

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران - كلية الحقوق -

أجور مديري الشركات التجارية

في القانونين الجزائري والفرنسي

رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون

تخصص قانون الأعمال

من إعداد

ميراي فوزية

تحت إشراف

الأستاذة صالح زراوي فرحة

لجنة المناقشة

الأستاذ صالح محمد، أستاذ التعليم العالي، جامعة وهران، رئيسا

الأستاذة صالح زراوي فرحة، أستاذة التعليم العالي، جامعة وهران، مشرفا مقرر

الأستاذة زناكي دليلة، أستاذة التعليم العالي، جامعة وهران، عضوا مناقشا

الأستاذ كحلولة محمد، أستاذ التعليم العالي، جامعة تلمسان، عضوا مناقشا

الأستاذ معوان مصطفى، أستاذ التعليم العالي، جامعة سيدي بلعباس، عضوا مناقشا

الأستاذ بدران مراد، أستاذ التعليم العالي، جامعة تلمسان، عضوا مناقشا

السنة الجامعية

2012-2011

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

« نَرْفَعُ دَرَجَاتٍ مَن نَّشَاءُ وَفَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ »

صدق الله العظيم

الآية 76 من سورة يوسف

إهداء

إلى من نرس بداخلي حب العلم والمعرفة وقدم لي كل الدعم
والمساعدة أهدي عملي هذا إلى والدي، دون أن أنسى أخواتي
وخالاتي و زوجي.

شكر

الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، أما بعد، فإنني أتقدم بشكري الخالص والأبدى إلى أستاذتي الفاضلة فرحة زراوي صالح التي شجعتني وساعدتني في مشواري العلمي.

"Si toute peine mérite salaire, il est des cas où, en l'absence de peine, et en présence de pertes, la rémunération du dirigeant n'est autre qu'une manière de vider l'actif de la société."

*V. C. LABROUSSE, A. BEAUQUIER, F. GAUDILLIÈRE et A. VERCKEN,
La responsabilité pénale des dirigeants, Vie pratique, 1996, p. 368.*

الاختصارات باللغة العربية

دينار جزائري	د.ج.
القانون التجاري الجزائري	ق.ت.ج.
قانون عقوبات جزائري	ق.ع.ج.
القانون المدني الجزائري	ق.م.ج.
قانون الضرائب الجزائري	ق.ض.ج.
قانون إجراءات جزائية	ق.إ.ج.
صفحة	ص.

Principales abréviations en langue française

al. (s.)	Alinéa (s)
A.M.F.	Autorité des marchés financiers
A.N.S.A.	Association nationale (française) des sociétés par actions
Ann. Fac. SÉGC.	Annales de la faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des sciences commerciales
art. (s.)	Article (s)
B.C.F.E.	Bulletin comptable et financier, Entreprises
B.R.D.A.	Bulletin rapide de droit des affaires
Bull. civ.	Bulletin des arrêts de la Cour française de cassation, chambre civile
Bull. COB.	Bulletin de la Commission des opérations de bourse
Bull. inf. fisc.	Bulletin d'information fiscale
Bull. Joly soc.	Bulletin mensuel Joly d'information des sociétés
Cah. Dr. entrep.	Cahier droit de l'entreprise
C. civ. fr.	Code civil français
C. com. fr.	Code de commerce français
C.E.	Conseil d'État français
C. G.I. fr.	Code général des impôts français
Ch. réun.	Chambres réunies
Civ	Chambre civile de la Cour française de cassation
C. mon. fin. fr.	Code monétaire et financier français
Com.	Chambre commerciale de la Cour française de cassation

Comp.	Comparer
Concl.	Conclusions
CREAD	Centre de recherche en économie appliquée pour le développement
Crim.	Chambre criminelle de la Cour française de cassation
C. séc. soc. fr.	Code de sécurité sociale français
C. trav. fr.	Code du travail français
D.	Recueil Dalloz
Déb. Ass. nat.	Débat Assemblée nationale
Décr.	Décret
Dr. aff.	Droit des affaires
Dr. écon.	Droit économique
Dr. fisc	Droit fiscal
Dr. soc.	Droit des sociétés
éd.	Édition
Edik.	Édition et diffusion Ibn khaldoun
Enal	Entreprise nationale du livre
Encyc.	Encyclopédie
E.U.R.L.	Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée
Fasc.	Fascicule
Gaz. Pal.	Gazette du Palais
Ibid.	Idem, ibidem
IR.	Informations rapides (du recueil Dalloz)
J.C.P.	Jurisclasseur périodique (semaine juridique)
J.C.P. éd. E.	Jurisclasseur périodique, édition entreprise
J.C.P. éd. E.A.	Jurisclasseur périodique, édition entreprise et affaire
J.C.P. éd. G.	Jurisclasseur périodique, édition générale
J.O.R.A.	Journal officiel de la République algérienne.
J.O.R.F.	Journal officiel de la République française
Journ. not.	Journal des notaires
Juriscl. soc.	Jurisclasseur des sociétés
L.	Loi
Lamy. soc. com.	Lamy sociétés commerciales
L.G.D.J.	Librairie générale de droit et de jurisprudence
Litec	Librairies techniques
Mél.	Mélanges
mod.	Modifier
n ^o , (n ^{os})	Numéro (s)
N.R.E.	Loi française n°2001-420 du 15 mai 2001, relative aux Nouvelles régulations économiques
obs.	Observations
op. cit.	Option citée

p.(pp.)	Page (s)
P.A.	Petites affiches
préc.	précitée (e, s, és)
R.	Réglementation
Rép. Défrénois	Répertoire du notariat Défrénois
Rép. min	Réponse ministérielle
Rev. alg.	Revue algérienne des sciences juridiques, politiques et économiques
Rev. écon. manag	Revue économie et management
Rev. entrepr. com	Revue entreprise et commerce
Rev. fid.	Revue fiduciaire
Rev. proc. col.	Revue des procédures collectives
Rev. soc.	Revue des sociétés
R.F.C.	Revue française de comptabilité
R.J.C.	Revue de jurisprudence commerciale
R.J.F.	Revue de jurisprudence fiscale
R.J.S.	Revue de jurisprudence sociale
R.T.D. com.	Revue trimestrielle de droit commercial
R.T.D. com et écon.	Revue trimestrielle de droit commercial et économique
s.	Suite ; suivant (s) ; suivante (s)
S.A.	Société anonyme
S.A.R.L.	Société à responsabilité limitée
S.N.C.	Société en nom collectif
Soc.	Chambre sociale de la Cour française de cassation
spéc.	Spécialement
T.	Tome
th.	Thèse
Trib. civ.	Tribunal civil
V.	Voir

المقدمة

يتعذر على الشخص الطبيعي بمفرده القيام بالمشروعات التجارية والصناعية الضخمة، لذا، كان لزاما على الأفراد الاتفاق على جمع جهودهم وأموالهم في إطار تنظيم قانوني هو الشركة، والذي ينجم عنه إنشاء شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الأشخاص المكونين لها.

إنّ الشركات التجارية وبصفتها مشروعا ماليا يهدف إلى المضاربة فلها دور هام في المجال الاقتصادي والاجتماعي، وهذا ما يبرر اهتمام المشرع بها وتخصيصه العديد من المواد القانونية لتنظيمها كمبدأ عام¹.

تنقسم الشركات التجارية بحسب شكلها ومهما كان موضوعها² إلى نوعين³ شركات أشخاص تضم شركة التضامن وشركة التوصية البسيطة، وشركات الأموال والتي تشمل الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء أو ذات الشخص الواحد، وشركة التوصية بالأسهم، فضلا عن الشركة المساهمة -أو كما سماها المشرع الفرنسي الشركة المغفلة Société anonyme -، والتي يطلق عليها في النص بالصياغة الفرنسية Société par actions، وهذه الترجمة وفقا لجانب من الفقه الجزائري⁴ غير مستحسنة قانونا لكونها تجمع بين كل من شركة المساهمة وشركة التوصية بالأسهم.

¹ يعد هذا الحكم صحيحا في شركات الأموال، إذ نجد عددا هائلا من الأحكام الآمرة، أما في شركات الأشخاص، فإنّ المواد المعدة لها قليلة، حيث يغلب عليها الطابع التعاقدية.
² المادتان 3 الفقرة 2 و 544 ق.ت.ج.

Art. L. 210-1 C. com. fr.

³ إنّ تقسيم الشركات التجارية إلى شركات أشخاص و شركات أموال هو تقسيم فقهي وليس تشريعي، فالمادة 544 من القانون التجاري الجزائري قامت فقط بتعداد الشركات التجارية.

⁴ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 1999-2000.

هذا، وقد ورد تعريف الشركة في نص المادة 416 المعدلة¹ من القانون المدني الجزائري على أنها "عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة. كما يتحملون الخسائر التي قد تتجر عن ذلك."

ولو أنّ هذا التعريف معيب لأنه لم يأخذ في الحسبان التعديلات التي شهدتها القانون التجاري الجزائري بإدراج المؤسسة ذات الشخص الواحد ذات المسؤولية المحدودة² بموجب الأمر رقم 96-27 المؤرخ في 9 ديسمبر 1996³، والذي على أساسه أصبحت الشركة كذلك نظاماً، ولعل الغرض من اعتراف المشرع الجزائري بهذا النوع من الشركات التجارية هو تحديد المسؤولية، التقليل من اللجوء إلى الشركات الوهمية، تحقيق إدارة أفضل للمشروعات، وتشجيع عملية الانتقال من الطابع الفردي إلى الجماعي والعكس صحيح⁴.

¹ تم تعديل هذه المادة بموجب القانون رقم 88-14 المؤرخ في 3 ماي 1988 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية 4 ماي 1988، العدد 18 الصفحة 749.

² على خلاف المشرع الفرنسي الذي اعترف صراحة في القانون المدني بالطابع التعاقدية والنظامية للشركات التجارية.

Art. 1832 C. civ. fr : " La société est instituée par deux ou plusieurs personnes qui conviennent par un contrat d'affecter à une entreprise des biens ou leur industrie en vue de partager le bénéfice ou l'économie qui pourrait en résulter.

Elle peut être instituée dans les cas prévus par la loi par l'acte de volonté d'une seule personne. Les associés s'engagent à contribuer aux pertes."

³ الأمر رقم 96-27 المؤرخ في 9 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية 11 ديسمبر 1996، العدد 77، الصفحة 5.

⁴ M. SALAH, *L'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée de droit algérien : hérésie ou nécessité d'une institution*, in *Pérégrination en droit algérien des sociétés commerciales*, Edik, éd. 2002, p. 112, spéc. n°5, p. 125.

ليلي بلحاسل منزلة، ميزات المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، دراسة مقارنة، نشر وتوزيع ابن خلدون، 2006، ص 16 و 17.

وبما أنّ الشركة تعد تارة نظام وأحيانا عقد، فلا بد من توافر الشروط الموضوعية العامة لصحة العقود من رضا، أهلية، محل معين وسبب مشروع، والشروط الموضوعية الخاصة الواردة في القانون من تعدد الشركاء، تقديم الحصص، نية المشاركة، اقتسام الأرباح والخسائر، هذا فضلا عن الشروط الشكلية المتمثلة في الرسمية¹، واحتواء عقد الشركة على البيانات التي تتجلى في شكل الشركة ومدتها وعنوانها واسمها ومركزها وموضوعها ومبلغ رأسمالها²، وكذا مراعاة إجراءات الشهر³.

ولا ريب أنّ الشركة وبصفتها شخصا اعتباريا لا يتسنى لها اكتساب الشخصية المعنوية إلا من تاريخ القيد في السجل التجاري الذي يعد حسب تعبير جانب من الفقه الجزائري "عقد ميلادها" بالنسبة للغير⁴، وقبل إتمام هذا الإجراء فإنّ الأشخاص الذين تعهدوا باسمها ولحسابها متضامنين من غير تحديد أموالهم، ما لم تقبل بعد تأسيسها بصفة قانونية أن تأخذ على عاتقها التعهدات المتخذة من طرف المؤسسين، ومن ثم، تعتبر بمثابة تعهدات من الشركة منذ تأسيسها⁵. وأما الشركة الفاقدة للشخصية المعنوية، فهي شركة محاصة وهي مستثناة من الناحية القانونية، أي ليس لها وجود إلا فيما بين الشركاء المحاصيين والذين هم أشخاص طبيعيين، وهي لا تخضع للإشهار ويمكن إثباتها بكل الوسائل⁶.

¹ المادة 545 ق.ت.ج.

² المادة 546 ق.ت.ج.

Art. L. 210-2 C. com. fr.

³ المادة 548 ق.ت.ج.

Art. L. 210-4 C. com. fr.

⁴ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

⁵ المادة 549 ق.ت.ج.

Art. L. 210-6 C. com. fr.

⁶ المادتان 795 مكرر 1 و795 مكرر 2 ق.ت.ج.

في الحقيقة، فإنّ الشركة وباعتبارها كيانا ماديا غير ملموس¹ لا يتسنى لها تولي الإدارة إلا بواسطة شخص طبيعي أو أكثر هو المدير يتصرف باسمها ويتعامل مع الغير قصد تحقيق الهدف المشترك الذي أنشئت من أجله. وتختلف الهيئات الإدارية باختلاف شكل الشركة، فالمدير "Dirigeant" حسب نفس التيار الفقهي نجده في كافة الشركات التجارية، أما المسير "gérant" فلا يكون إلا في شركات الأشخاص، والشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة التوصية بالأسهم².

والمسير في شركة التضامن يحتمل أن يعين من بين الشركاء أو خارج الشركة، في القانون الأساسي أو بموجب عقد لاحق، كما يمكن أن تعود الإدارة لكافة الشركاء المتضامنين، بمعنى ما يسمى بالمدير القانوني³، وتسري نفس القاعدة على مسيري شركة التوصية البسيطة، ومديري شركة التوصية بالأسهم⁴، إلا أنّ الشريك الموصي مستبعد من الإدارة وفق نص صريح⁵.

أما الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء يديرها شخص أو عدة أشخاص طبيعيين ويجوز اختيارهم من الغير في القانون الأساسي أو بمقتضى عقد لاحق⁶، و هو نفس الحكم الموجود في المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، حيث تتاط الإدارة للشريك الوحيد إذا ما كان شخصا طبيعيا، أما في الحالة العكسية، أي كونه شخصا معنويا أو قاصرا، فترجع الإدارة إلزاميا لشخص أجنبي.

¹ فالشخص المعنوي ليس شخصا ذا جسد ودم ومشاعر، وقد استعملت عبارة شخص نظرا للذمة المالية المتميزة، وبما أنّ الشخص الاعتباري ليس له وجود فعلي استعمل مصطلح معنوي.

M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, Litec, 14^{ème} éd., 2003, n°220, p. 83.

² ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

³ المادة 553 ق.ت.ج.

⁴ المادة 715 ثالثا 1 الفقرتين 1 و 2 ق.ت.ج.

⁵ المواد 563 مكرر، 563 مكرر 5 و 715 ثالثا الفقرة 3 ق.ت.ج.

⁶ المادة 576 ق.ت.ج.

وبالنسبة لشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، تعود الإدارة لأعضاء المجلس¹ والذين يشترط فيهم أن يكونوا مساهمين، نظرا لوجوب امتلاكهم لأسهم الضمان "والتي تمثل 20% من رأس مال الشركة، ويحدد عقد الشركة العدد الأدنى من الأسهم التي يحوزها كل قائم بالإدارة، كما يجب أن تخصص هذه الأسهم لضمان أعمال التسيير وهي غير قابلة للتصرف فيها. وإذا لم يكن القائم بالإدارة يوم تعيينه مالكا لهذه الأسهم أو توقفت أثناء وكالته عن ملكيته لها عد مستقيلا تلقائيا إذا لم يصحح الوضعية خلال أجل ثلاث (3) أشهر"².

وتختلف طريقة التعيين بحسب ما إذا تم ذلك أثناء تأسيس الشركة أو أثناء حياتها، حيث يتم ذلك في الحالة الأولى من قبل الجمعية العامة التأسيسية في حالة التأسيس بالجوء العلني للدخار³، ويتحقق ذلك في القانون الأساسي حالة التأسيس الفوري⁴. أما أثناء حياة الشركة، فالمبدأ العام أن يرجع الاختصاص للجمعية العامة العادية⁵، والاستثناء لمجلس الإدارة في حالة الانتخاب المؤقت المسمى التكميلي⁶. والعلة من القيام بانتخاب تكميلي هو ضمان استمرارية الإدارة، أما إذا أصبح عدد القائمين بالإدارة أقل من الحد الأدنى القانوني⁷، فإنه لا بد من استدعاء الجمعية العامة فورا. علاوة على ذلك، يختار المجلس

¹ يكون أعضاء مجلس الإدارة إما أشخاصا طبيعيين أو معنويين مع ضرورة تعيين ممثل دائم في الحالة الأخيرة. أنظر المادة 612 ق.ت.ج. وبوجلال مفتاح، ممثل الشخص الاعتباري في قانون الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 2، 2006، رقم 11، ص 83.

² المادة 619 ق.ت.ج.

³ المادة 600 ق.ت.ج.

⁴ المادة 609 ق.ت.ج.

⁵ المادة 611 ق.ت.ج.

⁶ يكون التعيين من لدن أعضاء مجلس الإدارة في حالة الوفاة أو الاستقالة إذا ما أصبح عدد أعضاء المجلس أقل من الحد الأدنى التأسيسي دون القانوني، ويجوز القيام بانتخاب تكميلي بين جلستين عامتين وهو مؤقت، وعلى الجمعية العامة المقابلة قبوله أو رفضه، لو قبلت فلا إشكال، أما في حالة الرفض تبقى الجلسات التي عقدتها بمعية العضو صحيحة. أنظر المادة 618 ق.ت.ج.

⁷ عدد أعضاء مجلس الإدارة يتراوح ما بين 3 إلى 12 عضوا، وفي حالة الدمج يصبح العدد 24 طبقا للمادة 610 ق.ت.ج.

أحد أعضائه للرئاسة¹، ويمكن أن يعين شخصا واحدا أو اثنين من الأشخاص الطبيعيين كمديرين عامين بناء على اقتراح الرئيس².

وفيما يتعلق بشركة المساهمة ذات مجلس المديرين وذات مجلس المراقبة³، والتي استحدثت بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993⁴، فترجع الإدارة لأعضاء مجلس المديرين والتي تعد هيئة إدارية مصغرة مكونة من ثلاثة (3) إلى خمسة (5) أعضاء على الأكثر، والذين يعتبرون أشخاصا طبيعيين تحت طائلة البطلان يعينون من بين المساهمين أو الغير من قبل مجلس المراقبة⁵. ويتولى الرئيس تمثيل الشركة، غير أنه يجوز أن يؤهل القانون الأساسي مجلس المراقبة لمنح نفس سلطة التمثيل لعضو أو عدة أعضاء آخرين في مجلس المديرين⁶.

هذا، وإنّ الفقه الفرنسي تبنى تعريفين مختلفين لمعنى المدير، فبالمعنى الواسع يقصد بالمدير كل ممثل له سلطات الإدارة، التسيير والتوجيه بصفة عامة، مما ينجم عنه استبعاد

¹ المادة 635 ق.ت.ج.

² المادة 639 ق.ت.ج.

³ إنّ شركة المساهمة ذات مجلس المديرين وذات مجلس المراقبة، والتي يسميها البعض بالنظام المزدوج أو الثنائي، ترجع جذورها للقانون الفرنسي رقم 66-537 المؤرخ في 24 يوليو 1966، والمرسوم التنفيذي رقم 67-236 الصادر في 23 مارس 1967، حيث تم السماح بإنشاء هذا النظام الجديد تماشيا مع تشريعات السوق الأوروبية المشتركة، بهدف إزالة النقص الذي اعتري جهاز الإدارة والمراقبة في ظل النظام الكلاسيكي، وإلغاء تداخل السلطات وإقامة فصل تام بين جهاز المراقبة والإدارة. ففي النظام القديم، ترجع لمجلس الإدارة رسم السياسة التي تسيير عليها الشركة، أما الرئيس فيتولى تنفيذ القرارات الصادرة عن المجلس، كما له تولى الإدارة اليومية، إذ له أخذ قرارات بمفرده، لكن وبما أنّ الرئيس يتم انتخابه من قبل مجلس الإدارة من بين أعضائه، فهذا معناه أنّ المراقبة لن تكون فعالة، لأنّ الرئيس هو عضو في المجلس ويعزل من لدن هذا الأخير. فضلا عن ذلك، فإنّ القائمين بالإدارة هم إلزاميا مساهمين لوجوب امتلاكهم أسهم الضمان، أما أعضاء مجلس المديرين، فيمكن أن يكونوا أجنب عن الشركة، أي غير شركاء مما يسمح بدخول الإطارات ذات كفاءة وخبرة.

⁴ المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية 27 أبريل 1993، العدد 27، الصفحة 3.

⁵ المادة 644 ق.ت.ج.

⁶ المادة 652 الشطر 2 ق.ت.ج.

أعضاء مجلس المراقبة في شركة المساهمة الذين تناط إليهم مهمة المراقبة¹، وأيضا أعضاء مجلس الإدارة لكونهم لا يمارسون وظائف التسيير الفعلي والمستمر للشركة، فهم الممثلين الشرعيين للمساهمين يتولون مراقبة التسيير، وبالتالي، فإنّ المعنى الضيق وفقا لهذا الاتجاه الفقهي أفضل من الناحية العملية، فالإدارة يعنى بها السلطات الفعلية والمستمرة لإعطاء الأوامر وضمنان تنفيذها، وأيضا تمثيل الشخص المعنوي². رغم صحة هذا القول إلا أنّ الدراسة سنتشمل المدير بصفة عامة والذي يقصد به كل من يقوم بإدارة الشركات التجارية مهما كان شكلها.

هذا، وقد تشعبت النظريات الفقهية المتخذة بشأن تحديد الصفة القانونية للمدير، فأنصار النظرية الكلاسيكية، سلموا بأنّ المدير يعد وكيلا أو نائبا عن الشركة³، الأمر الذي تم انتقاده على أساس أنّ الوكالة تفترض وجود إرادتي الوكيل والموكل، وهنا لا وجود إلا لإرادة الوكيل، فالشخص المعنوي ليست له إرادة، كما أنّ الأصل له العمل مباشرة دون تدخل للوكيل، وهو ما لا نجده في الشركة التي هي بحاجة لشخص طبيعي يتصرف باسمها ولحسابها. زيادة على ذلك، يمكن أن يعين المدير من قبل أغلبية الشركاء وليس بالإجماع، لذا لا يجوز اعتباره وكيلا عن الشركاء الباقين الذين لم يقوموا باختياره، هذا فضلا عن أنّ سلطات المدير تتجاوز صلاحيات كل شريك، على خلاف الوكيل الذي لا يصح أن تكون له سلطات أوسع من الموكل.

أما النظرية الحديثة، فقد اتجه غالبية الفقه الحديث إلى تأييد نظرية راجت في الفقه الألماني تكمن في نظرية الجهاز أو الأداة أو العضو، مفادها أنّ المدير جزء لا يتجزأ من الشخص الاعتباري، حيث لا يتصور وجوده بدونه، فهو عضو جوهري وعنصر من

¹ مع الإشارة هنا إلى أنّ مجلس المراقبة هيئة رقابية وليس إدارية موجودة في شركة المساهمة ذات النظام الجديد وشركة التوصية بالأسهم.

² S. ASECIO, *Le dirigeant de société un mandataire « spécial » d'intérêt commun*, Rev. soc. 2000, n°4, p. 682.

³ هو نفس التعريف الوارد في المادة 50 ق.م.ج.

عناصره الداخلة في تكوينه، فهو أداة التعبير عنها، وكأنه اللسان الذي تتطرق به، وهو يستمد سلطاته من أحكام القانون التي تعلوا إرادة الشركاء¹.

وقد رأى جانب من الاجتهاد، بأنه لا وجود لأي تعارض بين النظرية الأولى والثانية، فالنيابة هي الوسيلة الوحيدة لانصراف الآثار القانونية للأعمال التي يقوم بها ممثل الشركة إلى الشخص المعنوي. بيد أنه اعتبر أنّ المدير هو في وضع قانوني خاص، فهو وكيل في العلاقة الداخلية في الشركة، وعضو في العلاقة بينه وبين الشركة².

كما أنّ تيارا من الاجتهاد الفرنسي ورغم اعتباره مدير الشركة وكيلا، إلا أنه يرى أنّ هذه الوكالة خاصة تختلف عن تلك الواردة في القانون المدني، فالمدير يستمد سلطاته من عقد الشركة، الذي له طابع خاص. لكن وبما أنّ هذا الأخير عقد يمثل مصلحة عامة، بمعنى أنه اتفاق قانوني يحتوي على مصالح مختلفة توحدت من أجل تجسيد مصلحة مشتركة، فهذا ينجم عنه وصفه بوكيل خاص ذي مصلحة عامة³.

وفيما يخص مدة ممارسة الوظائف، يلاحظ أنّ المشرع الجزائري قد حدا حدو نظيره الفرنسي، على أساس أنّ مدة عضوية أعضاء مجلس الإدارة تحدد في القانون الأساسي، وان خلى هذا الأخير من بيان هذه المسألة، فالمدة هي ست (6) سنوات⁴ قابلة للتجديد⁵.

¹ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر. وأنظر في الفقه العربي، الياس ناصيف، الكامل في قانون التجارة، الشركات التجارية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، لبنان، 1982، ص 71، محمد فريد العريني، الشركات التجارية، المشروع التجاري الجماعي بين وحدة الإطار القانوني وتعدد الأشكال، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، 2003، رقم 53، ص 57، ثروت الحبيب، دروس في القانون التجاري، مطبعة جامعة القاهرة، الكتاب الجامعي، 1978، ص 277 و278.

² الياس ناصيف، المرجع السالف الذكر، ص 71 .

³ S. ASECIO, op. cit., pp. 688 à 689.

⁴ المادة 611 ق.ت.ج : "وتحدد مدة عضويتهم في القانون الأساسي دون أن يتجاوز ذلك ست(6) سنوات".

⁵ المادة 613 ق.ت.ج : "يجوز إعادة انتخاب القائمين بالإدارة". وتجدر الملاحظة إلى أنّ هنالك فرقا بين المادة 613 قبل وبعد التعديل الذي تم بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أفريل 1993، السالف الذكر، حيث أنّ المادة 613 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية 19 ديسمبر 1975، العدد 101، الصفحة 1306 (باللغة الفرنسية الصفحة 1073) كانت تقضي بأنه يمكن إعادة انتخاب القائمين بالإدارة ما لم يوجد شرط مخالف في القانون الأساسي.

أما الرئيس، فيعين لمدة لا تتجاوز مدة نيابته كقائم بالإدارة وهو قابل لإعادة انتخابه¹، ويسري نفس الحكم على المدير العام إذا كان عضوا في المجلس. وإذا لم يكن كذلك، فيحدد مجلس الإدارة بالاتفاق مع الرئيس مدة ممارسة وظائفه². أما أعضاء مجلس المديرين، وكذا الرئيس والمدير العام بما أنهم أعضاء، فتحدد مدة ممارسة مهامهم في نظام الشركة ضمن حدود تتراوح من عامين إلى ست سنوات، وفي حالة عدم وجود أحكام صريحة، فتقدر بأربع سنوات³.

وفي باقي الشركات التجارية لا وجود لنص صريح يبين مدة تقلد الوظائف، الأمر الذي يؤدي إلى القول أنها قد تكون محددة أو غير محددة وفقا لإرادة الشركاء، ولو أن الغرض من تحديد المدة هو وضع حد لعدم قابلية العزل، على اعتبار أنه إذا لم تكن المدة محددة وقامت الشركة بإنهاء الوظيفة قبل الانتهاء العادي لها، فذلك قد يكون من شأنه تحمل الشخص المعنوي تعويض المعني بالأمر عن الأضرار الناجمة عن عزله في أي وقت، في الحالة التي يتطلب فيها القانون ضرورة وجود سبب مشروع للإقالة⁴.

والجدير بالذكر، أن المدير يحظى بسلطات واسعة تختلف باختلاف شكل الشركة⁵ من

¹ المادة 636 ق.ت: "يعين الرئيس لمدة لا تتجاوز مدة نيابته كقائم بالإدارة وهو قابل لإعادة انتخابه".

² المادة 641 ق.ت.ج: "يحدد مجلس الإدارة بالاتفاق مع رئيسه مدى ومدة السلطات المخولة للمديرين العامين، وإذا كان أحدهما قائما بالإدارة فمدة وظيفته لا تكون أكثر من مدة وكرالته..".

³ المادة 646 ق.ت.ج.

⁴ نص المشرع الجزائري على قاعدة موحدة تسري على مسيري شركة التضامن، شركة التوصية البسيطة والشركة ذات المسؤولية المحدودة مفادها أن عزل المديرين من لدن الشركاء في إطار الجمعيات العامة لا يمكن أن يتم إلا لسبب مشروع، وفي غياب ذلك فإنه التعويض يكون جوازيا في شركات الأشخاص ووجوبيا في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، غير أن الأمر يختلف بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة، الرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، إذ هم قابلين للعزل في أي وقت دون سبب أو إشعار أو تعويض. أنظر المواد 559 الفقرة 5، 563 مكرر، 579 الفقرة 1، 564، 613، 636 الفقرة 2، 640 ق.ت.ج.

⁵ وهي تختلف كذلك من حيث الإدارة الداخلية والخارجية. أنظر المواد 544، 555، 577 الفقرتين 1 و2، 622، 623، 638 الفقرتين 2 و3، 648 الفقرة 1، 649، 715 ثالثا 4 الفقرتين 2 و3 ق.ت.ج.

أجل إتمام المهمة المسندة إليه¹. غير أنه وفي مقابل ذلك، فإنه يخضع للمسؤولية المدنية والجزائية والمالية حالة ارتكابه تقصيرا أو مخالفة من شأنها المساس بمصلحة الشخص الاعتباري، ويجوز عزله كما سبق ذكره أعلاه سواء من قبل الشركاء بطريقة جماعية² أو من طرف القضاء بناء على طلب كل شريك أو الشركة³.

زيادة على ذلك، يخضع المدير لعدة واجبات من بينها القيام بوظيفته شخصيا، الحصول على موافقة الهيئة المختصة بالنسبة للعمليات الخطيرة التي تتطلب ترخيصا مسبقا، والامتناع عن القيام بأي نشاط يلحق ضررا بالشخص المعنوي أو يخالف غايته. وعليه كذلك السهر والحفاظ على مصالحه مثلما يفعله في تدبير مصالحه الخاصة، إلا إذا كان منتدبا للإدارة مقابل أجره ففي هذه الحالة يتوجب ألا يقل حرصه عن عناية الرجل

¹ تخضع سلطات الهيئات الإدارية وحدودها ومدتها، وكذلك جميع الاعتراضات المرتبطة بها للنشر في النشرة الرسمية للإعلانات القانونية، طبقا للمادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 92-70 المؤرخ في 18 فبراير 1992 المتعلق بالنشرة الرسمية للإعلانات القانونية، الجريدة الرسمية 23 فبراير 1992، العدد 14، الصفحة 380.

² بمعنى من قبل الجمعيات العامة بالنسبة لمسيري شركات الأشخاص، الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء، ومسيري شركة التوصية بالأسهم، وكذا أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة، أما الرئيس والمدير العام فيتم عزلهما من لدن أعضاء مجلس الإدارة، ولم يحدد المشرع الهيئة المؤهلة بعزل رئيس مجلس المديرين والمديرين العاملين في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين والمراقبة، رغم أن بعض الفقه الجزائري فضل أن يتم ذلك من قبل الجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس المراقبة. أنظر المواد 559 الفقرات 1، 2 و 3، 563 مكرر، 579 الفقرة 1، 613، 636 الفقرة 2، 640، 715 ثالثا 1 الفقرة 3 ق.ت.ج. وأنظر ميراي فوزية، طرق عزل مديري الشركات التجارية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2005-2006، ص 125 و 126 .

³ تم النص على العزل القضائي في ظل التشريع الجزائري في كل من شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة وكذا شركة التوصية بالأسهم، والهدف من ذلك كله تقادي عدم القابلية للعزل وحماية الشركاء المالكين للأقلية إذا ما تعذر عزل المديرين من لدن الشركاء في إطار الجمعيات العامة، إما نظرا لاملاكهم الأغلبية أو لاستفادتهم من مساندها، أو إذا ما احتوت الشركة على شريكين فقط بما فيهما المدير المرغوب في عزله. أنظر المواد 559 الفقرة 4، 563 مكرر، 579 الفقرة 2 ، 715 ثالثا 1 الفقرة 4 ق.ت.ج.

المعتاد¹، وعليه الالتزام بعدم منافسة الشركة أو إفشاء أسرارها². وبصفة عامة، فهو مقيد بواجب الولاء³ اتجاه الشركة والشركاء والذي عرفه تيار من الاجتهاد الفرنسي على أنه "الالتزام الواقع على عاتق المدير بعدم استعمال سلطته أو المعلومات التي هي بحوزته تحقيقاً لأغراض شخصية مخالفة لمصلحة الشركة أو الشركاء"⁴.

¹ المادة 432 ق.م.ج والمادة 578 الفقرة 3 ق.ت.ج.

² يلاحظ أنّ المشرع الجزائري فرض على أعضاء مجلس الإدارة ومجموع الأشخاص المدعويين لحضور جلسات مجلس الإدارة الالتزام بكتّم المعلومات ذات الطابع السري أو التي تعتبر كذلك حسب المادة 627 من القانون التجاري وأيضاً المادة 117 من الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26 أوت 2003 المتعلق بالنقد والقرض، الجريدة الرسمية 27 غشت 2003، العدد 52، الصفحة 3. المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 10-04 المؤرخ في 26 أوت 2010، الجريدة الرسمية أول سبتمبر 2010، العدد 50، الصفحة 11. أما المشرع الفرنسي، فإنّه على خلاف ذلك أوجب على أعضاء مجلس المديرين وأعضاء مجلس المراقبة وكذا كل الأشخاص المدعويين بحضور جلسات هاتين الهيئتين، الاحتفاظ بالأسرار التي تكون بحوزتهم بمناسبة ممارسة الوظيفة. وبالتالي، كان من الأحرى قيام المشرع الجزائري بفرض هذا الالتزام على عاتق أعضاء مجلس المديرين والذين قد يكونون أجانباً عن الشركة، هذا بالإضافة إلى مديري الشركات التجارية الأخرى وخاصة في الحالة التي يكون فيها هؤلاء غير شركاء وكل ذلك حماية لمصلحة الشخص المعنوي.

Art. L. 225-92 C. com. fr : "Les membres du directoire et du conseil de surveillance, ainsi que toute personne appelée à assister aux réunions de ces organes, sont tenus à la discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président."

³ من بين الواجبات الرئيسية لمدير الشركة واجب الولاء، إذ عليه أن يكون مستقيماً وشريفاً، ويرجع أساس هذا الالتزام لعقد الشركة الذي يقوم على مبدأ التآخي من جهة، ومن جهة أخرى لعقد الوكالة، حيث أنّ هذه الأخيرة هي التي تبرر سلطات المدير، والتي تعني الإمكانية المخولة للمعني بالأمر والذي عليه التصرف لحساب ولمصلحة الموكل، مما يمنعه من تحقيق أغراض شخصية مخالفة لمصلحة الشركة والشركاء والغير بصفة عامة. هنالك أساس آخر يكمن في السلطة المنفصلة عن العقد والذي يعد أكثر ارتباطاً بقانون الشركات، فإذا ما منحت السلطة من طرف القانون أو الأغلبية، فهذا ليس إلا لتحقيق مصلحة الغير، وهنالك إذن إساءة لاستعمال السلطة في كل الحالات التي يحيد فيها المدير عن هذا الهدف المتوخى.

H. LE NABASQUE, *Le développement du devoir de loyauté en droit des sociétés*, R.T.D. com. 1999, n°52, pp. 282 et 283.

⁴ H. LE NABASQUE, *Le développement du devoir de loyauté en droit des sociétés*, op. cit., n°52, p. 283 : "Cette approche, incontestablement plus spéciale au droit des sociétés, permet de tenter une première définition du devoir de loyauté en droit des sociétés qui peut se définir comme l'obligation, pour les dirigeants de sociétés...de ne pas utiliser leurs pouvoirs ou les informations dont ils sont titulaires dans un intérêt strictement personnel et, préjudice oblige, contrairement à l'intérêt de la société ou à celui des associés."

هذا وان كان مفهوم الشركة ينطوي على اقتسام الأرباح ما بين الشركاء، والتي تعد السبب الرئيسي للانضمام إلى الشخص الاعتباري، فإنّ الأجر كمبدأ عام هو الحافز الذي يدفع بالمدير إلى قبول وظيفته وبدل جهود معتبرة وتحمل المسؤولية، رغم أنّه قد يقبل ممارسة الوظيفة لأسباب أخرى في الحالة التي تكون فيها الوظيفة مجانية¹. وان لم يتمّ المشروع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي بتنظيم الأجر في كل من شركات الأشخاص، والشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء وذات الشخص الواحد، فإنّه اتخذ موقفا مغايرا بالنسبة لباقي الشركات التجارية، حيث بالرجوع إلى شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة يلاحظ أنّ الأحكام القانونية قد تناولت بدقة الأجر المخول للقائمين بالإدارة، وحرمت تقاضي أية أجرة غير واردة في التعداد القانوني، إذ رتبت عن المخالفة البطلان²، أما فيما يخصّ رئيس مجلس الإدارة، وأعضاء مجلس المديرين، وكذا مسيري شركة التوصية الأسهم فقد تمت الإشارة فقط للهيئة المؤهلة بتحديد الأجر.

يتعلق موضوع الرسالة بأجور مديري الشركات التجارية في القانونين الجزائري والفرنسي، أي أنّ الدراسة ستكون مقارنة نظرا للتشابه الموجود بينهما، مع بعض الاختلافات نتيجة للتعديلات التي شهدتها القانون الثاني في السنوات الأخيرة³.

وتعد أجور مديري الشركات التجارية إشكالية جديرة بالبحث وخاصة مع دخول الجزائر نظام اقتصاد السوق وخصوصة المؤسسات العمومية الاقتصادية، فضلا عن الشراكة مع المؤسسات الأجنبية، والتنافس الاقتصادي العالمي. فالأجر له أهمية بالغة إلا أنّه لا بد من وضع ضوابط تحكمه تفاديا للتجاوزات أو المغالاة في تحديده، حفاظا على مصلحة كل من الشركة، الشركاء والغير، بل ومراعاة لمصلحة الاقتصاد الوطني ككل.

¹ قد يكون الهدف من قبول المدير للوظيفة هو الحصول على مكانة مرموقة في المجتمع، أو في حالة كونه شريكا ضمان إدارة أحسن للمشروع من خلال كفاءته وخبرته في الميدان التجاري، والحفاظ على مصالحه، بمعنى تجنب الإهمال أو اللامبالاة وسوء الإدارة إذا ما تولاهما الأجنبي عن الشركة.

² المواد من 632 إلى 639 ق.ت.ج.

³ وهكذا، يمكن الاعتماد على مختلف المقالات الفقهية والقرارات القضائية الفرنسية، وهذا لقلّة المقالات الفقهية وصعوبة العثور على الأحكام القضائية المنشورة في ظل القانون الجزائري.

انطلاقاً من ذلك، سيتناول القسم الأول تحديد أجور مديري الشركات التجارية، أما القسم الثاني، فهو سيتعرض لنظام الأجر ومراقبته.

القسم الأول
تحديد أجور مديري الشركات التجارية

لم يهتم المشرع الجزائري مثله مثل نظيره الفرنسي، بتنظيم أجر المدير وذلك في كل من شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة بنوعيتها المتعددة الشركاء وذات الشخص الواحد، وهذا على خلاف شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي والجديد وشركة التوصية بالأسهم، حيث نجد بعض النصوص القانونية التي أحاطت بهذه المسألة¹. من ثم، وأمام هذا الفراغ القانوني، فإنّ التساؤل يطرح حول ما إذا كان للمدير الحق في الأجر أم لا؟

لقد لاحظ جانب من الفقه الجزائري² أنه يجوز أن يكون المدير مأجورا أم لا ويستند في تحليله إلى بعض المواد القانونية منها المادة 224 من القانون التجاري الجزائري والمتعلقة بالتسوية القضائية للشخص المعنوي وافلاسه التي تنص "...على كل مدير قانوني أو واقعي ظاهري أو باطني مأجورا كان أم لا". المادة 578 الفقرة الثانية من نفس القانون، والخاصة بالمسؤولية المالية للمدير حالة إفلاس الشركة ذات المسؤولية المحدودة، التي وردت بها عبارة "قد يكون من أصحاب الأجر أم لا". من هاتين المادتين نفهم أنّ وظيفة المدير قد تكون إما مأجورة وإما مجانية. هذا ويجوز الأخذ بنفس الموقف اعتمادا على الأحكام العامة الخاصة بالوكالة بما أنّ المدير وكيل كمبدأ عام³. فالمادة 432 في فقرتها الثانية من القانون المدني - والتي أشارت إلى التزام الشريك- تنص "إلا إذا كان منتدبا للإدارة مقابل أجره".

هكذا، وأمام هذه الثغرة القانونية، فإنّ عقد التعيين هو الذي سيوضح حق المدير في الأجر أم لا ويتولى تنظيمه، فالأمر إذن سيختلف من شركة لأخرى ومن مدير لآخر. وإذا كان من المفروض أن يحصل المعنى بالأمر على أجر نظير الجهد والوقت المكرس للإدارة، فليس هنالك ما يمنع أن تكون وظيفته مجانية. وهذا يتحقق خاصة

¹ أنظر المواد من 631 إلى 635 ق.ت.ج المتعلقة بشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، والمادة 647 من ذات القانون والخاصة بشركة المساهمة ذات مجلس المديرين وذات مجلس المراقبة والمادة 715 ثالثا 6 ق.ت.ج فيما يخص شركة التوصية بالأسهم.

² ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة وهران، 1997

³ المادة 581 الفقرة 1 ق.ت.ج.

في الشركات العائلية كما هو الحال في شركة التضامن أين تعهد الإدارة عادة لشريك متضامن واحد أو أكثر، أما في الشركات الضخمة فالمدير يتقاضى الأجر حتما نظرا للمهمة الموكولة إليه والتي تتطلب التفرغ التام.

إنّ تقلد المدير لمنصبه دون مقابل لا يعفيه من تحمل المسؤولية سواء المدنية أو الجزائية أو المالية إذا ما ارتكب أخطاء جسيمة أو إهمالا أو لا مبالاة أو إتيانه بعمل يضر بمصلحة الشركة¹. ويرى جانب من الفقه العربي² بأنّ مجانية الوظيفة لا وجود لها في الشركات التجارية، على أساس أنّ الأعمال التجارية لا يمكن أن تكون إلا نظير أجر معلوم، بيد أنّه في الشركات المدنية الأصل هو عدم تقاضى الأجر ما لم يوجد نص مخالف.

ويقصد بالأجر من الناحية اللغوية الراتب، المكافأة أو التعويض مقابل عمل أو خدمة³. أما من الناحية القانونية، فإنّ المادة 24 من القانون الفرنسي المؤرخ في 7 مارس 1925 والمتعلق بالشركة ذات المسؤولية المحدودة- والذي ألغى لاعتبارات جبائية- كانت قد عرفت أجر المدير -الشريك- بأنه "مجرد ثمرة عمله".

والجدير بالذكر، أنّه لا بد من التمييز بين أجر المدير بصفته وكيلا عن الشركة، والعامل بها-حالة الجمع-، إذ لكل منهما نظاما قانونيا خاصا، فإن كان الأول يخضع للقانون التجاري، فإنّ الثاني يسرى عليه قانون العمل والذي يشمل بعض الأحكام القانونية التي تخص الأجر وكيفية حمايته⁴.

علاوة على ذلك، فإنّ للمدير الشريك⁵ أن يحصل على نسبة معينة من الأرباح نظير

¹ A. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, op. cit., n°693, p. 244.

² أنظر الياس ناصيف، المرجع السالف الذكر، رقم 4، ص 77 .

³ Le Petit Larousse illustré, Paris, 2001, p. 877.

⁴ المواد من 80 الى 90 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية 25 أبريل 1990، العدد 17، الصفحة 488.

⁵ إنّ للشريك حقوقا مالية كالأرباح، فائض التصفية والمال الاحتياطي، وكذا الحق في تداول الأسهم، أي المضاربة على قيمة هذه الأسهم في أسواق بورصة القيم المنقولة -وهذا اذا كانت الأسهم مسعرة في البورصة-، كما له ترتيب رهن على أسهمه. أما المعنوية فتكمن في حق العضوية والمشاركة في الجمعيات العامة والتصويت فيها، علاوة عن حق الاضطلاع على دفاتر الشركة وأخذ نسخ منها والاستعانة بخبير. راجع

الأموال المقدمة عند انضمامه إلى الشركة أو أثناء حياتها وقد تتمثل هذه الأخيرة إما حسب تيار من الفقه الجزائري في المقدمات¹ النقدية أو العينية أو المقدمات² الصناعية، بمعنى النفوذ زائد العمل³، مع الإشارة هنا إلى أن العمل لا يجوز تقديمه إلا في شركات التضامن⁴، شركة التوصية البسيطة وشركة التوصية بالأسهم⁵ بالنسبة للشريك المتضامن، ويرجع سبب ذلك وفقا لنفس التيار الفقهي⁶ إلى مركزه القانوني، أي اكتسابه صفة تاجر والى المسؤولية التضامنية وغير المحدودة من جهة⁷، كما أن ذلك يعود من جهة أخرى

حميدة نادية، حقوق المساهمين في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006-2007، ص 5 و 6 .

¹ ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

² رأى جانب من الفقه الجزائري أنه من الأفضل استخدام مصطلح مقدمات "apports" للدلالة على الأموال المقدمة في الشركة، لكونها تختلف عن مفهوم حصص الشركة أو الحصص الاجتماعية، والتي تعتبر ترجمة في غير محلها للمصطلح الفرنسي "parts sociales"، أي الحصص التي تكون رأس مال الشخص المعنوي بعد تكوينه بصفة قانونية. أنظر ف. زراوي صالح، تقديم العمل في الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 4، 2008، هامش رقم 6، ص 100 وراجع كذلك الياس ناصيف، المرجع السالف الذكر، ص 23.

³ المادتان 416 و 420 ق.م.ج.

⁴ على مقدم العمل، أن يضع تحت تصرف الشركة خدماته ومعارفه التقنية أو المهنية، وكذا كفاءته مؤهلاته وخبرته، وعليه ضمان تقديم الخدمات الموعود بها للشخص الاعتباري وعدم منافسته، ويتم تقدير نصيبه في الربح والخسارة بحسب الفائدة المحققة من جراء العمل المقدم، والذي لا يدخل في تكوين رأس المال ولا يشكل بالتالي ضمانا للدائنين.

M. SALAH, *Les sociétés commerciales*, T.1, *Les règles communes*, *La société en nom collectif-La société en commandite simple*, Edik, éd. 2005, n°88, pp. 60 à 62.

⁵ يجوز للشريك المتضامن تقديم عمل في كل من شركة التوصية البسيطة وشركة التوصية بالأسهم، على اعتبار أنه يسري على الشركاء المتضامنين القانون الأساسي للشركاء بالتضامن. المادتين 563 مكرر 1 الفقرة 1 و 715 ثالثا الفقرة 3 ق.ت.ج.

⁶ ف. زراوي صالح، تقديم العمل في الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، السالفة الذكر، رقم 29 إلى 31، ص 38 إلى 43 .

⁷ المواد 551، 563 مكرر 1 و 715 ثالثا ق.ت.ج.

لعدم قيام المشرع بذكر أنواع الأموال المقدمة ولا الحد الأدنى لرأس المال، ويحق تقديم العمل بمفرده، أما النفوذ فلا بد أن يكون مصحوبا بمقدمات أخرى¹.

وكما سلف ذكره أعلاه ، فإنه ونظرا لعدم وجود نص خاص متعلق بأجر المدير، فإنّ عقد التعيين هو الذي ترجع له مهمة تنظيمه وذلك ببيان الهيئة المختصة وطريقة تحديده أو مقداره أو شكله أو نوعه، ويستوفى في ذلك أن يكون المدير شريكا أو أجنبيا في الشركات التي تسمح أن يكون المدير من الغير، كما قد تعود هذه الصلاحية للجمعية العامة أو القضاء إذا ما وجد نزاع حوله.

هذا، وإنّ الأجر قد يكون إما عبارة عن مبلغ مقطوع أو متغير حسب رقم الأعمال أو الفوائد المحققة، بالإضافة إلى امتيازات أخرى والتي تعتبر لصيقة بأعباء الوظيفة أو بنهايتها.

وللتشابه الموجود نوعا ما بين صياغة الأحكام القانونية الجزائرية والفرنسية مع بعض الاختلافات نظرا للتعديلات التي شهدتها الثاني في السنوات الأخيرة، فإنّه لا بأس من الاعتماد على الاجتهاد الفقهي والأحكام القضائية الفرنسية، وذلك لقلة الاجتهاد الفقهي والأحكام القضائية الجزائرية المنشورة في مجال موضوع الشركات التجارية.

على ضوء ما تقدم، ينبغي دراسة أجر المديرين في كل من شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء وذات الشخص الواحد وشركة التوصية بالسهم. وهذا ما سنتناوله من خلال بابين. نعالج في الباب الأول تحديد أجور مديري كافة الشركات التجارية ما عدا شركة المساهمة، ونتطرق في الباب الثاني إلى تحديد الأجر في شركة المساهمة. وتجدر الملاحظة إلى أنه اتبع هذا التقسيم لإقامة نوع من التوازن، وأيضا لكون المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي قد وقف على أجور مديري شركات المساهمة وخاصة فيما يتعلق بالفائمين بالإدارة، أما في باقي الشركات التجارية وكما سبق قوله فإنه التزم الصمت وإن كان أشار فقط للهيئة

¹ المادة 420 ق.م.ج تنص على أنه "لا يجوز أن تقتصر حصة الشريك على ما يكون له من نفوذ أو على ما يتمتع به من ثقة مالية".

المختصة بتحديد أجر المسير في شركة التوصية بالأسهم.

الباب الأول : تحديد أجور مديري كافة الشركات التجارية ما عدا

شركة المساهمة

يعد المدير العمود الفقري في الشركة والذي يوجهها نحو الازدهار والتقدم أو على العكس من ذلك إلى الانهيار والاضمحلال. لذا، فإنه من المنطقي أن يحصل على مقابل معين نظير الجهد المبذول في إدارة الشركة، إلا أنه قد يحدث أن تكون وظيفته مجانية مما لا يخدم مصلحته. أما إذا كان المدير شريكاً، فلا مانع من تقلد الوظيفة دون مقابل، إذ ستكون له نسبة معينة من أرباح الشركة إذا ما كانت الميزانية إيجابية. هذا، ويرى تيار من الفقه الفرنسي¹ بأن إدارة الشخص المعنوي مجاناً لا يعد وظيفة حقيقية وإنما " تمضية وقت "، فهو في هذه الحالة مجرد هاوي وبدون احتراف.

وإذا كان أجر المدير يجد تبريره في كونه يخصص وقته - كلياً أو جزئياً - وعنايته لحسن أعمال الشركة، فإن القضاء الفرنسي² يعتبر أن لو كُيل الشركة أن يحصل على الأجر لاكتسابه لهذه الصفة فقط دون حاجة لممارسة مهامه فعلاً، خلافاً للعامل، حيث لن يقبض أتعابه إلا بتأدية العمل المسند إليه.

وفيما يخص الهيئة المختصة بتحديد الأجر، فإن النصوص القانونية بقيت صامته في كل من شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة، أما في شركة التوصية بالأسهم، فنجد أن المادة 715 ثالثاً 6 من القانون التجاري الجزائري أشارت بوضوح إلى أنه "يتم تعيين الأجر في القانون الأساسي أو من قبل الجمعية العامة العادية فقط". وبالتالي، يمكن إتباع نفس الحل والقول أن أجر المدير يؤشر عليه في عقد تعيينه أو يحدد من لدن الجمعية العامة العادية، وإذا ما طرأ أي خلاف، فإن القضاء يتدخل في هذه الحالة لتحديده أو تعديله لأن له دور في مراقبة الأجر.

¹ A. TOUZEAU, *La rémunération des organes de gestion dans les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée*, th. Rennes, 1969, p. 1 : "...le dirigeant bénévole est un simple amateur et n'est pas un vrai professionnel."

² Concernant une S.A.R.L., v. Com., 21 avril 1992, J.C.P éd. G. 1992, II, n° 21975, p. 463, note B. PETIT et Com., 21 février 1995, Dr. soc. 1995-1996, n°103, p. 12.

أما بالنسبة لطريقة تحديده فهي ستختلف من شركة لأخرى نظرا لعدم وجود ضوابط موحدة ومعينة في القانون التجاري يمكن الاعتماد عليها. وهكذا، يتطلب الأمر التطرق لأجر المدير من حيث طريقة تحديده والهيئة المؤهلة لذلك من خلال فصلين، يتناول الفصل الأول الهيئة المؤهلة بتحديد الأجر، أما الفصل الثاني فيتعرض لطرق تحديده.

الفصل الأول : الهيئة المؤهلة لتحديد الأجر

يعتبر أجر المدير مسألة شائكة خاصة وأنّ النصوص القانونية قد أغفلته تماما في كل من شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة بنوعيتها. بالتالي، وأمام هذه الثغرة القانونية فإنّ التساؤل يطرح حول الهيئة المختصة بتقرير مبدأ الأجر وتحديده وبيان مكوناته أو أنواعه. فأجر المدير له أهمية بالغة خاصة في الحالة التي يكون فيها المدير أجنبيا، إذ أنّ الجانب المادي أو المالي هو الذي سيدفعه عادة إلى تقلد الوظيفة وقبول المخاطر التي قد تتجر عن ذلك. هذا وعلى الهيئة المختصة عند تبيانها للأجر مراعاة مصلحة الشركة والمدير في نفس الوقت. على كل، فإنّ الشركاء هم الذين سترجع إليهم هذه الصلاحية وذلك اثر تعيين المدير أو بعد ذلك، أي عن طريق جمعية عامة لاحقة وذلك في حالة سكوت القانون الأساسي، كما يجوز للقضاء التدخل في بعض الأحيان. انطلاقا من ذلك، فإنّه سيتم دراسة الهيئة المختصة بتحديد الأجر من خلال مبحثين، يتعرض المبحث الأول لتحديد الأجر في القانون الأساسي أو من طرف الشركاء في إطار الجمعيات العامة، أما المبحث الثاني فسيخصص لتحديد الأجر من لدن القضاء.

المبحث الأول: تحديد الأجر في القانون الأساسي أو من طرف الجمعيات العامة

اكتفى المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي ببيان الهيئة المختصة بتحديد الأجر في شركة التوصية بالأسهم فقط¹. وعليه، وفي غياب نص قانوني في كل من شركات

¹ المادة 715 ثالثا 6 ق.ت.ج " تكون الجمعية العامة العادية وحدها المخولة بمنح أجره للمسير غير تلك المنصوص عليها في القانون الأساسي.

ولا يمكن منح هذه الأخيرة إلا بموافقة الشركاء المتضامنين بالإجماع، إلا إذا كان هناك شرط مخالف. "

Art .L. 226-8 C. com. fr : " Toute autre rémunération que celle prévue aux statuts ne peut être allouée au gérant que par l'assemblée générale ordinaire. Elle ne peut l'être qu'avec l'accord des commandités donné, sauf clause contraire, à l'unanimité."

الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة، لا مانع من إتباع نفس الحل والقول أنّ القانون الأساسي أو الجمعية العامة هما اللذان ترجع لهما صلاحية تعيين أجر المدير.

المطلب الأول: تحديد الأجر في القانون الأساسي

يعين المدير في شركات الأشخاص إما من بين الشركاء أو الغير، في القانون الأساسي أو بموجب عقد لاحق، كما يحتمل أن ترجع الإدارة لكافة الشركاء¹، مع ملاحظة أنّ الشريك الموصى في شركة التوصية البسيطة مستبعد من الإدارة²، إذ يتولاها الشريك المتضامن أو شخص أجنبي عن الشركة. ويطبق نفس الحكم على شركة التوصية بالأسهم³.

أما بالنسبة للشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء⁴، فيباشر إدارتها شخص أو عدة أشخاص طبيعيين يختارون من بين الشركاء أو خارج الشركة يتم تعيينهم في القانون الأساسي أو بمقتضى عقد لاحق⁵، تخضع المؤسسة ذات الشخص الواحد لنفس

¹ المادة 553 ق.ت.ج "تعود إدارة الشركة لكافة الشركاء مالم يشترط في القانون الأساسي على خلاف ذلك. ويجوز أن يعين في القانون المشار اليه مدير أو أكثر من الشركاء أو غير الشركاء، أو ينص على هذا التعيين بموجب عقد لاحق".

Art.L. 221-3 al. 1 C. com.fr.

² المادة 563 مكرر 5 الفقرة 1 ق.ت.ج "لا يمكن للشريك الموصى أن يقوم بأي عمل تسيير خارجي ولو بمقتضى وكالة".

Art.L. 222-6 al. 1 C. com.fr.

³ راجع فحوى المادة 715 ثالثا 1 الفقرتين 1 و2 ق.ت.ج "يعين المسير الأول أو المسيرون الأولون بموجب القانون الأساسي وينجزون اجراءات التأسيس التي يكلف بها مؤسسو شركات المساهمة. تعين الجمعية العامة العادية المسير أو المسيرون خلال وجود الشركة، بموافقة كل الشركاء المتضامنين، إلا في حالة وجود شرط مخالف في القانون الأساسي".

Art. L. 226- 2 als. 1 et 2 C. com. fr.

⁴ يقصد هنا الشركة ذات المسؤولية المحدودة التي تتكون من شريكين إلى عشرين شريكا طبقا للمادتين 416 من القانون المدني و590 من القانون التجاري .

⁵ المادة 576 ق.ت.ج تنص على أنه يدير الشركة ذات المسؤولية المحدودة شخص أو عدة أشخاص طبيعيين. ويجوز اختيارهم خارجا عن الشركاء. ويعينهم الشركاء في القانون الأساسي أو بعقد لاحق حسب الشروط

الحكم، فالمسير يكاد أن يكون الشريك الوحيد أو شخصا أجنبيا.

كما من الثابت أنّ القانون الأساسي يعتبر دستور الشركة، وهو يتضمن بيانات إجبارية كشكلها ومدتها - التي لا يمكن أن تتجاوز 99 سنة- وعنوانها أو اسمها ومركزها وموضوعها ومبلغ رأسمالها¹. كما ينظم كذلك مسائل أخرى غير واردة في النصوص القانونية من بينها تحديد سلطات المدير وتعيين أجره.

وهكذا، ولعدم وجود نص متعلق بأجر المدير، فإنّ عقد التعيين، بمعنى القانون الأساسي هو الذي من المفروض أن يبين حق المدير في الأجر من عدمه²، ويوضح كذلك مقدار الأجر أو طرق تحديده، أي كيفية حسابه ومكوناته أو عناصره، وهذا علاوة عن اتخاذ القرار من لدن الشركاء في إطار الجمعيات العامة، -أي بموجب عقد لاحق يتولى تعيين المدير وتبيان أجره، أو جمعية عامة لاحقة منعقدة خصيصا لتحديد الأجر أو لا-.

وتجدر الملاحظة، أنّ القانون الأساسي قد يكتفي بإثارة مبدأ الأجر فقط، كالإشارة إلى جواز تحصل المسير على مقابل معين، ويحيل بالنسبة لطريقة حسابه أو مقداره أو شكله لقرار الجمعيات العامة. والعلة من ذلك، أنّ بيان الأجر في القانون الأساسي قد يتطلب ضرورة تعديله باستمرار حسب الشروط المتطلبية، سواء أكثر أو أقل وفقا لازدهار نشاط الشخص الاعتباري أو انخفاض قيمة النقد، مما سينجم عنه استحالة التعديل، وعليه سيبقى ثابتا³. فضلا عن ذلك، لا بد من القيام بإجراءات الشهر لإعلام الغير بكل التغييرات التي تطرأ على نظام الشركة.

المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة 582 من نفس القانون .

Art. L. 223-18 als. 1 et 2 C.com. fr.

¹ المادة 546 ق.ت.ج.

² وتجدر الإشارة إلى أنّه في إطار القانون الفرنسي القديم، بمعنى المادة 24 من قانون 7 مارس 1925 المتعلق بالشركة ذات المسؤولية المحدودة، فإنّه تم النص صراحة على أنّ المدير قد يكون مأجورا أو غير مأجور، أما بعد الغائه فلم يعد هنالك نص صريح يبين ان كانت وظيفة المدير مجانية أو بمقابل.

³ M. SALAH, *Les sociétés commerciales*, op. cit., n°531, p. 301 ; F. LEMEUNIER, *Société en nom collectif, société en commandite simple, société en participation*, Delmas, 10^{ème} éd., 1999, n°926, p. 109 et F. DAVID, *S.A.R.L.*, J.C.P. 1969, n°3, p. 1.

غير أنه، يمكن للشركة أن تقرر منذ البداية حرمان المدير من أي دخل، كما أنه باستطاعة هذا الأخير التنازل عن مستحقاته والمحددة مسبقا في عقد التعيين، وذلك بعدم المطالبة بها بالدفع مثلا أن الشركة مسيرة من طرف مدير واقعي¹. وعندما تكون الشركة معرضة لضيق مالي، فعلى المعنى بالأمر وخاصة إذا ما كان شريكا وحرصا منه على مصلحتها التخلي مؤقتا عن تقاضى أجره.

ويرى تيار من الفقه الفرنسي² بأنه إذا ما حدد الأجر في الشركة ذات المسؤولية المحدودة بموجب عقد لاحق ولمدة غير محددة أو إلى غاية اجتماع الجمعية العامة العادية، فلا يمكن تعديله إلا بالأغلبية، أي من قبل واحد أو أكثر من الشركاء المالكين أكثر من نصف رأسمال الشركة³. ومن ثم، فإنّ التعديل سيكون شبه مستحيل إذا ما استحوذ المدير على أغلبية الحصص، إذ له الاعتراض على تعديل المبلغ أو طريقة حساب الأجر، وإذا لم يقبل المدير بالأجر الجديد حالة عدم امتلاكه للأغلبية، فلن يكون أمامه إلا تقديم الاستقالة⁴. أما إذا حدد الأجر في القانون الأساسي ولمدة محددة، فلا يجوز إعادة النظر فيه طالما المدة سارية، ما لم يوجد اتفاق مخالف بين المدير والشركاء. وفي حالة

¹ L. AMIEL-COSME, *Rémunération des dirigeants sociaux*, D. 2004, n°106, p. 18.

² F. DAVID, op. cit., n°s 6 et 7, p. 2.

³ Art. L. 223-29 C. com. fr.

⁴ لا يوجد نص صريح في القانون التجاري الجزائري يخول للمدير حق الاستقالة من منصبه، لكن قياسا على ما هو عليه الأمر في العزل- حيث أنّ للشركاء عزله في أي وقت-، وأيضا بالرجوع الى القواعد العامة المتعلقة بالوكالة- بما أنّ المدير وكيل مبدئيا فله أن ينهى الوكالة ولو وجد اتفاق مخالف طبقا للمادة 588 من القانون المدني- توصل جانب من الفقه الجزائري الى أنه باستطاعة المعنى بالأمر أن يستقيل بصفة حرة، بشرط أن لا تصدر الاستقالة في وقت غير لائق وبدون عذر مقبول يعرض الشركة لضرر. هذا، وللقانون الأساسي أن يفرض على المدير اخطار الشركة أو الشركاء والمديرين الآخرين مسبقا عن طريق رسالة موصى عليها مع طلب العلم بالوصول لكونها أفضل دليل اثبات، لكن ذلك لا ينفي الطابع الانفرادي للاستقالة، إذ هي حرة-رغم أنّها قد تكون أحيانا اجبارية- وتنتج آثارها بمجرد التبليغ أنظر ف. زرأوى صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

V. en ce sens, art. 2007 C. civ. fr ; M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, op. cit., n° 699, p. 249. et D. GIBIRILA, *Société à responsabilité limitée*, Encyc. D. avril 2004, n°s368 à 371, pp. 43 et 44.

عدم التطرق لأجر المدير في عقد التعيين، فهنا لا بد من الرجوع الى قرار الشركاء في اطار الجمعيات العامة والمنعقدة خصيصا لتحديد الأجر أو لا.

المطلب الثاني: تحديد الأجر من لدن الشركاء في إطار الجمعيات العامة

تتخذ القرارات في الشركات التجارية من طرف الجمعيات العامة والتي تعد السلطة العليا، إذ تتكون من جميع الشركاء الذين يجتمعون من أجل التداول في شؤون الشركة بما يضمن لها الرقابة والإشراف على أعمالها. وتجدر الملاحظة إلى أن شركات الأشخاص على خلاف الشركات الأخرى لها جمعية عامة سنوية وجمعية عامة غير سنوية أو اختيارية¹، أما باقي الشركات التجارية فنجد بها جمعية عامة عادية والتي تتولى السير العادي للشركة² والجمعية العامة غير العادية والتي تختص بكل ما يتعلق بتعديل القانون الأساسي³ وإن كان المبدأ العام هو التعبير عن إرادة الشركاء من خلال الجمعيات العامة. فليس هنالك ما يمنع من اتخاذ القرارات عن طريق استشارة كتابية⁴ والتي أجازها المشرع صراحة في كل من شركة التضامن والشركة ذات المسؤولية المحدودة⁵.

وبمناسبة الحديث عن تحديد أجر المدير من قبل الشركاء، فلا بد من التمييز بين شروط اتخاذ القرار في كل من شركات الأشخاص وشركة التوصية بالأسهم، فضلا عن الشركة ذات المسؤولية المحدودة بنوعيتها.

¹ المادتان 556 و557 ق.ت.ج. وراجع في هذا الموضوع ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

² المواد 584، 675 و715 ثالثا الفقرة 2 ق.ت.ج

³ المواد 586، 674 و715 ثالثا 8 ق.ت.ج.

⁴ عائشة سبع بمشاركة ف. زراوي صالح، الاستشارات الكتابية في الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 2، 2006، رقم 1 و 3، ص 55.

⁵ المادة 556 الفقرة 2 ق.ت.ج المتعلقة بشركة التضامن وشركة التوصية البسيطة بالاحالة من المادة 563 مكرر من نفس القانون والمادة 580 ق.ت.ج. والخاصة بالشركة ذات المسؤولية المحدودة.

أولاً: تحديد الأجر من لدن الشركاء في شركات الأشخاص وشركة التوصية بالأسهم

قبل التطرق إلى شروط اتخاذ القرار لا بد من تبيان أن شركة التوصية البسيطة مثلها مثل شركة التوصية بالأسهم تضم شريكين، شريك متضامن له مسؤولية تضامنية وغير محدودة عن ديون الشركة كشركة التضامن¹، وشريك موصى² لا يسأل إلا بقدر الأموال المقدمة عند انضمامه إلى الشركة أو أثناء حياتها. وعليه، فإنه لا يمكن ذكر اسمه في عنوان الشركة³ إذ هو لا يتكون إلا من اسم جميع الشركاء المتضامنين أو اسم أحدهم أو أكثر متبوع بعبارة وشركاؤهم، وسبب هذا الحظر هو حماية الغير حتى لا يندفع في حقيقة مركز الشريك الموصى ويعتقد أنه متضامن⁴.

على العموم، فإنه إذا ما اكتفى القانون الأساسي بالإشارة فقط إلى مبدأ الأجر أو سكت، فهنا يرجع القرار إلى الشركاء في إطار الجمعيات العامة وذلك بناء على طلب المدير نفسه أو الشركاء إذا ما رأوا ضرورة منحه أجر معين.

وعليه، يؤخذ قرار تحديد الأجر في شركة التضامن سواء من قبل الجمعية العامة السنوية -والتي تعد إجبارية ما لم يكن جميع الشركاء مديرين⁵-، أو الجمعية العامة الاختيارية إذا طلب أحد الشركاء عقد اجتماع⁶، وفي غياب ذلك فيمكن اتخاذ القرار عن طريق استشارة كتابية⁷ والتي هي "عبارة عن تصويت بالمراسلة عن كافة المشاريع

¹ المادة 551 ق.ت.ج.

² في شركة التوصية البسيطة نجد على الأقل شريك متضامن واحد وشريك موصى، أما في شركة التوصية بالأسهم، فنعثر على شريك متضامن واحد أو أكثر و3 شركاء موصين طبقاً لنص المادة 715 ثالثاً ق.ت.ج.

³ راجع فحوى المادتين 563 مكرر 2 و 715 ثالثاً الفقرة 2 ق.ت.ج.

⁴ مصطفى كمال طه، القانون التجاري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1995، رقم 286، ص 229.

⁵ المادة 557 ق.ت.ج.

⁶ المادة 556 الفقرة الثانية ق.ت.ج.

⁷ يوجد فرق بين الاستشارة الكتابية والأسئلة الكتابية المنصوص عليها في المادة 563 مكرر 6 من القانون التجاري الجزائري، حيث أن هذه الأخيرة تتبع حق الاطلاع الفردي الممنوح للشركاء الموصين -أما الشركاء المتضامنين فليس لهم إلا حق الاطلاع الدائم طبقاً للمادة 563 مكرر من القانون التجاري التي تحيلنا إلى المادة 558 من نفس القانون والخاصة بالشركاء المتضامنين غير المديرين في شركة التضامن-، إذ نظراً لعدم جواز

المقترحة والعقود المراد إبرامها مرفقة بكافة الوثائق الضرورية، وعلى الشركاء الإجابة عنها بنعم أو لا¹. إن الاستشارات الكتابية وإن كانت لها اجابيات، إذ تؤدي إلى تفادي انتقال الشركاء إلى مكان الاجتماع في الموعد المحدد لإبداء رأيهم حول نقطة معينة، إلا أنها لا تخلو من النقد، على اعتبار أنها تحرم الشركاء من المناقشة وتبادل الآراء فيما بينهم، والى إبداء حقهم في الدفاع².

ولم يحدد المشرع كيفية استدعاء الشركاء للجمعية العامة، ولا الهيئة المكلفة بذلك ولا شكلها، ولا حتى ضرورة تحرير محضر الجلسة. لذا، فإن نظام الشركة هو الذي ينظم هذه المسألة³. وللشركاء أخذ القرار بالإجماع، مالم يوجد شرط مخالف يقضى بأغلبية

مشاركتهم في الإدارة، فلم الاستفسار عن كافة المعلومات الواردة في وثائق الشركة وطرح أسئلة كتابية حول تسيير الشركة، وذلك في حدود مرتين في السنة ابتداء من يوم اطلاع الشريك الموصي على المستندات الموضوعة تحت تصرفه أو من يوم استدعائه للاجتماع، وعلى المسيرين الإجابة عن الأسئلة أثناء اجتماع الجمعيات العامة، مع الإشارة إلى أنه وإن كان المشرع الجزائري لم يحدد عدد الأسئلة الممكن طرحها، فإن المشرع الفرنسي على خلاف ذلك حصرها في المسائل المتعلقة بجدول الأعمال. عائشة سبع بمشاركة ف. زراوي صالح، الاستشارات الكتابية في الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، السالفة الذكر، رقم 9، ص 59 و 60 .

إن كانت الأسئلة الكتابية مقتصرة فقط على الشريك الموصي، إلا أن تيارا من الاجتهاد الجزائري اقترح تمديدها على الشريك المتضامن في شركة التضامن وشركة التوصية البسيطة إذا لم يكن مديرا. وهكذا، رأى أنه كان على المشرع الجزائري إما إلغاء المادة 563 مكرر 6 من القانون التجاري والاكتفاء بالمادة 558، وإما تعديل هذه الأخيرة لإدراج حق الشركاء المتضامنين في طرح أسئلة كتابية حول التسيير بالإضافة إلى حقهم في الاطلاع على وثائق الشركة وذلك لتفادي عدم المساواة في الحقوق المخولة للشريك الموصي والشريك المتضامن.

M. SALAH, *Les sociétés commerciales*, op. cit., n°613, pp. 348 et 349.

¹ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

² عائشة سبع بمشاركة ف. زراوي صالح، الاستشارات الكتابية في الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، السالفة الذكر، رقم 4، ص 57 .

³ M. SALAH, op. cit., n° 482, p. 281 : " La loi ne détermine pas les modalités de convocation des assemblées générales : auteur de la convocation, formes de la convocation, ni même l'obligation de rédaction de procès-verbaux. Ces modalités sont le plus souvent fixées par les associés dans les statuts."

محددة¹، كما أنه يجوز للمعنى بالأمر المشاركة في التصويت لعدم وجود نص قانوني صريح يستبعده².

وبالنسبة لشركة التوصية البسيطة، وبما أن أجر المدير يدخل ضمن السير العادي للشخص المعنوي، فيؤخذ القرار إذن حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي، غير أن انعقاد جمعية كل الشركاء لا تكون قانونية إلا إذا طالب بها الشريك المتضامن أو الشركاء الموصون الممثلين ربع رأسمال الشركة³ وقد ثار تساؤل من قبل تيار من الفقه الجزائري⁴ حول ما إذا كان المقصود بعبارة "شروط" الأغلبية المتطلبة أو كيفية اتخاذ القرار، أي شكله، وفي إجابته اعتبر أنه وإن كان من المفروض أن تحدد الأغلبية في القانون الأساسي للشركة، على أساس أن المادة 563 مكرر 8 من القانون التجاري تخص كل ما يتعلق بتعديل القانون الأساسي، إلا أنه قد يعنى بها كذلك كيفية اتخاذ القرار أخذا بما ورد في الفقرة الثانية. وعليه، إذا لم تحدد الأغلبية الواجب توافرها لأخذ القرار في نظام الشركة، فلا بد إذن من الرجوع إلى المادة 556 من نفس القانون والخاصة بشركة التضامن وذلك بالإحالة من المادة 563 مكرر من هذا القانون، بمعنى أن القرار سيؤخذ بإجماع الشركاء.

¹ المادة 556 ق.ت.ج.

² ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر. ولمزيد من التفاصيل أنظر حميدة نادية، حقوق المساهمين في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير، الأنف ذكرها، ص 235 إلى 239 والتي أشارت إلى جواز وقف حق التصويت والتنازل عليه في شركة المساهمة وذلك في حالات محددة قانونا.

³ المادة 563 مكرر 4 ق.ت.ج.

⁴ M. SALAH, op. cit., n°609, pp. 346 et 347 : " L'introduction... de l'article 563 bis 4 complique inutilement la situation... les dispositions de l'alinéa 1^{er} ...n'éclaircissent pas sur le point de savoir si elles se réfèrent à la fois aux conditions de majorité et à la forme des délibérations des associés, ou si elles ne concernent que ce dernier point. Dans le premier cas, les conditions de majorité ressortiraient des statuts, les dispositions de l'article 563 bis 8 étant spécialement réservés aux décisions extraordinaires. Telle serait la solution si l'on considère la généralité des termes de l'alinéa 1^{er} de l'article 563 bis 4. Cependant, une lecture attentive des dispositions de ce texte indique que les conditions visées à l'alinéa 1^{er} ne concernent que la forme des décisions prises par les associés....Dès lors, on est obligé de conclure au silence de la réglementation de la S.C.S. en ce qui concerne les conditions de majorité des décisions ordinaires. Aussi, faudrait-il admettre, en application de la règle de renvoi aux dispositions relatives à la S.N.C., que ces décisions-ordinaires- doivent répondre aux dispositions de l'article 556 alinéa 1^{er} du code de commerce, et ainsi ne peuvent être adoptées qu'à l'unanimité des associés, sauf aux statuts de prévoir que certaines décisions seront prises à la majorité qu'ils fixent ".

أما إذا استوجب الأمر تعديل الأجر المحدد مسبقا في القانون الأساسي من طرف الجمعية العامة، فهنا يؤخذ القرار بموافقة كل الشركاء المتضامنين والموصين الممثلين أغلبية رأس المال¹، وليس هنالك ما يحول دون إدراج شرط ينص على أغلبية أقل فيما يخص الشركاء المتضامنين، وأقوى للشركاء الموصين، على اعتبار أن النص القانوني وردت به عبارة "يمكن" كما أنه لا وجود لحكم يمنع مخالفة النص.

وفيما يتعلق بشركة التوصية بالأسهم، فإن أجر المسير- والذي قد يكون كذلك إما شريكا أو أجنبيا- يحدد في القانون الأساسي للشركة، وفي غياب ذلك تتخذ الجمعية العامة العادية قرارها بموافقة كل الشركاء المتضامنين إلا في حالة وجود شرط مخالف².

على كل، فإن السؤال المطروح يتعلق بمعرفة هل للمدير الشريك المتضامن حق المشاركة في اتخاذ القرار الرامي إلى منحه الأجر أم لا؟

باستقراء النص القانوني، بمعنى المادة 715 ثالثا 6 من القانون التجاري نجده ورد عاما، بمعنى أن حق التصويت ممنوح للشركاء المتضامنين دون أي تحديد، كما أن المشرع لم يستبعد المدير الشريك، لأنه لو أراد ذلك لنص صراحة على أن القرار يؤخذ "بموافقة الشركاء المتضامنين الآخرين بالإجماع..".

أما بالرجوع إلى القانون الفرنسي، فإن جانبا من الفقه³ سلم بضرورة تطبيق مبدأ الاتفاقيات المنظمة⁴ كما هو الشأن بالنسبة للشركة ذات المسؤولية

¹ المادة 563 مكرر 8 ق.ت.ج.

² المادة 715 ثالثا 6 ق.ت.ج.

³ F. LEFEBVRE, *Dirigeants de sociétés, statuts juridique, fiscal, social*, F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, n°48360, p. 797.

⁴ في التشريع الفرنسي تطبق الأحكام الخاصة بالاتفاقيات المنظمة في شركة المساهمة وذلك بالاحالة -بمعنى لترخيص مجلس المراقبة ومصادقة الجمعية العامة بناء على تقرير مندوب الحسابات-. أما في ظل التشريع الجزائري فهذه المسألة غير ممكنة لأن المادة 715 ثالثا من القانون التجاري استبعدت المواد من 610 الى 673 من نفس القانون . لذا، ينبغي الرجوع الى النصوص القانونية الخاصة بشركة التوصية البسيطة والتي تخضع بدورها لأحكام شركة التضامن، غير أنه في هاتين الشركتين لم يتم النص على وجوب اتباع الاجراءات الخاصة بالمراقبة، رغم كونها ضرورية في حالة التنازع بين مصالح المدير والشركة أو الشريك.
V. art. L. 226-10 C. com. fr.

المحدودة¹، بمعنى عدم جواز مشاركة المدير الشريك المتضامن في التصويت على أجره وخاصة إذا ما تعلق الأمر بتعديله². هذا، وللقانون الأساسي أن يمنع صراحة المعنى بالأمر من التصويت أو يعطيه هذا الحق، إذ هنالك حرية ممنوحة من طرف المشرع.

ولا بد من التذكير أنه إذا احتوت الشركة على شريك متضامن واحد والذي يعتبر في الوقت ذاته مسير الشخص المعنوي، فالنتيجة أن قرار منح الأجر أو تعديله لن يطرح أي إشكال، حيث له الأخذ بالأجر الذي يناسبه مما قد يتعارض أحيانا مع مصلحة الشركة حالة تقاضى أجر مبالغ فيه، ولو أن هذا الأمر نادرا ما يحدث لارتباط مصلحة الشخص الاعتباري بمصلحة الشريك، في حين أنه إذا ما كان المدير أجنبيا، فإن للشريك المتضامن الوحيد الاعتراض على منح أجره غير منصوص عليها في عقد الشركة أو تعديلها. تبعا لهذا، لن يكون أمام المسير إلا طلب الاستقالة لتوافر المبرر الشرعي، المتمثل في سوء التفاهم، بشرط أن تصدر في وقت معقول³ وأن يتم إخطار الشركة خلال مدة زمنية معينة يتم تحديدها عادة في القانون الأساسي، حتى تتمكن من إيجاد مدير آخر، هذا ونظرا للطابع الفردي للاستقالة، فهي ترتب آثارها من تاريخ الإعلام دون حاجة لموافقة الشركة عليها⁴.

ثانيا: تحديد الأجر من قبل الشركاء في الشركة ذات المسؤولية المحدودة

تقضى المادة 564 من القانون التجاري الجزائري بأنه " تؤسس الشركة ذات المسؤولية المحدودة من شخص واحد أو عدة أشخاص لايتحملون الخسائر إلا في حدود ما قدموا من حصص.

¹ Art. L. 223-19 C. com. fr.

² Y. BALENSI, *Les conventions entre les sociétés commerciales et leurs dirigeants*, th. Paris 2, 1973, n°56, p. 38.

³ J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *Sociétés commerciales*, T. 2, Dalloz, 1974, n°1332, p. 1050.

⁴ أن الإخطار قد يشكل صعوبة في الحالة التي تكون الاستقالة فيها مبررة بسوء التفاهم، إذ قد يستمر المدير في الإدارة في جو مكهرب.

J.-F. BULLE, *Le mémento du dirigeant S.A.R.L et S.A*, Groupe revue fiduciaire, 3^{ème} éd., 1999, n°575 et 576, pp. 251 et 252 et D. GIBIRILA, op. cit., n°334 à 336, pp. 271 à 274.

إذا كانت الشركة ذات المسؤولية المحدودة المؤسسة طبقاً للفقرة السابقة، لا تنضم إلا شخصاً واحداً « كشريك وحيد»، تسمى هذه الشركة مؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة".

من هذا النص يتضح أنّ الشركة ذات المسؤولية المحدودة قد تكون إما متعددة الشركاء وإما ذات شخص واحد، والتي تم الاعتراف بها من لدن المشرع الجزائري بموجب الأمر رقم 96-27 المؤرخ في 9 ديسمبر 1996 السالف الذكر، فإذا كانت المؤسسة ذات الشخص الواحد تخضع لأحكام الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء فلها بعض الميزات الخاصة¹. وهكذا، سيتم التعرض للهيئة المؤهلة بتحديد أجر المدير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة بنوعيتها.

أ- تحديد الأجر في الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء

إنّ تحديد أجر المدير من قبل الجمعيات العامة في الشركة ذات المسؤولية المحدودة يخضع لبعض الشروط الشكلية والتي من الواجب احترامها حتى يكون القرار صحيحاً وينتج أثره. من بين هذه الشروط واجب استشارة الشركاء وأخذ القرار عن طريق التصويت وفق النصاب والأغلبية المحددة قانوناً أو اتفاقياً.

1 - استدعاء وانعقاد الجمعيات العامة

بما أنّ أجر المدير يعد من القرارات التي تدخل ضمن السير العادي للشركة، فالجمعية العامة العادية هي المختصة بتحديدته من حيث المبدأ²، وليس هنالك ما يمنع من أخذ القرار عن طريق استشارة كتابية إذا كان عقد التأسيس يسمح بذلك-حسب نفس الشروط المتطلبة للجمعية العامة العادية- حيث أنّ عقد جمعية عامة لا يعد إلزامياً إلا في حالة إقفال السنة المالية³.

¹ ليلي بلحاسل منزلة، ، السالفة الذكر ، ص. 16 الى 17 .

² المادة 582 ق.ت.ج.

³ المادة 684 الفقرات من 1 الى 3 ق.ت.ج.

يعد المدير القانوني مبدئياً مختصاً باستدعاء الجمعية العامة وتحديد جدول الأعمال لأنه يعاقب جزائياً إذا لم يستدع جمعية الشركاء السنوية¹، لكن ما هو مصير الجمعية العامة والتي تم استدعاؤها من طرف مدير واقعي²؟ في إجابته عن هذا التساؤل فإنّ القضاء الفرنسي اعتبر أنّ الجمعية العامة لا تبطل إذا كان جميع الشركاء حاضرين أو ممثلين، مع إمكانية إثبات ذلك عن طريق محاضر جلسات الجمعيات العامة³.

فضلاً عن ذلك، يحق لوأحد أو عدة شركاء يمثلون على الأقل ربع رأسمال الشركة أن يطلبوا من المدير عقد جمعية وكل شرط مخالف لا يعتد به. كما يجوز لكل شريك أن يطلب من القضاء تعيين وكيل مكلف باستدعاء الشركاء للجمعية وتحديد جدول الأعمال، ولا بد من استدعاء الشركاء للحضور خلال خمسة عشر (15) يوماً على الأقل قبل انعقادها مع إرسال الوثائق اللازمة للاطلاع عليها⁴.

وللشريك أن ينيب عنه شريكاً آخر أو زوجه إذا ما وجد مانع معين، لكن لا يمكنه أن ينيب عنه شخصاً آخر إلا إذا سمح بذلك عقد الشركة. كما ليس للشريك أن يعين وكيلاً للتصويت عن جزء من حصصه والتصويت بنفسه عن الجزء الآخر وكل شرط مخالف يعتبر باطلاً وكأن لم يكن⁵.

أما بالنسبة لجدول الأعمال⁶، فلا يشترط ذكر مسألة الأجر صراحة ضمنه، إذ يكفي استخلاصه ضمناً إذا ما تضمن هذا الأخير كعنوان " المصادقة على حسابات السنة

¹ المادة 802 ق.ت.ج. عن هذا الموقف راجع، ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

² المدير الواقعي هو ذلك الشخص الذي يقوم بإدارة الشركة أو تسييرها بصورة ظاهرة أو خفية، بمقابل أو مجاناً، وذلك دون أن يتم تعيينه من قبل هيئات الشركة المؤهلة قانوناً، إذ لا يظهر اسمه في القانون الأساسي، وهو يتولى الإدارة بحكم الواقع لعدم الخضوع للالتزامات التي فرضها المشرع. أنظر فنينخ عبد القادر، اساءة استعمال أموال الشركة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2002-2003، ص 205.

³ Versailles, 12 septembre 2002, Bull. Joly soc. 2003, n°10, p. 57.

⁴ المادة 580 الفقرات 2، 3 و 4 ق.ت.ج.

⁵ المادة 581 الفقرات 2، 3 و 4 ق.ت.ج.

⁶ يقصد بجدول الأعمال القائمة المبينة مسبقاً للمسائل التي سنتناولها الجمعية العامة خلال الجلسة، وذلك وفقاً لترتيبها.

المالية" أو " تعيين المدير"¹.

وإذا كانت الجمعية العامة العادية هي المختصة من حيث الأصل لتحديد أجر المدير، إلا أنه قد ينص القانون الأساسي على اتخاذ القرار من طرف الجمعية العامة غير العادية، أي بتطبيق نص المادة 586 من القانون التجاري الجزائري والتي تشترط الأغلبية المزدوجة، وفي هذا الاتجاه ذهب جانب من القضاء الفرنسي²، إلى القول أنه حتى ولو رجع الاختصاص للجمعية العامة العادية التي تستوجب شروط أقل من حيث النصاب والأغلبية، فإن ذلك قد يفسح المجال أمام المدير إذا ما كان شريكا لتحديد الأجر الذي يلائمه حالة امتلاكه لأغلبية الحصص. إن توزيع الصلاحيات بهذا الشكل بين الجمعية العامة العادية التي تتولى السير العادي للشخص المعنوي، والجمعية العامة غير العادية المؤهلة لتعديل القانون الأساسي لا يكون إلا في حالة التحديد الصريح للهيئة المختصة في القانون التجاري، لكن المشرع قد سكت عن ذلك بالنسبة لمسألة الأجر.

2 - التصويت على الأجر من لدن الشركاء

تتولى الجمعية العامة العادية تعيين المدير وتبيان أجره حسب شروط النصاب القانوني والأغلبية المنصوص عليها في عقد الشركة، وفي غياب ذلك فلا بد من الرجوع إلى المادة 582 من القانون التجاري والتي تنص على أنه " تتخذ القرارات في الجمعيات أو خلال الاستشارات الكتابية من واحد أو أكثر من الشركاء الذين يمثلون أكثر من نصف رأسمال الشركة. وإذا لم تحصل هذه الأغلبية في المداولة الأولى وجب دعوة الشركاء أو استشارتهم مرة ثانية حسب الأحوال وتصدر القرارات بأغلبية الأصوات مهما كان مقدار جزء رأس المال الممثل...."

¹ Versailles, 31 octobre 2002, J.C.P éd. E. 2003, n°3, p. 110 et Dr. soc. 2003, n° 108, p. 22, note J. MONNET : "Il a été jugé que la décision de modifier ou supprimer la rémunération d'un gérant peut être prise sans figurer à l'ordre du jour de l'assemblée dès lors qu'elle résulte implicitement de l'examen des comptes annuels, des résultats au demeurant non approuvés et de la nomination d'un cogérant."

² Colmar, 13 novembre 2003, B.R.D.A. 15 janvier 2004, n° 2, p. 2.

من فحوى هذا النص يظهر جليا بأنه يمكن اتخاذ القرار بشروط أقوى، كما أنّ الفقرة الثانية أجازت اتخاذ القرار بشروط أقلّ فهناك حرية للتصويت في إطار الجمعية العامة العادية¹. وهذا ماعدا حالة تعيين المدير، حيث أنّ المشرع الجزائري في المادة 576 من نفس القانون أحالنا فقط للفقرة الأولى.

لكن هل يحق للمدير الشريك التصويت على القرار الرامي إلى تحديد أجره ؟

إنّ الجواب على هذا التساؤل يكون حسب تيار من الفقه الجزائري بالإيجاب، إذ لا يمكن حرمان الشريك من حقه في التصويت إلا إذا وجد نص صريح²، ولو أنّ ذلك قد تنجم عنه آثار وخيمة بالنسبة للشركة إذا ما كان المدير شريكا ومستحوذا على أغلبية الحصص، فله تحديد الأجر الذي يناسبه ولو على حساب مصلحة الأقلية ومصلحة الشخص الاعتباري³، أي تحديده أجورا مرتفعة لا تتناسب الإمكانيات المادية ونتائج الاستغلال، ولا الجهود المبذولة من قبل المسير في الإدارة. مع الإشارة هنا إلى أنّه لا يحق للمعني بالأمر تحديد أجره بإرادته المنفردة دون المرور عبر الهيئة المختصة.

أما في إطار القانون الفرنسي، فهناك اختلاف وجهات النظر. طبقا للآراء الوزارية⁴ كان قد اعتبر أنّ أجر المدير يشكل اتفاقية منظمة خاضعة لنص المادة 50⁵

¹ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

En ce sens et concernant l'interprétation de l'article 59 de la loi du 24 juillet 1966, devenu art. L. 223-19 C. com.fr, v. Douai, 9 février 1973, D. 1973, p. 152 : " Rien dans le texte de l'article 59 de la loi n'indique que le législateur ait voulu lui donner un caractère impératif ; cette constatation, permet de conclure qu'une disposition statutaire exigeant une majorité plus élevée que celle de l'article ne serait pas illicite, la liberté ...étant d'ailleurs prévue par l'alinéa 2 du même article".

² ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

³ في هذه الحالة نكون أمام ما يسمى بالتعسف في الأغلبية والذي يقصد به اتخاذ القرار مخالفة للمصلحة العامة للشركة بهدف تفضيل مصلحة الأغلبية على الأقلية.

V. M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY , op. cit., n°440, p. 165 et Aix-en-provence, 30 juin 2000, Dr. soc. 1999-2000, n°141, p. 19, note D. VIDAL

⁴ Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 4 avril 1969, p. 869 et 4 août 1980, p. 3310.

⁵ Actuellement, art. L. 223- 19 al. 1 C.com. fr : " Le gérant ou, s'il en existe un, le commissaire aux comptes, présente à l'assemblée ou joint aux documents communiqués aux associés, en cas de consultation écrite, un rapport sur les conventions intervenues directement ou par personnes interposées entre la société et l'un de ses gérants ou associés. L'assemblée statue sur ce rapport. Le gérant ou l'associé intéressé ne peut prendre part au vote et ses parts ne sont pas prises en compte pour le calcul du quorum et de la majorité".

من قانون 24 جويلية 1966¹، والتي تفرض على المدير وعلى مندوب الحسابات أن يعرضوا على الجمعية العامة، أو أن يضيفا للوثائق المقدمة للشركاء في حالة استشارة كتابية، تقريراً² حول الاتفاقيات التي تمت مباشرة أو بصفة غير مباشرة ما بين الشركة وأحد المديرين أو الشركاء، و للجمعية التصديق بناء على هذا التقرير مع استبعاد صوت المعني بالأمر من التصويت. من ثم، ليس للمدير حق المشاركة في التصويت على أجره، وقد أخذ هذا الحل -لأول مرة- من القضاء الفرنسي اعتماداً على المادة 40 من قانون 24 جويلية 1867 والمتعلق بتحديد أجر رئيس مجلس الإدارة في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي³.

إنّ الموقف القائل بحرمان المدير الشريك من حقه في التصويت لقي عدة انتقادات من بينها أنّ المبالغ المخولة لرئيس مجلس الإدارة تحدد من قبل المجلس، في حين أنّ أجر المدير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة يعين من طرف الجمعية العامة العادية مباشرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى، فإنّ المادة 50 من قانون 24 جويلية 1966 تتعلق بالمراقبة البعدية للاتفاقيات السارية بين الشركة وأحد المديرين أو الشركاء، فمن العجيب تطبيقها على قرار صادر مباشرة عن الجمعية العامة⁴. علاوة على ذلك، فإنّ الطابع

¹ إنّ القانون الجزائري حدا حدو المشرع الفرنسي قبل صدور القانون رقم 66-537 المؤرخ في 24 جويلية 1966، وذلك لعدم وجود نص صريح منظم للاتفاقيات التي تتم بين المدير أو الشريك والشركة، على الرغم من أنّ ميثاق المنظمة قد يضع حدا للتجاوزات التي تصدر عن الشركاء أو المديرين الذين يرغبون في انتهاك وضعيتهم للمساس بمصلحة الشركة والغير.

² إنّ التقرير المنصوص عليه في المادة 50 ينبغي أن لا يكون جزء من التقرير العام، وإنما تقريراً خاصاً متعلقاً بالموضوع تعتمد عليه الجمعية العامة لإصدار القرار. لذا، لا يعتبر تصديقاً على اتفاقية مبرمة ما بين المدير والشركة تلك المتعلقة بالموافقة على حسابات الشركة، حتى ولو كان للاتفاقية تأثيراً عليها. وينجم عن المخالفة بطلان القرار، إضافة إلى قيام مسؤولية المدير.

V. Paris, 3 juillet 1976, Rev.soc. 1977, p. 465, note D. SCHMIDT.

³ X.-C. DE SAINT- CYR, *La fixation de la rémunération du gérant de S.A.R.L*, P.A. 10 septembre 1986, n°109, p. 9 et concernant le président directeur général de S.A., Paris, 29 novembre 1961, J.C.P. 1962, II, n°12810, note D. Bastian et Com., 17 octobre 1967, Gaz. Pal. 1968, I, p.6.

⁴ انتقد جانب من الفقه الجزائري المراقبة البعدية أو اللاحقة الموجودة في ظل التشريع الفرنسي وذلك اثر مناداته بتطبيق الاجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة في الشركة ذات المسؤولية المحدودة -رغم غياب نص قانوني-، على أساس أنّ المصادقة من طرف الجمعية العامة لا تتم الا بعد ابرام العقد أو تنفيذه، وهذا ما يظهر

النظامي¹ لوظيفة المدير يؤدي إلى رفض الأخذ بمبدأ الاتفاقيات المنظمة². كما أن حرمان المدير الشريك من التصويت عندما يكون مالكا للأغلبية، يؤدي إلى سيطرة الأقلية على الوضع، أي أخذها قرارات تحقق مصلحتها³. لذا، فإنّ تحديد الأجر من قبله لا يعد تعسفا في الأغلبية مادام أنّ تطوره يتناسب ورقم الأعمال وكذا أرباح الشركة⁴.

كما أنّ تيارا من الفقه الفرنسي، ذهب إلى القول بأنّه لا حاجة للأخذ بمبدأ الاتفاقيات المنظمة في مجال الأجر، لأنّ القاضي بيده سلاحين آخرين لحل النزاعات، فله من الناحية المدنية الدفع بالتعسف في الأغلبية، أما من الجانب الجزائي فله التمسك بإساءة استعمال أموال الشركة⁵.

إنّ المادة 50-61⁶ -والتي أدرجت بموجب المادة 7 من القانون رقم 85-697 الصادر في 11 جويلية 1985- والمتعلقة بالمؤسسة ذات الشخص الواحد قد حسمت الخلاف، بحيث أنّها استبعدت صراحة المادة 50 من مجال الاتفاقيات المتعلقة بالعمليات الجارية

عدم فعالية هذا النظام بالنظر الى النتائج المترتبة عنه، واعتبر أنّ أفضل تقنية هي تلك التي تلزم المدير باستشارة الشركاء عن طريق استشارة كتابية لكونها أسرع طريقة -بدل انتظار اجتماع الشركاء-، كما أنّها تحافظ على مصلحة الشركة، إلا أنّه تطلب مع ذلك وعلى سبيل الحيطة عرض الاتفاقية من جديد على الجمعية العامة من أجل المصادقة عليها.

M. SALAH, *Pour une perfectibilité du fonctionnement des sociétés commerciales*, Rev. alg. 1991, 1, p. 141, spéc. pp. 145 et 146.

¹ إنّ الطابع النظامي لوظيفة المدير والذي يعد الأجر نتيجة مباشرة له، قد انتقد على أساس أنّه وإن كان قابلا للتطبيق على شركة المساهمة، إلا أنّه يتوجب استبعاده في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، بحيث لا يجوز الحديث عن الطابع النظامي إلا إذا كان محددًا قانونًا ويشمل الجميع. وهكذا، اعتبر القضاء الفرنسي الأجر اتفاقية منظمة وذلك بالنظر الى أهميته وفقا لرقم الأعمال والفائدة المحققة.

V. Versailles, 27 octobre 1988, J.C.P. éd. E. 1988, II, n°18 et Bull. Joly soc. 1989, p. 313.

² J.-F. BULLE, op. cit., p. 235 et F. LEFEBVRE, *Participation d'un gérant de SARL à la décision fixant sa rémunération*, B.R.D.A. 15 avril 2007, n°3, p.3.

³ B. SAINTOURENS, *L'entreprise à responsabilité limitée*, Dalloz, 1994, n°701, p. 215.

⁴ Paris, 6 décembre 2007, B.R.D.A. avril 2007, n°2, p.2.

⁵ X.- C. DE SAINT-CYR, op. cit., n°109, p. 10 : " Le formalisme résultant de la procédure de l'article 50 n'a guère de raison d'être en la matière si l'on considère que les tribunaux ont à leur disposition deux moyens principaux en vue de résoudre les éventuels litiges à naître sur ce problème. D'une part, sur le plan civil, existe la faculté de recourir à la notion classique d'abus de majorité. En seconde part, peut intervenir sur le terrain pénal la théorie de l'abus de biens sociaux".

⁶ Actuellement, art. L. 223-20 C. com. fr. : " Les dispositions de l'article L. 223-19 ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes et conclues à des conditions normales ".

والمبرمة وفق شروط عادية، فهي تعد إذن اتفاقيات حرة.

لكن ماذا يقصد بالاتفاقيات الجارية؟ طبقا لمصادر وزارية¹ هي تلك «العمليات التي تدخل ضمن السير العادي للشخص المعنوي، بمعنى تلك التي يقوم بها بصفة اعتيادية لممارسة نشاطه». فهي التي تجري بطريقة اعتيادية ومتكررة في إطار النشاط العادي للشخص المعنوي كما هو وارد في موضوعه وقانونه الأساسي، إذ يشمل البيوع، تقديم الخدمات وحتى التجهيزات.

وإذا تعلق الأمر بشركة مندرجة ضمن مجموعة، فإن لجنة مراقبة البورصة حاليا سلطة الأسواق المالية² اعتبرت أنه للوقوف على معنى العمليات الجارية، لا بد من الأخذ بنشاط الشركة داخل المجموعة³. وقد لاحظ جانب من الاجتهاد الفرنسي أن الأمر يخص العمليات التي اعتادت الشركة على الأخذ بها مع الزبائن والمؤمنين، أو الصفقات التي تمت حسب شروط عادية للسوق⁴.

غير أن التساؤل يطرح حول هذه المسألة، بمعنى متى تبرم الاتفاقية وفق شروط عادية؟ تعتبر الشروط عادية عندما تطابق تلك التي تأخذ بها الشركة في إطار علاقاتها مع الغير دون أي تمييز، وهذا ليس فقط في ظل الشركة نفسها وإنما في الشركات الأخرى من نفس ميدان النشاط⁵، حيث يعتد بالسعر والشروط العامة للعقد كمهل التنفيذ والسداد، أنواع الضمانات والجزاءات في حالة الفسخ، والتي يتم تقديرها أثناء إبرام العقد وليس خلال تنفيذه⁶. فالمعيار المعتمد لتقدير الطابع المألوف أو الجاري هو نوعا ما

¹ Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 4 avril 1969, p. 870 : " Il s'agit des opérations courantes qui sont effectuées par la société d'une manière habituelle dans le cadre de son activité. "

² V. H. LE NABASQUE, *Commentaire des principales dispositions de la loi n°2003-706 du 1^{er} août 2003, sur la sécurité financière intéressant le droit des sociétés*, Bull. Joly soc. août-septembre 2003, n°185, p. 859 : "La loi n°2003-706 du 1^{er} août 2003, sur la sécurité financière a créé la nouvelle autorité des marchés financiers (AMF) qui naît de la fusion de la COB et du CME."

³ Bull. COB. juin 1981, p. 6.

⁴ X.-C. DE SAINT-CYR, préc.

⁵ Rép. min., 4 avril 1969, préc. : "Pour déterminer si une convention a été conclue dans des conditions normales, il convient, semble-t-il, de tenir compte des conditions dans lesquelles sont habituellement conclues les conventions semblables non seulement dans la société en cause mais encore dans les autres du même secteur d'activité."

⁶ J. DELGA, *Le droit des sociétés*, Dalloz, 1998, n°3, p. 237, M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, op. cit., n° 727, p. 195 et C. MALECKI, *Conventions réglementées*, Encyc. D. 2002, n°64, p.14.

داخلي، أما بالنسبة للشروط العادية فهو خارجي¹.

لكن فيما يخص الأجر يرى القضاء الفرنسي أنه لا بد من مراعاة شكل الأجر أو مكوناته أو عناصره، فإن كان ثابتا فهو يشكل اتفاقية جارية تم عقدها وفق شروط عادية، أما إذا كان الأجر متغيرا بالنظر إلى رقم الأعمال أو الفوائد فهو اتفاقية جارية مبرمة حسب شروط غير عادية².

وهكذا، إن عدم احترام المادة 223 - 19 من القانون التجاري الفرنسي-الحالي- لاينجم عنه إبطال القرار لكونه غير منتظم، وإنما فقط إلزام المدير بإرجاع المبالغ المتحصل عليها والتي ألحقت ضررا بالشركة³، حيث تبقى الاتفاقية منتجة لأثرها بين المدير والشريك بالتضامن أو بصفة منفردة حسب الحالة⁴.

زيادة على ذلك، إن إخضاع الأجر لإجراء الاتفاقيات المنظمة معناه أن للمدير الحق في تحديد مستحقاته بإرادته المنفردة شرط إعلام الجمعية العامة بذلك، والتي ليس في مقدورها إلا ممارسة رقابة بعدية، لذا من الأحسن التمسك باختصاص الجمعية العامة منذ البداية⁵. ولا يعقل كذلك حرمان المعنى بالأمر من التصويت على أجره نظير الجهد المبذول في خدمة الشركة والمسؤولية الواقعة على عاتقه، في حين يسمح له بالمشاركة في التصويت على تعيينه وعزله، خاصة وأنه في حالة العزل إذا كان مستحوذا على أغلبية الحصص فقد يستطيع الاعتراض على إصدار القرار. وبالتالي، لن يكون أمام الأقلية إلا اللجوء إلى القضاء للتخلص من المدير الذي لم يعد يستجيب لمتطلباتها أو نظرا لارتكابه أخطاء جسيمة أو مخالفته مصلحة الشركة⁶.

¹ C. MALECKI, op. cit., n°63, p. 14.

² Concernant une S.A, v. Versailles, 15 mai 1985, Bull. Joly soc. 1985, n° 381, p. 1193.

³ يقصد هنا الجزء المبالغ فيه من الأجر.

⁴ Art. L. 223- 19 al. 4 C. com. fr ; Caen, 23 janvier 2007, B.R.D.A. 2008, n°1, p. 2 et Dr. soc. mars 2008, n°57, p. 28, note J. MONNET.

⁵ M. BERGERES et Ph. DUPRAT, *Les dirigeants de sociétés, statuts juridique, fiscal, social*, Delmas, 1^{ère} éd., 1987-1994, p. 76.

⁶ X.- C. DE SAINT-CYR , préc.

وقد صرح وزير العدل الفرنسي في إجابته عن أحد النواب " بما أن المدير يعين من طرف الجمعية العامة والتي لها تحديد أجره، فلا مجال إذن لتطبيق المادة 50 من قانون 24 جويلية 1966¹ ."

كما اعترفت محكمة النقص الفرنسية بأن قيام الجمعية العامة بتحديد أجر المدير في شروط عادية لا يعتبر اتفاقية منظمة². في حين أن تحديد الأجر من قبل المدير نفسه دون تصويت الجمعية العامة يعد عملية تسيير خاضعة لتقدير الخبير بناء على طلب الشركاء المالكين للأقلية³، فالخبرة⁴ لا يمكن أن تستهدف عمليات قررتها الجمعية لكونها لا تعتبر هيئة تسيير، ذلك أن إعلام الشركاء من خلال الجمعية العامة يجعل الخبرة دون فائدة بالنسبة للعمليات المبرمة من طرف المدير. هذا الرأي انتقد على أساس أن الجمعية العامة لها أن تأخذ القرار بالأغلبية والتي يعد المدير -إذا ما كان شريكا- مالكا لها.

فضلا عن ذلك، فالخبير مختص وحيادي وقد يكتشف أمورا خفية، مع الإشارة هنا إلى أنه يعتد كذلك بالخبرة فيما يخص الأعمال الصادرة عن المدير الواقعي وذلك لبيان

¹ Rép. min., J. O. déb. Ass. nat. 19 avril 1968, p. 1166 : "En tous cas, la nomination aux fonctions de gérant étant décidée par l'assemblée des associés qui fixe également la rémunération correspondante, les dispositions de l'article 50 de la loi du 24 juillet 1966 ne trouvent pas application en cette matière ."

² Com., 30 mai 1989, Bull. Joly soc. 1989 , n°258, p. 715, note P. LE CANNU et Rev. soc. 1989, p. 641.

³ انّ المادة 64-2 من قانون 24 جويلية 1966 سابقا -المعدلة بموجب القانون رقم 148-84 الصادر في أول مارس 1984 -والتي أصبحت حاليا المادة 223-37 من القانون التجاري الفرنسي تنص على أنه يمكن لواحد أو عدة شركاء والذين يمثلون على الأقل عشر رأس المال أن يطلبوا من القضاء منفردين أو بالتضامن حسب الأحوال تعيين خبير أو عدة خبراء لتقديم تقرير حول عملية أو عدة عمليات تسيير. انّ الغرض من التقرير هو وضع حد لتعسف الأغلبية والذي من شأنه التأثير على مصلحة الشركة. ونظرا لأهمية هذه التقنية فقد قام المشرع الفرنسي بتمديدها في الفقرة الثانية من نفس المادة الى النيابة العامة، لجان المؤسسة، ولجنة عمليات البورصة بالنسبة للشركات التي تلجأ علنية للادخار.

⁴ لا وجود لخبرة التسيير في اطار التشريع الجزائري، بالرغم من أنها وسيلة أساسية يلجأ اليها للمحافظة على حقوق الشريك المالك للأقلية وحماية الشركة في نفس الوقت، اذ الغرض منها نقادي المشاكل المستقبلية التي قد تواجهها المؤسسات. الأمر الذي دفع جانب من الفقه الجزائري الى المناداة بوجود تبنيها مساپرة للمشرع الفرنسي.

M. SALAH, *Pour une perfectibilité du fonctionnement des sociétés commerciales*, op. cit., p.156. et M. SALAH, *L'expertise de gestion : une institution utile en droit des sociétés commerciales*, Rev. entrep. com., n°1, 2005, p. 11, spéc. n°7, p. 17.

تدخل الغير أو الشريك في الإدارة. هذا القول يؤدي إلى ضرورة اعتماد تعريف مادي و ليس عضويا لأعمال التسيير، ولكن الأمر ليس سهلا، ولذا، أنشئت نظريتان :

ترى الأولى أنّ عملية التسيير هي تلك التي يقوم بها الشخص بصفته ممثلا للشركة اتجاه الغير والذي له كافة السلطات للتصرف فيها، أما الثانية فهي أشمل، حيث يقصد بها كافة العمليات التي يكون غرضها إبقاء الشخص المعنوي، أي النشاطات الاقتصادية والعمليات الضرورية لتحقيق موضوع الشركة، الأمر الذي يجعل الخبير مختصا في جميع الحالات دون النظر إلى من قام بها¹.

أخيرا، فإنّ عدم الوضوح فيما يخص طبيعة الأجر، هو الذي دفع بعض الفقه والقضاء الفرنسي إلى المنادة بوجوب الأخذ بمبدأ الاتفاقيات المنظمة فيما يخص أجر المدير حتى ولو تعلق الأمر بعمليات جارية ومبرمة وفق شروط عادية، لأنّ عدم احترامها قد ينجم عنه ضرورة إرجاع الجزء المبالغ فيه والذي ألحق ضررا بالشخص المعنوي².

ب- تحديد الأجر من قبل الشريك الوحيد في المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة

إنّ المدير في المؤسسة ذات الشخص الواحد قد يكون الشريك الوحيد- إذا ما كان شخصا طبيعيا- وفي هذه الحالة هو الذي يقوم بتحديد أجره³ ومن مصلحته القيام بذلك، لأنّ الأرباح التي يتحصل عليها بصفته شريكا وحيدا لا تكون إلا في نهاية السنة المالية، شرط وجود أرباح قابلة للتوزيع وأن تتم المصادقة على الحسابات، على اعتبار أنّ الشريك الوحيد وعلى خلاف المفاوض الفردي ليس بمقدوره القيام باقتطاع من حساب

¹ M. MARTEAU-PETIT, note sous, Com., 30 mai 1989, J.C.P.éd. G. 1990, I, n°21405, spéc. n°21 à 23.

² B. SAINTOURENS, op. cit., n°701, p. 216 ; F. LEMEUNIER, *Société a responsabilité limitée, S.A.R.L, création- gestion*, Dalloz, 29^{ème} éd., 1999, n°1146, p. 154 ; F. LEFEBVRE, *Participation d'un gérant de SARL à la décision fixant sa rémunération*, préc. et Com., 30 mai 1989, préc.

³ المادة 564 الفقرة 3 ق.ت.ج التي تنص على أنه "يمارس الشريك الوحيد السلطات المخولة لجمعية الشركاء، بمقتضى أحكام هذا الفصل ."

المؤسسة¹. وبالتالي، إذا ما حدد الشريك الوحيد أجره فعليه مراعاة مصلحة المؤسسة قبل كل شيء²، بمعنى ينبغي ألا تتجاوز الأجرة الإمكانيات المادية للمؤسسة وإلا ارتكب المعنى بالأمر جنحة إساءة استعمال أموال الشركة في حالة تصرفه في أمواله بسوء نية تحقيقا لمصلحته الخاصة³، فضلا عن تعرضه للمساءلة المالية⁴، أي يتابع شخصيا في حالة إفلاس الشخص المعنوي أو تعرضه لإجراءات التسوية القضائية بسبب خطئه ويعد هذا استثناء عن القاعدة العامة التي تقضى أنّ الشريك لا يسأل إلا بقدر الأموال المقدمة عند تكوينه الشركة أو أثناء حياتها، فمسؤوليته محدودة⁵ عكس الشريك المتضامن في شركات الأشخاص وشركة التوصية بالأسهم⁶.

أما المدير غير الشريك، أي الأجنبي⁷ فتحديد أجره لا يطرح إشكالا مبدئيا، إذ على الشريك الوحيد تحديده مراعيًا في ذلك مصلحة المؤسسة، ولو أنه قد تظهر صعوبة حالة وجود علاقة قرابة أو مصاهرة مثلا بين المدير والشريك، ذلك أنّ قرار الشريك قد يتأثر بهذه العلاقة مما يدفعه إلى المبالغة في تحديد الأجر⁸.

عموما، تعود للشريك الوحيد كافة الصلاحيات المخولة للجمعيات العامة⁹، في الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء سواء تعلق الأمر بالقرارات العادية،

¹ هنالك فصل بين ذمة الشريك الوحيد والمؤسسة، فلا يجوز له الخلط بينهما. لذا، من الأفضل أن يحدد أجره إذا ما تولى الإدارة حتى يبرر استعماله الأموال لأغراضه الشخصية.

P. SERLOOTEN, *Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)*, Encyc. D. février 2001, n°105, p. 15 et F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48100, p. 778.

² Rev. fid., *S.A.R.L et E.U.R.L*, Groupe revue fiduciaire, Villeguérin, éd. 1998, n°1032, p. 374.

³ المادة 800 الفقرة 4 ق.ت.ج ولمزيد من الوضوح، راجع فنينخ عبد القادر، مذكرة الماجستير، السالفة الذكر.

⁴ المادة 586 ق.ت.ج

⁵ المادة 564 الفقرة 1 ق.ت.ج. وأنظر قرار المحكمة العليا، الصادر في 3 جوان 1990، المجلة القضائية، 1991، العدد 2، ص 112.

⁶ المادتان 551 و715 ثالثا ق.ت.ج.

⁷ والذي يلجأ إليه إلزاميا إذا كان الشريك الوحيد شخصا معنويا أو إذا ما فقد أهليته أو تعرض للإسقاطات، حيث يتوجب عليه تعيين شخص طبيعي طبقا للمادة 576 الفقرة 1 ق.ت.ج. ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

⁸ ليلي بلحاسل منزلة، المرجع المذكور أعلاه، رقم 115، ص 83 و84.

⁹ المادة 564 الفقرة 3 ق.ت.ج.

كالمصادقة على حسابات السنة المالية، تعيين المدير وتحديد أجره، أو على القرارات غير العادية كزيادة أو تخفيض رأس المال مثلا، وطبعا فإن جميع الأحكام المتعلقة بالجمعيات العامة تستبعد من المؤسسة¹. وهذا أمر منطقي، إذ لا يعقل أن يستدعي الشريك نفسه، كما أن شروط النصاب القانوني والأغلبية تفترض أكثر من شريك وحيد².

وتجدر الإشارة إلى أن تيارا من الفقه الجزائري ومن خلال الدراسة التي قام بها لاحظ أن بعض المؤسسات ذات الشخص الواحد تلجأ إلى استدعاء الجمعيات العامة، رغم أن ذلك غير موجود في هذا النوع من الشركات التجارية³. زيادة على ذلك، رأى نفس التيار الفقهي أن الشريك في المؤسسة قد يكون إما شخصا طبيعيا أو معنويا، وفي هذه الحالة الأخيرة وبما أنه كائن مادي غير ملموس، فلا بد من شخص طبيعي يتولى المهام المنوطة للجمعيات العامة في الشركات المتعددة الشركاء، هذا الشخص هو المدير، حيث هو من سيقوم قانونا بالحلول محل الشخص الاعتباري الشريك الوحيد⁴.

وأخيرا، على الشريك الوحيد تدوين جميع القرارات المتخذة في سجل خاص، كما يمنع عليه تفويض سلطاته التي يمارسها مكان الجمعيات العامة، وإن كل مخالفة لهذه الأحكام يترتب عنها البطلان بناء على طلب كل معني⁵.

هذا، وقد لاحظ جانب من الاجتهاد الفرنسي أن كل تطور لأجر المدير الشريك الوحيد، أي ارتفاعه دون أن يكون ذلك محددًا مسبقًا في القانون الأساسي أو الاتفاقية الأصلية من المفروض أن يخضع للإجراء الخاص بالاتفاقيات المنظمة. وبالتالي، لا

¹ راجع المادة 584 الفقرة 4 ق.ت.ج التي تنص على أنه «لاتطبق الفقرات 1 و 2 و 3 من هذه المادة والمواد 580 و 581 و 582 و 583 و 586 على المؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة».

² ليلي بلحاسل منزلة، المرجع المذكور أعلاه، رقم 122، ص 88 و 89.

³ M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *Une pratique contestable de plus en droit algérien des sociétés commerciales : la réunion des assemblées générales des entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée*, in *Pérégrinations en droit algérien des sociétés commerciales*, Edik, éd. 2002, p. 91, spéc. n°6, pp. 96 à 101.

⁴ M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *Une pratique contestable de plus en droit algérien des sociétés commerciales : la réunion des assemblées générales des entreprises unipersonnelles à responsabilité limitée*, op. cit., n°8, pp. 102 et 103.

⁵ هذا على خلاف الأمر في الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء. راجع المادة 584 الفقرتين 6 و 7 ق.ت.ج.

بد من المصادقة عليه من لدن الشريك الوحيد، لكن وبما أنّ هذا الأخير هو المعني بالاتفاقية فهو مستبعد إذن من التصويت، مما أدى إلى عدم وجود فائدة من إتباع هذا الإجراء في فرنسا ابتداء من سنة 1989 ، أي لا حاجة لمصادقة الشريك الوحيد والذي لا يلزم إلا بذكر الاتفاقية في سجل المداولات¹.

المبحث الثاني: دور القضاء في تحديد الأجر

بالرجوع إلى القواعد العامة²، يلاحظ أنه يمكن لأي شخص اللجوء إلى القضاء لحماية حقه والمطالبة به، فلا يجوز حرمان أيّا كان منه سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا، مواطنا أو أجنبيا، ذكرا أم أنثى.

وتعتبر الدعوى هي الوسيلة المقررة قانونا، لذا يتوجب استعمالها في الحدود التي وضعها المشرع، إذ لا بد من توافر الشروط المتطلبة من صفة ومصلحة³. هذا، ويتبين من استقراء أحكام القانون التجاري، أنّ المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي لم يتطرق لحق القاضي في تحديد أجر المدير. لذلك، لا بأس من الاعتماد على الحكم الوارد في القانون المدني -بما أنّ المدير وكيل كمبدأ عام-، حيث يستخلص من نص المادة 581 من ذات القانون⁴ أنّ للقاضي سلطة تقديرية في تحديد أجر الوكيل وذلك إذا ما اتفق على أنّ الوكالة مأجورة، لكن دون تعيين الأجر من لدن الطرفين -بمعنى الوكيل والموكل- أو إذا ما كان الاتفاق على الأجر ضمنيا. في هذه الحالة إذن، للقاضي التدخل في تحديد الأجر حسب أهمية العمل والجهد المبذول من طرف الوكيل، كما له تعديل الأجر في

¹ P. SERLOOTEN, op. cit., n°108, p. 15 et n°126 et 127, p.17.

² المادة 3 من القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الاجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية 23 أبريل 2008، العدد 31، الصفحة 3. وأنظر المادة 139 من المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 والمتعلق باصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية 8 ديسمبر 1996، العدد 76، الصفحة 6 .

³ المادة 13 من القانون رقم 09-08 المؤرخ في 25 فبراير 2008 ، السالف الذكر، وأمينة مصطفى النمر، الدعوى واجراءاتها، منشأة المعارف بالاسكندرية، 1990، رقم 2 و3، ص 12 و 13 .

⁴ المادة 581 ق.م.ج تنص على أنه: "الوكالة تبرعية مالم يتفق على غير ذلك صراحة أو يستخلص من حالة الوكيل. فاذا اتفق على أجر للوكالة كان هذا الأجر خاضعا لتقدير القاضي الا اذا دفع طوعا بعد تنفيذ الوكالة."

حالة تحديده مسبقا عن طريق الزيادة في مقداره أو تخفيضه، إذا كان مبالغا فيه. وطبعا لا بد من قيام الوكيل بتنفيذ المهمة المسندة إليه من خلال عقد الوكالة والذي يعد من العقود الواردة على العمل¹.

فضلا عن ذلك، يرى جانب من الفقه العربي² أنّ أجر المدير يحدده القرار الصادر بتعيينه، فان خلا من ذلك، للقاضي تقدير ما إذا كان له أن يطلب اجرا وفي تحديده حسب طبيعة العمل وما يقضى به العرف.

أما بالنسبة للقانون الفرنسي، فإنّ الفقه والقضاء اعتبرا أنّه في حالة عدم النص صراحة على أجر المدير لا في القانون الأساسي ولا من طرف الجمعية العامة المؤهلة لذلك³ - وإذا لم يحدد أنّ الوظيفة مجانية - وإذا وجد نزاع بخصوص مقداره، فللقاضي تحديده⁴ أو تعديله مع الاستعانة بخبير إذا ما كان مبالغا فيه وعليه الحكم على المستفيد بإرجاع الجزء الذي ألحق ضررا بالشخص المعنوي⁵.

إنّ تدخل القاضي في غير الحالات المحددة قانونا لا يسمح به إلا إذا استوجبت مصلحة الشخص الاعتباري ذلك، أو كان معرضا لمشاكل تعيق سيره العادي وتهدد

¹ أنظر المادتين 571 و 575 ق.م.ج وقدرى عبد الفتاح الشهاوى، أحكام عقد الوكالة، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2001، رقم 106، ص 201 ورقم 108، ص 205.

² أحمد محرز، القانون التجارى الجزائرى، الجزء الثانى، الشركات التجارية، مطابع سجل العرب، الجزائر 1979، رقم 221، ص 2، عباس حلمي المنزلاوى، القانون التجارى، الشركات التجارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 1988، رقم 5، ص 77 والياس ناصيف، المرجع السالف الذكر، رقم 5، ص 64.

³ إنّ محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 14 نوفمبر 2006 انتقدت قرار محكمة الاستئناف، على أساس أنّ هذه الأخيرة أجبرت الشركة على منح أجر للمسير عن السنة التي سبقت عزله، رغم أنّ القانون الأساسي كان ينص على ضرورة لجوء المعني بالأمر الى الجمعية العامة أولا.

Com., 14 novembre 2006, Bull. Joly soc. 2007, n°84, p. 369, note A. LECOURT et Dr. soc. 2006-2007, n°52, p. 25, note J. MONNET : "Les juges ne peuvent pas se substituer à l'assemblée générale, statutairement compétente mais défailante, pour déterminer la rémunération du gérant".

⁴ إنّ عدم تعيين أجر المدير في القانون الأساسي من لدن الشركاء، وان كان يسمح للقاضي بتحديدده وفقا للظروف وعملا بما هو سار في المهنة، الا أنّ ذلك يعد حالة نادرة، اذ يرى البعض أنّ هذا الاغفال قد يراد به اما جعل الوظيفة مجانية، واما ترك هذه المسألة لقرار الشركاء دون تدخل القضاء.

V. Y. DEREU, *Rémunération du gérant*, S.N.C, Juriscl. soc. 2001, fasc 55-10, n°27.

⁵ Paris, 17 février 1965, Gaz. Pal. 1965, I, p. 305, note CABARAC ; H.-E BARRAULT et J. LABIC, S.N.C, J.C.P. 1911, pp. 16 et 17 et F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48300, p. 792.

استمراره. وعليه، فقد برر تدخل القاضي لوجود جمود بالشركة تعذر على اثره اتخاذ قرار خاص بأجر المدير الشريك من قبل الجمعية العامة وذلك رغم انعقاد عدة جلسات، وحق المدير في الأجر راجع لقيامه بإتمام المهمة المسندة إليه، -أي لتمكينه من الاستفادة من ثمار عمله- وأيضا للمسؤولية الواقعة على عاتقه¹.

يذهب تيار من الفقه الفرنسي إلى القول بأنه لا يجوز للقاضي ولا للمدير تجاوز الدور المخول لهما والحلول محل الشركاء، فالقاضي يعد وسيلة احتياطية يلجأ إليها إذا لم تتخذ الجمعية العامة قرارها رغم استدعائها بصفة صحيحة للفصل في مسألة تحديد الأجر أو تعديله².

والجدير بالذكر، أنّ القضاء الفرنسي رأى أنه لا يمكن رفع دعوى أمامه لتعديل الأجر المحدد مسبقا من لدن الجمعية العامة، ما لم يثبت أنّ قرار الشركاء كان غير منتظم أو تعسفيا³. وهكذا، تم نقد قرار محكمة الاستئناف على أساس المادة 1134 من القانون المدني الفرنسي⁴، لكونها حددت الأجر دون إلغاء قرار الجمعية العامة غير المنتظم. من ثم، يلاحظ أنّ محكمة النقض الفرنسية لم تأخذ بنفس الموقف الذي اعتمده سابقا بخصوص الوكيل، حيث سمحت للقاضي لمراقبة أجر المدير المحدد مسبقا في العقد، وكذا تعديله بالزيادة أو النقصان إذا ما ظهر أنه مبالغ فيه ولا يناسب الخدمات المقدمة، وعلّة ذلك تعود إلى أنّ الأسباب التي تدفع القاضي لمراقبة أجر الوكيل تختلف عن تلك

¹ Versailles, 20 septembre 1990, Rev. soc. 1991, p. 80, note C. ROCA : " Considérant qu'en l'absence d'une décision relative à la rémunération du gérant, et en raison de la situation de blocage constatée à l'occasion de plusieurs réunions de l'assemblée générale, il appartient aux tribunaux de fixer une rémunération en raison du travail effectué et des responsabilités encourues "

² C. ROCA, note sous Versailles, 20 septembre 1990, préc.

³ Com., 11 janvier 1972, D. 1972, p. 559, note C. ORENCO : "Attendu qu'en statuant ainsi ...les juges ne pouvaient substituer leur décision à celle des associés dès lors qu'il n'était pas établi que celle-ci fût irrégulière ou abusive."

⁴ V. art. 1134 C. civ. fr : " Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi."

وبالنسبة للتشريع الجزائري أنظر المادة 106 ق.م التي تنص على أنّ "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله الا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون."

الموجودة في قانون الشركات¹.

يرى جانب من الاجتهاد الفرنسي أنّ تحديد الأجر من طرف القاضي مباشرة دون اللجوء إلى الشركاء، قد يعود بالمنفعة على المدير بالرغم من النقد الموجه له وذلك لعدة اعتبارات، حيث أنه إذا لجأ إلى الشركاء أولاً فإنه لن يكون بإمكانه تعديل الأجر إلا إذا كان القرار غير منتظم، أو كان هنالك تعسف في الأغلبية، أي اتخاذهم قرار يحقق مصالحهم الخاصة مخالفين مصلحة الشركة، كما أنّ الشركاء قد يرفضون منحه الأجر. فضلاً عن ذلك، إذا قام المدير بتحديد أجره بإرادته المنفردة، فإنه قد يعرض نفسه للمتابعة المدنية والجزائية لإساءة استعمال أموال الشخص المعنوي أو خيانة الأمانة².

إنّ امتناع الشركاء عن تعديل الأجر المتفق عليه من شأنه عرقلة السير الحسن للشخص الاعتباري. ومن ثم، رأى القضاء الفرنسي أنّ استدعاء المدير لحضور عدة جمعيات عامة لها كجدول أعمال إعادة النظر في أجره، لكن دون التوصل إلى إصدار قرار لتبيان الإجراءات الواجب إتباعها لتحديده ومكوناته، يعتبر مبرراً كافياً لرفع دعوى أمام المحكمة الواقع بمقرها مركز الشركة، ما دام أنّ القانون الأساسي أشار إلى اختصاصها حالة نشوب نزاعات بين الشركاء والمديرين حول أعمال الشركة³.

لا شك أنّ للقاضي دوراً لا نزاع فيه وذلك نظراً للطابع النظامي للأجر والذي يتطلب بصفة مستمرة تدخله. إنّ محكمة النقض الفرنسية اعترفت منذ زمن بعيد ولأول مرة من خلال قرار صادر عن الغرفة المدنية في 29 جانفي 1867⁴ باختصاص القاضي في مراقبة أجر الوكيل وتخفيضه إذا ما كان مبالغاً فيه، وهذا الحكم طبق كذلك على مديري الشركات التجارية لكونهم وكلاء وفقاً لنص المادة 24 من قانون 7 مارس 1925 وقانون 24 جويلية

¹ إنّ الأساس المعتمد لمراقبة أجر الوكيل من لدن القاضي يختلف من فقيه لآخر، لأنّ البعض أخذ بمبدأ المساواة أو العدالة، أي تحقيق نوع من التناسب بين الخدمات المقدمة، أما البعض الآخر فارتكز على قاعدة ذات طابع معنوي.

V. C. ORENCO, note sous Com., 11 janvier 1972, préc.

² C. ROCA, note sous Versailles, 20 septembre 1990, préc.

³ Angers, 27 mai 1964, J.C.P éd. G.1964, II, p. 13836, note R. RODIERE et R.T.D. com. 1964, p. 792.

⁴ Civ., 29 janvier 1867, D. 1867, I, p. 53.

1966¹. إلا أنه يلاحظ أنّ محكمة النقض الفرنسية مؤخرًا وبمقتضى حكم صادر في 31 مارس 2009 اعتبرت أنّه لا يمكن للقاضي الحلول محل هيئات الشركة لتحديد الأجر ولو كانت في حالة جمود، لاحتوائها على شريكين لهما حصصا متساوية وامتنع الشريك الثاني عن اتخاذ قرار يخص تعديل أجر المدير الشريك الثاني، إذ ليس للقاضي في هذه الحالة سوى تعيين وكيل أجنبي ليمثل الشركاء المعارضين أو المتخلفين خلال جمعية عامة جديدة، والتي لها الأخذ بالتطورات التي وقعت منذ أول جمعية².

وتتبعي الإشارة إلى أنّ أجر المسير القضائي والذي يلجأ إليه حالة وجود مشاكل بالشركة -حتى يتولى الإدارة بصفة مؤقتة إلى أن يتحسن الوضع-، يعين من طرف القاضي نظرا للمهمة المسندة إليه والوقت الذي ستستغرقه³. أما دفع هذا الأجر، فهو لا يقع على عاتق الشركة، وإنما يتحملة الشركاء الذين تسببوا بتصرفهم في ظهور صعوبات داخل الشخص المعنوي⁴.

الفصل الثاني : طرق تحديد الأجر

إذا ما حدد أجر المدير أو عدل سواء من قبل الشركاء أو القضاء، فإنّ للمدير شريكا كان أو أجنبيا، معيننا لأجل معلوم أم لا، الحق ما إذا قبل بهذا التحديد أن يتقاضى أجرا ثابتا أو متغيرا أو كلاهما معا وذلك مقابل النشاطات التي يقوم بها لتسيير شؤون الشركة والسعي في إنجاحها، إضافة إلى منافع أخرى والتي لها صلة بأعباء الوظيفة وبنهايتها كالمزايا المادية وتسديد المصاريف⁵ ومعاش التقاعد وتعويض

¹ وقد وجهت عدة انتقادات لقرار محكمة النقض الفرنسية، وهذا لعدم استنادها الى نص قانوني، كما أنّها خالفت مضمون المادة 1143 من القانون المدني والمتعلقة بحرية الاتفاقات والقوة الالزامية للعقد، الا أنّ ذلك لم يمنع القضاء الصادر فيما بعد من تبني نفس الموقف.

V. C. ORENCO, note sous Com., 11 janvier 1972, préc.

² Com., 31 mars 2009, D. 2009, n°16, p. 1087.

³ A. MOREAU, *La société anonyme*, T. 1, 2^{ème} éd., 1955, n°105, p. 158.

⁴ Com., 12 janvier 1970, R.T.D. com. 1970, n°7, p. 415 cité par Ph. MERLE et E. CHEVALLIER-MERLE, *L'application jurisprudentielle de la loi du 24-07-1966 sur les sociétés commerciales*, Dalloz, éd. 1975, n°298, p. 332.

⁵ بمعنى مصاريف السفر والتنقلات، وكذا كافة المصاريف التي أداها المدير في مصلحة الشركة.

الخروج¹. ولا بد من الإشارة إلى أنّ مكونات الأجر، عناصره أو شكله لم يتم النص عليه لا في القانون التجاري الجزائري ولا الفرنسي في كل من شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة بنوعيتها المتعددة الشركاء وذات الشخص الواحد وشركة التوصية بالأسهم - رغم أنه فيما يخص هذه الأخيرة فإنّ القانون الفرنسي أعطى للمسير الحق في خيار الاكتتاب وشراء الأسهم وكذا الأسهم المجانية² والتي سنقوم بدراستها لاحقاً-، وإنما هي ناتجة عن الحياة العملية نظراً للحرية الممنوحة للشركات خاصة في فرنسا، أين يلاحظ أنّ المدير يسعى جاهداً للحصول على أكبر قدر ممكن من الأجر للتخفيف من المسؤولية الواقعة على عاتقه.

هذا، وإنّ الشركات التجارية غالباً ما ترضخ لطلبات المدير قصد تشجيعه والاحتفاظ به إذا ما كان ذا كفاءة عالية ويساهم باستمرار في تطويرها أو النهوض بها نحو الأحسن، أما إذا لم يكن الأمر كذلك فمن المنطقي أن ترفض منحه مزايا معينة، بل وقد تعزله حالة ارتكابه أخطاء جسيمة أو إهماله الإدارة مخالفاً بذلك مصلحة الشركة، إذ هي حرة لاتخاذ هذا القرار شريطة أن يتم لسبب مشروع وإلا التزمت بتعويض الضرر اللاحق. وتجدر الملاحظة، أنّه إذا لم يقبل المعنى بالأمر بالأجر المحدد أو المعدل سواء بالزيادة أو النقصان فلن يكون أمامه إلا تقديم الاستقالة من منصبه وذلك رغم عدم قيام المشرع بالنص عليها صراحة. تبعاً لهذا، يستوجب الأمر التعرض لمكونات الأجر أو أنواعه وأساسه من خلال مبحثين، يتناول المبحث الأول مكونات الأجر أثناء ممارسة الوظيفة، أما المبحث الثاني فيتعرض لمكونات الأجر المرتبطة بأعباء الوظيفة وبنهايتها.

المبحث الأول : مكونات الأجر أثناء ممارسة الوظيفة

كما سبق توضيحه لم يتم تبيان عناصر الأجر من قبل المشرع الجزائري ولا الفرنسي. وعليه، لا بد من الرجوع إلى الحياة العملية للوقوف عليها، لأنّ للمدير الحق في

¹ يقصد بتعويض الخروج المضلات الذهبية التي تمنح للمعني بالأمر ضماناً إضافية، فضلاً عن الحق في التعويض، وذلك في حالة ترك منصبه لسبب ارادي أم لا.

² Arts. L. 225-185 et L. 225-197-1 C. com.fr.

الحصول إما على أجر ثابت و/أو متغير حسب رقم الأعمال أو الفوائد. وهذا ما سيتم التعرض له من خلال المطلبين الآتيين.

المطلب الأول : الأجر الثابت المخول للمدير

إنّ مدير الشركة غالبا ما يكون له الحق في أجر ثابت محدد في عقد التعيين أو بمقتضى قرار صادر عن الجمعية العامة، ويتم دفعه إما شهريا أو كل ثلاثة أشهر أو حتى سنويا وذلك لعدم وجود قاعدة أمرّة تفرض إتباع طريقة معينة بالنسبة للدفع¹.

هذا الشكل من الأجور يعد بسيطا مبدئيا ولا يثير مشاكل بين الهيئة الإدارية والشركاء، على خلاف ما هو عليه الأمر بالنسبة للأجر المرتبط بأرباح الشركة، لكن يشترط أن يكون المبلغ أو المقدار المعين يتناسب وإمكانيات الشخص المعنوي من جهة، وطلبات المدير من جهة أخرى².

كما أنّ حق المدير في الحصول على راتب ثابت يمنح عادة شهريا، قد يخلق بعض الصعوبات، حيث إذا لم يكن شريكا -أي ليس له حصصا في رأس مال الشركة ومن ثم ليس له الحق في الربح- فلن يساهم من الناحية المالية في تطور الشركة، بمعنى لن يقبل على إبرام عمليات أو صفقات ضخمة تعود بالنفع على الشخص المعنوي، فالراتب الثابت يؤدي إلى إخماد روح مبادرة المدير، إذ لن تكون له أي فائدة من وراء ازدهار الشركة³.

علاوة على ذلك، فإنّ الأجر الثابت يفترض القيام بتعديلات مستمرة كلما كان هنالك مجال لذلك كالتضخم المالي أو انخفاض قيمة النقد. وبالتالي، إذا لم يكن المدير مالكا للأغلبية أو مستفيدا من مسانبتها، فإنّ التعديل سيكون رهنا للإرادة السيئة أو الحسنة للشركاء⁴.

¹ F. LEMEUNIER, *Société en nom collectif, société en commandite simple, société en participation*, op. cit., n°926, p. 109, et A. TOUZEAU, th. préc., p. 64.

² F. DAVID, *S.A.R.L*, op. cit., n°9, p. 2.

³ J. MESTRE et D. VELARDOCCIO, *Lamy. Soc. com.*, éd. 2006, n°2884, p. 1279.

⁴ Rev. fid., *S.A.R.L et E.U.R.L*, op. cit., n°350, p. 158.

ولتفادي الحديث عن مسألة إعادة النظر في الأجر في كل مرة، من الأحسن عند تعيين المدير القول بأنه سيرتفع بقوة القانون لاعتبارات معينة، أو أنه سيخضع لنفس النظم الساري على الموظفين أو العمال من درجة ما¹.

وما يهمننا في هذا المقام هو كما لاحظ تيار من الفقه أنّ للمعنى بالأمر الحق في تقاضي أجرا ثابتا نظير الجهد والوقت الكلي أو الجزئي الذي يقضيه في الإدارة، و الذي يجب أن يساوى على الأقل الراتب الممنوح للعامل إذا ما كان مديرا تجاريا أو تقنيا². وغالبا ما يحدد الأجر الثابت بعشر (10) مرات ذلك المخصص للأجير الذي له وضعية معينة في السلم التدرجي للشخص الاعتباري³.

من الناحية القانونية اعتبر أنه بما أنّ مدير الشركة يعد وكيلا خاصا- أي مرتبطا بالشركة بموجب عقد وكالة وليس بمقتضى عقد إيجار خدمات- عن الشخص المعنوي يعبر عن إرادته ويدير شؤونه، فإنّ الزيادة القانونية في أجور العمال لا تسرى مباشرة على مديري الشركات التجارية مالم يتفق على خلاف ذلك⁴.

هذا، وإذا كان من المفروض-كما سبق قوله- حصول المدير على أجر عادل لمكافأته عن مهارته والنتائج المحققة، فإنّ التساؤل المطروح في هذا الصدد يتعلق بمعرفة ما إذا كان للمدير الحق في الأجر بصفته وكيلا فقط، أي دون ممارسة وظيفة فعلية بالشركة؟

للإجابة لا بأس من الرجوع إلى القضاء الفرنسي، حيث أنّ محكمة النقض الفرنسية⁵ اعتبرت أنّ محكمة الاستئناف قد أخطأت عندما ربطت أجر المدير بواجب ممارسة عمل فعلي- نظرا لكون القانون الأساسي للشركة قد استعمل عبارة "أجر" و أيضا "الأجر نظير العمل" والتي تدل في نظرها على رغبة محرري العقد في ربطه بالممارسة

¹ F. DAVID, préc.

² A. TOUZEAU, th. préc., p. 64.

³ F. LEFEBVRE, S.A.R.L, éd. 2002, n°34370, p. 430 : " Certaines sociétés fixent la rémunération à x fois celle attribuée dans la profession à un salarié de tel niveau hiérarchique. "

⁴ F. DAVID, op. cit., n°10, p. 2 : " Au point de vue purement juridique, par ailleurs, le gérant n'est pas lié à la société par un contrat de louage de services, mais par un contrat de mandat. Par suite, les majorations légales de traitement décidées en faveur des salariés ne s'appliquent pas de plein droit, sauf convention contraire. "

⁵ Concernant une S.A.R.L, v. Com., 21 avril 1992, préc.

الحقيقية، إذ رأت أنّ الأجر لصيق بصفة وكيل وليس بالعمل الذي يؤديه وهذا على خلاف عقد العمل والعقود الأخرى. لكن يجب التساؤل على أي أساس يستحق المعنى بالأمر الأجر أو ما هو السبب الذي يبرر منحه إياه؟

هنالك عنصرين يبرران ذلك، فالأول مستخرج من المادة 223-18 الفقرة الرابعة وما بعدها من القانون التجاري الفرنسي والتي تبين سلطات المدير، فأجره إذن يعد أجرا جزافيا مرتبطا ببعض الوظائف، فهو مقابل للسلطات الخاصة الممنوحة بموجب القانون لهيئات الإدارة. أما الثاني، فهو متعلق بالمسؤولية الواقعة على عاتق المستفيد حتى ولو لم يبدل أي جهد، بمعنى بقي جامدا¹ وهو مستمد من القرارات القضائية والتي حددت الأجر بالنظر إلى العمل الذي تم تأديته وكذا المسؤولية المترتبة عنه².

فالمدير لا يعد عاملا ولا تاجرا³ وإنما هو ممثل قانوني، مما يبرر أجره مهما كان الجهد والوقت المخصص للإدارة⁴، هذا الحل يؤدي إلى منح المدير الأجر ولو في حالة جموده بشرط أن يكون مأجورا بموجب بند في القانون الأساسي. كما يضي عليه الطابع النظامي وليس التعاقدية، فهو يحدد بموجب قرار فردي، حيث لا يسري عليه مبدأ الاتفاقيات المنظمة، الأمر الذي دفع إلى انتقاده من لدن جانب من الفقه الفرنسي⁵ على اعتبار أنه لا يتناسب مع مبدأ العدالة والفعالية الاقتصادية، وهو يخص حالة معينة فقط وهي منع المدير من ممارسة الوظيفة، ولا يسمح بمتابعة المدير إذا ما ارتكب خطأ إداريا بعدم بدله أي مجهود.

وبما أنّ المدير يتقاضى أجرا مقابل أدائه لمهمته، فمن المنطقي إدراجه ضمن أعباء الوظيفة⁶.

¹ B. PETIT, note sous Com., 21 avril 1992, préc.

² Versailles, 20 septembre 1990, préc.

³ يمارس المدير التجارة باسم ولحساب الشخص الاعتباري، والذي يتمتع بالصفة التجارية بحسب الشكل أو الموضوع طبقا للمادتين 3 الفقرة 2 و544 من القانون التجاري الجزائري. لمزيد من الوضوح أنظر ف. زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري الجزائري، الأعمال التجارية- التاجر- الحرفي- الأنشطة التجارية المنظمة- السجل التجاري، نشر وتوزيع ابن خلدون، 2003، رقم 111 - 2، ص 180.

⁴ Concernant une S.A.R.L., v. Com., 21 février 1995, préc.

⁵ B. PETIT, note sous Com., 21 avril 1992, préc.

⁶ A. TOUZEAU, th. préc., p. 65.

المطلب الثاني : الأجر المتغير والأجر المختلط

إضافة إلى الأجر الثابت، فقد يستفيد المدير من أجر متغير حسب رقم الأعمال، أو أرباح الشركة، كما له الحق كذلك في أجر ثابت ومتغير في نفس الوقت.

أولا : الأجر المتغير وفقا لأرباح الشركة أو رقم الأعمال

يتغير أجر المدير إما وفقا لأرباح الشركة أو رقم الأعمال، الأمر الذي يستوجب التعرض لكل منهما على حدى، بغية توضيح هذه المسألة.

أ- الأجر المتغير وفقا لأرباح الشركة

إنّ الربح هو الهدف الذي ترمى إلى تحقيقه الشركة أيا كان نوعها، نتيجة استثمار الأموال في مشروع ما. وقد عرفه جانب من الفقه الجزائري على أنّه الفائض الناتج من طرح خصوم الشركة من أصولها، وهو لا يوزع إلا بعد خصم مبالغ منها لضمان المركز المالي للشخص الاعتباري¹. أما القضاء الفرنسي، فقد عرف الربح منذ زمن بعيد من خلال قرار "MANIGOD" الشهير سنة 1914 -وهو اسم صندوق لجمعية معينة- بأنّه "الكسب المالي أو المادي" الذي يؤدي إلى زيادة في ثروة الشركاء². فالكسب المالي طبقا لجانب من الفقه الجزائري³ ينتج عنه زيادة في ثروة الشركاء نقدا، أما الكسب المادي، فيقصد به توزيع الشركة منتوجات مصنعة أم لا أو توزيع أسهم.

هذا وتوجد طريقتان لتحديد الأجر وفقا للأرباح الناتجة في إطار القانون الفرنسي :

¹ ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر وأحمد محرز، المرجع السالف الذكر، رقم 176، ص 188.

² Ch. réun., 11 mars 1914, D. 1914, 1, p. 257, note L. SARRUT : " Dans son arrêt du 11 mars 1914, la Cour de cassation a jugé que la caisse de Manigod était une association et non une société. Pour cela, elle a défini le bénéfice comme étant un gain pécuniaire ou un gain matériel qui ajouterait à la fortune des associés."

³ M. SALAH, *Les sociétés commerciales*, op. cit., n°98, p. 67 : " Le gain pécuniaire correspond à un enrichissement en argent qui se concrétise sous la forme de dividendes distribués, alors que le gain matériel correspond à la distribution de produits fabriqués ou pas par la société ou à une distribution d'actions. "

الطريقة الأولى : وهي أن تستعمل الأرباح كأساس لحساب أجر المدير، أي لتحديد مقداره، وإنّ حساب النتائج للسنة المالية يتم بعد خصم هذه الأجر والتي تدخل في تكاليف الاستغلال، لكن حتى لا تطرأ أي مشاكل فيما بعد بين الشركاء والمديرين لا بد من بيان بدقة في عقد الشركة ما هي الفوائد المقصودة، فهل يعنى بذلك الربح الخام قبل إسقاط النفقات، أو الربح الصافي والذي يتم التوصل إليه بعد طرح المصاريف العامة والتكاليف الأخرى بإدراج جميع الاستهلاكات والمؤونات¹، أو الأرباح القابلة للتوزيع والمكونة من الربح الصافي للسنة المالية، وبزيادة الأرباح المنقولة بعد أن تطرح من المال الاحتياطي حصة الأرباح الآيلة للعمال والخسائر السابقة².

إنّ حساب الأجر على أساس الأرباح لا يخلوا من النقد، إذ يؤدي إلى عرقلة السير الحسن للشركة ويؤثر على العلاقات بين الشركاء والمديرين، كما لن يعلم المسير بالمقدار النهائي لأجره نظير عمله إلا بعد مرور سنة من إعداد الميزانية وحسابات السنة المالية. لذا، فإنه عادة ما تمنح للمدير دفعات مسبقة تحت الحساب والتي تقرر توزيعها قبل المصادقة على حسابات السنة المالية من قبل الجمعية العامة السنوية شريطة أن لا تكون مبالغاً فيها، حيث أنه في الحالة العكسية سيصعب إعادتها³.

وتجدر الملاحظة أنّ هذه التسبيقات ممنوعة في إطار القانون الفرنسي فيما يخص الشركة ذات المسؤولية المحدودة، على اعتبار أنه لا يجوز للشركاء ولا المديرين الحصول على قروض من الشركة أو فتح حساب جاري لمصلحتهم أو أن يجعلوا منها كفيلاً أو ضامناً احتياطياً⁴. أما في إطار التشريع الجزائري، فلا وجود لنص صريح يمنع

¹ المادة 721 ق.ت.ج.

² المادة 722 ق.ت.ج.

³ F. DAVID, S.A.R.L, op. cit.,n^{os} 13 à 20, pp. 2 et 3.

⁴ Art. L. 223-21 al. 1^{er} C. com.fr : " A peine de nullité du contrat, il est interdit aux gérants ou associés autres que les personnes morales de contracter, sous quelque forme que ce soit, des emprunts auprès de la société, de se faire consentir par elle un découvert, en compte courant ou autrement, ainsi que de faire cautionner ou avaliser par elle leurs engagements envers les tiers. Cette interdiction s'applique aux personnes morales associées....."

هذه التسبيقات¹.

الطريقة الثانية : يعنى بها أنّ للمدير نسبة معينة من الأرباح على شكل مكافآت تحدد في القانون الأساسي للشركة، والذي يوضح كيفية التوزيع، ببيان طريقة حسابها والنسبة المئوية المأخوذ بها².

وان كان من الجائز العمل بهذا الأسلوب في كافة الشركات التجارية رغم عدم النص على ذلك صراحة، فإنّ الأمر يختلف في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة أين نجد نصا خاصا بالقائمين بالإدارة³. أما في إطار القانون الفرنسي، فقد استبعدت المكافآت بموجب القانون رقم 75-1347 المؤرخ في 31 ديسمبر 1975 بالنسبة لكل من أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المراقبة⁴.

والسبب في دفع المكافآت سواء في شركات الأشخاص أو الأموال هي أنّ المدير يعد شريكا، أي له نصيبا من الأرباح، ولو أنّ هذا القول يؤخذ عليه كون المدير يمكن أن يكون أجنبيا عن الشركة، بمعنى غير شريك ولا يتمتع بالحقوق المالية وحتى المعنوية التي للشركاء كحضور الجمعيات العامة والتصويت فيها والاطلاع على دفاتر الشركة⁵.

وبصفة عامة، يرجع الأمر للقانون الأساسي لتوضيح شروط وكيفية التوزيع خاصة في حالة تعدد المديرين⁶، ولو أنّه غالبا ما يتوقف منحها على تكوين المال الاحتياطي القانوني وتوزيع الأرباح على الشركاء. وهكذا، لا يجوز دفعها إذا اكتفى نظام الشركة بالإشارة فقط إلى كيفية توزيع الأرباح دون النص على المكافآت.

¹ فيما يخص الدفعات المسبقة تحت الحساب فقد تم النص عليها في شركة المساهمة ذات مجلس الادارة في المادة 723 الفقرة 2 ق.ت.ج. والتي قامت باجازتها بشروط.

² F. DAVID, *S.A.R.L*, op. cit., n°21, p. 3.

³ المادة 632 الفقرتين 3 و 4 ق.ت.ج.

⁴ V. art. 107 al. 2, loi n°75-1347 du 31 décembre 1975 *relative aux tantièmes*, J. O. R.F. 4 janvier 1976, p. 187.

⁵ A. TOUZEAU, th. préc., p. 67.

⁶ Rev. fid., *S.A.R.L et E.U.R.L*, op. cit., n°351, p. 158.

كما رأى تيار من الفقه الفرنسي، أنّ الحرية الممنوحة للشركاء في تحديد النسبة في كافة الشركات التجارية مقارنة مع شركة المساهمة، تعود للفرق الموجود بين المدير وأعضاء مجلس الإدارة، فالمدير يكرس وقتا كبيرا لخدمة الشخص المعنوي هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنّ شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة هي صغيرة الحجم وبها عددا قليلا من الشركاء مما يسمح لهم مناقشة بنود العقد بما في ذلك الأجر الممنوحة للهيئة الادارية¹.

وتجدر الإشارة إلى أنّه يمكن للقانون الأساسي الإحالة إلى الأحكام المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة في شركة المساهمة، والسبب في ذلك راجع إلى أنّ الفصل الرابع، والتي وردت ضمنه المواد الخاصة بأرباح الشركات من بينها المادة 728 من القانون التجاري² جاءت تحت عنوان " أحكام مشتركة متعلقة بالشركات التجارية ذات الشخصية المعنوية ". مما يؤدي إلى التسليم بأنها تسرى على كافة الشركات التجارية-مع استبعاد شركة المحاصة- وذلك لعدم العثور على نص يجيز أو يحظر تطبيقها³.

ولو أنّ جانبا من الاجتهاد الفرنسي⁴ انتقد هذا الموقف، في ظل الأحكام السابقة، إذ رأى أنّه لو رغب المشرع في الأخذ بالأحكام الخاصة بشركة المساهمة، لقام بذكر المديرين إلى جانب أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المراقبة. واعتبر البعض الآخر⁵ أنّه لا يمكن تطبيق الأحكام المتعلقة بمكافآت أعضاء مجلس الإدارة على المدير الشريك المتضامن لأنّ مسؤوليته تضامنية وغير محدودة فهي شخصية، عكس القائمين بالإدارة الذين لا يسألون إلا بقدر الأموال المقدمة أثناء تأسيس الشركة أو خلال حياتها.

والواقع أنّه وفي حالة عدم وجود بند صريح في القانون الأساسي أو صدور قرار

¹ A. TOUZEAU, th. préc., pp. 67 à 69.

² V. art. 352 de la loi n° 66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, J.O.R.F du 26 juillet 1966, n°171, p. 6402, devenu art.L. 232-19 C.com.fr.

³ Concernant une S.A.R.L, v. Douai, 9 février 1973, cité in Ph. MERLE et E. CHEVALIER MERLE, op. cit., n°120, p. 133 : " Attendu qu'il faut constater que d'une part les articles 351, 352, 353 de la loi du 24 juillet 1966 sont placés dans un chapitre applicable à toutes les sociétés commerciales dotées de la personnalité morale, et qu'ils sont relatifs à la rémunération des dirigeants de ces sociétés, d'autre part qu'il n'existe pas...d'autre disposition concernant le même objet..."

⁴ Ph. MERLE et E. CHEVALIER MERLE, op. cit., n°120, p. 134.

⁵ J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, op. cit., n°1331, p. 1049.

صريح من لدن الجمعية العامة¹، لا تدخل في حساب المكافآت الأموال الاحتياطية² التي تم تكوينها أو التي سيتم إنشاؤها، فهي من حق الشركاء فقط والذين لهم نصيبا في فائض التصفية³ في آخر حياة الشركة.

فضلا عن ذلك، إذا ما استوجب الأمر منح المكافآت للمدير بعد تكوين المال الاحتياطي الحر والذي يعد غير الزامى، فالنتيجة هي تخوف المستفيد منها من اقتراح تكوين مثل هذه الاحتياطات رغم الفائدة التي تحققها للشركة، حيث تسمح لها بتكوين رصيد تعتمد عليه لتوسيع مشاريعها أو لتعويض الخسائر اللاحقة بها، أي لمواجهة المشاكل المستقبلية⁴.

إنّ الطريقة الثانية لا تخلوا من النقد كذلك، إذ يتوجب على المدير انتظار سنة كاملة حتى يتحصل على المكافآت، والتي سيتغير مقدارها بحسب ما إذا قرر الشركاء تكوين أموال احتياطية حرة أم لا.

ولا شك أنّ ربط أجر المدير الشريك بأرباح الشخص المعنوي قد يشكل خطر توزيع أرباح صورية، وهي المبالغ التي تقوم الهيئة الإدارية باقتطاعها من رأس المال مساسا بالضمان العام للدائنين وبمبدأ ثبات رأس المال، ولذا اعتبرها المشرع الجزائري جريمة معاقب عليها في الشركة ذات المسؤولية المحدودة وفقا للمادة 800 من القانون التجاري⁵.

¹ المادة 722 الفقرة 2 ق.ت.ج.

² طبقا للمادة 721 ق.ت.ج لا يشترط تكوين أموال احتياطية الا في الشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة المساهمة، غير أنّ ذلك لا يمنع نظام الشركة من النص على تكوين احتياطي في باقي الشركات التجارية.
³ لا يعقل مساهمة الأجانب في أموال لم يساهموا في تكوينها، هذا ما لم يوجد شرط مخالف والذي نادرا ما يتم ادراجه لأنّ من عواقبه خلق المشاكل داخل الشركة.

⁴ بالنسبة لموقف الفقه الفرنسي قبل الغاء المكافآت في 1975 أنظر :

F. DAVID, op. cit., n°30, p. 4 : " Il est certain qu'une telle conséquence peut inciter certains gérants, dont les tantièmes doivent être calculés après les prélèvements destinés à la constitution de réserves facultatives, à ne pas proposer aux associés la formation de pareilles réserves alors même que celles-ci seraient utiles ou nécessaires au développement des affaires sociales."

⁵ تنص المادة 800 ق.ت.ج على أنه " يعاقب بالسجن لمدة سنة الى خمس سنوات وبغرامة من 20.000 دج الى 200.000 دج، أو باحدى هاتين العقوبتين فقط

ويسلم بعض الفقه العربي أنّ مسألة صورية الأرباح لا وجود لها في شركة التضامن وذلك لمسؤولية الشركاء التضامنية والغير محدودة عن التزامات الشركة. فلا يضار دائنوها نتيجة اقتطاع جزء من رأس المال لتوزيعه، ما لم يهدف المديرون من وراء ذلك إلى حمل الغير على التعامل مع الشخص المعنوي معندين أنّه ناجح ومزدهر، فالأرباح الصورية لها أهمية في الشركات التي لا يسأل فيها الشركاء إلا بقدر الأموال المقدمة¹.

ب- أجر متغير وفقا لرقم الأعمال

إنّ تحديد أجر المدير اعتمادا على رقم الأعمال²، يعد الطريقة الأمثل مقارنة مع الأرباح نظرا للانتقادات الموجهة لهذه الأخيرة، لأنّ التصريحات المقدمة كل شهر لإدارة الضرائب هي التي تعتبر أساسا لحساب الأجر. وبالتالي، فهي تحقق مصلحة المدير والشركة في آن واحد³.

تسمح هذه الوسيلة للمستفيد بأن يكون على دراية بكل ما يدخل في ذمته كل شهر - فهي وسيلة بسيطة - دون أي اعتراض، كما أنها عادلة فرقم الأعمال هو مرآة عاكسة للوضع الحقيقية للشخص المعنوي، ما لم يقيم المعنى بالأمر ورغبة منه في الحصول على أجور مرتفعة بزيادة رقم الأعمال، بمعنى جعله أضعافا مخالفا بذلك التزامه بمراعاة

2- المسيررون الذين تعتمد توزيع أرباح صورية بين الشركاء بدون جرد أو بواسطة جرد مغشوش،". لاحظ الفقه الجزائري أنّ المشرع استعمل في النص القانوني عبارة السجن عوض الحبس والتي تعد أصوب، لأنّ الأمر متعلق هنا بجنحة وهذا طبقا للمادة الخامسة من قانون العقوبات الجزائري، كما أنّه نص على توزيع الأرباح وليس على تقسيم الأرباح، بمعنى أنّ المدير يعاقب ولو لم يأخذ الربح الصوري. أنظر ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، 1999-2000 .

¹ عزيز العكيلي، الشركات التجارية في القانون الأردني، دراسة مقارنة مع قوانين الشركات في كل من العراق وسورية ولبنان والسعودية ومصر، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1995، رقم 89، ص 183.

² يقصد برقم الأعمال مقدار الأعمال المحققة من لدن الشركة مع الغير في اطار ممارسة نشاطها العادي، اذ هو يمثل المبالغ المحصل عليها من جراء بيع البضائع أو المواد المصنعة، أي رقم المبيعات أو الخدمات المقدمة، وكافة مواد الأنشطة التابعة لها. أنظر المادة 217 ق.ض.ج.

³ Rev. fid., op. cit., n°351, p. 159.

مصلحة الشركة والواجبات الملقاة على عاتقه¹. وعليه، ولتجنب المخاطر اقترح الأخذ بالربح الخام لتحديد الأجر، إلا أنّ تطبيقه صعب من الناحية العملية وذلك لوجوب القيام باقتطاعات معينة والتي تعد ضرورية لاستمرار الاستغلال².

ثانيا : الأجر المختلط، بمعنى الثابت والمتغير

يظهر مما سبق أنّ أفضل أسلوب لتعويض المديرين هو تقرير الحق في أجر مختلط، أي الجمع بين الأجر الثابت والمتغير، إذ أنه من العدل أن يتقاضى المدير أجرا ثابتا خاصة في الحالة التي لا يكون فيها شريكا، مع الإشارة هنا إلى أنّ مقداره سيختلف من شخص لآخر بالنظر لأهمية الشخص الاعتباري، أي مركزه المالي، والوقت والجهد المبذول من لدن المعنى بالأمر، والأتعاب الممنوحة لإطارات الشركة، بحيث يفترض أن يساوي على الأقل أعلى أجر يتحصل عليه مدير تقني.

أما الأجر المتغير، فلا بد أن يراعى في تحديده المسؤولية الواقعة على عاتق المستفيد، وهي عادة مسؤولية مدنية وجزائية وحتى مالية والتي قد لا يتعرض لها إذا ما كان عاملا فقط .

المبحث الثاني : الأجر المرتبطة بأعباء الوظيفة وبنهايتها

قد تكمن هذه الأجر إما في المزايا المادية أو العينية وتسديد المصاريف والتي تعد ناتجة عن أعباء الوظيفة، كما قد تتمثل في الأجر الممنوحة بعد نهاية الوظيفة كتعويض الخروج ومعاش التقاعد، وهذا ما سيتم تناوله من خلال مطلبين.

المطلب الأول : الأجر المرتبطة بأعباء الوظيفة

إضافة إلى الأجر الأساسي، يحتمل أن يكون للمدير حق الاستفادة من المزايا المادية أو العينية التي تضعها الشركة تحت تصرفه هذا من جهة، كما أنّ له من جهة أخرى استعادة المبالغ التي صرفها في مصلحة الشركة بمناسبة القيام بوظيفته، ولو أنّ الأمر هنا لا يتعلق بأجر بالمعنى الصريح للعبارة، فهي عنصر من عناصره.

¹ F. DAVID, op. cit., n°32 et 33, p. 4.

² Rev. fid., préc.

أولا : المزايا العينية الممنوحة للمديرين

هي المزايا المخولة للمدير من قبل الشركاء لقاء الخدمات والعمل المنجز من طرفه، وهي عينية بمعنى ليست نظير نقود، كما لا يلزم المستفيد منها بدفع مقابل معين. وبالرجوع إلى القانون التجاري الجزائري والفرنسي على حد سواء لا نعثر على نص يبين هذه المزايا، خلافا لقانون الضرائب الجزائري، حيث تقضى المادة 71 منه¹ على أنه : "يقصد بالمزايا العينية الأكل، السكن، الملابس، التدفئة، الضوء...". وبالتالي، فإنّ هذه المزايا تتمثل بصفة عامة في السيارة لتسهيل التنقلات، السكن، التدفئة، الضوء. فهذه المزايا مشروعة ولا يمكن انتقادها للفائدة التي قد تعود بها على الشخص المعنوي، كما هو الشأن مثلا بالنسبة لتوفير مسكن للمعنى بالأمر في منطقة قريبة من مكان عمله، أو أن يخصص له جناحا في الشركة ذاتها ليمكث فيه، لأنّ ذلك يؤدي إلى ربح الوقت وتوفير الاستقرار للمدير حتى يتولى الإدارة وهو على أحسن حال. لكن يشترط أن تكون هذه المزايا ملائمة للإمكانيات المالية للشخص الاعتباري، أي يجب أن لا تعتبر مبالغا فيها من طرف الشركاء المالكين للأقلية. ومن ثم، لو كانت هذه المزايا تستجيب للوضعية المالية للشركة في بادئ الأمر وتغير الوضع بعد ذلك، فلا بد من تخفيضها أو إلغائها تماما، وإلا اعتبر ذلك خطأ في الإدارة يبرر عزل المدير، فضلا عن قيام مسؤوليته².

وأخيرا، فإنّ قيمة المزايا المادية يمكن خصمها من الأجر، أي المقابل النقدي الذي يعد من حق المدير³.

ثانيا : تسديد المصاريف للمدير

يعد مشروعا تسديد مصاريف السفر والتنقلات والهدايا، وبصفة عامة كافة النفقات التي تحملها المدير من أجل مصلحة الشخص المعنوي. ونظرا لعدم وجود أحكام قانونية

¹ المادة 71 ق.ض.ج.

² F. DAVID, op. cit., n°36 et 37, p. 4.

³ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, *Dirigeants de sociétés, statuts juridique, fiscal, social*, Groupe revue fiduciaire, Paris, 2006, n°776, p. 207.

صريحة متعلقة بطرق تحديد الأجر في شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة بنوعيتها المتعددة الشركاء وذات الشخص الواحد وكذا شركة التوصية بالأسهم، فلا مانع من منح المدير الحق في استعادة المبالغ التي أنفقتها بمناسبة ممارسة الوظيفة حتى ولو كانت مجانية. وهذا راجع حسب تيار من الفقه الفرنسي¹ إلى أنّ المدير وكيل مبدئياً، فله وفقاً للأحكام العامة للوكالة²، أن يسترجع الأموال التي أخرجها من ذمته الخاصة لأجل تنفيذ الوكالة في مصلحة الموكل³.

أما البعض الآخر، فيرى أنه لا بد - وفي غياب نص يجيز أو يرفض تسديد المصاريف - من إدراج بند صريح في القانون الأساسي للشركة يسمح بالتسديد، أو اتخاذ قرار من لدن الجمعية العامة، هذا ما لم يكن هنالك شرط مخالف في العقد، إذ في هذه الحالة يتوجب تعديله والاعتراف بهذا المبدأ⁴.

هذا، ومن الصعب الأخذ بقاعدة عامة تخص طبيعة أو أهمية هذه المصاريف، فهي تختلف من شركة لأخرى ومن مدير لآخر وفقاً لكفاءته في الميدان. إلا أنه قد تنقل هذه المصاريف كاهل الشخص المعنوي إذا ما كان ممثله القانوني غير مقتصد، أي يبالغ في المصروفات وليس رزينا أو ذا فطنة. لذا، فإنّ الشركاء سيتصرفون بتعقل إما عن طريق مطالبتهم المدير الذي ادعى أنه أنفق مبلغاً معيناً في خدمة الشخص المعنوي بتقديم مبررات الاستعمال لمراقبة جدية ومدى ملائمة هذه النفقات للخدمات المقدمة، أو تخصيص مبلغ جزافي سواء شهرياً أو كل ثلاث أشهر يمنع على المدير تجاوزه، وإذا ما طرأت مصاريف استثنائية، فعلى المدير استئذان الشركاء مسبقاً والتحصّل على الاعتماد المناسب لتحملها وإلا قامت مسؤوليته⁵.

¹ A. TOUZEAU, th. préc., pp. 64 et 65.

² Art. 1999 C. civ. fr : " Le mandant doit rembourser au mandataire les avances et frais que celui-ci a faits pour l'exécution du mandat, et lui payer ses salaires lorsqu'il en a été promis. S'il n'y a aucune faute imputable au mandataire, le mandant ne peut se dispenser de faire ces remboursements et paiements, lors même que l'affaire n'aurait pas réussi, ni faire réduire le montant des frais et avances sous le prétexte qu'ils pouvaient être moindres. "

على سبيل المقارنة، أنظر المادة 582 ق.م.ج

³ M. BERGERES et Ph. DUPRAT, op. cit., pp. 69 et 70 : " Rien n'interdit que le gérant perçoive le remboursement des frais réellement exposés pour le compte de la société à l'occasion de l'exercice de ses fonctions... le gérant d'une SARL ou d'une société en nom collectif est un mandataire social.. "

⁴ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°779, p. 208.

⁵ Rev. fid., op. cit., n° 352, p. 159 et F. DAVID, n°38 et 39, pp. 4 et 5.

فضلا عما قيل أعلاه، قد يتقاضى المدير أجورا أخرى، كمكافأته عن ميزانية الشركة، ومن الضروري في هذه الحالة صدور قرار عن الجمعية العامة وتبيان معايير تحديدها وكيفية دفعها¹.

المطلب الثاني : الأجور المرتبطة بنهاية الوظيفة

للمدير الحق اثر انتهاء وظيفته على معاش التقاعد وتعويض الخروج من الشركة، والتي يطلق عليها عادة في الدول المتقدمة بالمضلات الذهبية (Golden parachute) - لأنها تضمن للمدير الحصول على دخل معين رغم مغادرته الشركة- فهي تعتبر أجورا مؤجلة لا يستفيد منها المعني بالأمر إلا بعد الانتهاء الفعلي للوظيفة وذلك إما طوعا بالاستقالة مثلا، أو بصفة إجبارية عن طريق العزل.

أولا : معاش التقاعد أو المعاش التكميلي

بغض النظر عن الأجر المستحق أثناء ممارسة المدير لوظيفته، فإنّ لهذا الأخير أن يتحصل اثر خروجه من الشركة على تعويض خاص أو على معاش تكميلي نظرا للوقت المكرس والخدمات المقدمة للشخص الاعتباري، والذي له أن يتقاضاه إما مرة واحدة في الشهر أو كل ثلاثة أشهر. مع الإشارة هنا إلى أنّه ونظرا لعدم وجود أحكام قانونية متعلقة بهذه المسألة، يجب وجود بند صريح في القانون الأساسي يجيز التقاعد أو اتخاذ قرار من لدن الشركاء بصفة جماعية². وحتى يعد التقاعد مكملا لأجر المدير طبقا للفقهاء الفرنسيين، فلا بد من توافر ثلاث شروط مجتمعة وهي أن يكون مبررا بخدمات مقدمة للشركة أثناء ممارسة الوكالة، وأن يتناسب معها، علاوة عن عدم تشكيله عبء ثقيل بالنسبة لها³. وفي حالة المخالفة، فإنّ هذا المعاش لا يعتبر أجرا وإنما تعويضا خاصا خاضعا لمبدأ الاتفاقيات المنظمة في الشركة ذات المسؤولية المحدودة⁴. ولزوج المدير

¹ M. BERGERES et Ph. DUPRAT, op. cit., p. 75 : " De la même manière, l'assemblée générale pourrait allouer au gérant une prime dite « prime de bilan ». Là encore il serait indispensable de définir les critères d'établissement de la prime ainsi que les modalités de paiement."

² J. HONORAT, Attribution d'une retraite à un ancien dirigeant, B.R.D.A. 1987, n°12, pp. 6 et 7.

³ M. BERGERES et Ph. DUPRAT, op. cit., p. 75 et J. MESTRE et D. VELARDOCCHIO, Lamy. Soc. com., op. cit., n°2884, p. 1280.

⁴ F. LEFEBVRE, S.A.R.L, op. cit., n°34452, p. 431 et J. MESTRE et D. VELARDOCCHIO, Lamy. Soc. com., préc.

حالة وفاته أن يحل محله وتقاضى معاش الأيلولة .

ثانيا : تعويض الخروج الممنوح للمدير

يمكن أن يتم الاتفاق على تعويض الخروج، أي مايسمى كذلك باتفاقيات التعويض أو كما سبق القول المضلات الذهبية إما وقت التحاق المدير بوظيفته أو أثناء ممارستها أو اثر مغادرته لها، فهو مبلغ جزافي يمنح للمستفيد دفعة واحدة بعد تركه للوظيفة، سواء تم ذلك بصفة إرادية كانتهاء مدة الوكالة أو الاستقالة، أو بصفة غير إرادية كالعزل¹.

إنّ اتفاقيات التعويض تثير العديد من التساؤلات حول طبيعتها القانونية، فالرأي الغالب في الفقه الفرنسي يرى أنه وان كان من الممكن القول أنّ هذا المبلغ ما هو إلا عنصرا من عناصر الأجر المخول للمديرين، إلا أنه لا بد من الإشارة إلى الفرق الوارد بينهما، فالأجر يقصد به المزايا المالية أو المادية المحصل عليها مقابل عمل أو خدمة، أما التعويض فهو الجزاء المترتب عن عدم تنفيذ العقد أو عن تحقق ضرر والذي يكمن في فقدان الوظيفة.

نظريا، فالتعويض يجوز وصفه بأنه نوع من الأجر أو بالأحرى أجر مؤجل أو استثنائي، أما عمليا، فهو يأخذ شكل بند أو شرط وارد في عقد التعيين تماما كما هو الأمر بالنسبة للأجر، فهو يهدف إلى اجتذاب المديرين نظرا للمزايا المالية المغرية. وعليه، فهذا الشرط يأتي ليكمل الأجر، إذ هو عنصر من عناصره، وبالتالي سيبتعد عن معناه الكلاسيكي المتمثل في تعويض ضرر ناجم عن خطأ. فضلا عن ذلك، فخروج المدير من الشركة لا يكون دوما إجباريا، بل قد يكون كذلك اختياريا كالاستقالة، مما يدفع إلى الاستفسار عن مدى إمكانية الحديث عن التعويض في هذه الحالة الأخيرة، أو إذا ما كان الغرض من الاتفاقية هو استبعاد بعض الأشخاص من الدخول في الشركة على أساس أنهم سيلزمون بها، كما أنه يتم التساؤل كذلك عن الضرر المفروض إصلاحه بهذا التعويض، بما أنّ فقدان الوظيفة مرتبط بها، وأنّ المدير قبل بهذا الخطر منذ البداية وهو على

¹ F. LEFEBVRE, S.A.R.L, préc.

دراية¹.

ولعدم توافر نص قانوني ينظم هذه المسألة، يمكن القول أنه جائز بشرط أن لا يكون مبالغاً فيه، وأن لا يعرقل العزل الحر² سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أو يضع حاجزاً أمام الشركاء لاتخاذ القرار، حيث أنهم قد يتراجعون أمام المبالغ المالية الضخمة التي تنقل كاهل الشركة³.

إنّ مثل هذا الاتفاق والمنصوص عليه مسبقاً أو لاحقاً في عقد الشركة، قد يدفع بالمدير إلى قبول الالتحاق بالمنصب نظراً للضمانات المقررة وخاصة في حالة العزل، حيث له حماية إضافية إذا ما تخلص الشركاء منه في أي وقت، إلى جانب الحق في التعويض حالة عزله دون سبب مشروع. فالتعويض يعد وجوباً في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، ولقد رأى جانب من الفقه الجزائري وبصدد تحليله للمادة 579 الفقرة الأولى من القانون التجاري⁴ أنّ هنالك مفارقة بين النص بالصياغة العربية والفرنسية. فهو وجوبي في النص العربي لاستعمال عبارة " يكون موجبا"، وجوازي في النص باللغة الفرنسية لاستعمال الفعل " peut"، ولقد اعتبر أنه يجب الأخذ بالنص العربي لكونه الأصل، وقد أصاب المشرع ولو أنّ ذلك تم صدفة لخطأ في الترجمة⁵، أما في

¹ J. EL. AHDAB, *Les parachutes dorés et autres indemnités conventionnelles de départ des dirigeants : approche pluridisciplinaire et comparée*, Rev. soc. 2004, p.18, spéc. n°2, p. 20 et n°8, pp. 24 à 26.

² يعد المدير قابلاً للعزل سواء تم تعيينه لمدة محددة أو لأجل غير معلوم، ولو أنّ تحديد المدة قد يؤدي إلى الخلل والاعتقاد أنه غير قابل للعزل خلال تلك الفترة من الزمن. فالغاية من تبيان المدة هو تفادي دفع الحق في التعويض إذا ما عزل المعنى بالأمر دون سبب مشروع، إذ تنتهي وظيفته في هذه الحالة بحلول الأجل المتفق عليه مسبقاً.

V. M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *De quelques pratiques contestables en droit algérien des sociétés commerciales*, in *Pérégrinations en droit algérien des sociétés commerciales*, Edik, éd. 2002, p. 35, spéc. n°21, p. 65.

³ F. DERRIDA, *Gérant*, J.C.P. 1970, n°56, p. 5 : " enfin, en pratique, il atténue grandement le principe de libre révocation, les associés pouvant reculer devant les incidences pécuniaires de leur décision. "

⁴ Concernant le droit français, v. art. L. 223-25 al. 1 C. com. fr : " Le gérant peut être révoqué par décision des associés dans les conditions de l'article L. 223-29, à moins que les statuts prévoient une majorité plus forte. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à des dommages et intérêts...."

⁵ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

شركة التضامن فالتعويض جوازي¹.

وفيما يخص شركة التوصية بالأسهم، يلاحظ أنّ المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي لم يبين طريقة العزل، إذ اكتفى بالقول في المادة 715 ثالثا 1 الفقرة الثالثة من نفس القانون " أنّ المسير شريكا كان أم لا يعزل وفقا للشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي "، دون بيان إن كان الأمر متعلقا بكيفية اتخاذ القرار أو نظام العزل. لذا، لا بد من البحث عن الحل الواجب التطبيق حالة عدم تحديد نظام العزل إذا ما كان القانون الأساسي صامتا أو نص على أغلبية معينة. هذا، ويرى نفس التيار² أنّ الأخذ بطريقة العزل لسبب مشروع هو الأفضل لأنه يتماشى مع ما هو عليه الأمر في باقي الشركات التجارية، فالعزل لسبب مشروع يقابله دائما العزل القضائي لسبب قانوني.

كما أنّ شركة التوصية بالأسهم تسري عليها أحكام شركة المساهمة إذا ما وجد فراغ قانوني³، وبما أنّ المادة 613 من القانون التجاري الجزائري مستبعدة فيمكن الاستناد إلى أحكام شركة التوصية البسيطة والتي تخضع بدورها لأحكام شركة التضامن⁴. زيادة على ذلك، فللمدير الحق في التعويض كذلك في كل من شركات الأشخاص، الشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة التوصية بالأسهم إذا ما عزل بصفة تعسفية، أي في ظروف مهينة أو جورية تمس بشرف وسمعة المدير المعزول، أو إذا ما عزل دون احترام مبدأ الوجاهية، بمعنى دون أن تعطى له فرصة للدفاع عن نفسه، وهذا نظرا للضرر اللاحق من جراء ذلك طبقا للمادة 124 المعدلة من القانون المدني الجزائري⁵ التي تنص على " كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من

¹ المادتان 559 الفقرة 5 و 563 مكرر ق.ت.ج.

² ف. زراوى صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

³ المادة 715 ثالثا الفقرة 3 ق.ت.ج. " تطبق القواعد المتعلقة بشركات التوصية البسيطة وشركات المساهمة باستثناء المواد من 610 إلى 673 المذكورة أعلاه، على شركات التوصية بالأسهم مادامت تتطابق مع الأحكام الخاصة المنصوص عليها في هذا الفصل."

⁴ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

⁵ Concernant le droit français, v. art. 1382 C. civ. fr : " Tout fait quelconque de l'homme qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer."

كان سببا في حدوثه بالتعويض.

وبالنسبة لتقدير مبلغ التعويض، فيرجع أمره إلى القضاء، والذي عليه أن يأخذ بعين الاعتبار فقدان الأجر، الذي كان من المفروض أن يستفيد منه إلى غاية نهاية الوظيفة، وإما الشروط التي تم فيها العزل والظروف التي تجبر المدير الشريك الانسحاب من الشركة¹.

إنّ الحق في التعويض يوفر للمدير نوعا من الاستقرار، والذي يعد ضروريا لممارسة مهامه التي لا تخلوا من المخاطر، بحيث قد يتعرض للمتابعة المدنية والجزائية والمالية حالة ارتكابه خطأ في الإدارة أو مخالفته لمصلحة الشخص المعنوي.

الباب الثاني : تحديد أجر المدير في شركة المساهمة

يعتبر مجلس الإدارة في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، الهيئة الإدارية الرئيسية وتتمثل مهمته في إدارة الشركة ورسم سياستها. فهو يتمتع بسلطات واسعة² كما له الحق في أجور مختلفة قامت بتعدادها المادة 631 من القانون التجاري الجزائري³ على سبيل الحصر، إذ حظرت تقاضى أية أجره أخرى سواء دائمة أو غير دائمة غير منصوص عليها. ولعل الغرض من ذلك هو تقادى التجاوزات، أي حتى لا تترك الحرية بيد الشركاء في تحديد الأجور التي يرونها مناسبة إلى حد المبالغة فيها، خاصة وأنّ أعضاء مجلس الإدارة هم مساهمين إلزاميا لوجوب امتلاكهم أسهم الضمان التي تمثل 20% من رأسمال الشركة⁴. وهكذا، فإنّ للقائمين بالإدارة أن يحصلوا على أجور مرتبطة

¹ Rev. fid., S.A.R.L et E.U.R.L, op. cit., n°230, p.79.

² المادتان 622 و 623 ق.ت.ج

³ Concernant le droit français, v. art. L. 225- 44 C. com. fr : " Sous réserve des dispositions de l'article L. 225-22 et de l'article L. 225-27, les administrateurs ne peuvent recevoir de la société aucune rémunération, permanente ou non, autre que celles prévues aux articles L. 225-45, L. 225-46, L. 225-47 et L. 225-53."

Toute clause statutaire contraire est réputée non écrite et toute décision contraire est nulle."

⁴ المادة 619 ق.ت.ج.

Concernant le droit français, v. art. L. 225-25 C. com. fr.

بممارسة الوظيفة، منها بدل الحضور والمكافآت¹ ولو أنه في إطار القانون الفرنسي لم يعد للصنف الثاني وجود - ألغى بموجب القانون رقم 75-1347 الصادر في 31 ديسمبر 1975 السالف ذكره-، وهذا بسبب عدم مرونة المكافآت، حيث أن الجمعية العامة غير العادية كانت مضطرة لتعديل مقدارها في كل مرة هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنها كانت تؤدي إلى العديد من التجاوزات لعدم وضع حد أقصى لا يمكن تعديده، إضافة إلى اعتبارات ضريبية²، وعليه كل شرط في القانون الأساسي أو كل قرار يخول للقائم بالإدارة الحق في المكافآت يعتبر باطلاً وكأن لم يكن³.

علاوة عن ذلك، فإنّ لعضو مجلس الإدارة الحق في أجور استثنائية وأجور تابعة للوظيفة⁴، دون نسيان أجره حالة الجمع بين منصب مدير وعامل بالشركة وفقاً للشروط المتطلبة قانوناً⁵.

ولرئيس مجلس الإدارة والمدير العام الحق في تقاضي أجور لتوليهم الإدارة العامة للشركة، إضافة إلى تلك التي ترجع لهم بصفتهم قائمين بالإدارة. وإذا كان المشرع الجزائري قد خول لمجلس الإدارة صلاحية تحديد أجر الرئيس⁶، فإنه على النقيض من ذلك لم يتعرض لأجر المدير العام، حيث أشار إلى المادة 639 من القانون التجاري الجزائري والمتعلقة بتعيينه، وهذا خلافاً للمشرع الفرنسي والذي خول لمجلس الإدارة

¹ المادة 632 ق.ت.ج.

Concernant les jetons de présence, v. en droit français, art. L. 225-45 C. com. fr. : " L'assemblée générale peut allouer aux administrateurs en rémunération de leur activité, à titre de jetons de présence, une somme fixe annuelle que cette assemblée détermine sans être liée par des dispositions statutaires ou des décisions antérieures. Le montant de celle-ci est porté aux charges d'exploitation. (L. n° 2001-420 du 15 mai 2001) « Sa répartition entre les administrateurs est déterminée par le conseil d'administration »".

² D. GIBIRILA, *Le dirigeant de société, statut juridique, social et fiscal*, Litec, éd. 1995, n°144, p. 107.

³ Art. 107 al. 2 loi n°1347-75 du 31 décembre 1975, préc.

⁴ المادتان 633 و 634 ق.ت.ج.

Concernant les rémunérations exceptionnelles, v. en droit français, art. L. 225-46 C. com. fr. et pour le remboursement des frais, v. art. R. 225-33 C. com. fr.

⁵ المادة 615 ق.ت.ج.

⁶ المادة 635 ق.ت.ج. هذه المادة لم تذكر في التعداد الوارد في المادة 631 من نفس القانون.

تحديد أجر المدير العام والمدير العام المفوض¹ .

وفيما يخص شركة المساهمة ذات مجلس المديرين وذات مجلس المراقبة، أي ما يسمى بالنظام الجديد، فإنّ لعضو مجلس المراقبة²، الذي يعد الهيئة الرقابية في الشركة³ الحق في تقاضى مبلغا ثابتا كأجر يقيد في تكاليف الاستغلال وذلك بناء على قرار صادر عن الجمعية العامة العادية⁴، كما يسوغ لمجلس المراقبة منح أجور استثنائية عن المهام أو الوكالات المعهودة لأعضاء هذا المجلس والتي تقيد بدورها في تكاليف الاستغلال⁵.

أما رئيس مجلس المراقبة والذي يعين من طرف هذا المجلس لاستدعائه وإدارة المناقشات فلم توضح طريقة تحديد أجره ولا الهيئة المكلفة بذلك⁶. في حين أنّ المشرع الفرنسي قد أهل صراحة مجلس المراقبة لتحديد أجر الرئيس⁷، كما منع تقاضى أية أجره لم ترد ضمن النص القانوني⁸. وهذه نقطة اختلاف كذلك مع التشريع الجزائري الذي قام فقط بتعداد الأجور المخولة لأعضاء الهيئة الرقابية.

وبالنسبة لمجلس المديرين والذي يعتبر هيئة إدارية جماعية مصغرة⁹، فالمادة 647

V. art. L. 225- 47 al. 1 C. com.fr : " Le conseil d'administration élit parmi ses membres un président qui est, à peine de nullité de la nomination, une personne physique. Il détermine sa rémunération."

¹ Art. L. 225- 53 al. 3 C. com. fr : " Le conseil d'administration détermine la rémunération du directeur général et des directeurs généraux délégués."

² إنّ عضو مجلس المراقبة هو مساهم الزاميا لضرورة امتلاكه أسهم الضمان وذلك وفقا للمادة 659 ق.ت.ج.

³ المواد 654، 655 و 656 ق.ت.ج.

⁴ المادة 668 ق.ت.ج.

V. art. L. 225-83 C. com. fr.

⁵ المادة 669 ق.ت.ج.

V. art. L. 225-84 C. com. fr

⁶ المادة 666 ق.ت.ج.

⁷ Art. L.225-81 al. 1 C. com. fr : " Le conseil de surveillance élit en son sein un président et un vice-président qui sont chargés de convoquer le conseil et d'en diriger les débats. Il détermine, s'il l'entend, leur rémunération."

⁸ Art. L.225-85 al. 1 C. com.fr : " Les membres du conseil de surveillance ne peuvent recevoir de la société aucune rémunération, permanente ou non, autre que celles qui sont prévues aux articles L. 225-81, L. 225-83 et L. 225-84 et, le cas échéant, celles dues au titre d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif."

⁹ ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس السالفة الذكر.

من نفس القانون نصت على أنه " يحدد عقد التعيين كيفية دفع أجر أعضاء مجلس المديرين ومبلغ ذلك ". وقد بقي المشرع صامتا حول مسألة تحديد أجر الرئيس والمدير العام، إذ اقتصر على تبيان الهيئة التي تتولى التعيين فقط¹.

انطلاقا مما سبق قوله، ينبغي الوقوف على أجر المدير في شركة المساهمة من خلال فصلين، يهتم الفصل الأول بالأجور العامة الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة ولأعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات النظام الجديد، ويتناول الفصل الثاني الأجور الخاصة الممنوحة لممثلي الشركة، أي للرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظامين الكلاسيكي والحديث.

الفصل الأول : الأجور العامة الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة ولأعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات النظامين الكلاسيكي والحديث.

يثير أجر المدير صعوبات من الناحية العملية، لأنه وإن كان من المنطقي حصول الهيئة الإدارية على مقابل نظير الخدمات المقدمة للشركة والجهد المبذول، وكذا الوقت المخصص والمسؤولية الواقعة على عاتقها، إضافة إلى إمكانية عزلها في أي وقت²، غير أنّ الأجور المبالغ فيها قد تشكل خطرا على استمرارية الشخص المعنوي. إن محاولة وضع توازن بين مصالح المدير والشركة يظهر عسيرا، حيث ليس من السهل تقدير الأجر نظير إبداء آراء سديدة على القيام بمهام هو ملزم بها³.

وقد سبقت الإشارة أعلاه، إلى أن المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي اعتنى بتنظيم أجر مديري شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، وذلك من خلال العديد من المواد القانونية بهدف وضع حد للتجاوزات، التي شهدتها القانون الفرنسي سابقا، أي قبل التعديل الذي تم بموجب قانون 4 مارس 1943 وقانون 24 جويلية 1966⁴. هذا، وإن

¹ المادتان 644 الفقرة 1 و652 الفقرة 2 ق.ت.ج.

² ينجم عنه عدم استقرار المعنى بالأمر وتخوفه المستمر.

³ Y. GUYON, *Droit des affaires*, T. 1, *Droit commercial général et sociétés*, Economica, 11^{ème} éd., 1990, n°325, pp. 339 et 340.

⁴ إنّ المادة 22 الفقرة الأولى من قانون 24 جويلية 1867 كانت تنص صراحة على أنّ القائمين بالادارة هم مجرد وكلاء مأجورين أم مجانيين دون بيان لطبيعة الأجر ولا لمقداره أو طريقة تحديده. وبالتالي، كان القانون

كل أجر مخالف لما ذكر في المادة 631 من القانون التجاري الجزائري يعد باطلا وكان لم يكن. وعليه، فإنّ جانبا من الفقه اعتبر أنّ مكافآت المجهود المخولة للقائمين بالإدارة - بناء على قرار صادر عن الشركاء في إطار الجمعيات العامة- تعد باطلة وذلك لعدم استجابتها للتعداد الوارد في النص القانوني¹.

لا شك في أنّ المدير لن يتقاضى كل أصناف الأجر، إذ يمكن أن يتلقى بدل الحضور أو المكافآت أو كلاهما معا، فالأمر إذن سيختلف من شركة لأخرى، كما أنه قد يحصل على مبالغ طائلة خاصة إذا ما كان قائما بالإدارة في عدة شركات مساهمة لها مقرها بالجزائر. وتجدر الملاحظة هنا إلى أنّه إذا ما كان المعني بالأمر شخصا طبيعيا فلا يجوز له الانتماء إلى أكثر من خمسة (5) مجالس إدارة²، أما الشخص المعنوي فلا يطبق الحظر المتعلق بعدد المناصب على ممثله الدائم.

هذا وإنّ المشرع الجزائري قد اكتفى فقط بالإحالة إلى عقد التعيين لتحديد كيفية دفع أعضاء مجلس المديرين ومبلغ ذلك، بمعنى أنّه ترك لمجلس المراقبة الحرية في تحديد الأجر خلافا لما هو عليه الوضع في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة. من ثم، لا بد من التعرض لأجر المدير في شركة المساهمة من خلال مبحثين، يخص المبحث الأول لدراسة الأجر الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة، أما المبحث الثاني فسيتناول الأجر المخولة لأعضاء مجلس المديرين.

الأساسي يتضمن الأجر التي من المفروض ان يحصل عليها القائمين بالادارة والتي كانت تكمن في بدل الحضور من جهة والمكافآت من جهة أخرى. لكن الحرية الممنوحة أدت الى التعسف، الى أن صدر قانون 4 مارس 1943 - والذي كان له طابعا دائما خلاف قانون 28 فيفري 1941 والمحدد لبديل الحضور والمكافآت- في مادته 11 والذي كان يبين طبيعة الأجر الممكن تقديمها ، كما وضع حدا أقصى لا يمكن تجاوزه بالنسبة للمكافآت. إنّ قانون 24 جويلية 1966 قد أيد معظم الأحكام السابقة، فضلا عن منعه تقاضي اية أجره غير منصوص عليها.

¹ M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *De quelques pratiques contestables en droit algérien des sociétés commerciales*, op. cit., p. 35, spéc. n^{os} 32 et 33, pp. 81 et 82.

² المادة 612 ق.ت.ج

V. art. L. 225-21 al. 1 C. com. fr : " Une personne physique ne peut exercer simultanément plus de cinq mandats d'administrateur de sociétés anonymes ayant leur siège sur le territoire français."

المبحث الأول : الأجر العامة الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة

إنّ وظيفة المدير نادرا ما تكون مجانية¹. لذا، فإنّه عادة ما يتلقى القائم بالإدارة أجرا لقاء وظيفته في الشركة والتي أخضعها المشرع لتنظيم خاص، وذلك خشية من تعسف المساهمين المالكين لأغلبية الأسهم الذين يعدون عادة أعضاء في مجلس الإدارة² والذين يقررون منح أجر مبالغ فيها إضرارا بمصلحة الشخص المعنوي تحقيا لمصالحهم. وتتمثل هذه الأجر في الأجر العادية، أي بدل الحضور والمكافآت الممنوحة أثناء ممارسة الوظيفة، بالإضافة إلى أجر استثنائية وتابعة للمنصب، وهذا ماسيتم تناوله من خلال المطلبين الآتين.

المطلب الأول : الأجر العادية، أي بدل الحضور والمكافآت النسبية

يستحق عضو مجلس الإدارة أجرا عن إدارته للشركة، وقد يعد هذا الأخير إما مبلغا ثابتا سنويا لادخل له بأرباح الشركة ولا بخسائرها، يسمى " بدل الحضور"، وقد يكون نسبة معينة من الأرباح القابلة للتوزيع، على أنّه يجوز الأخذ بكلا الطريقتين أو بأحدهما، عملا بما جاءت به المادة 632 من القانون التجاري بالنص على أنّه " تمنح الجمعية العامة للقائمين بالإدارة مكافأة عن نشاطات أعضائه ، مبلغا ثابتا سنويا عن بدل الحضور. ويقيد هذا المبلغ على تكاليف الاستغلال.

وتمنح مكافآت نسبية لمجلس الإدارة طبقا للشروط المنصوص عليها في المادتين 727-728 أدناه."

¹ رأى تيار من الفقه الفرنسي أنّه ورغم ذكر الأجر التي يمكن أن يأخذها القائم بالادارة صراحة، الا أنّه لامانع من أن تكون وظيفته مجانية قياسا على ما هو عليه الأمر بالنسبة للوكيل، لكن دون أن يؤثر ذلك على وضعه المادي، وهذا نظرا لعدة أسباب من بينها أنّ القائم بالادارة هو مساهم اجباريا، وبالتالي فله الحق في الأرباح ، كما أنّه يمكنه الجمع بين صفة مدير وصفة عامل في نفس الوقت وعليه سيستحق الأجر لاكتسابه هذه الصفة الثانية.

V. A. MOREAU, op. cit., n°105, p. 158 et P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de société anonyme et contrôle des conventions*, Bull. Joly soc. 1996, n°203, p. 567, spéc. n°11, p. 571.

² هم من يتولى طرح مشروع تخصيص المبالغ على الجمعية العامة للمصادقة والتصويت عليه.

من خلال هذا النص يتضح أنّ للقائمين بالإدارة الحق في الحصول على نوعين من الأجر أحدهما ثابت والآخر متغير واللذان سيتم دراستهما إبتاعاً.

أولاً : بدل الحضور المخول لأعضاء مجلس الإدارة

يرى تيار من الاجتهاد الفرنسي أنّ بدل الحضور لا يعتبر حكراً على الهيئة الإدارية فقط، بل يجوز منحه كذلك للمساهمين مقابل الأسهم الممثلة في إطار الجمعيات العامة، وهي تقنية مستعملة لمواجهة غياب المساهمين عن حضور الجلسات- وذلك لامتلاك رأس المال من قبل عدد هائل من الحاملين ولا مبالاتهم بسير أعمال الشركة-، فهي مكافأة عن المثابرة والإمعان و المداومة¹.

وقد نص المشرع الجزائري على أنه تمسك في كل جمعية ورقة للحضور تتضمن مجموعة من البيانات². تبعا لهذا لا بد من دراسة بدل الحضور المخول للهيئة الإدارية من عدة جوانب.

أ- طبيعة بدل الحضور الممنوح لأعضاء مجلس الإدارة

يعد بدل الحضور الجزء الثابت من الأجر الذي يستفيد منه المدير، وتختلف أهميته بالنظر إلى كفاءته ومركز الشركة، ولا دخل له بأرباح الشركة ولا خسائرها، فللقائم بالإدارة الحصول عليها ولو كانت الميزانية سلبية. وبالنسبة لطبيعته، فهو في الأصل أجر استثنائي مخصص لمكافأة أعضاء مجلس الإدارة عن مثابرتهم في حضور جلسات المجلس ولتشجيعهم على المساهمة في حياة الشخص المعنوي بصفة فعالة.

وبمرور الزمن اختفى هذا المفهوم في إطار القانون الفرنسي لكن التسمية ظلت

¹ P. NUGER, *La rémunération des administrateurs des sociétés anonymes*, th. Paris, 1949, p. 11 :
" Les jetons de présence dans une société anonyme ne sont pas l'apanage exclusif des administrateurs...en effet, un jeton de présence, minime, sans doute, est attribué à chaque actionnaire au prorata des actions représentées lors des assemblées....pour lutter contre « l'absentéisme des actionnaires »...la distribution faite dans ce cas aux actionnaires se présente comme un remède et palliatif et ces jetons prennent plus précisément le caractère d'une prime d'assiduité."

² المادتان 681 و 820 ق.ت.ج.

قائمة، إذ أصبح عبارة عن مبلغ سنوي جزافي¹ وإجمالي مقدم للمعني بالأمر بهدف تعويضه عن الوقت الضائع، فضلا عن عدم الاستقرار الوظيفي - نتيجة قابلية عزله في أي وقت-، وعن تنقلاته من أجل تنفيذ الوكالة، وكذلك تغطية للمسؤولية الواقعة على عاتقه²، يوزعه المجلس بصفة حرة بين أعضائه، مهما كان عددهم دون أن يكون حضورهم ضروريا، حيث أصبح يمنح للحاضرين وللغائبين عن جلسات المجلس³.

لا يجوز أن يشكل بدل الحضور اجرا نظير العمل المقدم للشركة تحت طائلة إعادة تكيفه من قبل القضاء وإدارة الضرائب، فلا بد من التمييز بينه وبين أجر العامل⁴.

ويشكل هذا المبلغ الإجمالي⁵، الذي يعود توزيعه في النهاية لمجلس الإدارة، المقابل المادي أو النقدي للنشاط العادي لأعضاء المجلس، ولا يمكن دفعه بمنح أسهم لأنه مجرد مبلغ مالي، وبما أنه ثابت فهو لا يتأثر في تحديده بالمعطيات المتغيرة كيفما كانت طبيعتها كرقم الأعمال، النتائج المحققة، ولا بعدد الجلسات أو عدد أعضاء المجلس⁶.

ولكونه سنويا، فيمكن تحديده من لدن الجمعية العامة للمساهمين، إما بالنسبة للسنة الجارية أو السنة الماضية، أي المقفلة أو حتى للسنوات المستقبلية، إلى حين صدور قرار

¹ ان كان بعض الفقه الفرنسي قد استعمل عبارة تعويض جزافي للدلالة على بدل الحضور، الا أنّ هذه العبارة يؤخذ عليها، كون أنّ التعويض الغرض منه جبر الضرر اللاحق أو تسديد مصاريف معينة، وبالتالي فعبارة أجر هي الأصح، وهذا ما يبرر منحه ولو كانت الميزانية سلبية.

Ph. REIGNE, note sous Paris, 28 septembre 1990, R.F.C. mars 1991, p. 63.

² J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°733, p. 193 et J.-F. BULLE, op. cit., n°507, p. 222.

³ G. RIPERT par R. ROBLOT, *Traité de droit commercial*, L.G.D.J., T. 1, 12^{ème} éd., 1986, n°1275, pp. 917 et 918 ; Y. GUYON, préc. et A. TOUZEAU, th. préc., p. 36.

⁴ M. BERGERES et Ph. DUPRAT, op. cit., pp. 66 et 67.

⁵ قد يحدث من الناحية العملية، أن تقوم الجمعية العامة بتعيين بدل الحضور بصفة انفرادية، وذلك راجع وفقا لتيار من الفقه الفرنسي الى أنّ النص القانوني لم يعترض صراحة على منحه بصفة انفرادية، كما أنه تحدث عن القائمين بالادارة بنصه على أنه " تمنح الجمعية العامة للقائمين بالادارة.." وليس عن مجلس الادارة. وبالتالي، فهذه الطريقة مشروعة.

V. D. GIBIRILA, op. cit., n°145, p. 188 et J.-F. BULLE, op. cit., n°512, p. 224.

⁶ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°737, p. 194 : " La rémunération allouée à titre de jetons de présence est une somme fixe annuelle. Cette précision exclut la possibilité de déterminer les jetons de présence en fonction de paramètres variables tels que chiffre d'affaires, résultat...les jetons de présence ne paraissent pas pouvoir être payés en actions."

مخالف من طرف الشركاء بتعديله أو إلغائه تماما¹. وللجمعية العامة الحرية في منحه دون الالتزام بقرار سابق أو بند موجود في القانون الأساسي².

وتتبعي الإشارة في هذا الصدد، إلى أنّ بدل الحضور رأى النور في فرنسا قبل الثورة، حيث كان عبارة مدليات فضية ذات وزن معين وبها الرمز الملكي، ثم تغيرت بعد ذلك لتعود قطعا نقدية أو مالية فقط، وهذا ما تحقق عندما صدر قانون جرمنال في القرن الحادية عشر والذي عدل نظام البنك الفرنسي- إذ كانت آنذاك ذات طابع شرفي - فموجبه تم الاعتراف بجواز توزيع ما يسمى " حق الحضور" بين أعضاء مجلس الإدارة والذين كانت وظيفتهم مجانية. وعليه، استفاد القائمون بالإدارة في شركات التأمين من بدلات الحضور، التي كان من الممكن استبدالها نظير مبلغ من المال، مما يدل على أنّ لها طابع الأجر المعروف حاليا³.

ب- تحديد بدل الحضور المخول لأعضاء مجلس الإدارة

تعد الجمعية العامة للمساهمين وحدها مؤهلة للنظر حول ما إذا كان يجب منح بدل الحضور وتحديد مقداره، ولها الحرية المطلقة في ذلك. ومن المفروض اتخاذ القرار من لدن الجمعية العامة العادية السنوية والتي تفصل في حسابات السنة المالية، لكن وبما أنّ النص القانوني جاء عاما، حيث وردت عبارة "الجمعية العامة" دون أي توضيح، فيمكن القول أنّ الجمعية العامة كيفما كانت لها أن تتخذ القرار ولو انعقدت بصفة غير عادية، ليس هذا فحسب، إذ يحق للجمعية العامة غير العادية والمنعقدة للتداول حول مسائل أخرى متعلقة بتعديل نظام الشركة في كل أحكامه أن تأخذ القرار، بل وهي إلزامية حالة وجود بند في القانون الأساسي يحظر منح بدل الحضور، وذلك من أجل التعديل⁴.

¹ Rev. fid., *Société anonyme et société par actions simplifiée*, Groupe revue fiduciaire SA, éd. 1999, n°532, p. 165.

² F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48195, p. 785.

³ P. NUGER, th. préc., pp. 12 et 13.

⁴ هذا رغم أنّ الجمعية العامة غير العادية تتداول حسب نصاب قانوني وأغلبية أقوى، حيث « لا يصح تداولها الا اذا كان عدد المساهمين الحاضرين أو الممثلين، يملكون النصف على الأقل من الأسهم في الدعوة الأولى وعلى ربع الأسهم ذات الحق في التصويت أثناء الدعوة الثانية. فاذا لم يكتمل هذا النصاب الأخير، جاز تأجيل اجتماع الجمعية الثانية الى شهرين على الأكثر وذلك من يوم استدعائها للاجتماع مع بقاء النصاب

والجدير بالذكر، أنه وحتى تكون مداوات الجمعية العامة صحيحة ومنتظمة، فإنه يجب احترام مجموعة من الأحكام المنصوص عليها في القانون التجاري، والتي يترتب على مخالفتها البطلان¹ منها ما يتعلق بصحة الانعقاد من جهة، ومنها ما يخص شروط اتخاذ القرار من حيث النصاب القانوني والأغلبية من جهة أخرى.

1- استدعاء وانعقاد الجمعية العامة العادية

"تجتمع الجمعية العامة العادية مرة على الأقل في السنة خلال الستة أشهر التي تسبق قفل السنة المالية، فيما عدا تمديد هذا الأجل بناء على طلب مجلس الإدارة بأمر من الجهة القضائية المختصة التي تبت في ذلك بعريضة، ولا يقبل هذا الأمر أي طعن²". وترجع لها صلاحية الفصل في جميع المسائل المتعلقة بالسير العادي للشركة.

وتعتبر الجمعية العامة العادية للمساهمين مختصة باتخاذ القرار، ولا يجوز أن يتم خارج الجمعية عن طريق الاتفاق مثلا، فالنص صريح، حيث يشترط اجتماع المساهمين للمداولة.

أما استدعاءها، فيتم من طرف رئيس مجلس الإدارة والقائمون بالإدارة، إذ توقع عليهم عقوبات جزائية في حالة المخالفة³. كما يحق لكل معني بالأمر في حالة الاستعجال أن يلجأ إلى القضاء لطلب تعيين وكيل قضائي مكلف باستدعاء الجمعية

المطلوب هو الربع دائما. وتبت الجمعية العامة فيما يعرض عليها بأغلبية ثلثي الأصوات المعبر عنها، على أنه لا تؤخذ الأوراق البيضاء بعين الاعتبار اذا ما أجريت العملية عن طريق الاقتراع.» المادة 674 ق.ت.ج.

¹ المادة 733 الفقرة الثانية ق.ت.ج " لا يحصل بطلان العقود أو المداوات غير التي نصت عليها الفقرة المتقدمة الا من مخالفة نص ملزم من هذا القانون أو من القوانين التي تسري على العقود."

² المادة 676 ق.ت.ج.

³ راجع المادة 816 ق.ت.ج والخاصة بجنحة عدم استدعاء المساهمين من قبل القائمين بالادارة ورئيس المجلس، ولم يذكر المدير العام رغم أن له نفس سلطات الرئيس- وهي تسري على المدير الواقعي كذلك وفقا للمادة 834 -، كما أن المادة 817 من نفس القانون تتعلق بجنحة عدم اعلام المساهمين بتاريخ الجلسة. أنظر ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، السالفة الذكر.

العامة¹. ولمندوب الحسابات القيام بهذه المهمة²، مع ملاحظة أنّ له حق حضور كل جمعيات المساهمين³.

كما يتوجب على مجلس الإدارة إبلاغ المساهمين وأن يضع تحت تصرفهم قبل ثلاثين (30) يوما من انعقاد الجمعية العامة، الوثائق الضرورية لتمكينهم من إبداء الرأي عن دراية و إصدار قرار دقيق فيما يخص إدارة أعمال الشركة وسيرها⁴. وللشركاء حق الاطلاع على الوثائق خلال خمسة عشر (15) يوما قبل انعقاد الجمعية⁵.

هذا، ولا بد أن يكون بدل الحضور منصوصا عليه ضمن جدول الأعمال⁶ باعتباره موضوع عمل الجمعية حتى يعد القرار صحيحا⁷، مع الإشارة إلى أنّ المشرع الفرنسي اشترط ذكر ذلك صراحة⁸.

ولصحة انعقاد الجمعية ينبغي توافر النصاب القانوني، فلا يصح اجتماعها إلا إذا حاز عدد المساهمين الحاضرين أو الممثلين ربع الأسهم التي لها الحق في التصويت في الدعوة الأولى و لا يشترط أي نصاب في الدعوة الثانية¹. ولا يفترض حضور المساهم

¹ المادة 618 الفقرة 2 ق.ت.ج.

² المادة 715 مكرر 11 الفقرة 3 ق.ت.ج.

³ المادة 715 مكرر 12 ق.ت.ج.

⁴ المادة 677 ق.ت.ج.

⁵ المادة 680 ق.ت.ج.

⁶ إنّ المشرع الجزائري وقبل صدور المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 29 أبريل 1993، السالف الذكر، كان قد نص صراحة في المادة 644 الملغاة من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، على الهيئات التي تتولى استدعاء الجمعية العامة للانعقاد والمثمتلة في مجلس الادارة، مندوبي الحسابات، الوكيل المعين قضائيا وكذا المصفين، وفرض عليها كذلك في المادة 645 الفقرة 1 (الملغاة كذلك) على اعداد جدول الأعمال لكونه موضوع عملها حالة انعقادها. ولكن بعد التعديل تم الاحتفاظ فقط بالأحكام الجزائية في حالة مخالفة الأحكام المتعلقة بالاستدعاء .

⁷ المادة 818 ثانيا ق.ت.ج.

⁸ Arts. L. 225-45 et L. 225- 105 al. 3 C. com. fr.

¹ راجع المادة 675 الشطر 2 ق.ت.ج. يعد هذا النص علاجا لحالة غياب المساهمين وعقبا لهم عن عدم حضور جلسات الجمعية العامة، والتي لا تعتبر الا هيكلًا عضويا فقط، فالاجتماع الثاني يكون صحيحا حتى ولو حضره مساهم واحد. أنظر أحمد محرز، المرجع المذكور أعلاه، هامش رقم 1، ص 301.

شخصيا، حيث يحق له أن ينيب عنه زوجه أو مساهم آخر أو يعطي الوكالة لشخص آخر¹.

ويجوز معاقبة كل من منع المساهم عمدا من حضور جمعية المساهمين². كما يلاحظ أنّ المشرع الفرنسي على خلاف الجزائري³ قد أجاز أخذ القرارات عن طريق التصويت بالمراسلة، أو بواسطة الوسائل الالكترونية الحديثة، بمعنى الانترنت والمواصلات اللاسلكية إذا ما سمح بذلك القانون الأساسي للشركة، حيث يعد في هذه الحالة كل المساهمين حاضرين لحساب النصاب القانوني والأغلبية⁴.

2- مداولة الجمعية العامة

طبقا للمادة 675 الفقرة 3 من القانون التجاري " تبت الجمعية العامة بأغلبية الأصوات المعبر عنها، ولا تؤخذ الأوراق البيضاء بعين الاعتبار إذا ما أجريت العملية عن طريق الاقتراع ". وللمساهم ممارسة حق التصويت إما شخصيا أو بواسطة وكيل

¹ أحمد محرز، المرجع السالف الذكر، هامش رقم 1، ص 300. وراجع المادة 646 من الأمر رقم 75 - 59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والتي ألغيت بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 29 أبريل 1993، السالف الذكر، رغم أنّه كان من الأصوب الاحتفاظ بها لبيان الوضع حالة الوكالة، والتي قد تعد وسيلة لشراء الأصوات بجمعية المساهمين، أي أنّ القرار سيعود في النهاية لمن يملك أكبر عدد من التوكيلات. ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

² المادة 814 أ.ل.ق.ت.ج.

³ ذكر المشرع الجزائري فقط امكانية استعمال الكتابة الالكترونية كدليل اثبات في المادة 323 مكرر المعدلة وذلك بمقتضى المادة 44 من القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية 26 يونيو 2005، العدد 44، الصفحة 17. وهكذا، وبما أنّ القانون المدني اعتد بالوسائل الحديثة فلا مانع من الأخذ بها كذلك في المسائل التجارية، لذا كان على المشرع ادراج حكم صريح في القانون التجاري وذلك لمواكبة التطورات العلمية التي تشهدها البشرية.

⁴ Art.L. 225-107 C. com. fr : " I- Tout actionnaire peut voter par correspondance, au moyen d'un formulaire dont les mentions sont fixées par décret en Conseil d'État ...II- Si les statuts le prévoient, sont réputés présents pour le calcul du quorum et de la majorité les actionnaires qui participent à l'assemblée par visioconférence ou par des moyens de télécommunication permettant leur identification et dont la nature et les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'État."

مفوض لهذا الغرض، وهو حر في إبداء الرأي الذي يراه مناسباً. وعليه يقع باطلاً كل اتفاق من شأنه منعه من التصويت في اتجاه معين أو حرمانه من ذلك مقابل منح أو ضمانات أو مزايا معينة¹. غير أنه يجوز حرمان الشريك من هذا الحق إذا لم يستكمل مبلغ الأقساط المستحقة من السهم النقدي في الآجال المحددة²، والتي هي خمس سنوات اعتباراً من تاريخ قيد الشركة في السجل التجاري³. ويبقى السهم اسمياً إلى أن يسدد كاملاً⁴. ومن حق أعضاء مجلس الإدارة المشاركة في تحديد المبلغ الاجمالي بصفتهم مساهمين، الأمر الذي قد يدفعهم إلى التصويت على النحو الذي يخدم مصلحتهم إلى حد المبالغة فيه.

وتجب الإشارة إلى أنه "يرجع حق التصويت المرتبط بالسهم إلى المنتفع في الجمعيات العامة العادية، ولمالك الرقبة في الجمعيات العامة غير العادية. ويمثل المالكون الشركاء للأسهم المشاعة في الجمعيات العامة بواحد منهم أو بوكيل وحيد، فإذا لم يحصل اتفاق عين الوكيل من القضاء بناء على طلب أحد المالكين الشركاء الذي يهمله الاستعجال. ويمارس حق التصويت من مالك الأسهم المرهونة¹". ويكون حق التصويت المرتبط بأسهم رأس المال أو الانتفاع متناسباً مع حصة رأس المال التي تنوب عنها ولكل سهم صوت على الأقل، وكل شرط مخالف لا يعتد به، بمعنى أن المشرع أخذ بمبدأ التصويت المتناسب، على أنه يحق للقانون الأساسي أن ينص على عدد الأصوات التي يحوزها كل مساهم في الاجتماعات، بشرط أن يفرض هذا التحديد على جميع الأسهم دون تمييز فئة عن أخرى².

¹ المادة 814 ثالثاً ق. ت. ج.

² المادة 715 مكرر 49 ق. ت. ج.

³ تدفع الأسهم المالية بنسبة الربع (¼) من قيمتها الاسمية، ويتم وفاء ما تبقى، أي 75 % مرة واحدة أو عدة مرات بناء على قرار من مجلس الإدارة أو مجلس المديرين ولا يمكن مخالفة هذه القاعدة الا بنص تشريعي صريح. أنظر المادة 596 ق. ت. ج.

⁴ المادة 715 مكرر 52 ق. ت. ج.

¹ المادة 679 ق. ت. ج.

² المادتان 684 و685 ق. ت. ج.

زيادة على ذلك، لا مانع طبقا للقانون التجاري الجزائري من إنشاء فئة معينة من الأسهم تتمتع بحق تصويت يفوق عدد الأسهم التي بحوزتها، أي الأسهم ذات التصويت المتعدد¹، والتي انتقدت من لدن جانب من الاجتهاد الجزائري² لكونها تخل بمبدأ المساواة بين المساهمين³، حيث اقترح الأخذ بالتصويت المزدوج كما فعل المشرع الفرنسي وهذا وفق شروط معينة⁴.

وإذا كان المساهم شخصا معنويا، فله أن ينيب عنه شخصا طبيعيا، أما القاصر والمحجور عليه، فيحل محلها الولي أو الوصي أو القيم، على اعتبار أن الحضور والتصويت من أعمال الإدارة التي تدخل في اختصاصاتهم¹.

ولابد من التنويه إلى أن هنالك أشخاص لهم حق حضور الجمعية دون التصويت فيها، كممثلي جماعة حاملي سندات الاستحقاق²، فيعد دورهم استشاريا³. كما نجد كذلك

¹ المادة 715 مكرر 44 ق.ت.ج " يمكن تقسيم الأسهم العادية الاسمية الى فئتين اثنتين حسب ارادة الجمعية العامة التأسيسية :

- تتمتع الفئة الأولى بحق تصويت يفوق عدد الأسهم التي بحوزتها،....". في النص القانوني وردت عبارة أسهم عادية والتي تعد غير ملائمة، إذ يقصد بها الأسهم الاسمية الممتازة. ف. زراوي صالح، محاضرات مادة نظام المؤسسات السالفة الذكر.

² فالتصويت المزدوج كاف لضمان ولاء المساهمين وتفاذي تقديم عرض عام لشراء المؤسسة، ولاسيما الخارجي.

M. SALAH, *Les valeurs mobilières émises par les sociétés par actions*, Edik, 2001, n°11-1, pp. 24 et 25.

³ إن الأسهم ذات التصويت المتعدد تؤدي إلى تحك أقلية المساهمين على الأغلبية، كما أنها تنقص من حقوق أصحاب الأسهم العادية. ف. زراوي صالح، محاضرات مادة نظام المؤسسات السالفة الذكر.

⁴ Art. L. 225-123 C. com.fr.

¹ مصطفى كمال طه، المرجع السالف الذكر، رقم 501، ص 478.

² ليس لحاملي سندات الاستحقاق حق التدخل في حياة الشركة، فهم يشاركون في اطار الجمعيات العامة بصفة استشارية فقط دون الحق في التصويت، وسبب ذلك راجع لكونهم دائنين للشركة، أما الحق في التصويت فهو من الحقوق المعنوية المرتبطة بصفة مساهم. هذا ويطبق نفس الحكم على سندات المساهمة بما أنها سندات دين.

A. VIANDIER, *La notion d'associé*, L.G.D.J, 1978, n°184, p.176.

³ المادة 715 مكرر 91 الفقرة 2 ق.ت.ج.

ممثلي جماعة حاملي سندات المساهمة¹ ومندوبي الحسابات². ويعد سجل عند انعقاد الجمعية يثبت فيه حضور كل من له الحق في التصويت³.

ومن ثم على الجمعية العامة اثر تحديدها للمبلغ الإجمالي مراعاة وضعية الشركة ونشاطها، حتى لا يتجاوز الإمكانيات المادية للشخص المعنوي. وبمجرد التصويت على القرار، يصبح بدل الحضور دينا في ذمة الشركة حتى ولو كانت الميزانية-أي التي يحدد أو يدفع فيها- سلبية⁴.

وتجدر الملاحظة أنّ مقدار بدل الحضور في فرنسا كان منذ زمن بعيد ضئيلا، إذ تم وصفه بكونه بدل تسلية أو تعزية، لكن فيما بعد اختلف الوضع تحت تأثير القانون الجبائي على اعتبار أنّ المبلغ يقيد في تكاليف الاستغلال، وبالتالي لا يعد أساسا لحساب الضريبة¹. وبما أنّه لا توجد قاعدة موحدة منصوص عليها في القانون التجاري من حيث الحد الأدنى أو الأقصى، فإنّ مقدار بدل الحضور سيختلف من شركة لأخرى، كما أنّ أعضاء مجلس الإدارة باعتبارهم مساهمين فقد يبالغون في تقديره مخالفين بذلك مصلحة الشركة، وفي هذه الحالة فإنّ الجزء المبالغ فيه يعاد إدراجه ضمن الأرباح حتى يدخل في حساب الضريبة.

ج- توزيع بدل الحضور على أعضاء مجلس الإدارة

تقضي المادة 632² الفقرة الرابعة من القانون التجاري على أنّه " يحدد مجلس الإدارة كيفيات توزيع المبالغ الإجمالية التي تمثل بدل الحضور...".

¹ المادة 715 مكرر 79 ق.ت.ج.

² المادتان 715 مكرر 12 و 828 ق.ت.ج.

³ المادة 680 ق.ت.ج.

⁴ J. HAMEL, G. LAGARDE et A. JAUFFRET, *Droit commercial*, T. 1, *Sociétés, groupements d'intérêt économique, entreprises publiques*, par G. LAGARDE, Dalloz, 2^{ème} éd., 1980, n°646, p. 381.

¹ Y. GUYON, op. cit., n°325, p. 340 : " Pendant longtemps, leur montant a été assez faible : on parlait de jetons de consolation. Mais une évolution est en train de s'opérer sous l'influence du droit fiscal..ils constituent pour la société des charges d'exploitation. Ils sont donc déductibles des bases de l'impôt sur les sociétés..."

² Art. L. 225-45 C. com. fr : " L'assemblée générale peut allouer aux administrateurs en rémunération de leur activité, à titre de jeton de présence, une somme fixe annuelle...Sa répartition entre les administrateurs est déterminée par le conseil d'administration." et art. R. 225-33 C. com. fr : "Le

من خلال هذا النص يظهر جليا أنّ المشرع خول مجلس الإدارة صلاحية توزيع بدل الحضور، لكن دون إدراج عبارة " تحت طائلة بطلان القرار "، فهل معنى ذلك أنّه توجد هيئات أخرى يعود لها هذا الاختصاص؟

للإجابة عن هذا التساؤل يمكن الرجوع إلى ما جاءت به الحياة العملية بفرنسا، والتي بينت أنّ هنالك شركات منحت للجان خاصة صلاحية توزيع بدل الحضور بين القائمين بالإدارة، ولو أنّ هذه الطريقة انتقدت، إذ تم التوصل خلال المناقشات البرلمانية المتعلقة بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة أنّ لجان الأجر تتداول بصفة سرية، وأنّ مجلس الإدارة لا يتدخل إلا نادرا لتبيان رأيه وتقديم التفاصيل حول بدل الحضور¹.

علاوة على ذلك، فإنّ محكمة استئناف باريس في قرارها الصادر في 28 سبتمبر 1990² اعتبرت أنّ لرئيس مجلس الإدارة الحق في توزيع بدل الحضور المصوت عليه من لدن الجمعية العامة العادية وذلك بنسب متساوية بالنظر إلى الوقت المخصص من قبل القائمين بالإدارة، كما له أن يطلب تسديد الحصة التي تؤول إليه. هذا القرار كان محل اختلاف بين الفقه الفرنسي، فان كان البعض قد رأى أنّه لا يمكن العمل به على أساس أنّ النص قد منح لمجلس الإدارة فقط صلاحية التوزيع، وبالتالي فهو قاعدة من النظام العام لا يمكن مخالفتها³، فإنّه على النقيض من ذلك سلم اتجاه آخر بجواز الأخذ به لأنّ اختصاص مجلس الإدارة اعترف به قبل صدور القانون رقم 2001-420 الصادر في 15 ماي 2001 والخاص بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة⁴. وذلك بموجب المرسوم التنظيمي رقم 236-67 الصادر في 23 مارس 1967 وبالضبط المادة 93 الفقرة الأولى منه⁵.

conseil d'administration répartit librement entre ses membres les sommes globales allouées aux administrateurs sous forme de jetons de présence..."

¹ Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 27 avril 2000, p. 3465 : " Les comités de rémunération délibèrent trop souvent dans le secret et les conseils d'administration n'interviennent pas suffisamment pour donner leur avis et le détail des jetons de présence."

² Paris, 28 septembre 1990, D. 1990, IR, p. 269.

³ J. MESTRE et D. VELARDOCCIO, Lamy. Soc. com., op. cit., n°3370, pp. 1466 et 1467.

⁴ F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n° 482003, p. 786 : " Cette décision a été rendue sous le régime antérieur à la loi n°2001-420 du 15 mai 2001 qui a introduit la compétence du conseil d'administration dans le texte de l'article L. 225-45. Mais elle paraît conserver sa valeur car cette compétence était déjà prévue dans le décret du 23 mars 1967 sur les sociétés commerciales ".

⁵ Actuellement art. R. 225-33 C. com. fr.

في الحقيقة يمكن اتخاذ موقفين، يكمن الأول في أنه وان خولت صلاحية التوزيع لمجلس الإدارة، غير أنه ليس هنالك ما يدل على أنها قاعدة أمره لا يمكن مخالفتها، لأنه لو أراد المشرع ذلك لقام بإدراج عبارة " يحدد مجلس الإدارة تحت طائلة بطلان القرار" أو "يحدد مجلس الإدارة فقط كيفيات....". أما الموقف الثاني مفاده أن لمجلس الإدارة اختصاص حصري، لأن النص لم يذكر هيئات أخرى تعود لها صلاحية توزيع المبالغ الإجمالية، كما أنه لم يورد أي عبارة تجيز مخالفة الأحكام القانونية بالنص مثلا " يحدد مجلس الإدارة كيفيات التوزيع مالم يوجد اتفاق على خلاف ذلك"، ولعل الرأي الثاني هو الأصوب.

لكن كيف يتم التوزيع؟ أو ما هي طريقة التوزيع؟

في غياب بند صريح في القانون الأساسي أو قرار صادر عن الجمعية العامة-حالة التوزيع الفردي- يبين كيفية التوزيع، فإن لمجلس الإدارة الحرية التامة دون أن يكون مقيدا بضرورة القيام بتوزيع عادل وبنسب متساوية بين أعضائه، أو اتخاذ القرار بالإجماع، إذ تكفي الأغلبية¹. لكن تيارا من الاجتهاد الفرنسي على خلاف ذلك، قد ناد بوجود تطبيق قاعدة الإجماع كلما تم التوزيع بصفة غير متساوية لعدم الإضرار بمصلحة الأقلية²، وإن القرار الصادر لا يعتبر اتفاقيه منظمة ولا يستدعي الموافقة كما لا يخضع لإجراءات معينة³.

¹ تنص المادة 626 ق. ت. ج. على أنه: " لا تصح مداولة مجلس الإدارة إلا إذا حضر نصف عدد أعضائه على الأقل. ويعتبر كل شرط مخالف كأن لم يكن.

وتؤخذ القرارات بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين ما لم ينص القانون الأساسي على أغلبية أكثر...". هي نفس الأحكام في القانون الفرنسي، بيد أن هذا الأخير على خلاف القانون الجزائري قد سمح بأخذ القرارات عن طريق الوسائل الحديثة (عن بعد) - visioconférence - شريطة أن يسمح بذلك النظام الداخلي للشركة وأن لا يكون هنالك بند مخالف في القانون الأساسي، حيث يعتبر في هذه الحالة كل المشاركين حاضرين من أجل حساب النصاب القانوني والأغلبية.

V. arts. L. 225-37 et R. 225-21 C. com. fr.

² P. NUGER, th. préc., p. 20.

³ J. HONORAT, *Possibilité d'une répartition inégale des jetons de présence entre les administrateurs*, Rép. Défrénois 1986, n°4, p. 604.

ومن المفروض أن يجري التوزيع بطريقة متساوية، إلا أنه قد يحدث أن يتم ذلك بشكل غير متساوي لأسباب مختلفة، كأن يحصل بعض القائمين بالإدارة على نسب أعلى مقارنة مع غيرهم إذا ما كانت لهم وظيفة متميزة في الشركة، كما هو الوضع مثلا في القانون الفرنسي بالنسبة للقائمين بالإدارة والذين يعدون أعضاء في لجنة للدراسات¹، أو الذين يقومون بمهام خاصة كرئيس مجلس الإدارة أو المدير العام، أو لمكافأته عن المثابرة في حضور جلسات المجلس مما ينسجم مع الطابع الأصلي لبدل الحضور².

وإن كان البعض يرى أن حرية مجلس الإدارة مطلقة، فإن البعض الآخر يعتبر أن عدم المساواة لا تجد مصدرها إلا في اختلاف المهام، الكفاءات والمسؤوليات الواقعة على كاهل المعني بالأمر³.

على كل، فإن التوزيع المبالغ فيه، والذي من شأنه تفضيل مصلحة الأغلبية على الأقلية والمساس بحقوقهم، قد يشكل تعسفا في الأغلبية تحت طائلة بطلان القرار⁴ ولو أن هذا الطلب نادرا ما يرفع إلى القضاء وذلك لاكتفاء الأقلية-بمعنى القائمين بالإدارة الآخرين- بالجزء العائد لها أو لتخوفها من النتائج المترتبة، أي خلق نزاع بينها وبين أعضاء المجلس والذين لهم التأثير على القرارات في إطار الجمعيات العامة لاملاكهم أغلبية الأسهم في الشركة⁵.

¹ في التشريع الفرنسي يمكن لمجلس الإدارة تقرير تكوين لجان خاصة مكلفة بدراسة المسائل التي يقوم المجلس أو الرئيس بعرضها، وعليه فهو الذي يعين تشكيلتها واختصاصاتها - والتي تمارس وظيفتها تحت مسؤوليته-، كما له أن يقرر منح الأعضاء نسبة أعلى عن تلك العائدة للقائمين بالإدارة الآخرين.

Arts. R. 225-29 et R. 225-33 C. com.fr.

² F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48202, p. 786 et D. GIBIRILA, op. cit., n°147, pp. 110 et 111.

³ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°739, p. 195 : " D'autres considèrent que l'inégalité ne peut trouver sa source dans l'arbitraire du conseil, mais seulement dans une inégalité de charges, de responsabilités et de compétence."

⁴ F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, préc.

⁵ J. HONORAT, op. cit., n°4, p. 607 : " Il demeure toutefois que les seules personnes qui ont intérêt à soulever une nullité de cet ordre sont les autres administrateurs. S'ils s'en abstiennent, soit parce qu'ils se satisfont de leur portion congrue, soit parce qu'ils craignent simplement de ne pas être reconduits dans leurs fonctions, en se brouillant avec un collègue influent dans les assemblées d'actionnaires, la solution n'a que bien peu de chance de déboucher sur un procès."

ويستحق المدير الأجر عن المدة التي قضاها في الإدارة حتى ولو عزل أو استقال، وإذا ما كان شخصا معنويا¹ فبدل الحضور يعود له وليس لممثله، أي الشخص الطبيعي².

وابتداء من تاريخ صدور قرار التوزيع والذي يوضح كذلك كيفية الدفع-بمعنى شهريا أو كل ثلاثة أشهر أو سنويا- يصبح للقائمين بالإدارة صفة دائنين للشركة، ويتقدم هذا الدين بمرور خمس سنوات بما أنّ الأمر متعلق بمبلغ مستحق سنويا³. هذا، ولا بد من اتخاذ القرار من لدن الهيئة المختصة، بمعنى الجمعية العامة وليس المدير بصفة منفردة حتى يتم التوزيع، وفي حالة المخالفة فإنّ النص القانوني⁴ لم يرتب أي جزاء خلافا لما

¹ المادة 612 الفقرة 2 ق.ت.ج .

Art. L. 225-20 C. com.fr.

² إنّ المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي قد تطرق صراحة لأجر القائمين بالإدارة اذا ما كانوا أشخاصا طبيعيين، ولكنه لم يأت بحل فيما يخص الشخص الاعتباري القائم بالإدارة، وبالتالي فإنه طرح تساؤل مفاده لمن يرجع بدل الحضور في هذه الحالة؟ إنّ المعمول به في فرنسا وقبل صدور قانون 1975 -الذي ألغى المكافآت- أنّ المكافآت كانت ترجع للشخص المعنوي القائم بالإدارة والذي يتحمل المسؤولية التضامنية مع الممثل الدائم الذي يعد وكيلا عنه، أما بدل الحضور فقد كان من نصيب الممثل الدائم الشخص الطبيعي وهذا نظير الممارسة الفعلية لوكالته، اذ كان من المنطقي تخويل الممثل الدائم أجرا لقاء الخدمات المقدمة وخاصة اذا لم تكن الوكالة مأجورة. هذا الحل انتقد نظرا لتمييزه بين بدل الحضور والمكافآت، فحاليا القائم بالإدارة الشخص الاعتباري هو الذي أصبح له الحق في بدل الحضور، حيث يدفع له مباشرة، لكنه قد يحدث من الناحية العملية أن يقرر الشخص الاعتباري القائم بالإدارة منح كل أو جزء من هذا المبلغ للممثل الدائم أو دفعه له مباشرة وهذا لتبسيط اداري فقط، وتشكل المبالغ الموضوعة بين يدي الشخص الطبيعي عنصرا من عناصر الأجر. عموما يبقى أجر الممثل الدائم خاضعا من الناحية القانونية لبنود عقد الوكالة الذي يربطه بموكله.

B. OPPETIT, *Le représentant permanent d'une personne morale administrateur d'une société anonyme*, J.C.P. 1969, I, 85269, p. 157, spéc. n°26, p. 164 et M. GERMAIN, R. FOY et S. DE VENDEUIL, *Le représentant permanent d'une personne morale administrateur*, Actes pratiques février 1998, n°37, p.4, spéc. pp.7 et 8.

³ المادة 309 ق.م.ج : " تتقدم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد ولو أقر به المدين كأجرة المباني، والديون المتأخرة، و المرتبات والأجور، و المعاشات...."

V. art. 2277 al. 1^{er} C. civ. fr : "Se prescrivent par cinq ans les actions en paiement : des salaires ; des arrérages des rentes perpétuelles et viagères et de ceux des pensions alimentaires ; des loyers des fermages et des charges locatives ; des intérêts des sommes prêtées ; et généralement de tout ce qui est payable par année ou à des termes périodiques plus courts."

⁴ Art. L. 225-45 C. com. fr.

تقابله المادة 632 ق.ت.ج.

كان عليه الأمر سابقا قبل صدور القانون الفرنسي رقم 66 -537 المؤرخ في 24 جويلية 1966 -السالف الذكر- إذ كان يترتب عن ذلك البطلان¹.

وأخيرا، فإنّ تحديد وتوزيع بدل الحضور بين القائمين بالإدارة لا يمنع هؤلاء من التنازل عن حقهم في تقاضيه صراحة وانفراديا، كما أنّ دفعه لا يحول دون استعادة الشركة له حالة التعسف أو مخالفة الحظر الوارد في المادة 612 من القانون التجاري².

ثانيا : نظام المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة

اعتنى المشرع الجزائري بتنظيم مكافآت أعضاء مجلس الإدارة، حيث قام بوضع ضوابط تزيل اللبس عن كيفية منحها تقاديا لمنح أجور باهضة، إذ تخضع هذه الأخيرة لمجموعة من القواعد الأمرة والتي لا يمكن مخالفتها، حتى لا يقوم القائمون بالإدارة بتحديد أجورهم إفراطا بحقوق المساهمين الآخرين تحقيقا لمصالحهم الخاصة، فلا بد من تقاضي المساهمين للأرباح أولا.

وإذا كان للمكافآت أهمية بالغة، إلا أنّها لا تخلوا من العيوب، مما دفع المشرع الفرنسي إلى استبعادها سنة 1975³. وهكذا، سيتم دراسة المكافآت من خلال التعرض لطبيعتها والهيئة المؤهلة بتحديدتها وتوزيعها ودفعها ثم لمزاياها ومساوئها.

أ- طبيعة الحق في المكافآت

طرحنا عدة تساؤلات في إطار الفقه الفرنسي بالنسبة للطبيعة التي يمكن منحها للحق في المكافآت - وذلك قبل إلغائها-، وفي إجابته عن ذلك فإنه تشعب إلى نظريات

¹ L. AMIEL-COSME , op. cit., n°15, p. 4.

² تتعلق المادة 612 من القانون التجاري الجزائري كما سبق القول بعدم جواز انتماء الشخص الطبيعي في نفس الوقت الى أكثر من خمسة 5 مجالس ادارة لشركات مساهمة يوجد مقرها بالجزائر، أما الشخص المعنوي فلا يشمل الحظر. وهي نفس الأحكام في القانون الفرنسي مع اختلاف فيما يخص الجزاء، إذ أنّ هذا الأخير نص صراحة على ضرورة التخلي عن المنصب المخالف واعادة المبالغ المتحصل عليها بمناسبة الوظيفة، لكن دون أن يؤثر ذلك على صحة القرارات المتخذة بمعينته.

V. art. L. 225- 21C. com. fr.

³ Art. 107 al. 2, loi n°75-1347 du 31 décembre 1975, préc.

مختلفة والتي سنأتي على ذكرها إبتاعا :

-**النظرية الأولى** : ترى هذه النظرية أنّ المكافآت تشكل نسبة معينة من الأرباح التي يستفيد منها القائم بالإدارة نظرا "للمقدمات الصناعية"¹ التي قدمها، إذ له الحق في الأجر كالشخص الذي قدم أموالا نقدية أو عينية، فهو يمنح للشركة عمله، أي نشاطه، معارفه، علاقاته، ونفوذه أو تأثيره الصناعي، كما يعبر اسمه، الذي يظهر في كافة وثائق الشخص المعنوي، فهو "تقديم معنوي" من طبيعة خاصة. ويرجع أساس هذه النظرية للقانون الجبائي مما يفسر خضوع المكافآت للضريبة على القيمة المنقولة². ويتأتى عن هذا القول عدة نتائج من بينها :

للقائم بالإدارة بصفته شريكا الحق في اقتسام ما يسمى "المال الاحتياطي"³ و "فائض التصفية"⁴، لكن طبقا لجانب من الفقه ليس هنالك ما يدل على توزيع هذه الأرباح على القائمين بالإدارة هذا من جهة، ومن جهة أخرى لا وجود "للمقدمات الصناعية" في

¹ هذه النظرية تشبه المكافآت بالأرباح نظرا لارتباطها بنتائج الإدارة، مما يؤدي الى اعتبار القائم بالإدارة مساهما فعليا.

I.-G. JULIEN PIERRE, *Les rémunérations des dirigeants de sociétés anonymes, régimes juridique et fiscal*, th. Paris, 1971, p. 15.

² J. VERNIN, *Les tantièmes des administrateurs et directeurs*, th. Paris, 1926, p. 9 et P. NUGER, th. préc., p. 96 : "Dans un premier système, l'administrateur serait un apporteur d'industrie rémunéré au même titre qu'un apporteur en nature ou en numéraire. L'administrateur, dit-on fait apport à la société de son travail, de son activité, de ses connaissances, de ses relations, de son influence industrielle ; il prête son nom"

³ للمال الاحتياطي طبقا للفقه العربي مدلولان، أحدهما واسع والذي يراد به كل زيادة في قيمة الأصول الصافية للشركة تظهر عند حلها وتصفيتها بعد سداد الديون ورأس المال الى المساهمين، أما الضيق فهي المبالغ المستقطعة من الأرباح الصافية والتي توضع تحت تصرف الجمعية العامة لاستخدامها في الأغراض المحددة في القانون أو نظام الشركة أو القرار الصادر عنها. أنظر محمد فريد العريني، الشركات التجارية، المرجع السالف الذكر، رقم 327 ، ص 335.

⁴ التصفية هي عملية ملازمة لانقضاء الشركة، ويقصد بها مجموع الأعمال والاجراءات التي تتخذ لاستيفاء حقوق الشركة وسداد ديونها وحصر موجوداتها، بهدف تحديد صافي أموال الشركة التي توزع بين الشركاء بطريق القسمة. عزيز العكيلي، الشركات التجارية في القانون الأردني، المرجع السالف الذكر، رقم 98، ص 201.

شركة المساهمة¹، كما أنه ينبغي التمييز بين صفة مدير وصفة شريك، إذ لكل منهما ميزاته الخاصة².

ستعطي "المقدمات الصناعية" لصاحبها الحق في حضور الجمعيات العامة السنوية والتصويت فيها لكونه قائما بالإدارة من ناحية، وبصفته شريكا من ناحية أخرى. غير أن هذا لا يعد منطقيا، لأنّ الهدف من الجمعية العامة العادية السنوية هو تقييم الإدارة، وبالتالي لا يجوز أن يكون المعني بالأمر خصما وحكما في نفس الوقت³.

هذه النظرية تتعارض مع طبيعة العقد الذي يربط عضو مجلس الإدارة بالشركة، فهو عقد وكالة قابل للعزل من لدن المساهمين في أي وقت، الأمر الذي يؤدي إلى صعوبة سحب صفة شريك عن المدير رغما عنه في إطار الجمعية العامة بالأغلبية⁴.

إنّ النتائج المترتبة عن تطبيق هذه النظرية أدت إلى استبعادها تماما، فهي غير منطقية وقائمة على أسس غير قانونية⁵، حيث أنّ القائم بالإدارة ولو كان مساهما إجباريا، إلا أنّ لا يجوز الخلط بين الصفتين لتفسير طبيعة الحق في المكافآت، إذ توجد استقلالية بينهما فأحدهما شرط للآخر.

¹ طبقا لجانب من الفقه الجزائري استبعد العمل ضمنيا في شركة المساهمة وهذا ما يظهر من فحوى المادة 596 من القانون التجاري لكونها لا تشير الا للأموال النقدية والأموال العينية، كما أنه يجب أن يتم الاكتتاب بكافة رأس المال، فضلا عن ذلك تعد مسؤولية الشركاء محدودة، فهم لا يتحملون الخسائر الا بقدر مساهمتهم في رأس المال، مع الإشارة الى أنه لا بد من احترام الأدنى القانوني لتكوينه حماية للدائنين، والعمل غير قابل للحجز. أنظر ف. زراوي صالح، تقديم العمل في الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، السالفة الذكر، رقم 35، ص 48.

² F. TERRÉ, *La disparition des tantièmes, commentaire de la loi n°75-1347 du 31 décembre 1975*, Rev. soc. 1976, p. 237, spéc. n°4, pp. 239 et 240.

³ J. VERNIN, op. cit., pp. 13 et 14 : "...Il faudrait donc reconnaître aux administrateurs des voix en leur qualité d'administrateurs. Ils pourraient voter aux assemblées annuelles de fin d'exercice non seulement avec les voix qu'ils possèdent déjà en tant qu'actionnaires ...mais encore avec des voix qu'ils tiendraient de leur qualité propre d'administrateurs. Or, cette assemblée annuelle a précisément pour but d'apprécier la gestion des administrateurs...c'est même un non-sens : ...les administrateurs seraient juges et parties en même temps et dans leur propre cause."

⁴ J. VERNIN, op. cit., pp. 14 et 15.

⁵ P. LESCOT, *Les tantièmes des administrateurs de sociétés anonymes*, Rev. soc. 1921, p. 289, spéc. n°15, p. 305.

أما النظرية الثانية¹، فهي تنظر للمكافآت على أساس أنها أجر جزافي نظير الخدمات المقدمة من قبل القائمين بالإدارة، والذي يولد في حق المستفيد منها دينا بأجر اتجاه الشخص الاعتباري، إلا أنه دين من نوع خاص، فهو ينصب فقط على الأرباح المحققة²، هذا التحليل لقي العديد من الانتقادات على اعتبار أنه يؤدي إلى الخلط بين صفة مدير وصفة عامل بالشركة، فالقول أن عضو مجلس الإدارة يرتبط بالشركة بموجب عقد عمل يتعارض مع القانون كون المدير وكيلا - مبدئيا- وليس عاملا. كما أن هذا الرأي لا ينسجم مع مبدأ العزل في أي وقت. علاوة على ذلك، كيف يمكن التسليم بأن المدير دائن بأجر، في حين أنه لا يمكنه الحصول عليه إلا بعد القيام باقتطاعات معينة، ليس هذا فحسب بل إن الجمعية العامة غير العادية وإن كانت لها صلاحية تعديل الأجر المبين في القانون الأساسي وإلغاءه إذا ما استوجبت مصلحة الشركة ذلك³، فهذا الأمر غير جائز في قانون العمل⁴.

هذا، ويرى البعض أن عبارة مكافآت لها معنى مختلفا، إذ تدل على الأجر بمعناه الواسع، بمعنى مقابل الخدمات المقدمة، فهي نوع من مساهمة الدائنين في الأرباح والتي كان لهم الفضل في تحقيقها من خلال العمليات أو الصفقات المبرمة⁵. غير أنه تمت الإجابة عن ذلك بالقول أن المكافآت قد لا يكون لها علاقة تماما بالطريقة المتبعة في تولي الإدارة من لدن المستفيد منها⁶.

¹ في الحقيقة ظهرت نظرية أخرى في الفقه الفرنسي والتي شبهت المكافآت بالأجر المحصل عليه من قبل حاملي الحصص، ولكنها تعرضت للنقد، على أساس أنه وإن كان لكل من القائمين بالإدارة وحاملي الحصص الحق في الأرباح، إلا أن حاملي الحصص ليس لهم المشاركة في الجمعيات العامة إلا بصفة استشارية، فهم لا يساهمون في سير أعمال الشخص المعنوي.

I.- G. JULIEN PIERRE, th. préc.

² P. LESCOT, *Les tantièmes des administrateurs de sociétés anonymes*, op. cit., p. 337, spéc. n°20, p. 312 et n°24, p. 316.

³ P. NUGER, op. cit., pp. 101 et 102.

⁴ المادتان 88 و90 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

⁵ F. TERRÉ, op. cit., n°4, p. 240.

⁶ J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *Sociétés commerciales*, T.3, Dalloz, 1978, n°539, p. 410.

إنّ النقاش المتعلق بتحديد طبيعة الحق في المكافآت في ظلّ الفقه الفرنسي، والذي توصل في النهاية إلى أنّ لها طابعا خاصا قد اضمحل تدريجيا، وخاصة مع قيام المشرع الفرنسي بتبيان نظامها القانوني، حيث لم يعد من المناسب الخوض أكثر في التحليل¹.

وفي الأخير، فإنّ الفقه الجزائري اعتبر أنّ المكافآت هي ببساطة نوع من مساهمة القائمين بالإدارة في الثروة الاجابية للشركة، نظير الجهد والوقت المخصص للإدارة، إذ ستكون لهم نسبة معينة من الربح الصافي القابل للتوزيع².

ب- تحديد المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة

تنص المادة 632 الفقرة 3 من القانون التجاري الجزائري على أنه " تمنح مكافآت نسبية لمجلس الإدارة طبقا للشروط المنصوص عليها في المادتين 727-728 أدناه". لذا، يتبين أنّ الجمعية العامة العادية -وبالأخص السنوية- هي التي يعود لها هذا الاختصاص، لكن هل يمكنها ذلك ولو في غياب شرط في القانون الأساسي³ يتولى إجازة هذه المكافآت وتبيان نسبتها المئوية؟

الجواب بالإيجاب وذلك نظرا لعدم اشتراط ذلك صراحة. تبعا لهذا، قد يحدد الحق في المكافآت والنسبة في نظام الشركة أو تترك هذه المسألة بيد الجمعية العامة العادية⁴.

¹ F. TERRÉ, op. cit., n° 4, p. 240 : " A vrai dire, l'intérêt pratique du débat s'est progressivement atténué, surtout dans la mesure où le régime juridique des tantièmes a été précisé...qu'il est devenu inutile de pousser d'avantage l'analyse."

² M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *De quelques pratiques contestables en droit algérien des sociétés commerciales*, in *Pérégrinations en droit algérien des sociétés commerciales*, op. cit., p. 35, spéc. n°32, pp. 81 et 82.

³ إنّ المادة 631 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمعدلة بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أفريل 1993، السالف الذكر، كانت قد أشارت صراحة في فقرتها الثانية على أنه يجوز أن ينص في القانون الأساسي على منح المكافآت لمجلس الإدارة حسب الشروط المبينة بالمادة 728.

⁴ إنّ الفقه الفرنسي اعتبر أنّ القانون الأساسي أو القانون بصفة عامة هما اللذان لهما تحديد الأشخاص الذين لهم الحق في الأرباح، وقد تم التمسك بنفس الحل في ظل قانون 24 جويلية 1966.

J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, T.3, op. cit., n°541, p. 411.

لا يجوز منح المكافآت إلا إذا حققت الشركة أرباحاً حقيقية¹، وبالتالي تستبعد الأرباح
الصورية².

كما لا يسوغ أن يتجاوز مبلغ المكافآت عشر الأرباح القابلة للتوزيع³، والعلّة من ذلك
هي تفادي التجاوزات، أي حتى لا يقوم المساهمون بتحديد مبالغ طائلة إضراراً بمصلحة
الشركة⁴. من ثم، ولتبيان المبلغ الإجمالي للمكافآت فإنه لا بد من القيام بمجموعة من
العمليات الحسابية نتناول دراستها على التوالي :

1 - تحديد الربح القابل للتوزيع

طبقاً للمادة 722⁵ من القانون التجاري الجزائري " تكون الأرباح القابلة للتوزيع من

¹ إنّ الربح الحقيقي هو الربح الناتج عن عمليات تمت وكانت عبارة عن قيم محصلة أو قريبة التحصيل، يمكن
اعتبارها بمثابة نفود في الخزينة وتوزيعها. أنظر أحمد محرز، المرجع السالف الذكر، رقم 229، ص 222.
² إنّ الغرض من حظر الأرباح الصورية يعود لكونها جزء من رأس المال، الذي يشكل الضمان العام
للدائنين تطبيقاً لمبدأ ثبات رأس المال الذي لا يجوز المساس به، فهي تخلق للشركة ائتماناً وسمعة مزيفة لتوهم
الغير أنّها تحقق ربحاً، كما أنّها تضر بمصلحة الشركة، حيث يقصد بها توزيع أرباح غير محققة أو دون
المصادقة على الحسابات من طرف الجمعية العامة، أو دون التحقق من وجود مبالغ قابلة للتوزيع. أنظر
المادتين 723 و 811 ق.ت.ج.

وفي هذا الموضوع راجع علي البارودي ومحمد السيد الفقي، القانون التجاري- الأعمال التجارية- الأموال
التجارية- الشركات التجارية- عمليات البنوك والأوراق التجارية، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية،
1999 ، رقم 210، ص 348.

M. SALAH, op. cit., n°235-5, p. 155.

³ المادة 728 ق.ت.ج.

⁴ ان كانت بعض التشريعات العربية قد سلكت مسلك المشرع الجزائري بأن وضعت قيوداً على تحديد مكافآت
أعضاء مجلس الإدارة، اذ نصت على حد أعلى لا يمكن تجاوزه كالتشريع الأردني والمصري، فإنّ التشريعات
الأخرى كالقانون اللبناني قد تركت لنظام الشركة أو للجمعية العامة غير العادية تعيين الأجر دون أن تفرض
حداً أقصى. أنظر في هذا الموضوع الياس ناصيف، المرجع السالف الذكر، رقم 6 ، ص 304 ، فوزي محمد
سامي، الشركات التجارية، الأحكام العامة والخاصة (دراسة مقارنة)، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1999 ، ص
441 وعزيز العكيلي، الوجيز في القانون التجاري، الشركات التجارية، الأوراق التجارية، الأعمال التجارية،
المتجر، العقود التجارية، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2000 ، رقم 305 ، ص 233 .

⁵ Art. L. 232-11 al.1 C. com. fr. : "Le bénéfice distribuable est constitué par le bénéfice de l'exercice,
diminué des pertes antérieures, ainsi que des sommes à porter en réserve en application de la loi ou
des statuts, et augmenté du report bénéficiaire."

الربح الصافي للسنة المالية، وبزيادة الأرباح المنقولة- بمعنى المبالغ المرحلة¹- ولكن بعد أن تطرح من الاحتياطي القانوني² حصة الأرباح الآيلة للعمال والخسائر السابقة".

لكن ما المقصود بالربح الصافي؟

أجابت عن ذلك المادة 720 من القانون التجاري بالنص على أنه "تشكل الأرباح الصافية من الناتج الصافي من السنة المالية بعد طرح المصاريف العامة وتكاليف الشركة الأخرى بإدراج جميع الاستهلاكات والمؤونات".

يستفاد من هذا النص أنّ الأرباح الصافية هي التي تخصم من الربح الإجمالي، إذ يجب اقتطاع المصروفات والتكاليف العامة، أي النفقات الضرورية من أجل مواصلة الاستغلال وهي تشمل شراء الآلات والمعدات، أجر العمال وهيئات الإدارة- أي بدل الحضور- ومختلف الخدمات المرتبطة بها كصيانة العمارات. كما يدخل في التكاليف الضرائب والمؤونات المخصصة لدفعها وفوائد الديون... هذا، ولا بد من الأخذ بعين الاعتبار كذلك الاستهلاكات والمؤونات³.

ويقصد بالأول نقص قيمة الأصول الملحقة بالأصول الثابتة، بمعنى ما ينقص من قيمة موجودات الشركة الثابتة سواء كان سببها الاستهلاك الصناعي أو المالي، حيث يتم تخصيص جزء من الأرباح كل عام ليكون مقابل ما فقد من الأدوات أو الآلات أو السيارات التي تستخدمها الشركة أو لتغيير الوسائل الفنية اللازمة لتطوير الإنتاج بالمصانع حتى تواكب التطور العلمي لوسائل الإنتاج مما يزيد الكفاية الإنتاجية. أما المؤونات، فهي النقص في القيمة لبقية عناصر مال الشركة والخسائر والتكاليف المحتملة

¹ طبقا لجانب من الفقه الجزائري والفرنسي، فإنّ الأرباح المنقولة والخسائر السابقة ما هي في الحقيقة الا أرباح مرحلة بمعناها الواسع، فالخسائر يتم ترحيلها الى السنة المقبلة لتعويضها بالأرباح المستقبلية الجديدة، كما أنّ الأرباح هي الأخرى ترحل الى السنة المالية المقبلة لتضاف الى الأرباح الجديدة حتى تشكل الربح القابل للتوزيع.

M. SALAH, op. cit., rejet n°1, p. 153 et D. VELARDOCCHIO, *Dividendes*, Encyc. D. août 1996, n°26, p. 5.

² المادة 721 ق.ت.ج.

³ المادة 718 ق.ت.ج.

على اختلاف أنواعها كأثمان المواد الأولية وأجور العمال والمرتبات وإيجار المباني وثمان استهلاك النور والغاز والمياه والتبرعات إلى ما غير ذلك¹.

كما تلتزم الشركة كذلك باقتطاع الاحتياطي القانوني²، حصة الأرباح الآيلة للعمال³ والخسائر السابقة. ويقصد بالمال الاحتياطي بصفة عامة تجنب جزء من الأرباح الصافية وعدم توزيعها على المساهمين لتكوين مال يحتفظ به لمواجهة الخسائر المستقبلية أو لضمان حد أدنى من الأرباح السنوية للمساهمين، فهو على حد تعبير بعض الفقهاء⁴ وسيلة للتمويل الذاتي، إذ يجنب الشركة اللجوء إلى الاقتراض، فهو يشكل ضمانا للدائنين وتقوية للثقة والائتمان وهو نوعين إجباري واختياري⁵:

¹ أحمد محرز، المرجع السالف الذكر، رقم 177، ص 181.

² Art. L. 232-10 C. com. fr : "A peine de nullité de toute délibération contraire,...il est fait sur le bénéfice de l'exercice, diminué, le cas échéant, des pertes antérieures, un prélèvement d'un vingtième au moins affecté à la formation d'un fonds de réserve dit « réserve légale »
Ce prélèvement cesse d'être obligatoire, lorsque la réserve atteint le dixième du capital social "

وفي نفس المعنى المادة 721 ق.ت.ج.

³ للطبقة العاملة في الشركة الحق في الربح والذي تحدده الجمعية العامة العادية أثناء المصادقة على الحسابات السنوية، ولعل الحكمة من ذلك هي تقريب الفوارق الاجتماعية وتحقيق العدالة في توزيع الأرباح بين عنصر العمل، أي الانتاج ورأس المال، الأمر الذي يشكل حافزا يدفع بالعمال الى بذل جهود معتبرة من أجل تطوير الشركة. أنظر مصطفى كمال طه، المرجع المذكور أعلاه، رقم 496، ص 392.

⁴ علي البارودي ومحمد السيد الفقي، المرجع السالف الذكر، رقم 284، ص 441 و442.

⁵ انّ المخطط الوطني للمحاسبة الصادر بموجب الأمر رقم 75-35 المؤرخ في 25 أبريل 1975، الجريدة الرسمية 9 ماي 1975، العدد 37، الصفحة 502 كان قد تعرض صراحة للمال الاحتياطي وبين أنواعه، كما أنّ القرار الصادر في 23 يونيو 1975 والمتعلق بكيفية تطبيق المخطط الوطني للمحاسبة، الجريدة الرسمية 23 مارس 1976، العدد 24، الصفحة 330، كان قد أشار كذلك لتعريف المال الاحتياطي بأنواعه المختلفة، وذلك في الملحق رقم 1، الصنف 1، الحساب 13 و130 الى 133، الا أنّه وبموجب التعديل الذي تم في 2007 ألغى الأول بموجب المادة 42 من القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007 الخاص بالنظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية 25 نوفمبر 2007، العدد 74، الصفحة 3. مع الإشارة الى أنّ هذا الأخير جاء عاما حيث لم يتطرق لتعريف المال الاحتياطي ولا لبيان أنواعه، ودخل حيز التنفيذ ابتداء من أول يناير 2009.

يكون المال الاحتياطي الإجباري، أي القانوني باقتطاع نصف العشر على الأقل من الأرباح - ويصبح غير إلزامي إذا ما بلغ عشر رأس المال-، فهو يأخذ حكم رأس المال ويشكل الضمان العام لدائني الشركة، حيث يخصص لتكملة رأس المال إذا أصيبت بخسائر، لذا لا يمكن التصرف فيه أو توزيعه¹.

وللشخص المعنوي بعد تكوينه الحرية في الاستمرار باقتطاع نفس النسبة أو أكثر أو أقل حسب السياسة المتبعة والخطة الاقتصادية بهدف حماية الشركة والشركاء على حد سواء، وهذا لتكوين مال احتياطي تأسيسي، الذي يستعمل حسب الأغراض المحددة في القانون الأساسي كتجديد الآلات أو استهلاك رأس المال أو تمويل عمليات الشراء، وفي حالة عدم تحديد الغرض يحق للجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس الإدارة أن تقرر استعماله بما يعود بالنفع على الشخص المعنوي.

أما الاحتياطي الحر، فهو الذي تقرر الجمعية العامة تكوينه لسبب معين ولها مطلق الحرية في التصرف فيه، حيث قد يوزع في صورة أرباح على المساهمين إذا انتفت الحاجة إليه، أو في حالة عدم تحقيق فائدة في إحدى السنوات²، ولا بد أن يكون الباعث من تكوينه تحقيق مصلحة الشركة وليس مصلحة الأغلبية إضراراً بالأقلية وذلك تحت طائلة إبطال القرار على أساس التعسف في الأغلبية³.

ولا بد من التنبيه إلى أن هنالك أيضاً ما يسمى بالمال الاحتياطي المستتر أو غير المنظور - بمعنى أنه لا يظهر في الميزانية-، الذي يعنى به تقدير أصول الشركة أقل من قيمتها الفعلية أو المبالغة في تقويم الخصوم⁴، وقد ينشأ هذا الاحتياطي كذلك بسبب ارتفاع قيمة أصول الشركة نتيجة التضخم. ودوافع مجلس الإدارة في تكوين هذا الاحتياطي

¹ ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

² محمد فريد العريني، الشركات التجارية، المرجع السالف الذكر، رقم 330، ص 338.

³ D. GIBIRILA, op. cit., n°123, p. 91 : " Cependant l'assemblée générale peut légitimement ne pas procéder à une répartition des bénéfices, dès lors que sa décision, prenant appui sur l'intérêt social, n'est pas entachée d'abus de droit, si tel n'est pas le cas, notamment lorsque pareilles décisions interviennent d'une façon systématique, sans prendre en compte l'intérêt de tous, elles doivent être annulées pour abus de majorité."

⁴ مصطفى كمال طه، المرجع المذكور أعلاه، رقم 292 إلى 295، ص 391 و 392.

كثيرة، كالتهرب من دفع الضريبة أو الحيطة لتغطية نفقات محتملة أو لإخفاء أرباح محققة من لدن الشركة حتى لا تنتشط حركة المضاربة على أسهمها لما يتضمنه ذلك من خطر على مركزها. ولا شك في أنّ هذا الاحتياطي غير مشروع، إذ فيه حرمان للمساهمين من جزء من الأرباح، فضلا عن كونه يضر بهم إذا ما رغبوا في بيع أسهمهم، حيث سيتم ذلك بأقل من قيمتها الحقيقية، علاوة عن كون قرار تكوين الاحتياطي من اختصاص الجمعية العامة وليس مجلس الإدارة¹.

2 - طرح الاحتياطات والمبالغ المرحلة من جديد

تقضي المادة 727 من القانون التجاري² بأنّه " لا يسوغ أن يجاوز مبلغ المكافآت عشر الأرباح القابلة للتوزيع بعد طرح الاحتياطات المكونة تنفيذا لمدولة الجمعية العامة والمبالغ المرحلة من جديد.

ولتقدير المكافآت يمكن أيضا مراعاة المبالغ المشروع في توزيعها التي تقتطع حسب الشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 722. ولا يسوغ اعتبار المبالغ المدرجة في رأس المال أو المقطوعة من علاوات الإصدار لأجل حساب المكافآت ".
من خلال هذا النص يتضح أنه بعد تحديد الربح القابل للتوزيع، فلا بد أن يخصم منه :

- الاحتياطات المكونة تنفيذا لمدولة الجمعية العامة، أي الاحتياطي الحر أو الاستثنائي الذي يقرر الشركاء تكوينه بدلا من توزيع الأرباح على المساهمين، ولو أنّ بعض الفقه الفرنسي ذهب إلى أنه يراد به كذلك الاحتياطي التأسيسي³.

- طرح المبالغ المرحلة من جديد، بمعنى نسبة معينة من الأرباح المتوفرة خلال السنة المالية، والتي لم تقرر الجمعية العامة توزيعها على الشركاء، ولم يتم وضعها في

¹ محمد فريد العريني، المرجع السالف الذكر، رقم 331 ، ص 340 .

² V. art. 352 (abrogé) de la loi n°66-537 de la loi du 24 juillet 1966, préc.

³ F. TERRÉ, op. cit., n°11, p. 245 : "Le législateur ne visait pas seulement les réserves dites facultatives et constituées assez librement par l'assemblée générale ordinaire, mais aussi les réserves statutaires que cette assemblée peut être obligée de constituer en application d'une clause statutaire."

المال الاحتياطي، وذلك حتى يتسنى لها استعمالها في أي وقت وفقا لإرادتها اثر السنة التي تليها، فهي بمثابة مال احتياطي مؤقت¹. ويلجأ إلى هذه التقنية عادة عندما تكون نسبة الأرباح قليلة فلا تقوم بتوزيعها وإنما تضيفها إلى أرباح السنة المقبلة، أو على العكس من ذلك عندما تحقق أرباح طائلة ولا تريد توزيعها كلياً وإنما فقط جزئياً². فهذه المبالغ تدخل في تكوين الربح القابل للتوزيع، ولكن تم استبعادها من حساب المكافآت، ولعل سبب ذلك راجع إلى أنّ هذه المبالغ وقبل قرار الترحيل تم الاعتماد عليها لحساب مكافآت السنة المالية السابقة. لذا، يرى نفس التيار الفقهي أنّه من المنطقي عدم الأخذ بها لاحقاً³.

ولتقدير المكافآت يمكن مراعاة المبالغ المشروع في توزيعها والمقتطعة حسب الشروط المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة 722 من القانون التجاري والتي تنص على أنّه "يجوز للجمعية العامة علاوة على ذلك، أن تقرر توزيع المبالغ المقتطعة من الاحتياطي الموضوع تحت تصرفها، وفي هذه الحالة يبين في القرار صراحة عنوان الاحتياطي الذي وقع الاقتطاع فيه".

وتنبغي الإشارة إلى أنّ عبارة «يمكن أيضاً مراعاة» الواردة في نص المادة 727 من القانون التجاري تدل على أنّ الأمر جوازي، فالقانون الأساسي هو الذي من المفروض أن يجيز الأخذ بالأموال الاحتياطية كأساس للتقدير. في حين أنّه لا يسوغ اعتبار المبالغ المدرجة في رأس المال وذلك بإصدار أسهم جديدة - عن طريق ضم المال الاحتياطي⁴ - أو المقتطعة من علاوات الإصدار لأجل حساب المكافآت.

ما معنى علاوة الإصدار؟ الأصل أنّه عندما تقوم الشركة بزيادة رأسمالها⁵ للحصول على أموال جديدة - وخاصة عندما تكرر أموال احتياطية باهظة - أن تفرض

¹ محمد فريد العريني، المرجع المذكور أعلاه، رقم 329، ص 339.

A. MOREAU, op. cit., p. 162 et D. GIBIRILA, n° 123, p. 92.

² فوزي محمد سامي، المرجع السالف الذكر، ص 519.

³ F. TERRÉ, préc.

⁴ المادة 688 ق.ت.ج.

⁵ للشركة الخيار بين إصدار أسهمها الجديدة بقيمة اسمية مساوية لقيمة الأسهم القديمة أو بتلك القيمة زائد علاوة الإصدار. أنظر المادة 690 ق.ت.ج.

Art. L. 225-128 C. com.fr.

على المكتتبين الجدد الراغبين في الانضمام إلى الشركة دفع علاوة إصدار¹، والتي يعنى بها " الفارق بين قيمة الأسهم القديمة-أي الأصلية- والأسهم الجديدة، أو بين سعر الإصدار والقيمة الاسمية للأسهم والواجب دفعها نقدا² ". فهي مبلغ إضافي للقيمة الاسمية المحددة في القانون الأساسي³ تحدده الجمعية العامة غير العادية⁴، وهذا مقابل الخطر الذي لم يتعرض إليه المساهمون الجدد إلى ذلك الحين، ونظرا لحقهم المستقبلي في الأموال الاحتياطية التي لم يشاركوا في تكوينها، فالغرض منها هي خلق مساواة⁵ بين المساهمين القدامى والجدد⁶.

وبالنسبة لطبيعة علاوة الإصدار، فقد اختلفت الآراء حولها، إذ وصفها البعض بكونها عبء مقابل الاكتتاب أو عنصرا خاصا⁷، أما البعض الآخر فاعتبرها ربحا¹ أو

¹ طبقا لجانب من الفقه الفرنسي يمكن أن تصدر علاوة الإصدار كذلك في مرحلة التأسيس، على أساس أنه قد يطلب المؤسسين مبلغا مرتفعا عن القيمة الاسمية والفارق يشكل علاوة الإصدار الموجهة لتغطية أولى النفقات لسير الشركة، وهذه التقنية وإن كانت نادرة الاستعمال إلا أنها جائزة سواء لجأت الشركة علنية للإصدار أم لا. J. -F. ARTZ, *Action*, Encyc. D. juin 2002, n°155, p. 23 et 24.

² فعلاوة الإصدار تعبر عن ارادة أطراف عقد الشركة في ترك جزء من الأموال المشتركة والتي تتحمل المخاطر خارج رأس المال.

G. NAFFAH, *La prime d'émission*, th. Paris. 2, 16 janvier 1986, p. 24.

³ المادة 715 مكرر 50 ق.ت.ج.

⁴ إن الجمعية العامة غير العادية هي المؤهلة بزيادة رأس مال الشركة بناء على تقرير مجلس الإدارة وكل شرط مخالف لا يعتد به، مع الإشارة هنا إلى أن زيادة رأس المال يتم إما بإصدار أسهم جديدة أو بإضافة قيمة للأسهم الموجودة. أنظر المادتين 687 و 691 ق.ت.ج.

⁵ لتحقيق توازن بين المساهمين القدامى والجدد، يخول القانون أيضا للمساهمين الموجودين بالشركة حق الأفضلية في الاكتتاب في الأسهم الجديدة وذلك بمناسبة زيادة رأس المال نقدا. غير أنه يحق للجمعية التي قررت الزيادة أن تلغي حق الأولوية في الاكتتاب بناء على تقرير مجلس الإدارة ومندوبي الحسابات. راجع المادتين 694 و 697 ق.ت.ج.

⁶ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

V. en droit français, P. NUGER, op. cit., p. 36 et M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, op. cit., p. 351.

⁷ P. NUGER, op. cit., p. 37 : "On a beaucoup discuté sur la nature des primes d'émission, les considérant tantôt comme une charge du droit de souscription, tantôt comme un élément *sui generis*..."

¹ إن هذه المسألة غير حقيقية على أساس أن الربح يوزع ما بين الشركاء، أما العلاوة فهي على النقيض من ذلك تقدم من لدن البعض منهم.

مالا احتياطيا¹، إلا أن الرأي الراجح في الفقه العربي² وكذا الفرنسي³ هو القائل بأنها رسم للدخول في الشركة أو مقدمات تكميلية، أي إضافية الهدف منها تعويض المساهمين القدامى عن الضرر اللاحق بهم من جراء دخول شركاء جدد يتمتعون بالحقوق نفسها. ولو أن هذا القول انتقد من لدن جانب من الفقه الفرنسي، الذي اعتبرها عقد معاوضة أجنبيا عن عقد الشركة - ولو أنه تابع له- والذي يظل العقد الرئيسي⁴.

طبقا للتشريعين الجزائري والفرنسي، يجوز استعمال العلاوة لتغطية مصاريف زيادة رأس المال⁵، كما أنه لا يوجد مانع من تخصيصها لأغراض أخرى كتوزيعها على الشركاء بناء على قرار صادر عن الجمعية العامة العادية التي تصادق على حسابات السنة المالية، أو إدماجها في رأس المال أو ضمها في المال الاحتياطي أو استعمالها لتغطية الخسائر اللاحقة بها أو لشراء الأسهم⁶.

ج- توزيع المكافآت ودفعها لأعضاء مجلس الإدارة

بعد القيام بالاقتطاعات المذكورة أعلاه، وتحديد المبلغ الإجمالي الذي لا يحق أن يتجاوز عشر الأرباح القابلة للتوزيع كحد أقصى، فإنه يطرح التساؤل الآن عن كيفية توزيعها ودفعها.

P. DIDIER et M. MARTEAU-PETIT, *Prime d'émission*, Encyc. D. janvier 1993, n°3, p.3.

¹ G. RIPERT et R. ROBLOT par M. GERMAIN, *Traité de droit commercial*, T. 1, *Les sociétés commerciales*, L.G.D.J., 18^{ème} éd., 2002, n°1614, p. 387 ; J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, op. cit., n°408, pp. 352 et 353 et R. CASTELL, *Réserves*, Encyc. D. mars 1998, n°35, p.5.

² ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر. مصطفى كمال طه، المرجع المذكور أعلاه، رقم 509، ص 403. ومحمد فريد العريني، المرجع السالف الذكر، رقم 350، ص 361 و 362.

F. ZÉRAOUI SALAH, *Le régime juridique des parts sociales de société à responsabilité limitée en droit français et en droit algérien*, th. 1984, T. 1, p. 25.

³ V. en droit français, G. NAFFAH, th. préc. p. 287 et J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, préc.

⁴ G. NAFFAH, th. préc. p. 308 : "Melle Vandame après avoir écarté l'assimilation de la prime d'émission à un apport ainsi qu'à un bénéfice, rejette la théorie de l'apport supplémentaire. Pour elle, la prime d'émission résulte d'une convention synallagmatique extérieure- bien qu'accessoire- au contrat de société qui demeure le contrat principal."

⁵ المادة 719 الفقرة 2 ق.ت.ج.

V. art. L. 232- 9 al. 2 C. com.fr.

⁶ حميدة نادية، حقوق المساهمين في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير، السالفة الذكر، ص 75.

1- توزيع المكافآت على أعضاء مجلس الإدارة

إنّ لمجلس الإدارة حصريا صلاحية توزيع المكافآت بين أعضائه وذلك في حرية تامة، مما يؤدي إلى منع تدخل هيئة أخرى سواء تعلق الأمر برئيس مجلس الإدارة أو الجمعية العامة. ويتم تبيان الطريقة المعتمدة في التوزيع بموجب الشروط المنصوص عليها مسبقا في القانون الأساسي أو في غياب ذلك يحددها المجلس سنويا، أي في بداية ونهاية كل سنة مالية وفقا لما يراه ملائما¹. ويجري التوزيع عادة بصفة متساوية بين القائمين بالإدارة بدون تمييز أو على العكس، بمعنى بطريقة غير متساوية وهذا لاختلاف المهام أو الأعمال التي يقوم بها الأعضاء كأن يخول أحدهم مثلا نسبة إضافية نظير الخدمات الاستثنائية المقدمة للشخص المعنوي أو لوكالة خاصة، أو لتوليه الإدارة العامة. ويجوز أخذ القرار بالأغلبية البسيطة²، ولو أنّ جانبا من الفقه الفرنسي تساءل حول ما إذا كان يجب تطبيق قاعدة الإجماع وذلك في حالة التوزيع غير المتساوي إذا ما تم الأخذ فقط بشخصية القائم بالإدارة³.

وللمعني بالأمر بالحق في المكافآت حتى ولو توقفت وكالته فيما بعد لسبب ما كالاستقالة أو العزل، ويطبق نفس الحكم على الأموال الاحتياطية فهي من نصيب المدير الذي كان في وظيفته أثناء التوزيع وليس أثناء التأسيس، حيث إذا ما وضع حد لمنصبه بعد ذلك، فليس له الحق فيها كمدير⁴.

كما يطرح تساؤل هل يحق حرمان أحد القائمين بالإدارة من الحصول على المكافآت؟

¹ A. MOREAU, op. cit., n°109, p. 167.

² المادة 626 ق.ت.ج.

³ P. NUGER, op. cit., rejet n°1, p. 81 : "On peut se demander cependant si l'unanimité ne vise pas simplement le cas où la répartition inégale résulte de la prise en considération de la simple personnalité de l'administrateur et si la majorité ne suffirait pas, lorsque l'inégalité provient d'une attribution accordée par le conseil sur ses émoluments, pour un mandat spécial ou des fonctions particulières."

⁴ F. TERRÉ, op.cit., n°15, p. 248 : " Il a été, en ce sens, traditionnellement admis que les administrateurs dont les fonctions avaient pris fin au cours d'un exercice avaient droit, normalement à une part de tantièmes correspondant à leur période d'activité pendant cet exercice...on pouvait le penser notamment en cas d'attribution de tantièmes calculés sur les réserves, ces tantièmes étant, comme les autres, alloués aux administrateurs en fonction lors de la répartition, et non à ceux qui , en fonction lors de la constitution des réserves, avaient, depuis cette date cessés de l'être."

إنّ الجواب بالنفي حتى ولو كان المدير جامدا، أي لم يقدّم بأي مجهود، والسبب راجع للمسؤولية المترتبة على عاتقه مما يتطلب تعويضه، لكن جرت العادة في الحياة العملية بفرنسا على إلغائها في حالتين هما العزل من جهة، و التنازل عنها من جهة أخرى¹.

2- دفع المكافآت لأعضاء مجلس الإدارة

يتوقف دفع المكافآت بضرورة تقسيم الأرباح على المساهمين¹ - ونقصد هنا التوزيع العملي وليس فقط النظري²، والذي يجب أن يتم في أجل أقصاه تسعة (9) أشهر بعد إقفال السنة المالية، ويسوغ مد هذا الأجل بقرار قضائي. وفيما يخص كفيات دفع الأرباح المصادق عليها من لدن الجمعية العامة العادية السنوية، فتبينها هذه الجمعية أو عند عدمها مجلس الإدارة³.

¹ F. TERRÉ, op. cit., n°16, pp. 248 et 249.

¹ يوجد فرق بين التوزيع répartition والتقسيم distribution، إذ يقصد بالأول تحديد النسبة العائدة لكل مساهم، أما الثاني فيعنى به منح الأرباح للمساهمين فعلا. أنظر ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، السالفة الذكر.

² حسب جانب من الفقه الجزائري هنالك طريقتين لتوزيع الأرباح والخسائر على المساهمين، فاما أن يحدد الشركاء كيفية التوزيع فهنا لا بد من احترام ارادتهم، مع استبعاد شروط الأسد، لأنها تمس بمبدأ المساواة بين الشركاء وتؤدي الى بطلان عقد الشركة طبقا للمادة 426 الفقرة 1 من القانون المدني، ما عدا في حالتين هما لا يساهم الشريك الذي لا يقدم سوى عمله في الخسائر شريطة أن لا تكون قد قررت له أجره نظير عمله وفقا للمادة 426 الفقرة 2 من القانون المدني، كما أنه طبقا للمادة 733 الفقرة الأولى من القانون التجاري لا ينجم بطلان شركة المساهمة والشركة ذات المسؤولية المحدودة من ادراج شرط الأسد. أما الطريقة الثانية فتكمن في التوزيع النسبي، حيث لا يساهم الشركاء الا بقدر نصيبهم في الشركة. أنظر ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

³ المادة 724 ق.ت.ج. إنّ المشرع الجزائري في النص بالصياغة العربية ذكر فقط أعضاء مجلس الإدارة في شركة المساهمة، وأغفل النص على أعضاء مجلس المديرين وكذا المسيرين- رغم أنّ النص بالصياغة الفرنسية تعرض للمسيرين- وهذا على خلاف ما هو عليه الحال في التشريع الفرنسي.

V. art. L.232-13 C. com.fr : "Les modalités de mise en paiement des dividendes votés par l'assemblée générale sont fixées par elle ou, à défaut, par le conseil d'administration, le directoire ou les gérants, selon le cas.

Toutefois, la mise en paiement des dividendes doit avoir lieu dans un délai maximal de neuf mois après la clôture de l'exercice. La prolongation de ce délai peut être accordée par décision de justice."

وإذا كان من المفروض أن يتم الدفع نقدا¹ إلا أنه يمكن أن يتحقق ذلك بإصدار أسهم أو تقديم مزايا عينية كتسليم بضائع تنتجها الشركة إذا ما وجد شرط في القانون الأساسي². هذا، ويحظر اشتراط فائدة ثابتة أو إضافية³ وكل شرط مخالف لا يعتد به⁴. لا يجوز طلب استرداد أي ربح من حاملي الأسهم ما عدا حالة التوزيع الجاري خلافا للأحكام القانونية، أي المادتين 724 و725 من القانون التجاري⁵. وبمجرد صدور قرار التوزيع يصبح للمساهم صفة دائن للشركة وله التقدم في تفلسها بقدر الحصة التي يملكها.

إن إخضاع منح المكافآت لضرورة دفع الأرباح للمساهمين⁶ من شأنه إثارة صعوبات في الحالة التي ترتبط فيها المكافآت بتوزيع أموال احتياطية، ولو أن تيارا من الاجتهاد الفرنسي رأى أن الأمر متعلق دائما بتوزيع الأرباح بمعناها الواسع، أي لا بد من حصول الشركاء أولا على الاحتياطي ثم فيما بعد يأتي دور القائمين بالإدارة⁷ هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن توزيع الأموال الاحتياطية يتم بناء على قرار صادر عن أي

¹ ويتم الدفع النقدي عن طريق تقديم أموال أو شيك، أو الدفع في الحساب الجاري للشركة الذي يفتح باسم المساهم. أنظر حميدة نادية، حقوق المساهمين في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير، السالفة الذكر.

² Arts. L. 232-18 et L. 232-20 C.com.fr.

³ شرط الفائدة الثابتة أو الإضافية، معناه أن توزع على الشركاء سنويا مبالغ على شكل فائدة ولو في غياب الأرباح أو الأموال الاحتياطية القابلة للتوزيع. وهذا الشرط يشكل خطرا خاصة في حالة الخسائر، لأن ذلك مهناه اقتطاع جزء من رأس المال وتوزيعه، مما يشكل مخالفة لمبدأ ثبات رأس المال وبالضمان العام للدائنين، كما أن المبالغ المحصل عليها ما هي إلا أرباح خيالية. راجع أحمد محرز، المرجع السالف الذكر، رقم 179، ص 183.

M. SALAH, op. cit., n°235-3, p.154.

⁴ المادة 725 ق.ت.ج.

⁵ المادة 726 ق.ت.ج.

⁶ إذا كان بإمكان المساهمين الحصول على دفعات مسبقة تحت الحساب من أرباح السنة المالية المقفلة أو الجارية، والتي يقرر مجلس الإدارة توزيعها قبل الموافقة على حسابات السنتين المذكورتين وهذا وفقا للمادة 723 الفقرة الثانية ق.ت.ج. فإن جانبا من الفقه الفرنسي اعتبر -قبل الغاء الأحكام الخاصة بالمكافآت سنة 1975- أن هذه المسألة غير جائزة بالنسبة لمكافآت أعضاء مجلس الإدارة.

J. HEMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, T.3, op. cit., n°551, p. 418.

⁷ F. TERRÉ, op. cit., n°17, pp. 249 et 250.

جمعية عامة عادية¹، حيث لا يشترط تداول الجمعية العامة العادية السنوية، لذا يمكن دفع المكافآت في نفس الوقت الذي تقدم فيه الأموال الاحتياطية للمساهمين، بمعنى لا حاجة لانتظار التوزيع السنوي.

ما هو الجزاء المترتب عن مخالفة الأحكام الخاصة بتحديد المكافآت وتوزيعها؟

ينجر عن مخالفة الأحكام المتعلقة بتحديد المكافآت وتوزيعها البطلان². كما كان المشرع الفرنسي ينص صراحة في المادة 353 -الملغاة- من قانون 24 جويلية 1966 على أنه " يعتبر باطلا كل قرار صادر عن الجمعية العامة أو عن المجلس أو كل شرط في القانون الأساسي مخالف لما ورد في المادتين 351 و 352..."، أي كل قرار يمنح للمستفيد مثلا مبالغ يتجاوز مقدارها الحد الأقصى القانوني، أو منح المكافآت قبل توزيع الأرباح على الشركاء.

فضلا عن ذلك، ينص المشرع الجزائري على العقوبات الجزائية في حالة توزيع أرباح صورية أو إساءة استعمال أموال الشركة³ أو خيانة الأمانة⁴.

د- مزايا المكافآت ومساوئها

إنّ منح القائمين بالإدارة نسبة معينة من أرباح الشركة من شأنها تحفيزهم ودفعهم إلى بدل جهود معتبرة، فهي ستخلق بداخلهم روح المبادرة للخوض في مشاريع جديدة قد تعود بالفائدة على الشخص المعنوي رغم المخاطر التي تنجر عن ذلك. ويلجأ مؤسسو الشركة عادة لهذه التقنية من أجل اجتذاب القائمين بالإدارة ولتوفير نوع من الثقة للمساهمين فيما يخص حسن سير الإدارة في المستقبل، خاصة وأنّ المكافآت تخضع لتنظيم محكم من طرف المشرع، فلا يتم الحصول عليها إلا بعد القيام ببعض الاقتطاعات

¹ المادة 722 الفقرة 2 ق.ت.ج : " ويجوز للجمعية العامة علاوة على ذلك أن تقرّر توزيع المبالغ المقطوعة من الاحتياطي الموضوع تحت تصرفها..."

² المادة 733 الفقرة 2 ق.ت.ج.

³ المادة 811 ق.ت.ج.

⁴ المادة 376 (المعدلة بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006) ق.ع.ج.

وأن لا يتجاوز مبلغها عشر الأرباح القابلة للتوزيع، خلافا لبدل الحضور أين تترك الحرية بيد الشركاء، بمعنى الجمعية العامة العادية في تحديد المبلغ الإجمالي، فالشركة لها الأخذ بكلا الطريقتين أو بأحدهما.

ورغم المزايا التي قد تعود بها المكافآت على كل من الشركة والشركاء والغير وحتى المدير نفسه إلا أنها لا تخلوا من النقد، الأمر الذي أدى إلى الاستغناء عنها تدريجيا من طرف المشرع الفرنسي كما سبق القول بموجب القانون رقم 75-1347 الصادر في 31 ديسمبر 1975¹، حيث ألغيت المواد 351، 352 و353 من قانون 24 جويلية 1966 والتي استمر العمل بها لغاية 1978، إذ كان للقائمين بالإدارة الحق في المكافآت بالنسبة لحسابات السنة المالية المقفلة في 1975، 1976 و1977 لكن الحد الأقصى والمتمثل في 10% أصبح 5% بالنسبة لحسابات السنة المالية المقفلة في 1976 وانخفض إلى 3% في 1977².

عموما، فإنّ الاعترافات الجبائية هي التي دفعت إلى التخلي عن المكافآت لترك المكان لمبلغ ثابت سنوي، أي بدل الحضور، وبذلك حققت الشركة اقتصادا على أساس أنّ المكافآت كانت تشكل نسبة من الفوائد الخاضعة للضريبة على خلاف بدل الحضور، كونه يدخل في تكاليف الاستغلال هذا فيما يخص الشخص المعنوي³، أما بالنسبة للمستفيد⁴ منها

¹ إنّ الغاء المكافآت في اطار القانون الفرنسي لقي انتقادا من لدن جانب من الفقه، الذي رأى أنه وان كان موقف المشرع يجد تبريره من جهة، إلا أنه غير منطقي من جهة أخرى على أساس أنه اعترف بحق العمال في الأرباح وحرّم القائمين بالإدارة من ذلك، رغم أنّ المكافآت قد تكون حافزا لتطور الشركة، كما أنّها قد تدفع أعضاء مجلس المراقبة للقيام بوظيفتهم على أحسن وجه، مع العلم أنّ الرقابة تعد أداة لادارة فعالة من قبل أعضاء مجلس المديرين.

V. J. GUYÉNOT, *Nouveau régime fiscal des jetons de présence et suppression des tantièmes*, Gaz. Pal. 1976, p. 421, spéc. n°25, p. 423.

² Art. 3 de la loi n°75-1347 du 31 décembre 1975 qui stipulait: "Les membres du conseil d'administration ou de surveillance des sociétés commerciales peuvent prévoir des tantièmes au titre des exercices clos en 1975, 1976 et 1977 conformément aux dispositions législatives et statutaires antérieurement en vigueur."

³ هو نفس الحكم الذي نجده في التشريع الجزائري، إذ تتعرض للضريبة المكافآت باعتبارها تشكل نسبة معينة من الأرباح. المادة 135 ق.ض.ج.

⁴ في اطار التشريع الجزائري تعد بدلات الحضور والمكافآت مداخل موزعة وتخضع للضريبة على الدخل الاجمالي في يد المستفيد منها في طائفة مداخل رؤوس الأموال المنقولة. أنظر المادة 46 ق.ض.ج.

فكانت المكافآت تخضع للضريبة على الدخل بكونها أرباحا وهذا فيما يخص المقدار الصافي، أما بدل الحضور فهو يتعرض للضريبة على القيمة المنقولة¹.

كما انتقدت المكافآت لأنّ منحها كان متوقفا على وجود شرط في القانون الأساسي يجيزها² والذي لم يكن بالإمكان تعديله إلا بناء على قرار صادر عن الجمعية العامة غير العادية هذا من جانب، ومن جانب آخر فإنّ ارتباطها بالأرباح المحققة والقابلة للتوزيع قد يؤدي إلى أجور غير مطابقة ومناسبة بالنظر إلى اختلاف الميادين الاقتصادية والمؤسسات المعنية. لذا، كان من الأفضل الأخذ بطريقة تراعى فيها المساهمة الفعلية للقائم بالإدارة في سير الشركة³.

ليس هذا فحسب، بل إنّ المكافآت تثير مشاكل أخرى من بينها أنّ أعضاء مجلس الإدارة لن يقترحوا تكوين أموال احتياطية حرة باعتبار أنّها قد تؤدي إلى تخفيض نسبة الأرباح القابلة للتوزيع، كما أنّ المعنيين بالأمر قد يضاعفون الأرباح الصافية وذلك بعدم اقتطاع بعض المؤونات والتي تعد ضرورية من أجل السير الحسن للشخص الاعتباري⁴. علاوة عن ذلك، فإنّ المساهمين قد يلجأون كذلك إلى توزيع أرباح صورية مخالفة للقانون لضمان الحصول على نسبة معينة من المكافآت في آخر السنة المالية.

المطلب الثاني : الأجور الاستثنائية والتابعة للتوظيفة

فضلا عن الأجور العادية والمرخص بها قانونا لأعضاء مجلس الإدارة، فإنّ لهؤلاء

¹ F. TERRÉ, op. cit., n°22, pp. 252 et 253 .

² Article 108 al. 2 abrogé, de la loi n°66-537 du 24 juillet 1966 : " Les statuts peuvent prévoir que des tantièmes seront alloués au conseil d'administration dans les conditions prévues à l'article 352."

³ F. TERRÉ, op. cit., n°23, pp. 253 et 254: "En premier lieu l'on a fait valoir que le système mis en cause était trop rigide, puisqu'il dépendait de l'existence d'une disposition statutaire dont la modification relevait de la compétence de la seule assemblée générale extraordinaire ; en deuxième lieu, l'on a observé que la seule fixation par rapport au bénéfice distribuable...pouvait aboutir à des rémunérations inadaptées, compte tenu de la diversité des secteurs de l'économie et des entreprises concernées et que..il pouvait être préférable de recourir à un mode de rémunération tenant compte de la participation effective de l'administrateur à la conduite de l'entreprise."

⁴ E. DU PONTAVICE, *La fixation de la rémunération des organes de direction et de surveillance de la société anonyme*, Mél. Bastian, 1974, T. 1, p. 177, spéc. p. 187 : "...non seulement, comme nous l'avons vu, les administrateurs des sociétés anonymes sont normalement peu enclins à proposer l'incorporation des réserves au capital puisqu'ils sont rémunérés par des tantièmes, ..mais d'autre part , et voici le second inconvénient, les administrateurs rémunérés par des tantièmes ont intérêt à gonfler indûment le bénéfice net ."

أن يستفيدوا كذلك من أجور استثنائية وتابعة للوظيفة، والتي سيتم التعرض لها إتباعا.

أولا : الأجور الاستثنائية الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة

طبقا للمادة 633 من القانون التجاري الجزائري " يجوز لمجلس الإدارة منح أجور استثنائية لأعضائه وهذا نظير المهام أو الوكالات المعهود بها، وتخضع هذه الأجور المقيدة في تكاليف الاستغلال لأحكام المواد من 628 إلى 630¹ ."

يظهر من خلال هذا النص أنّ منح أجور استثنائية متوقف على قيام المستفيد منها بتقديم خدمات خاصة لا تدخل في إطار المهام العادية ولا تتصف بطابع الديمومة، فضلا عن تعلقها بمهمة محددة يؤديها صاحبها فعلا، فهي مهام متميزة عن الوظيفة الإدارية ومنفصلة عنها تماما، ويعد من هذا القبيل مثلا السفر إلى الخارج بغية إبرام صفقة هامة، العمل على إنشاء فرع للشركة أو لدراسة السوق²، في حين لا يعد كذلك تقديم استشارات للشركة في الميدان التجاري إذا ما كان الأمر متعلقا بأجر منتظم، جزافي وشهري³.

وعليه، إذا ما توافرت هذه الشروط يمكن أن تقيد المبالغ الاستثنائية في تكاليف الاستغلال دون أي إشكال، أما في الحالة العكسية فيعاد إدماجها في أرباح الشركة لإخضاعها للضريبة، كما أنّ المدير قد يتعرض للمتابعة على أساس إساءة استعمال أموال الشركة، ولضرورة إرجاع المبالغ المحصل عليها دون وجه حق⁴.

وقد سبقت الإشارة أعلاه، إلى أنّه في إطار القانون الفرنسي يمكن لمجلس الإدارة منح القائمين بالإدارة والذين يعتبرون أعضاء في لجان خاصة نسبة أعلى من تلك المحصل عليها في بدل الحضور، لكن لا مانع من استفادتهم من أجور أخرى بصفة

¹ Concernant le droit français, v. Art. L. 225-46 C. com. fr : "Il peut être alloué, par le conseil d'administration, des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou mandats confiés à des administrateurs. Dans ce cas, ces rémunérations, portées aux charges d'exploitation sont soumises aux dispositions des articles L. 225-38 à L. 225-42."

² Com., 9 novembre 1986, Rev. soc. 1986, p. 393 ; M. BERGERES et Ph. DUPRAT, op. cit., p. 67 et J.-F. BULLE, op. cit., n° 517, p. 226.

³ Alençon, 22 juillet 1981, B. R.D.A. 1981, n°22, p. 13 cité in F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48230, p. 7890 : "c'est ainsi, qu'a été annulée l'attribution à un administrateur non salarié d'une rémunération régulière mensuelle et forfaitaire en contrepartie d'une activité de conseiller commercial, au lieu d'une indemnisation ponctuelle correspondant à des missions bien définies."

⁴ D. GIBIRILA, op. cit., n° 156, pp. 115 et 116.

إضافية¹.

وبالنسبة لطبيعة هذا الأجر فهو يشكل اتفاقية منظمة بين الشركة والقائم بالإدارة²- شخصا طبيعيا كان أو معنوياً- نظرا للإحالة للمواد من 628³ إلى 630 من نفس القانون، أي أنه لا بد من إتباع الإجراءات الخاصة بالمراقبة والتي تطبق كلما كان هنالك تعارض ما بين مصالح المستفيد من الاتفاقية والشخص المعنوي⁴، إلا أنه وبالرجوع إلى نص المادة 628 الفقرة الأولى لاحظ تيار من الاجتهاد الجزائري⁵ بأن هنالك فرق بين النص بالصياغة العربية والذي جعل الاتفاقية محل إذن مسبق من لدن الجمعية العامة للمساهمين، والنص بالصياغة الفرنسية والذي أخضعها للمراقبة المسبقة لمجلس الإدارة، رغم أن نفس المادة في فقرتها الثالثة أشارت بوضوح إلى ترخيص المجلس وهو ذات الحكم الذي تبنته المادة 630 في فقرتها الأولى، مما يبين وجود تناقض بين الأحكام القانونية، الأمر الذي يدفع إلى التساؤل عن الهيئة المختصة فعلا بمنح الإجازة. هذا، و إن المشرع الفرنسي كان قد أخذ بالمراقبة المسبقة للمساهمين وفق نص المادة 40 من القانون

¹ E. DU PONTAVICE, op. cit., p. 191.

² أخضع المشرع الجزائري الأجور الاستثنائية للإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة نظرا لطابعها غير العادي، وبمفهوم المخالفة فإن هذه الأخيرة مستبعدة كلما تعلق الأمر بالاتفاقيات العادية التي تتناول عمليات الشركة مع زبائنهم، أما المشرع الفرنسي فقد استعمل عبارة «الاتفاقيات العادية المبرمة وفق شروط عادية» ، كما أنه أجبر المعني بالأمر بأخبار الرئيس والذي سيقوم بدوره بإعلام مجلس الإدارة ومندوب الحسابات بقائمة وموضوع الاتفاقيات الحرة، طبعاً ما لم تكن هذه الأخيرة ليست ذات أهمية بالنسبة للأطراف. أنظر المادة 628 الفقرة 3 ق.ت.ج.

V. art. L. 225-39 C.com.fr.

³ إن المادة 628 المعدلة ق.ت.ج. معيبة، إذ تعرضت فقط للقائم بالإدارة لكونه معنياً بالاتفاقية، لكنها لم تذكر المدير العام والذي لا يعد بالضرورة عضواً في مجلس الإدارة وهذا على خلاف الرئيس. أما المشرع الفرنسي فقد وسع من ميدان تطبيق النص، حيث أخضعه صراحة لنظام الاتفاقيات المنظمة فضلاً عن المساهمين على اعتبار أن هؤلاء وإن لم يشاركوا في الإدارة إلا أنه قد تكون لهم سلطة اقتصادية هامة تمكنهم من التأثير على القرارات التي تأخذها هيئات الشركة.

Art. L. 225-38 al. 1. C. com.fr et P. LE CANNU, *Les conventions réglementées après la loi n°2001-420 du 15 mai 2001*, Bull. Joly soc. juillet. 2001, n°8, p.723.

⁴ P. SERLOOTEN, *Conventions réglementées*, Bull. Joly soc. 2009, n°3, p. 3.

⁵ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، السالفة الذكر.

المؤرخ في 24 جويلية 1867¹ لكن فيما بعد ظهر أنّ المراقبة المباشرة غير مجدية، على اعتبار أنّ الجمعية العامة ليس لها دراية كافية بأعمال الشركة حتى تجري رقابة فعالة، مما أدى إلى إجراء تعديل بمقتضى قانون 4 مارس 1943 الذي نص على الإذن المسبق لمجلس الإدارة² والمعدل بدوره من خلال المرسوم رقم 53-953 المؤرخ في 30 ديسمبر 1953³. وقد ألغيت المادة 40 عن طريق القانون رقم 66-537 الصادر في 24 جويلية 1966 والذي احتفظ بنفس الأحكام السابقة⁴.

إنّ المادة 627 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، والتي عوضت بالمادة 628 بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-08، كانت قد نصت على القاعدة العكسية، حيث أنّ النص باللغة العربية منح لمجلس الإدارة سلطة الإجازة القبلية، أما النص باللغة الفرنسية فقد أعطى الاختصاص لجمعية الشركاء، وقد انتقد جانب من الاجتهاد الجزائري نص المادة 627 في صياغتها الفرنسية والتي كانت أحكامها متناقضة، ورأى أنّ التعارض يرتبط خاصة بالشكل، فسوء ترتيب الأحكام والذي لا يعتبر منطقيا مس بوضوح النص، إلا أنّه اعتبر أنّه رغم ذلك لم تتغير إجراءات الترخيص عما كان سائدا من قبل -بمعنى عندما كانت النصوص الفرنسية هي المطبقة في الجزائر- وهذا ما يلائم في نظره حاجات الواقع العملي، فالترخيص المسبق لمجلس الإدارة وان كان لا يمس بسير الشركة، فإنّه خلافا لذلك اشترط ترخيص الجمعية العامة العادية غير مناسب لا

¹ إنّ القانون المؤرخ في 1867 المعدل سنة 1943 طبق بالجزائر أثناء وبعد الاستقلال الى غاية صدور القانون التجاري الجزائري، بموجب الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، السالف الذكر، والذي يعد ترجمة غير صحيحة للتشريع الفرنسي.

v. Loi n° 62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction jusqu'à nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, J. O. R. A. du 11 janvier 1963, n°2, p. 18. v. M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *De l'influence de la législation commerciale française en ALGÉRIE*, in *Bicentenaire du Code de commerce, 1807-2007*, éd. Dalloz, 2008, p. 639.

² Paris, 23 novembre 1955, Gaz. Pal. 1956, 1, p. 41 : "Le législateur en substituant au contrôle de l'assemblée générale, mal informée, celui du conseil d'administration mieux informé a voulu établir un contrôle effectif et sérieux."

³ Ph. DELEBECQUE et F.-J. PANSIER, *Administrateur*, Encyc. D. janvier. 2003, n°206, p. 27.

⁴ L'article 40 de la loi de 1867 a été abrogé et remplacé par les articles 101 à 106 de la loi n°66-537 du 24 juillet 1966, devenus arts L. 225-38 et s.

سيما وأنّ هذه الأخيرة لا تتعدّد بصفة مستمرة فاجتماعها يكون على الأقل مرة واحدة في السنة¹.

عارض تيار آخر² وعند تحليله لنفس النص في صياغته الفرنسية الموقف الفقهي الأول -بالرغم من أنّه انتقد أيضا ترتيب الأحكام القانونية-، حيث اعتبر أنّه لا يمكن الخلط بين الفقرتين الأولى والثانية من المادة 627 وأنّه لا بد من الالتزام بالصياغة الحرفية للنص، فالجمعية العامة مؤهلة لمنح الترخيص المسبق فيما يخص الاتفاقيات المنظمة، أما مجلس الإدارة فتؤول له سلطة منح الإجازة إذا ما تعلق الأمر بالاتفاقيات العادية والتي تعد استثناء، رغم ذلك يرى نفس الجانب أنّ هذه التقنية تبعث للشك حول فعاليتها، وذلك لتعذر اجتماع الجمعية العامة كلما تطلب الأمر إبرام اتفاقية. وبالتالي، اقترح وجوب إتباع نفس الحل الذي كان موجودا في النص بالصياغة العربية، أي تخويل مجلس الإدارة سلطة منح الإجازة المسبقة، أما الجمعية العامة فهي تصادق على الاتفاقية بناء على التقرير الخاص لمندوبي الحسابات³.

هذا التحليل الذي جاء به جانب من الفقه الجزائري فيما يخص النص باللغة الفرنسية يعتبر سار المفعول كذلك على النص بالصياغة العربية بعد تعديل أحكام القانون التجاري بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 29 أفريل 1993. وقد أخذ تيار آخر بنفس الموقف فيما يخص المادة 628 المعدلة، حيث حولت لمجلس الإدارة سلطة منح الإذن المسبق كما هو معمول به في ظل التشريع الفرنسي الحالي⁴.

¹ R. ZERGUINE, *Les conventions entre les sociétés et leurs dirigeants en droit positif algérien*, Rev. alg. 1979, 2, p.199.

² M. SALAH, *Pour une perfectibilité du fonctionnement des sociétés commerciales*, op. cit., pp. 146 et 147.

³ إنّ التقرير الخاص لمندوب الحسابات حول الاتفاقيات المنظمة نصت عليه كذلك المادة 25 من القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 يونيو 2010 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية 11 يوليو 2010، العدد 42، الصفحة 4. كما نصت المادة 23 من نفس القانون على أنّ مندوب الحسابات يقدر شروط إبرام الاتفاقيات بين الشركة التي يراقبها والمؤسسات أو الهيئات التابعة لها أو بين المؤسسات والهيئات التي تكون فيها للقائمين بالإدارة أو المسيرين للشركة المعنية مصالح مباشرة أو غير مباشرة.

⁴ ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة المؤسسات، السالفة الذكر.

من ثم على المعني بالأمر إخبار الرئيس ليطلب عقد جلسة مجلس الإدارة¹. وفي غياب ذلك لكل عضو القيام بذلك وتقديم المعلومات المتعلقة بالاتفاقية، وطبعا يقوم المجلس بعد المناقشات بمنح ترخيصه مع استبعاد صوت المعني بالأمر من التصويت سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة - عن طريق الممثل الدائم للشخص المعنوي مثلا أو بكونه وكيلًا عن شخص آخر-. وبمجرد صدور قرار الترخيص فإنه يخضع لمصادقة الجمعية العامة العادية بعد تقديم تقرير خاص من مندوب الحسابات².

هذا، وبمناسبة الحديث عن مندوب الحسابات³ والذي يطلق عليه البعض تسمية قاضي الأرقام⁴ تتبغى الإشارة إلى أن هذا الأخير يعد الهيكل القانوني في الشركة تناط له مراقبة حساباتها دون التدخل في التسيير، كما أنه مستقل وإلزامي وله حضور جلسات مجلس الإدارة والجمعيات العامة⁵. وعليه، وطبقا للمادة 831 من القانون التجاري الجزائري " يعاقب بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة من 20.000 دج الى 500.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من الرئيس، القائمون بالإدارة أو المدير العام أو كل شخص في خدمة الشركة يتعمد وضع عائق لمراجعة الحسابات أو مراقبات مندوبي الحسابات أو يمتنع عن تقديم الوثائق اللازمة للاطلاع عليها في عين المكان أثناء ممارسة مهامهم خاصة فيما يتعلق بالاتفاقات والدفاتر المستندية وسجلات المحاضر "

إن مندوب الحسابات وفي إطار تقريره الخاص⁶ يتوجب عليه فقط إعلام

¹ Art. L. 225-40 al. 1 C. com. fr.

² المادة 628 ق.ت.ج.

³ في التشريع الفرنسي يتم إعلام مندوبي الحسابات من لدن رئيس مجلس الإدارة في أجل شهر اعتبارا من إبرام الاتفاقية.

Art. R. 225-30 C. com.fr.

⁴ محمد فريد العريني، المرجع السالف الذكر، رقم 312، ص 319 و 320 .

⁵ المادتان 715 مكرر 12 و 828 ق.ت.ج. وأنظر كذلك المادة 36 من القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 يونيو 2010 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، السالف الذكر.

⁶ على مندوبي الحسابات إيداع تقريرهم بمركز الشركة خلال أجل خمسة عشر يوما على الأقل قبل انعقاد الجمعية العامة العادية حتى يتمكن الشركاء من الاطلاع عليه. وطبقا لجانب من الفقه الفرنسي يتوجب على مندوبي الحسابات إيداع تقريرهم الخاص حول الاتفاقيات المرخص بها من طرف المجلس حتى ولو لم تكن لهم دراية بها، ولكنهم اطلعوا عليها من خلال محاضر مداولات مجلس الإدارة، بمعنى بمناسبة المراقبة.

المساهمين¹ وذلك بتقديم المعلومات والتوضيحات الضرورية ليتمكن الشركاء من الرقابة وإبداء رأيهم حول الاتفاقية، أي إذا ما كانت ملائمة أم لا بالنظر إلى مصلحة الشركة². وعندما تتولى الجمعية العامة الفصل في التقرير لا يجوز لها الطعن في الاتفاقيات التي تصادق عليها في حالة التدليس، كما يحظر على المستفيد المشاركة في التصويت³ ولا تؤخذ بعين الاعتبار أسهمه لحساب النصاب والأغلبية⁴. وتنتج الاتفاقية التي توافق أو لا توافق عليها الجمعية آثارها اتجاه الغير مالم تكن ملغاة بسبب التدليس وحتى في حالة عدم وجوده فإنّ العواقب الضارة بالشركة من جراء أجر لم توافق عليه الجمعية يمكن أن تلقى على عاتق القائم بالإدارة المعني وعند الاقتضاء على كاهل كل الأعضاء الآخرين في مجلس الإدارة⁵.

كما أنه ومن دون الإخلال بمسؤولية القائم بالإدارة المعني بالأمر، فإنه يمكن أن تلغى الاتفاقية إذا ما قررتها الجمعية العامة دون حصولها على إذن مسبق من مجلس الإدارة وترتب عن ذلك ضرر بالشخص المعنوي. إن مدة تقادم دعوى البطلان هي ثلاث(3) سنوات ابتداء من تاريخ الاتفاقية، غير أنه في حالة إخفائها، فإنّ مدة التقادم تؤجل إلى اليوم الذي تم فيه كشفها، ويمكن تغطية البطلان بتصويت من الجمعية العامة بناء على تقرير خاص من مندوبي الحسابات الذين يعرضون فيه الظروف التي أدت إلى

V. art. R. 225-161 C. com. fr et Y. BALENSI, op. cit., n° 192, pp. 140 et 141.

¹ رغم أنه يحظر على مندوبي الحسابات إبداء رأيهم الشخصي حول الاتفاقية، إلا أنه يظهر أنّ محتوى التقرير سيبيّن صراحة موقف المندوبين، وذلك من خلال المعلومات أو التوضيحات المعروضة على المساهمين.

Y. BALENSI, op. cit., n°206, p. 152.

² E. DU PONTAVICE, *Le commissaire aux comptes et la rémunération des dirigeants de sociétés anonymes*, Rev. soc. 1968, p. 30, spéc. pp. 37 à 39.

³ لا يمكن للمستفيد من الاتفاقية أن يصوت لا لنفسه ولا بصفته وكيلًا عن مساهمين آخرين، وفي الحالة العكسية، أي عندما يكون ممثلًا في إطار الجمعية العامة من طرف مساهم آخر فهذا الأخير ليس له المشاركة في التصويت إلا اعتمادًا على أسهمه الخاصة، ويسري المنع كذلك على الأسهم المشاعة مهما كان الشخص المعين لتمثيل الشركاء، مادام أنّ أحد المالكين للأسهم المشاعة هو المدير المستفيد من الاتفاقية.

J. MESTRE et D. VELARDOCCIO, *Lamy. Soc. com.*, op. cit., n°3621, p. 1572.

⁴ المادة 628 ق.ت.ج.

⁵ المادة 629 ق.ت.ج.

Art. L. 225-41 C. com.fr.

عدم إتباع إجراء الإذن، وطبعا لا يشارك المستفيد في التصويت¹.

ثانيا : الأجر أو المزايا التابعة لأعباء الوظيفة

بغض النظر عن الأجر المباشرة التي يتحصل عليها القائمون بالإدارة بمناسبة ممارسة مهامهم، فإنّ لهؤلاء الحق كذلك في أجر غير مباشرة لها صلة بأعباء الوظيفة - ولو أنّ الأمر لا يتعلق بأجر بالمعنى الصريح للعبارة-، وتكمن هذه الأخيرة فيما يلي :

أ- تسديد المصاريف

يستشف من خلال الأحكام القانونية أنه يجوز لمجلس الإدارة منح إذنه لتسديد مصاريف السفر والتنقلات، وكذا كافة النفقات التي أداها القائمون بالإدارة في مصلحة الشركة²، ويطابق هذا الحكم ما ورد في القانون المدني بما أنّ المدير وكيل مبدئيا، إذ تقضي المادة 582³ منه أنه " على الموكل أن يرد للوكيل ما أنفقه في تنفيذ الوكالة تنفيذا معتادا مهما كان حظ الوكيل من النجاح في تنفيذ الوكالة...".

لا يعد تسديد المصاريف⁴ حقا مطلقا، وإنما لا بد من صدور قرار صريح من طرف مجلس الإدارة يتولى إجازته، ويصلح هذا الإذن لكل الجلسات المستقبلية، فيكفي صدوره مرة واحدة فقط⁵. وإنّ الأمر هنا لا يتعلق باتفاقية منظمة فالقرار له طابع نظامي خلاف ما هو عليه الوضع بالنسبة للأجر الاستثنائية. ومن ثم، بإمكان المستفيد المساهمة في اتخاذه.

¹ المادة 630 ق.ت.ج.

² المادة 634 ق.ت.ج.

V. art. 93 al. 2 du décret du 23 mars 1967, devenu art. R. 210-2 C. com.fr qui dispose : "Le conseil d'administration peut autoriser le remboursement des frais de voyage et de déplacement et des dépenses engagées par les administrateurs dans l'intérêt de la société."

³ Comp. art. 1999 C. civ. fr.

⁴ تسديد المصاريف لا يعتبر أجرا بالمعنى الصريح للعبارة، مالم يتعلق الأمر بتسديد جزافي أو تسديد مصاريف وهمية.

L. AMIEL-COSME, *Rémunération des dirigeants*, op. cit., n°21, p. 4.

⁵ D. GIBIRILA, op. cit., n°161, p. 119.

إنّ التساؤل يطرح هنا حول معنى التسديد فهل يقصد به تسديد المصاريف الفعلية بناء على تبريرات أو العكس، أي التسديد الجزافي؟

في إجابته، فإنّ تيارا من الاجتهاد الفرنسي رأى أنه يعتد فقط بالمصاريف الفعلية والتي أنفقها القائم بالإدارة في مصلحة الشركة¹، بمعنى المصاريف المهنية وليس الشخصية المفروض تبريرها لتقادي التعسف، حيث لا بد من ذكر الأسباب التي دعت إليها مع تقديم كافة الفواتير إن وجدت. وهكذا، يدخل في هذا المجال مثلا مصاريف تنقل القائم بالإدارة من محل إقامته المعتاد إلى المكان المزمع أن تعقد فيه جلسات المجلس والمتمثل عادة في مركز الشركة، إذا ما كان ذلك يكلفه مصاريف باهظة -حالة وجوده في مكان بعيد-، كما يعد من هذا القبيل مصاريف الإيواء والأكل واستقبال الزبائن والممومنين أو إقامة حفل في مصلحة الشركة².

ولا يهم إن كان العضو يرتبط بالشركة بموجب عقد عمل، لكن يجب التمييز هنا بين ما إذا كانت هذه التكاليف تدخل في إطار وظيفته الإدارية أو عقد العمل³.

ب- المزايا العينية أو المادية الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة

إنّ المشرع الجزائري قد حدا حذو نظيره الفرنسي، إذ منع تقاضي كل أجر دائم أم لا غير وارد في التعداد القانوني⁴، إلا أنه من الناحية العملية جرت العادة على منح المدير مزايا مادية أو عينية معتبرة لها صلة بالوظيفة الإدارية، فهي كما سبق ذكره تعد بالنسبة للمدير عنصرا من عناصر الأجر لكنها لا تدفع نقدا، وكمثال عنها يمكن أن نذكر: وضع سيارة تحت تصرف القائم بالإدارة مع تحمل الشركة التكاليف الخاصة بها كالتسجيل، الوقود، التأمين والصيانة، توفير المسكن والخدم والذين يتم تعيينهم ودفع أجورهم من قبل الشخص المعنوي، منحه الهاتف النقال وتحمل مصاريفه، وبصفة عامة فإنّ المزايا العينية

¹ M. BERGERES et Ph. DUPRAT, op. cit., p. 69 et J.-F. BULLE, op. cit., n°551, p. 241.

² A. MOREAU, op. cit., n°111, p. 170.

³ D. GIBIRILA, op. cit., n°161, p. 120.

⁴ المادة 631 ق.ت.ج.

هي مصاريف تتحملها الشركة لفائدة المدير دون أن يلزم بدفع مقابل مالي¹.

لم يتم تحديد النظام القانوني للمزايا المادية، وبالتالي فإنّ الأجوبة الوزارية الفرنسية هي التي حاولت تبيانه، إذ اعتبرت أنّ هذه المزايا إما تكون تابعة لأجر عادي كبديل الحضور مثلا مما يؤدي إلى خضوعها لنفس النظام الساري عليه، وإما هي غير تابعة له، لذا فهي ناشئة عن اتفاق، أي عقد تسري عليه الإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة². لكن حتى في حالة عدم اعتبارها اتفاقية يرى وزير العدل أنّه لا بد من استبعاد المعني بالأمر من التصويت وهذا بغرض تقادي التعسف³.

إنّ القول أنّ المزايا المادية المخولة للقائم بالإدارة غير الأجير لا تعد اتفاقية منظمة إلا إذا كانت تشكل اجرا غير عادي، انتقد بحجة أنّ المزايا المادية ليست في حد ذاتها دفعا عاديا لبديل الحضور⁴.

وتجدر الملاحظة، إلى أنّ حصول المستفيد على المزايا دون صدور قرار عن الهيئة المختصة أو دون أن يكون ذلك مبررا بخدمات مقدمة، يؤدي إلى عدم مشروعية الأجر، ويلزمه برد المقابل المالي للمزايا المادية التي انتفع بها. وعليه، يتم خصم قيمتها إما من المبالغ المالية العائدة للمدير من بدل الحضور مثلا أو من حسابه الجاري -إذا ما وجد- بشرط احتوائه على سيولة كافية⁵.

المبحث الثاني : أجر أعضاء مجلس المديرين

إذا كان المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي قد حدد بدقة الأجور التي يتقاضاها القائمون بالإدارة تحت طائلة البطالان، هذا فضلا عن أجور أعضاء مجلس

¹ M. BERGERES et Ph. DUPRAT, op. cit., p. 70.

² Rép. min. J.O. déb. Sénat 24 août 1979, n° 30539, p. 2737 : " Il semble... que les avantages en nature concédés à un administrateur ne doivent s'analyser en une convention conclue entre la société et cet administrateur que dans la mesure où ces avantages ne sont pas compris dans les rémunérations normales perçues par l'administrateur, soit au titre des salaires s'il est salarié de la société, soit au titre de jetons de présence, s'il ne l'est pas."

³ Rép. min. J.O. déb. Sénat 3 décembre 1979, n°31477, p. 5425 cité in JURIS-COMPACT, *Le dirigeant de société : risques et responsabilités*, Groupe lexis-nexis, 2002, n°57-09, p. 696.

⁴ J. MESTRE et D. VELARDOCCIO, Lamy. Soc. com, op. cit., n°3373, p. 1468.

⁵ M. BERGERES et Ph. DUPRAT, op. cit., p. 71 et J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op.cit., n°776, p. 207.

المراقبة، إلا أنه فيما يخص أعضاء مجلس المديرين فقد اكتفى بالنص في المادة 647 من القانون التجاري¹ على أنه " يحدد عقد التعيين كيفية دفع أجر أعضاء مجلس المديرين ومبلغ ذلك ". وهكذا، يجب التعرض للهيئة المختصة بتحديد الأجر من جهة، وأنواع الأجر أو المزايا من جهة أخرى.

المطلب الأول : الهيئة المختصة بتحديد أجر أعضاء مجلس المديرين

أشار النص القانوني صراحة إلى أن عقد التعيين هو الذي يوضح كيفية دفع الأجر ومبلغه. وبالتالي، وبما أن مجلس المراقبة هو المؤهل لتعيين أعضاء مجلس المديرين² فهو الذي من المفروض أن يحدد الأجر ويعدله وذلك في حرية تامة³، الأمر الذي دفع بعض الفقه إلى القلق من الدور المخول لمجلس المراقبة في تحديد الأجر إذ رأى أنه قد يستعمله من أجل السيطرة على أعضاء مجلس المديرين وضمان انقيادهم حسب رغبته- رغم أن النظام الجديد يقوم على استقلالية الهيئة الإدارية عن الهيئة الرقابية-، لذا اقترح تحديد مبلغ إجمالي في القانون الأساسي يتولى مجلس المراقبة توزيعه فيما بعد⁴، ولو أن هذا الحل انتقد من قبل البعض الآخر من الفقه والذي اعتبر أنه مشكوك فيه⁵، لأن النص يبين فقط أن لمجلس المراقبة تحديد أجر كل عضو من أعضاء مجلس المديرين⁶.

وليتمكن مجلس المراقبة من اتخاذ قراره لا بد من استدعائه من طرف رئيسه⁷ والذي

¹ En ce sens, v. art. L. 225-63 C.com.fr : " L'acte de nomination fixe le mode et le montant de la rémunération de chacun des membres du directoire".

² المادة 644 ق.ت.ج.

Art. L. 225-59 C.com.fr

³ إن قراءة النص القانوني تبعث إلى الاعتقاد أن مجلس المراقبة مختص فقط بتحديد الأجر وقت التعيين، لكن محكمة النقض الفرنسية رأّت خلاف ذلك، حيث اعتبرت أن له كذلك تعديله.

Com., 16 juillet 1985, D. 1986, IR, p. 84 et Com., 12 décembre 1995, Bull Joly soc. 1996, n°68, p. 207, note P. LE CANNU.

⁴ H. LECOMPTE, *La société anonyme avec directoire*, R.T.D. com. 1968, p. 243 cité par E. DU PONTAVICE, *La fixation de la rémunération des organes de direction et de surveillance de la société anonyme*, op. cit., p. 208.

⁵ H. LABORD, *Directoire et conseil de surveillance*, Collection la vie de l'entreprise, Dunod, 1969, p. 41.

⁶ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°757, p. 201.

⁷ المادة 666 ق.ت.ج.

يقوم بتعداد جدول الأعمال واقتراح مسألة الأجر. هذا، " ولا تصح مداولته إلا بحضور نصف عدد أعضائه على الأقل، وتتخذ القرارات بأغلبية الأعضاء الحاضرين أو الممثلين، مالم ينص القانون الأساسي على أغلبية أكثر ويرجح صوت الرئيس عند تعادل الأصوات¹."

لعل أنّ الميزة الأساسية في شركة المساهمة ذات النظام الجديد هو فصل الهيئة الإدارية عن الهيئة الرقابية، وعليه لن يكون بإمكان أعضاء مجلس المراقبة الانتماء إلى أعضاء مجلس المديرين والعكس صحيح²، الأمر الذي ينجر عنه استبعاد المعنيين بالأمر من المشاركة في اتخاذ القرار والتأثير عليه بصفة مباشرة، ولو أنّه بإمكانهم ذلك بطريقة غير مباشرة إذا ما كانوا مساهمين ولهم أغلبية الأسهم³، على أساس أنهم قد يستعملون تقنية الجمعية العامة لاختيار⁴ أعضاء مجلس المراقبة الذين يستجيبون لمتطلباتهم ويحددون الأجر التي تناسبهم، كما أنّ لهم الضغط على مجلس المراقبة، بما أنّ هذا الأخير يعزل ويحدد أجره⁵ من لدن الجمعية العامة العادية⁶.

ولا بد من إثبات قرار المجلس بموجب محضر الجلسة، وكل مخالفة للأحكام الخاصة بالاستدعاء والانعقاد يترتب عنها البطلان⁷.

¹ المادة 667 ق.ت.ج.

Art. L. 225-82 C. com.fr.

² المادة 661 ق.ت.ج.

Art. L. 225-74 C.com.fr.

³ فأعضاء مجلس المديرين- أو المدير العام الوحيد في إطار التشريع الفرنسي - والذين يعتبرون وجوبا أشخاصا طبيعيين، يكونون إما مساهمين أو أجانب عن الشركة وهذا خلافا لأعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المراقبة. أنظر المواد 619 ، 644 و 659 ق.ت.ج.

⁴ المادة 662 ق.ت.ج.

Art. L. 225-75 al. 1 C.com.fr.

⁵ المادتان 662 و 668 ق.ت.ج .

Arts. L. 225-75 al. 2 et L. 225- 83 C.com.fr.

⁶ P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de société anonyme et contrôle des conventions*, op. cit., n°3, p. 568.

⁷ المادة 733 الفقرة 2 ق.ت.ج.

هذا وتأكيدا للطابع النظامي، فإنّ لمجلس المراقبة حصريا تحديد الأجر والذي يمكن أن يختلف من عضو لآخر، على أساس أنّ المشرع لم يشترط تعيين مبلغ إجمالي يتم توزيعه فيما بعد ما بين الأعضاء. يترتب عن ذلك، أنّه لا يسوغ للقانون الأساسي مخالفة النص كما أنّه ليس باستطاعة هيئة أخرى الحلول محل مجلس المراقبة¹، فمثلا ليس للجمعية العامة مناقشة الأجر² على اعتبار أنّ مراقبته من قبل المساهمين لا يجوز أن تتم إلا من خلال إعلامهم بالمبلغ الإجمالي المصادق على صحته من مندوبي الحسابات للأجور المدفوعة للأشخاص المحصلين على أعلى أجر في الشركة³. فضلا عن ذلك، لا يمكن للجنة خاصة⁴، أي لجنة الأجر - إذ ليس لها إلا اقتراح⁵ أو مناقشة الأجر⁶ - ولا القضاء⁷ اتخاذ قرار مكان مجلس المراقبة، وهذا وفقا للمبدأ القائل بعدم جواز تدخل القاضي في حياة الشركات التجارية. لكن سبقت الإشارة أعلاه إلى أنّ القاضي الفرنسي قد خول لنفسه أحيانا حق التدخل في حالة ما إذا كان القرار المأخوذ من لدن الهيئة المختصة غير منتظم أو تعسفيا. تبعا لهذا، أجاز للقاضي إلغاء⁸ قرار المجلس وكذا تحديد الأجر أو تعديله إذا ما كان مبالغا فيه⁹.

¹ Dictionnaire permanent, *Droit des affaires*, éd. 2007, n°97, p. 3780-4.

² هذا خلافا لأجور أعضاء مجلس الإدارة، والتي يجب أن تتال موافقة الجمعية العامة العادية قبل توزيعها على المساهمين. أنظر المادة 632 ق.ت.ج.

³ المادتان 680 و819 ق.ت.ج. أما في إطار التشريع الفرنسي فهناك تعديل قد تم، فيما يخص هذا الموضوع أنظر المبحث الثاني، من الفصل الأول، من الباب الثاني، من القسم الثاني، ص 241.

⁴ J.-J. CAUSSAIN, *Le directoire et le conseil de surveillance*, Litec, Paris, 2002, n°111, p. 67 et Com., 26 mars 2008, Bull Joly soc 2008, n°145, p. 674, note P. LE CANNU.

⁵ إذا كان بإمكان اللجان اقتراح الأجر ليصادق عليه فيما بعد مجلس المراقبة أو يرفضه بناء على المداولات التي تتم وتثبت بموجب محضر الجلسة، إلا أنّه لوحظ عمليا في فرنسا أنّ هذه اللجان أحيانا لم تكن تتنقد فعلا، على أساس أنّ الرئيس أو عضو آخر في المجلس هم الذين يقررون بصفة انفرادية الأجر، ليوقع على الاقتراح فيما بعد الأعضاء الآخرون في اللجنة، وأنّه لا من الصعب التنبه لهذه المسألة مالم يقيم أحد الأعضاء طبعا بالكشف عنها فيما بعد.

P. LE CANNU, note sous Com., 26 mars 2008, op. cit., rejet n°7, p. 677.

⁶ Art . R. 225-56 C. com.fr

⁷ Com., 12 décembre 1995, op.cit., p. 207.

⁸ Com., 11 janvier 1972, préc.

⁹ Angers, 27 mai 1964, R.T.D. com. 1964, p. 792 et Paris, 17 février 1965, préc.

ليس هذا فحسب بل ليس للمدير نفسه تحديد أجره بصفة منفردة دون المرور عبر الهيئة المختصة، وإلا تمت متابعتة مدنيا نظرا للضرر اللاحق بالشركة أو بالشركاء، مع ضرورة إرجاع ما هو غير مستحق لبطلان القرار¹، كما يمكن مساءلته جزائيا لحرمان ممثلي لجنة المؤسسة في إطار المجلس من معلومات هامة²، أو على أساس إساءة استعمال أموال الشركة³ وطبعا على مندوب الحسابات إعلام وكيل الجمهورية بالأفعال الجنحية التي اطلع عليها⁴.

أكثر من ذلك، يرى تيار من الفقه الفرنسي أنّ غياب شرط صريح في القانون الأساسي ينص على أنّ الوظيفة الإدارية مجانية، يؤدي إلى القول أنّ للمدير الحق في أجر عادل، ولو أنّ هذه القرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس وذلك في حالة تنازل المعني بالأمر صراحة عن المطالبة بأجره طيلة عدة سنوات⁵.

والجدير بالذكر، إلى أنه عندما لا يقوم عقد التعيين بتحديد كيفية دفع أجر أعضاء مجلس المديرين والمبلغ، فإنّ هؤلاء لا يمكنهم المطالبة بالأجر⁶، أما في الحالة العكسية، فإنّ لمجلس المراقبة تقرير تخفيضه أو رفعه بصفة أوتوماتيكية وهذا وفق رقم استدلالي معين، والذي تؤدي مخالفته إلى وجوب اتخاذ قرار من قبل مجلس المراقبة لتبيان المبلغ الجديد⁷. وان كان لمجلس المراقبة تعديل المبلغ المحدد من قبله بالزيادة أو النقصان⁸، إلا

¹ المادة 733 الفقرة 2 ق.ت.ج.

Art. L. 235-1 al. 2 C. com. fr.

² J.-J. DAIGRE, *Réflexions sur le statut individuel des dirigeants des sociétés anonymes*, Rev. soc. 1981, p. 497, spéc. n°53 et 54, pp. 517 et 518.

³ لم ينص المشرع الجزائري على جنحة إساءة استعمال أموال الشركة في ظل شركة المساهمة ذات النظام الحديث فيما يخص أعضاء مجلس المديرين، الرئيس أو المدير العام، وهذا على خلاف المشرع الفرنسي.

Art. L. 242-30 C. com.fr.

⁴ المادة 715 مكرر 13 ق.ت.ج.

Art. L. 225-240 al. 2 C. com. fr.

⁵ J.-J. DAIGRE, op. cit., n°57, p. 519.

⁶ Paris, 1^{er} décembre 2000, Dr. soc. avril 2001, n°66, p. 18, note F.-X. LUCAS.

⁷ J.-J. CAUSSAIN, op. cit., n°107, pp. 65 et 66.

⁸ هنالك عدة أسباب تبرر تطور الأجر، أولهما أنّ معايير التغير المعتمدة أثناء تعيين عضو مجلس المديرين تؤدي إلى تخفيض الأجر، فهنا لا يبقى إلا على مجلس المديرين أو الرئيس أو أحد أعضاء مجلس المديرين المكلف بالمالية المطالبة بتطبيق التخفيض، وفي حالة المخالفة له الإشارة إلى ذلك في تقريره أو اللجوء إلى

أنه لا يمكنه تعديله في هذه الحالة الأخيرة بأثر رجعي إلا بموافقة المستفيدين¹ ويمثل رفض هؤلاء سببا مشروعاً لعزلهم².

على العموم، ليس هنالك ما يلزم الشركة بمنح المدير أجراً نظير ممارسة الوظيفة الإدارية. ومن ثم، يمكن أن تكون مجانية دون أن يؤثر ذلك على وضعه المادي، فالمدير يختلف عن العامل والذي من الواجب أن يتقاضى على الأقل ما يسمى الأجر الوطني الأدنى المضمون³. هذا وتوجد عدة عوامل تؤدي إلى قبول الوظيفة بصفة مجانية، كحصوله مثلاً على الفوائد إذا ما كان مساهماً، أو استفادته من عقد عمل في الشركة الأم إذا ما كان مديراً في الشركة الفرع، أو بصفة عامة إذا كانت الوضعية المالية للشركة في حالة يرثى لها، حيث له أن يتنازل مؤقتاً عن تقاض الأجر⁴.

إنّ التساؤل المطروح في هذا الصدد يتعلق بمعرفة هل للأجر طابعاً تعاقدياً، أي هل يشكل اتفاقية منظمة؟

الجواب بالنفي لأنه لو أراد المشرع ذلك لقام بالنص صراحة على هذه المسألة كما فعل بالنسبة للأجور الاستثنائية الخاصة بأعضاء مجلس الإدارة ومجلس المراقبة⁵، فهو أحياناً للأحكام الخاصة بالاتفاقيات المنظمة والتي تؤدي إلى مراقبة الأجر من لدن

العزل، ثانياً هنا يأخذ مجلس المراقبة قراراً بتخفيض الأجر لظهور ظروف جديدة والتي يمكن أن ينص عليها عقد التعيين كتدهور النتائج المحققة من لدن الشركة أو عدم كفاءة عضو مجلس المديرين، وأخيراً قد يرجع ذلك إلى تخفيض النفقات، أي عوض عزل المدير والذي قد يكلف الشركة مبالغ مالية طائلة يلجأ إلى هذا الأسلوب.

P. LE CANNU, note sous Com., 26 mars 2008, op. cit., n°9, p. 678.

¹ G. RIPERT et R. ROBLOT, op. cit., n°1316, p. 956 ; D. GIBIRILA, op.cit., n°191, p. 140 et A.-G. TAITHE, *Procédure de fixation de la rémunération des membres du directoire*, Bull. Joly soc. 1981, p. 105.

² Paris, 26 décembre 2004, R.T.D. com. et dr. écon., avril-juin 2004, n°4, p. 768, note P. LE CANNU : "Alors que le mode de calcul de la prime d'intéressement produisait des effets exclusivement avantageux pour l'intéressé, le refus de celui-ci d'accepter sa modification constitue un juste motif de révocation."

³ المادة 87 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991، السالف الذكر.

⁴ J.-J. DAIGRE, op.cit., n°49 et 50, pp. 516 et 517.

⁵ المادتان 633 و 669 ق.ت.ج.

المساهمين في إطار جلسات الجمعيات العامة، مما يحقق مصلحة الشخص المعنوي، ولو أنه ونظرا لعمومية النصوص الخاصة بالاتفاقيات المنظمة يمكن تبني حل آخر، والقول أنه من الأفضل خضوع الأجور الاستثنائية التي تعود لمجلس المديرين للإجراء الخاص.

إنّ التسليم بالاختصاص الحصري لمجلس المراقبة لتحديد أجر أعضاء مجلس المديرين ليس صحيحا في كافة الحالات، على اعتبار أنهم يقومون في غالب الأحيان بمناقشة انضمامهم للشركات التجارية مع المساهمين الأساسيين، وطبعا من مصلحة هؤلاء الاستجابة لطلباتهم خاصة إذا ما كانوا ذوي مؤهلات أو كفاءة أو خبرة عالية في الميدان التجاري، حيث يختلف المديرون عن الموظفين والعمال الذين ينضمون إليها بموجب عقد إذعان محدد سلفا من طرف الشركة والتي تقبل تعيينهم هذا من جهة¹، ومن جهة أخرى فإنّ المديرين وبمجرد دخولهم في الشركة-وكما سبق قوله- يجيدون في استعمال الجمعيات العامة كوسيلة للتحكم في أعضاء مجلس المراقبة².

زيادة على ذلك، فإنّ المشرع الفرنسي -وبمقتضى التعديلات التي تمت في السنوات الأخيرة- أخضع تعويض الخروج من الشركة، أي المضلات الذهبية والتي تعد أجورا مؤجلة في شركات المساهمة المسعرة في البورصة لتنظيم خاص، إذ استوجب تطبيق إجراء الاتفاقيات المنظمة تحقيقا لمبدأ الشفافية³.

كما أنّ القضاء الفرنسي هو الآخر اعتد بضرورة الأخذ بها بالنسبة لشركات المساهمة غير المسعرة في البورصة وذلك في حالات معينة والتي سنقوم بذكرها.

المطلب الثاني : أنواع الأجور أو المزايا المخولة لأعضاء مجلس المديرين

سبقت الإشارة إلى أنه لم يتم تحديد الأجور المنوطة لأعضاء مجلس المديرين

¹ P. LE CANNU, *Les sociétés anonymes à directoire vingt ans après*, Rev. soc. 1986, p. 565, spéc. n°13, p. 575 et P. LE CANNU, note sous, Com., 12 décembre 1995, op. cit., p. 68.

² P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de sociétés anonymes et contrôle des conventions*, op. cit., n°3, p. 568.

³ بخصوص هذه المسألة أنظر المبحث الأول، من الفصل الأول، من الباب الثاني، من القسم الثاني، ص 241.

في ظل التشريع الجزائري، إذ تم الاكتفاء فقط ببيان أن الأجر يحدد في عقد التعيين¹، لذا فلمجلس المراقبة الحرة الكاملة في تحديد الأجر التي ينبغي منحها لأعضاء المجلس. وبالتالي، فإنّ هذه الأخيرة والتي قد تختلف من عضو لآخر وتكون مثلا إما ثابتة أو متغيرة وفقا لأرباح الشركة ورقم الأعمال أو مختلطة². غير أنّ الوضع يختلف في ظل القانون الفرنسي، حيث اهتم بشدة بأجر بعض مديري الشركات التجارية، هذا ويلاحظ أنّه وأقل من 6 أيام من تصريح رئيس الجمهورية الفرنسي والذي ناد فيه بضرورة تنظيم أجر مديري الشركات التجارية التي تستفيد من دعم الدولة³، ظهر مرسومان هما المرسوم رقم 2009-348⁴ ورقم 2009-349⁵، الأول عن وزير الاقتصاد والثاني عن وزير العمل، كإجابة عن الانتقادات التي وجهت من كل الجوانب⁶ لأجر مديري بعض الشركات التجارية والتي اعتبرت غير ملائمة أو واقعية بالنظر إلى الأزمة الاقتصادية، المالية والاجتماعية التي مرت بها فرنسا⁷. على العموم، فإنّ المرسوم رقم 2009-348 تطبيقه كان مؤقتا، حيث بقي ساري المفعول إلى غاية 31 ديسمبر 2010 طبقا للمادة السابعة - وهي الفترة التي توقع فيها انتهاء الأزمة- مالم يتم تمديد هذا الأجل لاحقا. ونصت المادة الثانية منه صراحة على أنّ العناصر المتغيرة للأجر مسموح بها وتخضع لترخيص مجلس المراقبة لمدة محددة لا يمكن أن تتجاوز سنة وهذا بالنظر إلى معايير

¹ المادة 644 ق.ت.ج.

Art. L. 225-59 C.com.fr

² P. LE CANNU, *Droit des sociétés*, Montchrestien, 2^{ème} éd., 2003, n°767, p. 487 ; D. GIBIRILA, n°191, p.140, et Dictionnaire permanent, *Droit des affaires*, op. cit., n°97, p. 3780- 4.

³ A. ASTAIX, *La rémunération des dirigeants des entreprises aidées sous surveillance*, D. 2009, n°14, p. 935.

⁴ Décr. n° 2009-348 du 30 mars 2009 relatif aux conditions de rémunération des dirigeants des entreprises aidées par l'État ou bénéficiant du soutien de l'État du fait de la crise économique et des responsables des entreprises publiques, J.O.R.F du 31 mars 2009, p. 5622. Ce décret, selon l'article 1, concerne les six banques auxquelles l'État a apporté des fonds propres via la société de prise de participation de l'État (SPE)- c'est-à-dire la BNP, la Banque populaire, la Caisse d'épargne, le Crédit agricole, le Crédit mutuel, la Société générale- et la Banque DEXIA, ainsi que les quatre constructeurs automobiles qui ont reçu des prêts de l'État dans le cadre du plan automobile-Renault, SPA, Renault trucks, Iveco France-. Selon le même article, les conventions conclues avec l'entreprise bénéficiaire avant l'entrée en vigueur du décret sont modifiées par avenant afin d'assurer leur conformité au décret.

⁵ Décr. n°2009-349 du 30 mars 2009 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise sur les interventions publiques directes en faveur de l'entreprise, J.O.R.F du 31 mars 2009, p. 5624. art. R. 2323-7-1.

⁶ F. ROME, *Stop-options*, D. 2009, n°13, p. 857.

⁷ C. MALECKI, *Rémunérations encadrées : un simple au revoir aux bonus, stock-options et parachutes dorés ?* blog Dalloz [http:// : blog. Dalloz. fr](http://blog.Dalloz.fr), 8 avril 2009.

فعالية كمية ونوعية مبينة مسبقا وغير مرتبطة بمسار البورصة، وهذه العناصر لن تمنح عندما تؤدي وضعية الشركة إلى طرد عدد كبير من العمال، وهو ذات الحكم الذي نص عليه المرسوم رقم 2009-445 الصادر في 20 أبريل 2009¹ الذي بين مجال تطبيق الإجراءات الخاصة بالمؤسسات التي تستفيد من قروض أموال التطور الاقتصادي والاجتماعي التي يتجاوز مقدارها 25 مليون أروا. كما تضيف المادة الخامسة من المرسوم رقم 2009-348 المتعلق بالمؤسسات العمومية المسعرة - والتي تعد قواعدها مستوحاة كثيرا من توصيات المهنيين لسنة 2008- على أن العناصر المتغيرة تكافئ نتائج المؤسسة من جهة، وتطورها في الأجل المتوسط من جهة أخرى، وهي محددة وفق معايير واضحة ومبينة سابقا.

هذا وليس هنالك ما يمنع مجلس المراقبة من تغيير الأجر فيما بعد، أو اعتبار أنه سيرتفع بصفة أوتوماتيكية بالنظر إلى رقم استدلالي معين، لكن يمنع على أعضاء مجلس المديرين، طبقا لتيار من الاجتهاد الفرنسي، الحصول على بدل الحضور والمكافآت لكونها مخصصة فقط لأعضاء مجلس المراقبة². غير أنه لا بد من تعويض أعضاء مجلس المديرين عن المصاريف التي تكبدوها في مصلحة الشركة والمتعلقة بالنقل والإقامة على أن يتم تحديد هذه المسألة في القانون الأساسي، وفي غياب ذلك فإن لهم المطالبة بها قضاء على أساس دعوى الإثراء بلا سبب طبقا للمادة 141 من القانون المدني الجزائري.

ليس هذا فحسب، بل إن أعضاء مجلس المديرين في إطار التشريع الفرنسي الحق في الاستفادة من الوسائل المالية، أي على أسهم في الشركة والتي تعد نوعا من الأجر³، وهذا علاوة عن الأجور المؤجلة الممنوحة في نهاية الوظيفة، والتي سنقوم بدراستها إتباعا.

¹ Décr. n° 2009-445 du 20 avril 2009 portant modernisation du fonctionnement du fonds de développement économique et social, J.O.R.F du 22 avril 2009, p. 6987.

² J.-J. CAUSSAIN, *Le directoire et le conseil de surveillance*, op. cit., n°107, p. 65 et H. LABORD, op. cit., p. 40.

³ لم يتناول المشرع الجزائري هذه المسألة، مع الإشارة إلى أنه تطرق في الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتنظيمها وخصصتها، الجريدة الرسمية 22 أوت 2001 العدد 47، الصفحة 9. على حكم خاص لفائدة العمال الأجراء، إذ نص صراحة في المادة 28 منه على

أولا : حق أعضاء مجلس المديرين في الاستفادة من أسهم في الشركة

عوض الحصول على مبلغ مالي أو نقدي، قد يفضل المديرين الاستفادة من أسهم في الشركة، أي على مزايا مادية، إما بمقابل عن طريق منحهم الحق في الاكتتاب أو شراء الأسهم¹، أو بصفة مجانية، بمعنى الأسهم المجانية والتي تعتبر كما وصفها البعض أجورا غير مباشرة أو تكميلية في الأجل طويل المدى²، كونها تؤدي إلى زيادة في الذمة المالية للمديرين.

أ- الخيار بين الاكتتاب أو شراء الأسهم

ينبغي التطرق إلى أصل الخيار وتطوره أولا، ثم لنظامه القانوني ثانيا، وكذا دور التنظيمات المهنية الفرنسية في تحديد قواعد تكميلية تخص هذه المسألة.

1- أصل الخيار وتطوره

إنّ هذه التقنية، أي آلية خيارات الرصيد والتي تعد معقدة نسبيا³، تم إدخالها في إطار التشريع الفرنسي بموجب قانون 31 ديسمبر 1970 - والذي شهد فيما بعد عدة تعديلات-

استفادة إجراء المؤسسات مجانا من 10% بالمائة من رأس مال المؤسسة المعنية، تمثل هذه الحصة في شكل أسهم دون الحق في التصويت ولا حق التمثيل في مجلس الإدارة.

¹ يقصد بهذه العبارة من الناحية اللغوية حرية الاختيار أو حق الخيار.

R. TERKI et M. CABBABÉ, *Lexique juridique français-arabe suivi de formulaire judiciaire*, Enal, Alger, 5^{ème} éd., 1990, p. 252.

² إنّ الكثير من الفقهاء يسلّمون بهذا الرأي على أساس أنّ الأجر له معنى واسع، إذ يدل على كل مقابل مالي أو عيني مقدم نظير عمل، بيد أنّ جانبا آخر من الفقه يرى أنّ هنالك عدة عناصر للخيار تظهر بعيدة عن الأجر، فالأمر لا يتعلق فعلا بمقابل عمل مقدم ولكن بفرصة لتحقيق ربح مستقبلي متوقف على ارتفاع قيمة السهم، إذن فالطابع غير الأكيد للخيار لا يسمح بوصفه بأجر وإنما بعنصر من رأس المال.

V. F. FOY, *Stock-options*, Encyc. D. janvier 2004, n°13, p.5.

³ ج. ريبير، ر. روبلو وميشال جرمان، المطول في القانون التجاري، الجزء الأول، المجلد الثاني، الشركات التجارية، ترجمة منصور القاضي وسليم حداد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008، رقم 1968، ص 871.

تأثراً منه بالتشريع الأمريكي الذي عرف ما يسمى خيار اكتتاب الأسهم " stock-options plans"، والتي تستفيد منه فئات معينة فقط وهم العمال والمتمثلين خاصة في إطار الشركة¹، ولا يهم إن كانت سندات الشركة مسعرة في البورصة أم لا. علاوة عن ذلك، يمكن منح هذا الحق للمفوضين، أي الأشخاص الطبيعيين الذين ساهموا مع العمال في تأسيس الشركة أو استردادها وذلك خلال مدة سنتين اعتباراً من التسجيل أو الاسترداد².

ويجوز كذلك في مجموعة الشركات أن يستفيد المدير في شركة تابعة للمجموعة من امتياز الاكتتاب أو شراء أسهم في الشركة المصدرة والتابعة لنفس المجموعة بشرط أن تكون أسهم هذه الأخيرة مسعرة في البورصة³. ومن المعروف أنّ جميع وكلاء الشركات الذين يجمعون بين وكالتهم وعقد عملهم يمكنهم الاستفادة من خيار الاكتتاب أو شراء الأسهم على أساس عقد عملهم وفقاً للشروط المطبقة على الأجراء الآخرين.

ويعنى بهذه الطريقة بصفة عامة السماح للفئات المذكورة أعلاه في اقتناء أسهم الشركة المساهمة⁴ كيفما كان نوعها-عادية أو ذات الحق في التصويت...- خلال فترة زمنية معينة وفق سعر محدد وثابت. يترتب عن ذلك أنّ المستفيد سيجني من وراء ذلك فائدة نظراً للزيادة في قيمة الأسهم إذا ما قام بالشراء في الأجل أو فضل إحالتها فيما بعد- ولو أنّ هذه العملية قد تتم عرقلتها إذا ما كانت منوطة بضرورة احترام مدة زمنية معينة- مع الإشارة إلى أنه غير ملزم بالشراء حالة انخفاض قيمة السهم⁵.

¹ يشترط في العمال والمديرين أن لا يكونوا مالكيين أكثر من 10 % من رأس المال، مع استثناء في حالة منح امتياز خلال مدة سنتين بعد التأسيس أو إعادة شراء أغلبية رأس مال الشركة فالحد الأقصى هو ثلث رأس المال.

Arts. L. 225-182-2 et 225-185 al.3 C. com. fr.

² Art. L. 225-185 C. com. fr.

³ Art. L. 225-180 C. com.fr et Juris-compact, op. cit., n°11-04, pp. 128 et 129

⁴ يتم اقتناء أسهم الشركة المساهمة بطريقتين، في حالة خيار الاكتتاب تقوم الشركة بزيادة رأس المال بإصدار أسهم جديدة بمقدار رفع الخيارات، وإذا ما تعلق الأمر بخيار الشراء تعمل الشركة مسبقاً على استرداد أسهمها الخاصة قبل منح الامتياز - رغم أنه يمنع قانوناً على الشركة امتلاك رأسمالها خوفاً من أن يصبح خيالياً-.

Art. L. 225-206 C. com. fr et Juris-compact, op. cit., n°11-07, p. 130 .

⁵ G. RIPERT et R. ROBLOT par M. GERMAIN, op. cit., n° 1968, pp. 640 et 641 et O. CALLIES, *Les stock-options et la redistribution du capital*, R. J. C. 1985, p. 121

إنّ هذا الحق أدى إلى اختلاف وجهات النظر حول طبيعته القانونية، إذ يصفه البعض بكونه تصرفاً بالإرادة المنفردة نظراً لعدم تطلبه موافقة المستفيد، بينما ذهب البعض الآخر إلى القول أنه عقد، بمعنى عرضاً أو وعداً بالتعاقد صادراً عن الإرادة المنفردة، ينجم عنه التزام الشخص المعنوي بإبرام العقد حالة تعبير المعنى بالأمر عن رغبته في ذلك خلال الفترة المحددة¹.

فضلاً عن ذلك، فإنّ حق الاكتتاب أو شراء الأسهم كان في البداية وسيلة لتعويض العمال في الأجل طويل المدى، لكن بموجب القانون رقم 87-416 الصادر في 11 جويلية 1987 أصبح يخول كذلك للهيئات الإدارية حتى ولو لم يستفيدوا من عقد عمل من قبل²، وحسب نفس الشروط المطبقة على العمال، حيث أصبح أجراً تكملياً، أي غير مباشر³ مرتبطاً بأقدمية ومؤهلات المديرين في الشركة، الغرض منه دفعهم للاهتمام أكثر بإدارتها

¹ G. AUZERO, *Attribution individuelle des stock-options et licenciement injustifié du bénéficiaire : le recours salutaire au droit des obligations*, Bull. Joly soc. 2005, n°34, p. 177, spéc. pp. 179 à 183.

² لم يصبح للمديرين الحق في خيار الاكتتاب وشراء الأسهم إلا بموجب القانون رقم 84-587 الصادر في 9 جويلية 1984 والذي فتح المجال ليتحصل عليه وكلاء الشركة الأشخاص الطبيعيين والذين ساهموا مع العمال في تكوين أو شراء الشخص المعنوي وهي حالة خاصة ومطبقة فقط خلال سنتين بعد العملية. ثم بعد ذلك صدر القانون رقم 85-695 في 11 جويلية 1985 والذي سمح بفتح الخيار لصالح الرئيس، المدير العام، أعضاء مجلس المديرين ومسير شركة التوصية بالأسهم أو حتى لشركة أخرى -ولو لم تكن شركة المساهمة المرتبطة بالمجموعة-، عندما يكون لهؤلاء أقدمية 5 سنوات على الأقل كعمال في نفس الشركة - وهو الميكانيزم الذي ألغى بموجب القانون رقم 2001-420 الصادر في 15 ماي 2001 -، إلى أن صدر القانون رقم 87-416 السالف الذكر الذي خول للمديرين المذكورين أعلاه حق الاستفادة من الخيارات حسب نفس الشروط المطبقة على العمال وذلك خارج الحالات المذكورة والمتمثلة في تكوين أو شراء الشركة. مع الإشارة إلى أنّ القانون رقم 2001-420 المتعلق بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة قام بتكملة القائمة والتي تعتبر حصرية وذلك بإضافة المدير العام المفوض.

V. F. FOY, op. cit., n°1, p. 3.

³ إنّ امتياز الاكتتاب أو شراء الأسهم أصبح يشكل في إطار القانون الفرنسي نسبة لا يستهان بها من المبلغ الاجمالي لأجر المديرين.

J.-F. AMADIEU, *Gouvernement d'entreprise et rémunération des dirigeants en France : variation sur la transparence et la performance*, Les cahiers du Cergors, n°2, 2005, p. 7.

وليكونوا مخلصين لها نظرا لمساهمتهم في ملكيتها، فهم سيساهمون في الربح المستقبلي مما سيحفزهم لبدل جهود معتبرة¹.

2- النظام القانوني لخيار الاكتتاب أو شراء الأسهم

يخضع هذا الميكانزم لإجراءات خاصة، إذ لا بد من صدور تقرير من الهيئة المختصة باستدعاء الجمعية العامة غير العادية، بمعنى مجلس المديرين- أو مجلس الإدارة في النظام الكلاسيكي- والذي سيوضح أسباب فتح الخيار وطرق تحديد السعر، اسم المستفيدين المستقبليين، وعدد الأسهم...²، ثم بعدها يقوم مندوب الحسابات بتقديم تقريره الخاص للجمعية العامة غير العادية²، والذي على إثره ستأخذ قرارها بمنح الترخيص.

وعلى الجمعية العامة أن تبين الأجل الذي يفترض فيه على الهيئة الإدارية استعمال هذا الحق، -أي الترخيص بمنح خيار الاكتتاب أو شراء الأسهم- دون أن يتجاوز 38 شهرا³، وكذا المهلة التي يتوجب فيها على المستفيد ممارسة خياره⁴. لكن الهيئة الإدارية هي التي ستوضح فيما بعد الشروط التي تتم بناء عليها الموافقة على الخيارات⁵ من بينها اختيار المستفيدين ومعايير انتقائهم وشروط الاحتفاظ بالخيار.

لاشك أن الإذن المقدم من لدن الجمعية العامة يجب أن يتضمن تنازلا صريحا من قبل المساهمين عن حقهم التفاضلي في الاكتتاب بأسهم الشركة خلال فترة رفع أو ممارسة حق الخيار⁶.

¹ R. VATINET, *Le clair obscur des stock-options à la française*, Rev. soc. 1997, p. 31, spéc. n° 13, p. 38, spéc. n°3, p. 33 et Juris-compact, op.cit., n°57-10, p. 696 et S. SCHILLER, A.-S. KERFANT et J.-P. MANDELBAUM, *Stock-options et actions gratuites, comparaison des régimes juridiques, fiscaux, sociaux et comptables*, Actes pratiques mars- avril 2008, p.5, spéc. n°3, p. 6.

² Art. L. 225-177 C. com. fr.

³ Arts. L. 225-177 et L. 225-179 C. com. fr.

⁴ Art. L. 225-183 C. com. fr.

⁵ Art. L. 225-177 C. com. fr.

⁶ Art. L. 225-178 al. 1 C. com. fr.

عموما، فإنّ مجلس المديرين حر في اختيار المستفيدين من الامتياز وهذا وفق معايير محددة من قبله، كما له تبيان الشروط العامة التي سيقدم فيها. ومن ثم، بإمكانه إدراج شرط يحظر التصرف في الأسهم كليا أو جزئيا خلال مدة زمنية معينة لا يمكن أن تتجاوز ثلاث (3) سنوات ابتداء من تاريخ ممارسة حقه في الاكتتاب¹، أو ضرورة الاحتفاظ بصفة عامل أو مدير بالشركة، وطبعا قد تطبق هذه الشروط بصفة إجمالية لكافة الامتيازات المخولة أو على العكس بصفة انفرادية².

ويتم تحديد سعر الاكتتاب أو الشراء في اليوم الذي يقبل فيه بالخيار من قبل مجلس المديرين وفقا للطرق المحددة من قبل الجمعية العامة. وإذا كانت الأسهم مدرجة في سوق منظمة، لا يمكن أن يكون هذا السعر أدنى من 80% من متوسط الأسعار المدرجة في جلسات البورصة العشرين السابقة لليوم الذي قبل فيه بالخيار. أما بالنسبة للشركات غير المدرجة في البورصة، فإنه يجب تحديد سعر الاكتتاب أو الشراء وفقا للطرق الموضوعية المعتمدة في تقييم الأسهم مع الأخذ بعدة معايير كالمردودية، آفاق النشاط، الوضع الحسابي الصافي ... يجوز كذلك تحديد سعر اكتساب السندات غير المدرجة بقسمة قيمة الأصول الاجابية المعاد تقييمها على عدد السندات الموجودة³. مبدئيا لا يمكن تعديل السعر، لكن استثناءا للهيئة الإدارية تصحيح عدد أو سعر الأسهم الداخلة في الخيارات المقبولة لمصلحة بعض المستفيدين، قصد الأخذ بعين الاعتبار نتائج بعض العمليات المالية المحددة، وكذا الزيادات أو التخفيض في رأس المال⁴.

هذا، ولا بد من إفراغ العرض المقدم من قبل المجلس في قالب معين، وإعلام المستفيدين منه بموجب رسالة موصى عليها مع طلب العلم بالوصول، وتعد الموافقة عليه مفترضة بما أنه يتم لمصلحتهم⁵، وبمجرد صدوره لا يمكن للشركة الرجوع فيه ما عدا في بعض الحالات، والخاصة بإعادة النظر في السعر أو في الشروط المرتبطة بالامتياز والتي تتطلب الموافقة عليها من قبل المستفيد⁶.

¹ Art. L. 225-177 al. 2 C. com. fr

² Juris-compact, op.cit., n°11-10, p. 131.

³ Art. L. 225-177 C. com.fr.

⁴ Art. L. 225-181 C. com.fr.

⁵ R. VATINET, op.cit., n°17, pp.39 et 40.

⁶ Art. L. 225- 181 C. com. fr et Juris-compact, op.cit., n°11-13, p. 132.

وقد طرح تساؤل في الفقه الفرنسي حول ما إذا كان يمكن إخضاع منح الخيارات للإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة؟

في إجابته، فإنّ الفقه اعتبر أنّ عرض الخيار هو عقد ملزم لأحد الطرفين يصادق عليه مجلس المديرين بناء على اقتراح الجمعية العامة غير العادية، فهو وعد انفرادي وليس اتفاقية ملزمة للجانبين. لكن يختلف الوضع عندما يكون المديرون هم المستفيدون الوحيدون أو يحضون بشروط أفضل أو تمييزية، فالمديرون قد يسعون أحيانا لمناقشة الشروط الخاصة بالخيار أو العرض، لذا فالترخيص سيتم في هذه الحالة من لدن مجلس المراقبة. ورأت المنظمة الوطنية لشركات المساهمة أنّه على مجلس المديرين من الناحية الأخلاقية استشارة مجلس المراقبة لتفادي تعارض المصالح وخاصة عندما يتعلق الأمر بمدير وحيد، بل وأكثر من ذلك اعتبرت أنّه بإمكان الشركة النص في القانون الأساسي على مسألة اختصاص مجلس المراقبة¹.

إضافة إلى ذلك، ليس هنالك ما يمنع المدير من ممارسة حقه في الحصول على أسهم الشركة بعد خروجه منها، لكن يجب في هذه الحالة تغيير الشروط أو جعلها أكثر صرامة من الأول²، هذا طبعاً ما لم يوجد بند يستوجب أن لا يكون المدير مثلاً معزولاً لممارسة حقه³.

ونظراً لارتباط الامتياز بشخصية المستفيد، فلا يمكن إحالته أو ممارسته من قبل الدائنين عن طريق الدعوى غير المباشرة، لكن ليس هنالك ما يمنع الورثة من ممارسة الحق المخول لمورثهم إذا ما توفي وذلك خلال مهلة ستة (6) أشهر من تاريخ الوفاة⁴. إن ارتفاع رأس المال يتحقق بمجرد التصريح برفع الامتياز، أي مزاوله حق الخيار مصحوباً ببطاقة الاكتتاب والدفع الذي يجوز أن يتم نقداً أو عن طريق المقاصة⁵.

¹ F. FOY, op. cit., n°48, p.11.

² Paris, 23 septembre 1999, Rev. soc. 1999, p. 872.

³ Juris-compact, op.cit., n°11-14, p. 132.

⁴ Art. L. 225- 183 als. 2 et 3 C. com. fr.

⁵ Art. L. 225- 178 al. 2 C. com.fr.

وكما هو الشأن في مجال الأجور والمزايا العائدة لمديري الشركات بصفة عامة، فلا بد من إعلام الجمعية العامة العادية بموجب تقرير خاص بكل العمليات المتعلقة بحق الاكتتاب أو شراء الأسهم¹.

3- دور التنظيمات المهنية الفرنسية في تحديد قواعد تكميلية فيما يخص خيار الاكتتاب وشراء الأسهم

إنّ التنظيم القانوني الذي شهدته أجور مديري الشركات التجارية بفرنسا وخاصة في مجال الأجور المؤجلة لم تكن كافية لوضع حد للتعسف أو المبالغة، مما دفع المهنيين، أي حركة المؤسسات الفرنسية MEDEF والجمعية الفرنسية للمؤسسات الخاصة AFEP² بوضع مجموعة من التوصيات العامة والخاصة وهذا ردا على خطاب رئيس الجمهورية الفرنسي بمدينة تولون في 25 سبتمبر 2008 والذي أبد فيه رأيه حول الأزمة المالية التي شهدتها فرنسا، إذ طالب صراحة بتدخل المهنيين للاتفاق على وضع قواعد مقبولة لتنظيم الأجور تحت طائلة تدخل المشرع بإصدار نصوص قانونية. وفعلا قام المهنيون بالكشف عن مجموعة من التوصيات والتي تعبر في الحقيقة عن الاقتراحات المقدمة من لجنة حركة المؤسسات الفرنسية المعروضة على الرئيس الفرنسي يوما قبل خطابه بمدينة تولون، الذي ربط فيه الأزمة المالية بالأجور المبالغ فيها للمديرين. وطبعاً، فإنّ الحكومة قد صادقت عليها جميعاً ابتداء من 7 أكتوبر 2008 واشترطت تطبيقها قبل نهاية السنة³.

والحقيقة أنّ هذه التوصيات تعتمد نفس المبادئ العامة التي جاءت بها توصيات جانفي 2007⁴، كما أنها تكملها في عدة مسائل :

- التوصيات العامة : وهي تخص كافة الأجور وتتضمن مجموعة من المبادئ :

¹ Art. L. 225- 184 C. com.fr.

² R. LEBLANC, Ph. MANIÈRE, Ph. PORTIER et R. VATINER, *La rémunération des dirigeants*, Cah. dr. entrep, n° 5, 2008, p.11.

³ Ph. PORTIER, *Commentaires sur les recommandations du MEDEF et de l'AFEP «sur les parachutes dorés»*, J.C.P. éd. E.A. 6 novembre 2008, n°3 à 5, pp. 25 et 26.

⁴ I. TCHOTOURIAN, *Rémunérations des dirigeants : l'initiative de l'AFEP et du MEDEF confrontée aux positions récemment adoptées Outre-Atlantique*, D. 2008, n°39, p. 2708.

المبدأ الأول و المبدأ الثاني : ينصان على أنّ التوصيات تخص الشركات التي تعد سندات مسعرة في البورصة، أي مقبولة في سوق منظمة، كما أنّ المبدأ الثاني اعتبر أنّه من الأفضل أن تتبنى الشركات التي تعد سندات قابلة للتداول في سوق منظمة والشركات غير المسعرة بتطبيق هذه المبادئ كلياً أو جزئياً وذلك بجعلها مناسبة لخصائصها.

المبدأ الثالث : إنّ هذه التوصيات تخص مديري الشركات، بمعنى الرئيس، المدير العام والمدير العام المفوض في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، أعضاء مجلس المديرين، وكذا مسيري شركة التوصية بالأسهم.

المبدأ الرابع : تتضمن التوصيات مجموعة من القواعد العامة التي توجه لجان الأجر، وتختلف طرق تطبيقها بحسب ميزات أو خصائص كل مؤسسة، بمعنى حجمها وميدان نشاطها.

المبدأ الخامس : في حالة عدم الأخذ بهذه التوصيات على مجلس الإدارة ومجلس المراقبة بيان سبب ذلك.

المبدأ السادس : إنّ تحديد الأجر يجب أن يكون كاملاً، بمعنى تحديد الجزء الثابت، المتغير، خيار الاكتتاب وأسهم الكفاءة، بدلات الحضور، شروط التقاعد والمزايا الخاصة لا بد أن تظهر بوضوح في التقدير العام.

المبدأ السابع : يتوجب تقدير الأجر في إطار المهنة أو السوق المعنية سواء أوروبية أو دولية.

المبدأ الثامن : يجب توازن مختلف عناصر الأجر، حيث لا بد من تبرير كل عنصر من عناصر الأجر، وأن يعبر كل عنصر عن المصلحة العامة للمؤسسة.

المبدأ التاسع : يجب أن يتلاءم الأجر مع أجر باقي المديرين والعاملين في المؤسسة.

المبدأ العاشر : يجب أن تكون القواعد بسيطة مستقرة وشفافة.

المبدأ الحادي عشر : إنّ أجر المدير، خيار الاكتتاب وأسهم المؤهلات يجب أن تحقق توازناً وأن تأخذ بعين الاعتبار المصلحة العامة للمؤسسة، ما هو سائد في السوق وكفاءة

المديرين¹.

- تحديد قواعد تكميلية فيما يخص خيار الاكتتاب وشراء الأسهم.

إنّ خيار الاكتتاب أو شراء الأسهم يجب أن يستجيب لسياسة الاشتراك في رأس المال، بمعنى الأخذ بعين الاعتبار مصالح المستفيدين والصعوبات المرتبطة بها. كما أنّ منحه لمديري الشركات ينبغي أن يرتبط بشرط الفعالية ويطبق نفس الحكم على الأسهم المجانية.

- يجب السهر على ألاّ تمثل الخيارات والأسهم نسبة غير متوافقة مع باقي الأجور، والخيارات أو الأسهم المخولة لكل مدير - وكيل- في الشركة، وتقع هذه المهمة على عاتق المجلس.

- لتفادي حصر المنح على المديرين، يتوجب على المجلس-مراعاة لوضعية الشخص المعنوي، بمعنى الحجم، ميدان النشاط وعدد المديرين...- تحديد الحد الأقصى للخيارات أو الأسهم التي يجوز أن يستفيد منها المديرون بالنظر إلى الغلاف الإجمالي المصوت عليه من قبل المساهمين.

- يجب أن يتم المنح خلال نفس الفترات الرزنامية مثلا بعد نشر حسابات السنة السابقة، وبدون شك كل سنة. زيادة على ذلك، فإنّ عدد الخيارات والأسهم يجب أن لا تحيد عن التقنيات السابقة للمؤسسة مالم يتم تغيير معتبر للمحيط بيير التطور.

- يجب أن ترتبط أسهم الفعالية بشراء عدد معين من الأسهم أثناء توافرها.

- يجب بالنسبة للسعر إلغاء التسعيرة لمجمل المانحين، وحظر وسائل تغطية الخيارات.

- تخضع ممارسة الخيارات أو اقتناء الأسهم من طرف المديرين لشرط الفعالية أو النتائج المحققة طيلة عدة سنوات متتالية، ويجب أن تكون الشروط جدية ومتطلبية وتضم الشروط الداخلية والخارجية للمؤسسة، بمعنى نتائج المؤسسات الأخرى. كما أنّ المراحل

¹ F. LEFEBVRE, *Rémunération des dirigeants de sociétés cotées*, B.R.D.A. 2008, n°26, pp. 14 et 15.

السابقة لنشر الحسابات، والتي يمنع خلالها ممارسة خيار الاكتتاب يتم تحديدها من طرف المجلس، والذي عليه بيان الإجراءات الواجب إتباعها من لدن المديرين قبل ممارسة الخيار، وذلك للتأكد من أنه ليس بحوزتهم معلومات قد تحول دون ممارسة الخيار.

كما على المجلس أن يفرض على المديرين الاحتفاظ بعدد هام من الأسهم التي تم رفعها، وهذا بالاستناد إلى الأجر السنوي المحدد لكل وكيل، وإما النسبة المئوية لارتفاع القيمة الصافية بعد الإحالة الضرورية للرفع، وكذا الضرائب والاقتطاعات الاجتماعية والنفقات المرتبطة بالعملية، أو المزج بينهما أو عدد معين من الأسهم، مهما كانت المقاييس المأخوذة، يجب أن تتلائم مع معايير الفعالية وأن تراجع من وقت لآخر بالنظر إلى وضعية المدير، وعلى الأقل أثناء كل تجديد لووكالة المدير¹.

وبغض النظر عن النظام الضريبي والاجتماعي المغربي، فإنّ الخيار بين الاكتتاب أو شراء الأسهم وإن كان من شأنه اجتذاب المديرين الذين لهم كفاءة في ميدان الأعمال ودفعهم إلى خوض المعركة التجارية والتي تعد ضرورية من أجل تطور الشركة وضمن وفائهم، إلا أنه لا يخلوا من النقد، على أساس أنه قد يؤدي بالمديرين إلى أخذ المخاطر والتي قد تتجم عنها عواقب ضارة بالشخص المعنوي، كما أنه قد يثريهم على حساب المساهمين، ويولد بداخلهم شعورا بالغيرة لعدم المساواة، إذ هو يمنح لبعض المديرين فقط وذلك نظير قيمة منخفضة مقارنة مع القيمة الحقيقية، إضافة إلى أنهم قد يتقاضون نسبة أكبر من العمال².

أخيرا، فإنّ المادة الثانية الفقرة الأولى من المرسوم الفرنسي رقم 2009-348 نصت صراحة على أنه يمنع تقديم خيار الاكتتاب أو شراء الأسهم في المؤسسات الخاصة التي استفادت من دعم استثنائي للدولة. وهو نفس الحكم الذي نجده في المادة 25 من قانون المالية رقم 2009-431 المؤرخ في 20 أبريل 2009³ والذي تضمن أحكاما تهتم بتنظيم أجور مديري الشركات المساعدة من طرف الدولة والمؤسسات العامة. وكذا المرسوم رقم

¹ A. LIENHARD, *Rémunération des dirigeants : recommandations AFEP-MEDEF*, D. 2008, n°36, p. 2493.

² J.-F. AMADIEU, op. cit., pp. 8 et 9 ; S. CASTAGNE, *L'abécédaire des stock-options*, Dr. soc. février 2001, n°2, p. 8, spéc. p. 9 et F.-M. LAPRADE, *La rémunération des dirigeants sociaux au travers d'instruments financiers*, Bull. Joly soc. 2008, n°117, p.543.

³ Loi de finance rectificative pour 2009, J.O.R.F. 22 avril 2009, p. 6872.

2009-445 الصادر في 20 أفريل 2009 الذي بين مجال تطبيق الإجراءات الخاصة بالمؤسسات التي تستفيد من قروض أموال التطور الاقتصادي والاجتماعي التي يتجاوز مقدارها 25 مليون أروا.

ب- المنح المجاني للأسهم لأعضاء مجلس المديرين

إنّ هذه الطريقة حديثة نوعا ما في إطار التشريع الفرنسي- وهي مستمدة من الحياة العملية الأنجلوساكسونية والتي يطلق عليها " Performances shares "، حيث أدرجت بموجب قانون المالية لسنة 2005¹، نظرا للانتقادات الموجهة لخيار الاكتتاب أو شراء الأسهم. فهي وسيلة فعالة لاجتذاب الكفاءات وتشجيعها لبدل مجهود وكذا ضمان ولائها، إذ أنّها ضمان لتحقيق ربح فعلي أو أكيد للمستفيدين منها وهذا مهما كان وضع السوق المالية، رغم أنّ تقدير الربح يتأثر بمسار السوق²، فالهدف منها استفادة العمال وبعض مديري الشركات التجارية من الأسهم الموجودة أو التي سيتم إصدارها بصفة مجانية.

ويتبين من فحوى النص القانوني³ أنّ المنح هو المجاني، فالأسهم لها قيمة اسمية حقيقية، إذ تمثل جزءا من رأس المال وهذا رغم أنّ المستفيد منها لم يقدم لا أموال نقدية ولا عينية.

وتعد هذه الأسهم وفقا لهيئة السوق المالية- والتي اعترفت بها لأول مرة لشركة فرنسية في أفريل 2003⁴- أجرا تكمليا مرتبطا بضرورة توافر أقدمية ومؤهلات معينة⁵. وبالتالي، وفي دراستنا لهذه الطريقة سنتعرض لشروط منحها من جهة، ولنظامها القانوني من جهة أخرى.

¹ L. n°2004- 1484 du 30 décembre 2004, L. finances pour 2005, art. 83-1, J.O.R.F. 31 décembre 2004, p. 22459.

² N. GAUDIN, *Cadres-dirigeants : après les stock- options, la mode des actions gratuites*, Option finance 22 décembre 2003, n°764-765, p.61.

³ Art. L. 225-197-1 C. com. fr.

⁴ N. GAUDIN, op. cit., p. 60.

⁵ J.-F. ADOM, *L'attribution gratuite d'actions*, Bull. Joly soc. 2005, n°35, p. 188, spéc. n°4, pp. 189 et 190.

1- شروط المنح المجاني للأسهم

تصدر الأسهم من الشركات المسعرة أو غير المسعرة، ولا مانع من استفادة المديرين من الأسهم التي تصدرها الشركة التابعة في حالة مجموعة الشركات، على أن تكون أسهم هذه الأخيرة مسعرة في البورصة، بشرط أن لا تخول هذه الأسهم للمديرين المالكين أكثر من 10% من رأس المال وأن لا تهدف في النهاية إلى هذه النتيجة¹. فالأسهم كيفما كانت عادية أو ممتازة موجودة أو يتوجب إصدارها، هي فقط وسيلة لتعويض المديرين، بمعنى لمنحهم أجورا تكميلية، فهي ليست طريقة لفرض السلطة.

إنّ الأسهم التي يتوجب إصدارها قد تقوم الشركة بشرائها يوما قبل الاقتناء النهائي، أي أنها موجودة من قبل، أو على النقيض من ذلك، بمعنى أنّ إصدارها سيتحقق بمقتضى زيادة رأس المال، فالشركة غير مجبرة على امتلاك الأسهم².

ويتحقق إصدار الأسهم بمناسبة زيادة رأس المال بثلاث طرق وهي :

إما أن يتنازل المساهم عن حقه في الأسهم التي اكتتب بها بمناسبة زيادة رأس المال بتقديم أموال نقدية أو عينية أو بضم المال الاحتياطي أو علاوة الإصدار، ولو أنّ هذه المسألة من الصعب تصورها.

إما أن يقوم الشركاء بشراء الأسهم، ثم تقوم الشركة باستعادة الأسهم وذلك بشرائها، أو وبما أنّ الأسهم المجانية هي طريقة لمنح الأجر للمديرين، بإمكان الجمعية العامة غير العادية تقرير منحها بواسطة إعادة شرائها من طرف الشخص المعنوي، ويرجع لمجلس المديرين قرار تخويل هذه الأسهم المجانية في شكل أجور تكميلية. انطلاقا من ذلك، سيتمتع المستفيد بحق الدين اتجاه الشركة خلال مدة سنتين على الأقل وطبعا على الشركة أن يكون لها أموال كافية لسداد دينها. إن هذه الطريقة الأخيرة من الصعب تطبيقها، فهي تولد عدة مشاكل من بينها :

إنّ مقدار الأجر يتعذر تحديده، وحتى ولو أمكن ذلك فإنّ السعر لا بد أن يكون ثابتا بين المنح والاقتناء النهائي في الشركات المسعرة، الأمر الذي يعتبر مستحيلا.

¹ Art. L. 225-197-1- II C. com.fr.

² J.-F. ADOM, op. cit., n°23, p. 195.

لا يمكن للشركة بصفقتها شخصا معنويا الاكتتاب بأسهمها¹، يترتب عن ذلك أن المديرين هم الذين يحق لهم ذلك، ويتم دفع الأسهم النقدية وقت الاكتتاب بنسبة الربع، والباقي يدفع في أجل خمس (5) سنوات مما يضيف صعوبة أخرى، على أساس أنه إذا لم تدفع الشركة قيمة السهم كليا، فهنا لا يمكن تصور قبول المستفيد لها.

فضلا عن ذلك، بإمكان المعني بالأمر تفضيل الحصول على مقابل مالي عوض الأسهم، وذلك لاحتمال تعرض قيمتها للانخفاض في البورصة في الشركات المسعرة².

2- نظام المنح المجاني للأسهم

إن الجمعية العامة غير العادية هي التي ستسمح لمجلس المديرين ببناء على تقرير صادر عنه وتقرير خاص صادر عن مندوب الحسابات بمنح هذه الأسهم المجانية وذلك خلال مهلة 38 شهرا، كما أنها تحدد المدة التي يتوجب فيها الاقتناء بشرط أن لا تقل عن سنتين، فهي من يتولى تبيان الحد الأقصى الواجب منحه من رأس المال على ألا يتعدى 10%. ويلعب مجلس المديرين دورا هاما، فهو من يقوم بمنح الأسهم ويختار المستفيدين منه، فضلا عن كونه يوضح شروط ومعايير منحها³، بمعنى الشروط المتعلقة بالنتائج المحققة من لدن المستفيد حتى يكون له الحق في السهم⁴. وبعد اقتناء السهم تأتي مرحلة الاحتفاظ به، وتحدد المهلة من لدن الجمعية العامة على أن لا تتجاوز سنتين، لكن يمكن تخفيضها إلى الصفر إذا ما استغرقت مدة الاقتناء على الأقل أربع (4) سنوات⁵.

على كل تظل فترات الاقتناء قصيرة مقارنة مع حياة الشخص المعنوي، فالمساهمون المستقبليون قد يحبذون الحصول على الربح السريع وتحسين سعر السهم في البورصة في الحال، عوض الاهتمام بتطوير الشركة في الأجل طويل المدى⁶.

¹ Art. L. 225-216 C. com. fr.

² J.-F. ADOM, op. cit., n^{os} 26 à 30, p. 196 à 198.

³ Art. L. 225-197-1-I C. com.fr.

⁴ J.-F. ADOM, op. cit., n^o35, p. 199

⁵ Art. L. 225-197-1-1 al. 7 C. com.fr.

⁶ S. SCHILLER, A.-S. KERFANT et J.-P. MANDELBAUM, op. cit., p. 7.

ولا يخفى أنّ الحقوق الناشئة عن منح الأسهم المجانية تعد غير قابلة للإحالة إلى غاية اقتنائها وذلك خلال مدة لا تقل عن سنتين، ماعدا في حالة وفاة المستفيد، حيث يجوز لورثته الحلول محله لطلب الاستفاداة من الأسهم في أجل ستة (6) أشهر اعتبارا من تاريخ الوفاة¹.

تخضع الأسهم المجانية لمبدأ الشفافية، إذ يتعين إخبار الجمعية العامة العادية السنوية بموجب تقرير خاص². وكما سبق قوله فيما يخص خيار الاكتتاب وشراء الأسهم، فإنّ المنح المجاني للأسهم منع كذلك مؤقتا إلى غاية 31 ديسمبر 2010 بالنسبة للمؤسسات الخاصة المساعدة من طرف الدولة.

ثانيا : معاش التقاعد المخول لأعضاء مجلس المديرين

سبقت الإشارة إلى أنّ المشرع الجزائري لم يوضح الأجور المخولة لأعضاء مجلس المديرين في الشركة المساهمة، وهذا على عكس نظيره الفرنسي، إذ أنه فضلا عن إمكانية حصول أعضاء مجلس المديرين على تعويض جزافي في حالة انتهاء الوظيفة، فإنّ لهؤلاء كذلك الحق في معاش التقاعد، لكن فيما يخص هذه النقطة يجب التمييز بين ما إذا كانت الشركة مسعرة في البورصة أو غير مسعرة.

أ- معاش التقاعد الممنوح إذا كانت الشركة غير مسعرة في البورصة

إنّ الحياة العملية بفرنسا أجازت التقاعد، إذ اعتبره جانب من الفقه الفرنسي أجرا تكميليا أو مؤجلا إلى غاية انتهاء الوظيفة يتولى مجلس المراقبة حصريا منحه وذلك نظير المهام الممارسة في الشركة، على أن يستجيب لثلاث شروط أساسية وهي :

- أن يكون مبررا بالخدمات المقدمة للشخص المعنوي طيلة ممارسة الوكالة
- تناسبه والخدمات، أي ما يبده من مجهود،
- أن لا يشكل عبئا ثقيلًا، بمعنى لا يجوز الإفراط فيه³.

¹ Art. L. 225-197-3 C. com.fr.

² Arts. L. 197-4 et L. 197-5 C.com.fr.

³ J.-J. CAUSSAIN, op. cit., n°109, p. 66.

كما يعد التقاعد مشروعاً إذا لم يكن مقداره مبالغاً فيه لحد وضع حاجز أمام العزل الحر، وذلك بالنظر إلى المبالغ المالية الطائلة التي قد تتنقل كاهل الشركة¹.

طبقاً لجانب من الفقه الفرنسي، إن الشرط الأول يبعث إلى التساؤل عن الفرق الموجود بين الخدمات المقدمة وكذا الأجور الاستثنائية المخولة لأعضاء مجلس المراقبة. زيادة على ذلك، فإن الشرطين الآخرين، بمعنى الثاني والثالث ينجم عنهما تدخل القاضي لمراقبة الأجر ومقارنته بالجهود المبذولة وإمكانيات الشركة، وهذا دون أن يسمح بذلك النص القانوني، الذي يعطي الاختصاص لمجلس المراقبة فقط. كما أنه ينجر عنهما ضرورة إخضاع الأجور المبالغ فيها للإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة بمفهوم المخالفة، ولو أن هذا القول غير منطقي على اعتبار أن الأجور غير المبررة تشكل إساءة استعمال أموال الشركة، فلا يهم إن كان هنالك تطبيق لمبدأ الاتفاقيات المنظمة أم لا، حيث يتوجب على مندوب الحسابات كشف المخالفة وإعلام مجلس المراقبة والجمعيات العامة ووكيل الجمهورية بذلك².

إن منح مجلس المراقبة صلاحية تحديد الأجر هو الحل لأصوب لكون المساهمين لهم فقط حق الإعلام، ولو أن طبيعة الأجر كانت محل اختلاف في الاجتهاد الفرنسي، حيث يصفه البعض بكونه اتفاقاً بين كل عضو من أعضاء مجلس المديرين والشركة وأخضعها لإجراء المراقبة، أما البعض الآخر ودون الوقوف على طبيعة الأجر رأى أنه لا بد من تطبيق إجراء الاتفاقيات المنظمة لتقرير مراقبة الشركاء³.

فضلاً عن ذلك، فإن طائفة من الاجتهاد الفرنسي انتقدت الطابع النظامي للأجر، إذ اعتبرت أن التسليم بالطابع الحصري لمجلس المراقبة ينجم عنه الجمود، فلا القاضي ولا المدير نفسه يمكنهما تعديل الأجر حتى ولو كان ضئيلاً ولا علاقة له بالوظائف الممارسة والمسؤوليات الواقعة على عاتق المعني بالأمر⁴.

¹ J.-J. DAIGRE, op. cit., n°64, p. 522.

² P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de société anonyme et contrôle des conventions*, op. cit., n°17, p. 374.

³ M. FAHIM, *Le directoire dans les sociétés anonymes soumises aux articles 118 à 150 de la loi du 24 juillet 1966*, Rev. soc. 1969, p. 55, spéc. n°s 17 et 18, p. 64.

⁴ P. LE CANNU, note sous Com., 12 décembre 1995, op.cit., p. 68.

ب- معاش التقاعد الممنوح في الشركات المسعرة في البورصة

أضع المشرع الفرنسي¹ كافة التعهدات أو الالتزامات التي تم اتخاذها لمصلحة عضو مجلس المديرين من طرف الشركة نفسها، أو من قبل كل شركة مراقبة أو التي تراقبها والمتمثلة في عناصر الأجر، التعويضات أو المزايا المفروضة أو التي من الممكن فرضها نظرا لانتهاؤ أو تغيير الوظيفة أو اللاحقة لها لمبدأ الاتفاقيات المنظمة، فهي باختصار متوقفة على ضرورة صدور ترخيص مسبق من مجلس المراقبة ولمصادقة الجمعية العامة بناء على تقرير مندوبي الحسابات².

وتجدر الملاحظة، أنّ توصيات المهنيين الصادرة في سنة 2008 السالف ذكرها أعلاه، وان كانت قد أجازت للمؤسسات منح المدير تقاعد تكميلي أو "تقاعد القبعة" والمسمى باللغة الفرنسية "retraite chapeau"، إلا أنّها اشترطت لتفادي التعسف أن يكون المستفيد من هذا النظام وكيلا في الشركة اثر المطالبة بحقه طبقا للقواعد السارية المفعول، وليس هذا فحسب بل فرضت كذلك شروطا أخرى والتي تكمن فيما يلي :

- لا بد أن تأخذ قيمة التقاعد بعين الاعتبار في التحديد الإجمالي للأجر.
- لا بد أن تكون مجموعة المستفيدين الاحتمالين منه أوسع من وكلاء الشركة الآخرين.
- ويجب أن يستجيب المعنيين بالأمر لشرط الأقدمية المحدد في المؤسسة من طرف المجلس.
- يفترض أن لا تمثل الحقوق سنويا إلا نسبة مئوية معينة من الأجر الثابت للمستفيد.
- يجب أن تمثل المرحلة المأخوذة لحساب الخدمات عدة سنوات، وكل نفخ اصطناعي للأجر قصد رفع مقدار التقاعد خلال هذه المرحلة ممنوع.
- يجب حظر الآليات التي تعطي الحق فورا أو خلال سنوات قليلة نسبة عالية من الأجر الإجمالي في نهاية الوظيفة³.

¹ Art. L. 225-90-1 C. com.fr.

² لمزيد من الوضوح، أنظر المبحث الأول، من الفصل الأول، من الباب الثاني، من القسم الثاني، ص 223.

³ A. LIENHARD, op. cit., pp. 2492 et 2493.

الفصل الثاني : الأجور الخاصة الممنوحة لهيئات الإدارة العامة والتمثيل

يعتبر مجلس الإدارة في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي السلطة التنفيذية في الشركة والتي تتولى سير أعمالها واتخاذ القرارات الهامة لتحقيق الغرض الذي أنشئت لأجله، إلا أنه يتوجب عليه لزوماً اختيار رئيس¹ له من بين أعضائه² شرط أن يكون شخصاً طبيعياً تؤول له الإدارة العامة للشركة وتمثيلها في علاقاتها مع الغير³. كما له أن يعين نائباً ليحل محل الرئيس في حالة وقوع مانع مؤقت أو وفاته أو استقالته أو عزله، وطبعاً في حالة المانع المؤقت يمنح هذا الانتداب لمدة محددة قابلة للتجديد، وفي الحالات الأخرى يستمر إلى غاية انتخاب رئيس جديد⁴. علاوة على ذلك، قد يقوم مجلس الإدارة بناءً على اقتراح الرئيس بتعيين شخص واحد أو شخصين طبيعيين كمديرين عامين لمساعدة الرئيس⁵ وذلك خاصة في الشركات الضخمة.

وتنبغي الإشارة على سبيل المقارنة إلى أنّ المشروع الفرنسي قد عرف في 2001 ما يسمى المدير العام المفوض أو المنتدب وذلك بمقتضى القانون المتعلق بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة⁶.

¹ إنّ تسمية رئيس مدير عام كانت مستعملة في الماضي بفرنسا قبل صدور قانون 24 جويلية 1966، والذي ألغاه واحتفظ فقط بعبارة رئيس مجلس الإدارة، ولو أنه من الناحية العملية التسمية ظلت قائمة. عموماً، فإنّ الرئيس هو المسير الفعلي للشركة، فهو الضابط الميكانيكي وقائد السفينة الذي يتولى الإدارة العامة للشركة والتمثيل في نفس الوقت.

M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, op. cit., n°670, p. 232.

² المادة 635 ق.ت.ج.

Art. L. 225-47 al. 1 C. com. fr.

³ المادة 638 الفقرة 1 ق.ت.ج.

Art. L. 225-47 al. 1 C. com. fr.

Art. L. 225-51 C. com. fr.

⁴ المادة 637 ق.ت.ج.

Art. L. 225-50 C. com. fr.

⁵ المادة 639 ق.ت.ج.

⁶ بعد صدور القانون الخاص بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة في 15 ماي 2001 تغيرت الأمور، إذ سمح لمجلس الإدارة بعد اعلام المساهمين والغير وفقاً للشروط المحددة بموجب مرسوم الاختيار بين احدى الطريقتين، بمعنى إما الفصل بين الوظيفتين، فالرئيس أصبح يمثل مجلس الإدارة، الذي يقوم بتوجيه وتنظيم

أما فيما يخص شركة المساهمة ذات النظام الحديث، فإنه وان كانت الإدارة العامة للشركة تناط لمجلس المديرين، فإنّ تمثيلها في علاقاتها مع الغير يعود للرئيس والمدير العام الذين يعينهما مجلس المراقبة من بين أعضاء مجلس المديرين¹.

بصفة عامة، فإنّ الرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظامين الكلاسيكي والجديد وان كان عليهما بدل مجهود وتخصيص وقتها من أجل السير بالشركة نحو الأفضل، مع الأخذ بعين الاعتبار الخطر الذي قد يتعرضان إليه والمتمثل في العزل من جهة، والمسؤولية من جهة أخرى، فإنّ لهما منطقيا الحق في أجر عادل. هذا، وان كان المشرع الجزائري قد أشار لهذه المسألة بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة فقط، فإنّ الأمر خلاف ذلك في التشريع الفرنسي، الذي تعرض لأجر المدير العام² والمدير العام المفوض، وكذا الشخص المعين مؤقتا لتولي وظائف الرئيس.

وهكذا، يطرح التساؤل عن الهيئة المختصة بتحديد الأجر، وأنواع الأجر أو المزايا العائدة للرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظامين الكلاسيكي والجديد، وهذا ما سيتم التعرض له من خلال المبحثين الآتيين.

المبحث الأول : الهيئة المختصة بتحديد أجر الرئيس والمدير العام

إن كان المشرع الجزائري قد أهل مجلس الإدارة سلطة تحديد أجر رئيسه، فإنه على

أعماله، أما المدير العام فهو يمثل الشركة اتجاه الغير وله السلطات الواسعة للتصرف باسمها، واما الجمع بين كلا الوظيفتين، فالرئيس يتولى الادارة العامة وبالتالي أحكام المدير العام تسري عليه. وفي كلتا الحالتين يعين المدير العام المفوض من قبل مجلس الادارة بناء على اقتراح المدير العام من بين الأشخاص الطبيعيين على أن لا يتجاوز عددهم خمسة. وتجدر الاشارة، الى أنه وبموجب القانون رقم 2003-706 الصادر في 1 أوت 2003 ألغيت عبارة "أنّ رئيس مجلس الادارة يمثل الشركة".

Arts. L. 225-51-1 et L. 225-53 C. com.fr.

¹ المادتان 644 و 652 ق.ت.ج.

² إنّ المشرع الجزائري في المادة 631 ق.ت.ج أحالنا للمادة 639 والمتعلقة بتعيين المدير العام، لكنه لم يتعرض لأجره. وعليه، إما أنه قد وقع في خطأ مادي ، أي أنه كان يقصد المادة 635 من نفس القانون والتي تناولت أجر الرئيس، واما أنه كان يريد فعلا الحديث عن أجر المدير العام لكنه لم يشر اليه.

النقيض من ذلك التزم الصمت فيما يخص المدير العام، وذلك تماما كما هو الشأن بالنسبة للرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظام الجديد. لذا، ينبغي التعرض لهذه النقطة من خلال المطلبين الآتيين.

المطلب الأول : الهيئة المؤهلة لتحديد أجر الرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي

يعتبر مجلس الإدارة مؤهلا قانونيا لتحديد أجر الرئيس وتعديله وفقا لمبدأ توازي الأشكال، كما يمكن تطبيق نفس الحل فيما يخص المدير العام بما أنه هو الذي يتولى تعيينه بناء على اقتراح الرئيس، وهذا بشرط أن يكون القرار منتظما، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع الفرنسي على خلاف الجزائري قد نص بوضوح على اختصاص مجلس الإدارة في تحديد أجر المدير العام والمدير العام المفوض¹، وكذا الشخص المنتدب مؤقتا لتولي وظائف الرئيس².

أولا : الاختصاص حصري لمجلس الإدارة لتحديد الأجر وتعديله

إنّ لمجلس الإدارة اختصاص حصري لتحديد أجر الرئيس والمدير العام والمدير العام المفوض، مما قد يشكل وسيلة فعالة بيده للتحكم فيهم بالإضافة إلى العزل. وهكذا، لا يمكن لا للقانون الأساسي ولا للجمعية العامة³ أو لجنة خاصة⁴ - مشكلة من القائمين بالإدارة أو لا- أخذ القرار مكانه، فهذه الأخيرة لها فقط تقديم اقتراحات⁵ ويعود القرار

¹ Art. L. 225-53 al. 3 C.com.fr : " Le conseil d'administration détermine la rémunération du directeur général et des directeur généraux délégués."

² Art. R. 225-34 C.com.fr : " Le conseil d'administration détermine la rémunération de la personne déléguée temporairement dans les fonctions du président pendant la durée de la délégation"

³ تخضع هيئات الشركة لمبدأي التخصص والتدرج، فلا يمكن لأي منهم التدخل في صلاحيات الأخرى، والا عد ذلك مخالفة لقاعدة أمر في القانون التجاري يترتب عنها البطلان، وضرورة ارجاع المبالغ لصندوق الشركة. أنظر المادتين 622 و 638 الفقرة 2 ق.ت.ج.

V. A. PICAND- LAMEZEC, *L'autorémunération du président du conseil d'administration*, Bull. Joly soc. 1988, p. 319, spéc. p. 322.

⁴ Art. R. 225-29 C. com.fr.

⁵ F. ZÉRAOUI, *La répartition des pouvoirs généraux entre le conseil d'administration et son président : quelle solution ?*, Rev. entrep. com. 2005, n°1, p. 29 et 30 ; N. DAOUIBY, *La répartition des pouvoirs du conseil d'administration et du président dans la société anonyme de type classique*

الأخير للمجلس الذي يتوجب عليه التداول وأخذ قرار صريح¹، إذ لا يكفي التصديق عليه ضمناً². فالجوء إلى هذه اللجان الخاصة الغرض منه هو المحافظة على السر وكتمان المعلومات اتجاه ممثلي لجنة المؤسسة والمشكلة من العمال - نظراً لحقهم في حضور جلسات المجلس³، ولكنها خطيرة بالنسبة للمستفيدين، حيث قد يضطرون لإرجاع المبالغ المحصل عليها والتي قررت بصفة غير منتظمة⁴، بل وقد ترفع عليهم دعوى المسؤولية من قبل المساهمين⁵.

زيادة على ذلك، ليس باستطاعة المعني بالأمر تحديد الأجر بصفة منفردة، فالقرار بالإضافة إلى كونه باطلاً⁶ قد يعتبر إساءة لاستعمال أموال الشركة⁷، كما أنه ليس للمجلس المصادقة لاحقاً على قرار أخذه المستفيد، حيث قد يلزم بإعادة المبالغ⁸.

depuis la loi du 24 juillet 1966, th. Toulouse, 1986, p. 213 et Com., 11 octobre 2005, D. 2005, n°3, p. 2743, obs. A. LIENHARD.

¹ Com., 4 juillet 1995, Rev. soc. 1995, p. 504, note P. LE CANNU ; Bull. Joly soc. 1995, n°350, p. 968, note J.-F. BARBIÉRIE ; J.C.P éd. E. 1995, n° 750, p. 239, note Y. GUYON ; R.J.D.A. août-septembre 1995, n°994, p. 785 ; R.T.D. com. janvier-mars 1996, p. 69 et Versailles, 31 janvier 2002, Rev. soc. 2002, n°1508, p. 573, note Y. GUYON

² Com., 27 février 2001, Bull. Joly soc. 2001, n°159, p. 631, note M. STORCK et Dr. soc. 2001, n°85, p. 21, note D. VIDAL : "La rémunération allouée au président doit faire l'objet d'une délibération du conseil d'administration sur son montant et ses modalités. Doit être cassé l'arrêt qui déduit la notification implicite par le conseil d'administration..."

³ نصت المادة 91 من قانون العمل الجزائري على مشاركة العمال الأجراء في تسيير الشركة عن طريق وضع هيئة تمثيلية للأجراء على مستوى كل مكان عمل لها تسمى لجنة المشاركة والتي لها حق تمثيل العمال في جلسات مجلس الإدارة والمراقبة حسب الحالة. كما أن الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، السالف الذكر نص في مادته الخامسة الفقرة الثانية منه على أنه يجب أن يشتمل مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة على مقعدين لصالح العمال الأجراء. أما المشرع الفرنسي، فقد منح لممثلي العمال حق حضور الجمعيات العامة وكذا جلسات مجلس الإدارة أو المراقبة.

Arts. L. 225-27 ; L. 225-28 al. 1 et L. 225-79 C. com. fr et arts. L. 2323-65 et 2323-67 C. trav. fr.

⁴ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, préc.

⁵ Com., 4 juillet 1995, préc.

⁶ المادة 733 الفقرة 2 ق.ت.ج.

Art. L. 235-1 al.2 C. com. fr.

⁷ المادة 811 الشطر 3 ق.ت.ج.

Arts. L. 242-6-3 et L. 248-1 C.com.fr.

⁸ Com., 15 décembre 1987, Bull. Joly soc. 1988, n°15, p. 80 et Com., 30 novembre 2004, Dr. soc. 2005-2006, n°50, p. 21, note H.H ; Rev. soc. 2005, n°3, p. 631, note J.-F. BARBIÉRIE ; R.T.D. com et dr. écon., janvier-mars 2005, n°3, p. 113.

من ثم، وفي غياب تحديد الأجر من طرف مجلس الإدارة تعد وظائفه مجانية¹، ولو أنّ القاضي الفرنسي سبق وأن منح لنفسه صلاحية تعيين الأجر في حالات معينة².

هذا ويجب أن يكون قرار مجلس الإدارة المبين للأجر صريحا، رقميا ومسجلا ضمن محضر الجلسة³. وهكذا، فإنّ القضاء الفرنسي رأى أنّ إعداد المحضر مسبقا وترك مسألة الأجر على بياض لتحديد لها لاحقا، أي بعد اتخاذ القرار بموجب آلة راقنة تختلف من حيث الكتابة ليس دليلا على عدم صدوره أو على توقيع المحضر على بياض من قبل أعضاء مجلس الإدارة، ويطبق ذات الحكم على نسخة المحضر التي يتم إيداعها لدى المركز الوطني للسجل التجاري والمتعلقة بتعيين الرئيس دون ذكر أجره⁴.

وأنه من الصعب على مجلس الإدارة التداول بصفة حرة حول رقم معين خاصة في حضور ممثلي لجنة المؤسسة والرئيس في حد ذاته. لذا، ولنوع من الحياء عادة ما يلجأ للإحالة لأجر الرئيس السابق أو وفقا لما هو معمول به في السوق⁵.

علاوة على اختصاص مجلس الإدارة في تحديد الأجر والذي يؤدي إلى ميلاد التزام تعاقدي على عاتق الشركة، فإنّ له كذلك تعديله سواء بالزيادة أو النقصان أو إلغاءه¹ وذلك دون حاجة للحصول على موافقة المعني بالأمر²، بشرط أن تكون هنالك مبررات معينة. وعليه، يمكن إلغاء الأجر بناء على قرار المجلس-أو في حالة تنازل المستفيد عن تقاضيه³ وهذا نظرا لأسباب مرتبطة بالمعني بالأمر كفقدان الثقة مثلا⁴، عدم توافر

¹ Paris, 30 juin 1977, R.J.C. 1978, n°843, p. 269, note Y. CHARTIER.

² فيما يخص هذه النقطة، أنظر المبحث الثاني، من الفصل الأول، من الباب الأول، من القسم الأول، ص 42.

³ A. PICAND- LAMERZEC, op. cit., p. 322.

⁴ Paris, 30 mars 1977, Rev. soc. 1977, p. 470, note J. HÉMARD.

⁵ G. LYON-CAEN, *Encore la rémunération des PDG!*, D. 1996, n°6, p. 162, spéc. n°4, p. 163.

¹ إنّ محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 10 فيفري 1998 وان اعتبرت أنّ التزام الشركة هو تعاقدي، لكن هذا القول لايعني طبقا لجانب من الفقه الفرنسي بأنه ناشئ عن عقد، وإنما يؤدي إلى التزام له نفس الطبيعة، و يحظى بحماية القانون العام وينجم عنه إذن تقاضي التجاوزات، فما دام مجلس الإدارة قد عبر عن رغبته بمنح الأجر، فلا يمكنه تعديله أو توقيفه أو إزالته دون أية مبررات.

P. LE CANNU, note sous Com., 10 février 1998, Bull. Joly soc. 1998, n°521, pp. 525 et 526.

² Paris, 19 mai 1998, Bull. Joly soc. 1998, n°357, p. 1164, note M. STORCK et J.C.P. éd. E.A. 1998, II, n°45-46, p. 1787, note A. COURET.

³ Paris, 31 mai 1996, Bull. Joly soc. 1996, p. 932, note P. LE CANNU.

⁴ Paris, 7 juin 2000, R.T.D. com. octobre- décembre 2000, p. 961 ; Rev. soc. 2000, p. 763, note Y. GUYON et Bull. Joly soc. 2000, p. 957, note P. SCHOLER.

الشهادة، ممارسة وظيفة منافسة، تفويض السلطات الرئيسية أو معظمها، فالتعديل هنا قد يشكل عقوبة أقل صرامة من العزل، زيادة على ذلك، قد ترجع هذه المبررات لمصلحة الشركة، بشرط أن يكون السبب جديا وحقيقيا¹.

كما أنّ للمجلس تخفيض الأجر والذي يسري على المستقبل فقط وليس على الماضي مالم يجزه الرئيس أو المدير العام، شريطة أن لا يعد ذلك تعسفا في استعمال الحق وأن لا تكون من عواقبه دفعهما إلى تقديم الاستقالة، حيث يفترض مراعاة مصلحة الشخص الاعتباري. فالقرار لا بد من تبريره بتقهقر وضعيته المالية² أو نتيجة لمراقبة جبائية والتي توصلت إلى الطابع المبالغ فيه للأجر، أي لكونه غير عادي³. على النقيض من ذلك، فإنّ قرار زيادة الأجر يجوز أن يسري بأثر رجعي، على أن لا يكون مقداره مبالغا فيه ويتعارض مع مصلحة الشركة⁴.

ماهي شروط النصاب القانوني والأغلبية الواجب توافرها لاتخاذ قرار مجلس الإدارة؟

للإجابة يجدر التنويه إلى أنّ الرئيس هو الذي يتولى عادة استدعاء مجلس الإدارة وإعداد جدول الأعمال¹، ومن ثمّ فإنّ له إدراج مسألة الأجر متى أراد وبالطريقة التي تناسبه²، وطبعا «لا تصح مداولة مجلس الإدارة إلا إذا حضر نصف عدد أعضائه على الأقل، وتؤخذ القرارات بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين مالم ينص القانون الأساسي

¹ P. LE CANNU, note sous Com., 10 février 1998, préc.

² Com., 24 octobre 2000, J.C.P éd. E.A. juillet 2000, n°2, p. 1731 ; Rev. soc. 2001, p. 95, note P. LE CANNU et Bull. Joly soc. 2001, n°17, p. 54, note M. STORCK.

³ D. GIBIRILA, op. cit., n°185, p. 136 ; M. STORCK, *La rétroactivité des décisions sociales*, Rev. soc. 1985, p. 72 et Juris-compact, op. cit., n°57-22, p. 699.

⁴ Paris, 30 mars 1977, préc : " Lorsque le président du conseil d'administration, dans son seul intérêt et sans égard à l'intérêt de la société, ... a fait décider l'augmentation rétroactive de sa rémunération cette délibération doit être considérée comme abusive et être annulée...."

¹ ليس هنالك نص يلزم مجلس الادارة باحترام جدول الأعمال، فالبطان لا يترتب عن عدم ادراجه، لكن يوجد نص خاص بالجمعيات العامة طبقا للمادة 818 ثانيا من القانون التجاري الجزائري، والمادة 225 - 105 الفقرة 3 من القانون التجاري الفرنسي.

² P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de société anonyme et contrôle des conventions*, op. cit., n°9, p. 203.

على خلاف ذلك¹...».

من خلال هذه الأحكام يظهر أنّ الأغلبية تحسب عددا وليس بحسب رأس المال، فلكل عضو صوت على الأقل ولو كان مالكا لعدة أسهم²، كما أنّ صوت المعني بالأمر غير مستبعد،- بمعنى الرئيس أو المدير العام إذا ما كان هذا الأخير عضوا في المجلس.- وتجدر الإشارة إلى أنّ المشرع الفرنسي وان كان قد أجاز لمجلس الإدارة أخذ قراراته عن طريق وسائل الاتصال الحديثة، أي عن بعد إذا ما سمح بذلك القانون الأساسي أو النظام الداخلي للمؤسسة، والتي الغرض منها تسهيل سير المجلس بإعفاء المساهمين من الحضور جسديا في نفس المكان، إلا أنّها غير قابلة للتطبيق على تحديد أجر الرئيس، المدير العام والمدير العام المفوض³.

ثانيا : الأجر ومبدأ الاتفاقيات المنظمة

إن كانت الأحكام القانونية قد اعترفت بالطابع النظامي للأجر، إلا أنّ المشرع الفرنسي وبموجب التعديلات التي تمت في السنوات الأخيرة، قد فرض احترام الإجراء الخاص بالاتفاقيات المنظمة بالنسبة للأجور المؤجلة حالة ترك الوظيفة وذلك في إطار الشركات المسعرة في البورصة.

كما أنّ الحياة العملية بفرنسا اعتمدت كذلك رأيا مخالفا بخصوص الشركات غير المسعرة في البورصة، إذ يرى تيار من الفقه الفرنسي أنّ تأكيد الطابع النظامي للأجر ليس صحيحا في كافة الحالات لعدة أسباب، من بينها أنّ الجمعيات العامة قد تمارس ضغوطا على مجلس الإدارة لتحديد الأجور التي تناسبها بما أنها هي التي تتولى تعيينه وعزله في أي وقت¹. فضلا عن ذلك، فإنّ الرئيس أو المدير العام غالبا ما يقومان بمناقشة الأجور التي من المزمع حصولهما عليها حتى يوافقا على تقلد الوظيفة، وهذا ما

¹ المادة 626 ق.ت.ج.

² M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, op. cit., n°640, p. 221.

³ Arts. L. 225-37 et L. 225-82 C.com.fr et J. BEGUIN et G. NOTTE, *Loi n°2005-842 pour la confiance et la modernisation de l'économie "Loi BRETON"*, J.C. P. éd. E.A., 2005, n° 1640, p. 1639.

¹ المادتان 611 و 613 ق.ت.ج.

يظهر الطابع التعاقدى للأجر، على عكس ما هو عليه الوضع فيما يخص العمال والموظفين الذين يجبرون على قبول الأتعاب المحددة سلفاً من طرف الهيئة المستخدمة¹.

هذا، وفي ظل قانون 24 جويلية 1867 انقسم الاجتهاد الفرنسي إلى طائفتين، الأولى تبنت النظرية النظامية، أما الثانية فأخذت بالنظرية التعاقدية، أي نادى بوجود تطبيق المادة 40 المتعلقة بالاتفاقيات المنظمة¹ وهو الاتجاه الذي سار عليه القضاء الفرنسي في ذلك الوقت². لكن وبعد صدور قانون 24 جويلية 1966 اختلف الوضع، حيث أنّ معظم الفقه والأجوبة الوزارية³ اعتبرت أنّ لمجلس الإدارة اختصاصاً حصرياً، لأنّ القرار صادر عن الإرادة المنفردة والتي تستند إلى قاعدة أمر لا يمكن مخالفتها هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنّ لكل مساهم حق الاطلاع فقط على المبلغ الإجمالي للأجور الممنوحة لخمسة (5) أو عشرة (10) أشخاص المحصلين على أعلى أجر⁴. فالقانون الفرنسي في ذلك الوقت لم يكن يطلب منح توضيحات فيما يخص الأجور -على خلاف الوضع حالياً فيما يتعلق ببعضها-، وبالتالي فليس للجمعية العامة معرفة أجر المديرين بالضبط⁵.

زيادة على ذلك، فإنّ المشرع أحال إلى ضرورة تطبيق الإجراء الخاص بالاتفاقيات المنظمة فيما يخص الأجور الاستثنائية التي تعود للقائمين بالإدارة⁶، غير أنّه لم يفعل ذلك بالنسبة لأجر الرئيس أو المدير العام أو المدير العام المفوض⁷.

¹ G. LYON-CAEN, op. cit., n°4, p. 163 et P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de société anonyme et contrôle des conventions*, préc.

¹ F. TERRÉ, *La fixation de la rémunération du président du conseil d'administration : convention soumise à la procédure d'approbation*, Bull. Joly soc. 1985, p. 1085, spéc. p. 1087.

² Trib. civ. Béthune, 14 décembre 1955, D. 1956, p. 670, note G. GORÉ et Montpellier, 28 novembre 1963, D. 1964, p. 483, note L. MAZEAUD.

³ Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 3 avril 1969, p. 868 ; Rép. min., J.O. déb. Sénat 16 janvier 1973, p. 23 ; R. LACAN et P. DIDIER, *La réforme de l'article 40, Rémunération du président*, D. 1967, pp. 9 et 10 et N. DAOUIBY, th. préc. p. 215.

⁴ المادة 680 الفقرة 3 ق.ت.ج.

Art. L. 225-115 al. 4 C. com.fr.

⁵ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°755, p. 200 ; D. GIBIRILA, op. cit., n°527, pp. 231 et 232 et J.-F. BULLE, op. cit., n°527, p.231.

⁶ المادة 633 ق.ت.ج.

Art. L. 225-46 C. com. fr.

⁷ P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de société anonyme et contrôle des conventions*, op.cit., n°13, p.572.

أما القضاء الفرنسي وان استبعد الأجر الأساسي، أي الثابت أو المتغير من مجال الاتفاقيات المنظمة¹، إلا أنه اتبع رأياً مغايراً بالنسبة للأجر المرتبط برقم الأعمال، إذ أخضعه لإجراء المراقبة من لدن الجمعية العامة نظراً لطابعه غير العادي، أي لعدم مطابقته للنتائج المحققة من قبل الشركة مخالفة لمصلحتها². فضلاً عن ذلك، هنالك استثناء آخر بالنسبة للأجر المخول بعد انتهاء الوظيفة، وخاصة التقاعد إذا ما كان نتيجة لعقد مبرم بين الشركة والغير والذي يلزم بدفعه كشركة تأمين مثلاً أو صندوق للتقاعد لكون المدير هو المستفيد الأول من الاتفاقية³، أو إذا ما منح التقاعد من قبل الشركة ولكن مقداره كان غير عادي، بمعنى مبالغاً فيه ولا يستجيب للشروط المحددة من قبل محكمة النقض الفرنسية⁴.

وبصفة عامة، فإن جانباً من الفقه الفرنسي⁵ رأى أنّ الإجراء الخاص بالاتفاقية المنظمة يسري على الأجر كلما كان غير عادي⁶، أي لا يتعلق الأمر بعمليات عادية مبرمة وفق شروط عادية. ولو أنّ هذا الرأي انتقد نوعاً ما على أساس أنّ الأجر غير العادي لا يحق للجمعية العامة منحه نظراً للتعسف، ما لم يتم اقتراح تعبير آخر بالقول أنّه أجر استثنائي. علاوة على ذلك، ليس هنالك ما يمنع من إبطال قرار المجلس إذا ما كان غير منتظم⁷.

ثالثاً : جزاء تحديد الأجر بصفة غير منتظمة

إنّ عدم تعيين الأجر من طرف الهيئة المختصة أو دون احترام الشروط الموضوعية

¹ Paris, 26 mars 1976, R.J.C. 1976, n°813, p. 413, note Y. CHARTIER et Paris, 27 juin 1980, D. 1981, p. 634, note J.-C. BOUSQUET.

² Com., 2 mai 1983, Rev. soc. 1984, p. 775, note P. DIDIER ; Versailles, 15 mai 1985, Bull. Joly soc. 1986, n°11, p. 90, obs. P. LE CANNU et D. 1987, p. 404, note M. BOIZARD.

³ P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de société anonyme et contrôle des conventions*, op.cit., n°15, pp. 572 et 573.

⁴ Com., 3 mars 1987, Gaz. Pal. 1987, p. 264, note B. HATOUX et Rev. soc. 1987, p. 266, note Y. GUYON.

⁵ I. BARRIÈRE-BROUSSE, *L'après mandat social*, P.A. 16 septembre 1991, p. 21.

⁶ Art. L. 225-39 al. 1 C. com. fr : "Les dispositions de l'article L. 225-38 ne sont pas applicables aux conventions portant sur des opérations courantes conclues à des conditions normales."

⁷ J.-P. LEGROS, note sous, Com., 22 janvier 1991, Rev. soc. 1992, n°10, p.66.

أو الشكلية¹ المتعلقة باتخاذ القرار يترتب عنها البطلان² والذي لا يمكن تغطيته أو تصحيحه بموجب قرار صادر عن الجمعية العامة كما هو الشأن في مجال الاتفاقيات المنظمة.

ولكل شخص معني بالأمر طلب البطلان، بمعنى كل ممثل جديد للشركة أو كل من له صفة شريك أثناء رفع الدعوى، فليس هنالك نص يفرض على الشخص أن يكون شريكا وقت صدور القرار، على أنه ينبغي في هذه الحالة أن لا يكون الغرض من رفع الدعوى هو الحقد أو الضغينة اتجاه المستفيد وإلا تترتب عن ذلك ضرورة منح الحق في التعويض³. ويترتب عن البطلان ضرورة إرجاع المبالغ المحصل عليها دون وجه حق ولا داعي وفقا لتيار من الفقه الفرنسي لتعويضه عن المهام الممارسة فعلا⁴.

وتتقادم دعوى البطلان بمرور ثلاث (3) سنوات اعتبارا من تاريخ صدور القرار غير المنتظم⁵ وهذه المدة طبقا لتيار من الاجتهاد الفرنسي مقيدة فهي تمنح فقط للقائمين بالإدارة الحق في الاعتراض على القرار، كما أنها تحد من حق الشركاء، إذ أنهم بمجرد معرفتهم بالمخالفة تكون الدعوى قد تقادمت⁶.

كما أن تحديد الأجر دون صدور قرار من لدن مجلس الإدارة قد يشكل في إطار القانون الفرنسي جريمة المساس بسير لجنة المؤسسة، مادام أن ممثلي هذه الأخيرة لهم الحضور والمشاركة في كافة قرارات المجلس، أو على الأقل لا بد من استدعائهم وفقا لجدول أعمال صريح⁷.

¹ في إطار التشريع الفرنسي عدم اثبات قرار مجلس الإدارة في المحضر يعد سببا لبطلانه، فمحضر الجلسة يعتبر دليلا على انعقادها، ولو أنه قد يلجأ مسبقا الى تحضير مشروع الوثائق والذي يتم تكملته بعد الجلسة.
Art. L. 235-14 al.1 C.com.fr et J.-P. CASIMIR, op.cit., n°753, p. 200.

² المادة 733 الفقرة 2 ق.ت.ج.

Art. L. 235-1 al. 2 C.com.fr.

³ Com., 4 juillet 1995, préc.

⁴ P. LE CANNU, *Droit des sociétés*, op. cit., n°733, p. 459.

⁵ المادة 740 ق.ت.ج

Art. L. 235-13 C. com.fr.

⁶ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°751, p. 199.

⁷ P. LE CANNU, *Droit des sociétés*, op.cit., n°733, p. 459.

المطلب الثاني : الهيئة المختصة بتحديد أجر الرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظام الحديث

تناط لمجلس المراقبة صلاحية تعيين رئيس مجلس المديرين والمدير العام وذلك من أجل تمثيل الشركة¹ في علاقاتها مع الغير². وبما أنه يتم اختيارهما من ضمن أعضاء مجلس المديرين والذين يعدون إلزاميا أشخاصا طبيعيين، فإن هؤلاء قد يكونون إما مساهمين أو أجانب عن الشركة، وهذا خلافا لما هو عليه الوضع في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، حيث أن رئيس مجلس الإدارة هو مساهم إلزاميا³ أما المدير العام فلا تشترط فيه هذه الصفة⁴.

هذا، ويرى تيار من الفقه الفرنسي أنه كان من الأفضل تخويل مجلس المديرين الحق في تعيين ممثلي الشركة، على أساس أن ذلك سيمكنه من فرض سلطته ضمن هذه الهيئة الإدارية المصغرة⁵.

¹ للرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظام الجديد سلطة تمثيل الشركة في علاقاتها الخارجية، اذ عليه تنفيذ القرارات الصادرة عن مجلس المديرين والذي يتولى الادارة العامة فقط، فلا يمكن لهذا الأخير وبصفته هيئة ادارية جماعية مصغرة القيام بالتمثيل، على اعتبار أن التمثيل الجماعي لا وجود له طبقا لجانب من الاجتهاد الجزائري في هذه الحالة، وهذا ضمنا لصحة المعاملات التجارية وحماية لمصلحة الغير، ولو أنه اعترف سابقا بنظام التمثيل الجماعي ضمن النصوص الخاصة بمجلس المديرين في الشركات القابضة العمومية بموجب المادة 13 الفقرة الأولى من الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، الجريدة الرسمية 27 سبتمبر 1995، العدد 55، الصفحة 6. الملغى بموجب الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 الخاص بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصائصها، السالف الذكر، الذي ينص في مادته 5 الفقرة 1 على خضوع المؤسسات العمومية في انشائها، تنظيمها وسيرها مبدئيا لأحكام القانون التجاري.

M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *Le holding public de droit algérien : des déficiences organisationnelles évidentes*, in *Pérégrinations en droit algérien des sociétés commerciales*, Edik, 2002, p. 219, spéc. n°34, pp. 249 et 250.

² المادتان 644 و 652 ق.ت.ج.

Arts. L. 225-59 al. 1 et L. 225-66 als. 1 et 2 C.com.fr.

³ المادة 635 ق.ت.ج.

⁴ المادة 639 ق.ت.ج.

⁵ G. RIPERT et R. ROBLLOT, par M. GERMAIN, op. cit., n°1699, p. 463.

وباستقراء الأحكام القانونية يتبين أنّ المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي لم يتناول أجر الرئيس والمدير العام مما يبعث إلى التساؤل حول ما إذا كانت وظيفتهما مجانية؟

إن كان من الجائز أن تكون وظيفة ممثلي الشركة مجانية وفقا للأحكام العامة للوكالة -بما أنهم وكلاء مبدئيا-، وذلك لاعتبارات معينة من بينها تقاضيهم أجرا بصفتهم أعضاء في مجلس المديرين، أو اكتفاءهم بالفوائد المحصل عليها بكونهم مساهمين في الشركة، أو بصفة عامة إذا ما كانت الوضعية المالية للشخص المعنوي لا تسمح بمنحهم الأجر مؤقتا، إلا أنّ لهؤلاء منطقيا الحق في أجر عادل نظير المهام الممارسة، أي مقابل الجهود المبذولة والوقت المخصص للإدارة وكذا المسؤولية الواقعة على عاتقهم. وهكذا، فإنّ القانون الأساسي هو الذي من المفروض أن يبين كيفية تحديد الأجر ومبلغه، وفي غياب ذلك أو إذا ما اكتفى هذا الأخير فقط بتقرير مبدأ الأجر، فهنا يتولى مجلس المراقبة تحديده وتعديله بما أنّه هو الذي يقوم بالتعيين في حرية تامة. وقد أخذ القضاء الفرنسي بهذا الحل اعتمادا على المبدأ القائل أنّه كل ما هو ليس محظورا، فهو جائز¹.

يتم استدعاء مجلس المراقبة من قبل رئيسه² والذي يقوم بإعداد جدول الأعمال واقتراح مسألة الأجر³، « ولا تصح مداولة المجلس إلا بحضور نصف عدد أعضائه على الأقل، وتتخذ القرارات بأغلبية الأعضاء الحاضرين أو الممثلين مالم ينص القانون الأساسي على أغلبية أكثر ويرجح صوت الرئيس عند تعادل الأصوات⁴. »

¹ Com., 16 juillet 1985, op.cit., p. 842.

² في التشريع الفرنسي يعين رئيس مجلس المراقبة وكذا شبه الرئيس، والذين يعدون أشخاصا طبيعيين من قبل مجلس المراقبة الذي يتولى كذلك تحديد أجرهما ان أراد، أما المشرع الجزائري فلم يشر الى مسألة أجر الرئيس.

Art. L. 225-81 C. com.fr.

³ المادة 666 ق.ت.ج.

⁴ المادة 667 ق.ت.ج.

Art. L. 225-82 C. com.fr.

تجدر الملاحظة في هذا الصدد، أنّ اتخاذ القرار من طرف أعضاء مجلس المراقبة والذين يعتبرون مساهمين إلزاميا لوجوب امتلاكهم أسهم الضمان¹، يؤدي إلى تفادي التعسف نوعا ما مادام أنّ أعضاءه لا يمكنهم الانتماء إلى مجلس المديرين والعكس صحيح²، ولو أنه بإمكان رئيس مجلس المديرين أو المدير العام إذا ما كانوا مساهمين استعمال الجمعية العامة للضغط على مجلس المراقبة، بما أنّ هذا الأخير يعين ويعزل³ ويحدد أجره من قبلها⁴.

وطبعا لا يشكل الأجر اتفاقية منظمة، بمعنى لا يخضع لإجراء المراقبة من لدن الجمعية العامة، على اعتبار أنّ المشرع الجزائري لم يفرض إعلام المساهمين كما سبق القول إلا بالأجور الإجمالية المخولة لخمس أو عشر أشخاص المحصلين على أعلى أجر⁵.

المبحث الثاني : أنواع الأجور أو المزايا المخولة للرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظامين الكلاسيكي والحديث

لم يعط القانون الجزائري⁶ ولا الفرنسي أي توضيح فيما يخص الأجور المخولة للرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظامين الكلاسيكي والجديد. وبالتالي، فإنّ القانون الأساسي أو الهيئة المختصة بتحديد الأجر هما اللذان سيوضحان ذلك. وهكذا، وبالرجوع إلى الحياة العملية بفرنسا وخاصة فيما يتعلق بهيئات الإدارة العامة في شركة

¹ المادة 659 ق.ت.ج.

Art. l. 225-72 C.com.fr.

² المادة 661 ق.ت.ج.

Art. L. 225-74 C. com.fr.

³ المادة 662 ق.ت.ج.

Art. L. 225-75 C. com.fr.

⁴ المادة 668 ق.ت.ج.

Art. L. 225-83 C.com.fr.

⁵ المادتان 680 و 819 ق.ت.ج.

⁶ حسب دراسة أجراها أحد الباحثين في علم الاقتصاد فيما يخص أجور مديري المؤسسات العمومية -التي أصبحت ابتداء من 2001 خاضعة لأحكام القانون التجاري-، فإنه تم التوصل الى أنّ الأجر الأساسي يشكل 70% من الدخل الإجمالي و20% منه يتكون من مكافآت مختلفة، أما 10% المتبقية فهي تضم المزايا المادية.

المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، يلاحظ أنّ هذه الأجر نوعين، أجر ممنوحة قبل وأثناء ممارسة الوظيفة، وأخرى بعد انتهائها والتي سيتم التعرض لها من خلال مطلبين.

المطلب الأول : الأجر أو المزايا الممنوحة لممثلي شركة المساهمة قبل وأثناء ممارسة الوظيفة

إضافة إلى الأجر التي يستفيد منها الرئيس والمدير العام بصفتهما أعضاء في مجلس الإدارة أو في مجلس المديرين، فإنّ لهؤلاء الحق في أجر خاصة مرتبطة بوظيفتهما والتي قد تكون إما ثابتة، أي تدفع لهما شهريا أو كل ثلاث أشهر¹ أو متغيرة وفقا لأرباح الشركة أو رقم الأعمال وهذا ما من شأنه توفير نوع من الاستقرار. فربط أجر المدير بالأرباح المحققة يحفزهما ويدفعهما للاهتمام أكثر بالإدارة، حيث لهما الاستفادة منه بالنظر إلى الوقت الذي قضوه في الإدارة حتى ولو توقفت وكالاتهما فيما بعد وقبل إعداد الحساب السنوي، فحرمان المدير من هذا الأجر لا يجوز أن يتم إلا بناء على قرار صادر عن الهيئة المؤهلة أو على تنازل المعني بالأمر صراحة². فلا يعقل مثلا حرمان المدير من النسبة العائدة له من الأرباح إذا ما عزل بضع ثوان بناء على حادث جلسة قبل المصادقة على حسابات السنة المالية، لكن هذا الحل مأخوذ عليه على أساس أنّ المدير المعزول نظرا للخسائر التي منيت بها الشركة وهو على رأسها قد يحظى بالجهود المبذولة من قبل خلفه³.

زيادة على ذلك، فإنّ ربط الأجر برقم الأعمال قد يعود سلبا على الشخص المعنوي، لكونه لا يتطابق دائما مع الفوائد، أي الربح الصافي، وعليه قد يشكل الأجر في هذه الحالة عبء بالنسبة للشركة ويخالف مصلحتها لكونه غير عادي⁴.

A. KOUDRI, *La rémunération des cadres dirigeants des entreprises : qu'en savons nous ? qu'avons-nous à apprendre ?*, Les cahiers du CREAD, n°64, 2003, p. 92 et Journal EL WATAN, *Système de rémunération dans les entreprises algériennes, les salaires hors marché des patrons*, édition du 12 février 2007.

¹ G. RIPERT et R. ROBLLOT, par M. GERMAIN, op.cit., n°1683, p. 449.

² D. GIBIRILA, op.cit., n°187, p. 137 et Paris, 25 mars 1993, Bull. Joly soc. 1993, n°216, p. 744, note A. VIANDIER.

³ A. VIANDIER, note sous Paris, 25 mars 1993, op.cit., p. 746.

⁴ F. TERRÉ, *La fixation de la rémunération du président du conseil d'administration : convention soumise à la procédure d'approbation*, op.cit., p. 1087.

وانّ المادة الثانية من المرسوم الفرنسي رقم 2009-348 الصادر في 31 مارس 2009 السالف ذكرها أنفاً والمتعلقة بالمؤسسات الخاصة التي تستفيد من دعم الدولة، ذكرت أنّ العناصر المتغيرة للأجور المخولة للرئيس، المدير العام، المدير العام المفوض في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي تخضع لترخيص مجلس الإدارة لمدة محددة لا يمكن أن تتجاوز سنة، وهذا بالنظر إلى معايير كفاءة كمية ونوعية مبيّنة مسبقاً وغير مرتبطة بمسار البورصة، وهي لن تدفع إذا ما أدت وضعيّة الشركة إلى ضرورة طرد عدد كبير من العمال. وهذه الأحكام نجدها كذلك كما سبق القول في المرسوم رقم 2009-445. وتضيف المادة الخامسة من المرسوم رقم 2009-348 الخاصة بالمؤسسات العمومية المسعرة على أنّ العناصر المتغيرة تكافئ نتائج المؤسسة من جهة، وتطورها في الأجل المتوسط من جهة أخرى، وهي محددة وفق معايير واضحة ومبيّنة سابقاً.

علاوة عن الأجر الأساسي قد يكون للمعني بالأمر الحق في مزايا مادية معتبرة كالسكن، سيارة الوظيفة، الملابس، عقد تأمين على الحياة لصالح الزوجة والأطفال...¹، والتي لا بد من ارتباطها بالأجر الأساسي حتى لا تعتبر اتفاقية منظمة²، لكن حتى في هذه الحالة يرى القضاء الفرنسي ضرورة استبعاد المعني بالأمر من التصويت³. في إطار القانون الفرنسي، فإنّ هذه المزايا تخضع إجبارياً لإجراء الاتفاقيات المنظمة إذا ما استفاد منها المدير بعد انتهاء الوظيفة وذلك مقابل المساعدة التي سيواصل في تقديمها في الشركات المسعرة في البورصة⁴.

لرئيس مجلس الإدارة، المدير العام والمدير العام المفوض كذلك، وبموجب نص قانوني صريح في إطار التشريع الفرنسي، الحق في الاكتتاب أو شراء أسهم الشركة حسب شروط نفعية، والذي تعد أجوراً غير مباشرة أو تكميلية الغرض منها دفعهم للاهتمام أكثر بإدارة الشركة وضمان ولائهم، ترخصه الجمعية العامة غير العادية بناء على تقرير مجلس الإدارة ومدوب الحسابات⁵. ليس هذا فحسب بل لهم الحق في الأسهم

¹ M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, op.cit., n°673, p. 234.

² Juris-compact, op.cit., n°57-08, p.696.

³ Paris, 7 juin 2000, préc.

⁴ Arts. L. 225-42-1 et L. 225-90-1 C. com. fr.

⁵ Arts. L. 225-177, L. 225-179 et L. 225-185 C. com. fr.

لكن بصفة مجانية¹. وقد تم منع هذه الوسائل لغاية 31 ديسمبر 2010 بمقتضى المرسوم رقم 2009-348 في مادته الثانية وكذا المرسوم رقم 2009-445 السابق ذكرهما.

فضلا عن الأجور والمزايا المخولة أثناء ممارسة الوظيفة، جرت العادة في فرنسا على أن تقوم الشركات بهدف اجتذاب الكفاءات ودفعها لقبول المنصب، بتقديم عرض مفاده حصول المدير على مبلغ مالي معين -والذي هو أجر غير مباشر- قبل التحاقه بالشركة فعلا نظير ترك منصبه في الشركة الأخرى، وتسمى هذه التقنية عادة «بالترحيب أو السلام الذهبي» ولو أنّ هنالك تسميات أخرى «كمكافأة الدخول أو الوصول» أو «مكافأة الستار»، فالغاية منها هي توفير نوع من الثقة والطمأنينة للمدير وتمكينه من التأكد من جدية العرض.

وان كانت المضلات الذهبية قد حُضيت بتنظيم خاص من طرف المشرع الفرنسي، فإنّ «السلام الذهبي» خلافا لذلك لم يخضع إلا لواجب الإعلام².

لكن ما هو مصدر السلام الذهبي، هل هو ناتج عن عقد الوكالة أو عن اتفاقية مستقلة؟

إذا ما اعتبرناه اتفاقية مستقلة، فهذا معناه أنّها نشأت قبل إبرام عقد الوكالة بين الشركة والمدير المستقبلي، أي قبل تقلد الوظيفة فعلا وهذا ما سيسمح لأعضاء مجلس الإدارة والمراقبة الاستفادة من هذا الترحيب، بما أنّه لم تكن لهم هذه الصفة عند موافقتهم على العقد، ولكن في هذه الحالة الإشكال لا يثور بمناسبة إبرام العقد ولكن بدفع الأجر لعضو مجلس الإدارة والمراقبة، فالحظر وارد هنا. وهكذا، من المفروض أن يبزم العقد ويدفع الترحيب -الذي قد يتم إما نقدا أو نظير الاستفادة من أسهم في الشركة³- قبل بدء المدير في ممارسة مهامه مما يظهر صعبا، ما لم يتم اعتبار أنّ الشخص المعنوي يدفع للمستفيد اجرا مقابل وعد بقبول الوكالة⁴.

¹ Art. L. 225-197-1 C. com. fr.

² Art. L. 225-102-1 C. com. fr.

³ إنّ الشركة التي تتحمل تبعة الترحيب الذهبي هي اما الشركة التي يمارس فيها المدير وكرالته، أو شركة من نفس المجموعة أو كل شخص طبيعي أو معنوي يوافق على إبرام هذا الاتفاق.

⁴ B. DONDERO, *Les golden hellos : le salut impossible ?*, Bull. Joly soc. juin 2008, n°113, pp. 516 et 517.

وقد وصف هذا المبلغ من طرف البعض بكونه تسييقا، لكن هذا خطأ لأنّ المدير لن يسدد المبالغ المخولة له أثناء ممارسة الوظيفة بتخفيض الأجور الأخرى المحصل عليها، ولن يعيدها كذلك إذا ما انقضى عقد الوكالة بصفة مفاجئة. كما أنّه إذا ما اعتبر تسييقا، فهو سيخضع للبطلان فيما يخص أعضاء مجلس الإدارة ومجلس المراقبة¹ بما أنّ المواد القانونية لا تسمح لهؤلاء إذا ما كانوا أشخاصا طبيعيين اقتراض أموال من الشركة². أما الرأي الغالب في الفقه، فيعتبر هذا المبلغ تعويضا نظير ترك وضعية قانونية أفضل، أي فقدان حقوق وتحمل التزامات، وعدم النشاط أو الجمود، إذ أنّ المستفيد منه سيجعل نفسه رهنا لإرادة الشركة التي قدمت له الاقتراح -والذي من الأحسن أن يرد في عقد منفصل من نصب على وعد بإبرام العقد- وفي نفس الوقت سيرفض العروض المقدمة له من طرف الشركات الأخرى ولو كانت أفضل، ويصدر العرض طبعا من لدن الهيئة المختصة بمنح الأجر في الشركة، بما أنّ الأمر متعلق بأجر غير مباشر³.

حتى ولو تم التسليم بضرورة التفرقة بين عقد الوكالة والاتفاقية التي تخول السلام الذهبي، إلا أنّ هنالك ارتباطا وثيقا بينهما، فسبب التزام الشركة بالدفع هو إبرام عقد الوكالة.

المطلب الثاني : الأجور الممنوحة لممثلي شركة المساهمة بعد انتهاء الوظيفة

ترك المشرع الجزائري والفرنسي لشركة المساهمة الحرية المطلقة في تحديد أجر الرئيس والمدير العام في كلا النظامين الكلاسيكي والجديد. من ثم، فإنّ وضعيتهما المالية تظهر هشّة مقارنة مع ما هو عليه الوضع بالنسبة للقائمين بالإدارة⁴ وأعضاء مجلس المراقبة⁵. لذا، ولتفادي هذه المساوئ هنالك عدة حلول قد وضعت بفرنسا فيما يخص

¹ B. DONDERO, op. cit., p. 518.

² Arts. L. 225-43 et L. 225-91 C. com. fr.

³ B. ROMAN, *Les «GOLDEN HELLOS» nouvel eldorado des dirigeants*, J.C.P. éd. E.A 2004, n° 925, pp. 996 et s.

⁴ المادة 631 ق.ت.ج.

⁵ إنّ لأعضاء مجلس المراقبة في إطار التشريع الجزائري الحق في أجر ثابت واستثنائي يقيد في تكاليف الاستغلال، وهو لم يحظر تقاضي أجور أخرى وهذا على خلاف المشرع الفرنسي. أنظر المادتين 668 و669 ق.ت.ج.

الشركات المسعرة في البورصة، حيث أصبحت تمنح لهؤلاء ما سمي بالمضلات الذهبية والسالف ذكرها من بينها معاش التقاعد وتعويض الخروج من الشركة، والتي أصبحت ابتداء من 2005 موضوع اهتمام المشرع الفرنسي الذي قام لأول مرة بتنظيمها صراحة فيما يخص الرئيس، المدير العام والمدير العام المفوض في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، وأعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات النظام الجديد، أما أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المراقبة لا يحق لهم الاستفادة منها نظرا للحظر القانوني، مالم يتعلق الأمر هنا بتعويض الطرد حالة الجمع بين منصب مدير وعامل بالشركة¹.

أولا : معاش التقاعد المخول لممثلي شركة المساهمة بعد انتهاء الوظيفة

لاشك أن منح تقاعد للمدير أثناء تعيينه، أي وعده بمنحه إياه نظير الخدمات التي سيقدمها مستقبلا أو بعد ممارسة الوظيفة² يشكل أجرا بالمعنى الواسع لأنه يأتي ليكمل الأجر الأساسي المخول له أثناء ممارسة الوظيفة أو ليحل محله فهو تابع له³، إذ له ميزتين فهو من جهة يقدم للمعني بالأمر عند توقفه عن إدارة الشركة، كما أنه يمنح له لمدة غير محددة كونه مرتبطا بحياة المستفيد منه سواء تعلق الأمر بالمدير نفسه أو بزوجه إذا كان من الممكن إحالته⁴. وبالتالي، وبما أن معاش التقاعد يأتي ليكمل الأجر الأساسي -بالمعنى الضيق-، فهو إذن يخضع لنفس النظام، بمعنى هو من اختصاص مجلس الإدارة فيما يخص الرئيس والمدير العام في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، أو هو من اختصاص مجلس المراقبة فيما يخص رئيس مجلس المديرين والمدير العام.

لقد اعترف بمشروعية معاش التقاعد بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة والمدير العام منذ القديم⁵، لكن الإشكال أثير حول الطبيعة القانونية أو الوصف القانوني لهذه المبالغ والتي

Arts. L. 225-83, L. 225-84 et L. 225-85 C. com.fr.

¹ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°780, pp. 208 et 209.

² J.-P. LEGROS, note sous Com., 22 janvier 1991, op. cit., p. 69.

³ A. LIENHARD, *Complément de retraite du dirigeant : de la rigueur dans la forme comme sur le fond*, D. 2005, n°39, p. 2743, spéc. p. 2744.

⁴ H. HOVASSE, *Condition d'attribution d'une retraite aux présidents de sociétés anonymes*, J.C.P. éd. E.A. 2005, n°1796, p. 2111.

⁵ Paris, 24 octobre 1960, D. 1961, p. 57, note A. DALSACE.

يقبضها المعني بالأمر بعد توقفه عن ممارسة مهامه، إذ أنّ الفقه والقضاء الفرنسي انقسما إلى اتجاهين¹ وظل الاختلاف قائما إلى غاية صدور قانون 24 جويلية 1966 الذي اعترف بالطابع النظامي لمعاش التقاعد، حيث خول لمجلس الإدارة صراحة صلاحية تحديد أجر رئيس مجلس الإدارة والمدير العام -وبعد صدور قانون 2001 فيما يخص المدير العام المفوض-.

غير أنّ تيارا من الاجتهاد الفرنسي تبنى رأيا مغايرا، حيث قام بالتمييز بين ما إذا كان منح معاش التقاعد منصوبا عليه صراحة في القانون الأساسي أو في عقد التعيين ليعتبره تابعا للأجر الأساسي، وبالتالي فله طابع نظامي، أما إذا لم يكن الأمر كذلك فله طابع تعاقدية، بمعنى هو اتفاقية منظمة. ولو أنّ هذا الموقف لم يلق الترحيب من قبل أغلبية الفقه التي رأت أنّ معاش التقاعد هو أجر تكميلي وتابع للأجر الأساسي ترجع صلاحية تحديده وتعديله للهيئة المختصة بتحديد الأجر الأساسي²، إلا أنّ محكمة النقض الفرنسية في قرارها الصادر في 1987³ تطلبت توافر بعض الشروط الأساسية حتى يعتبر التقاعد أجرا تكميليا أو تبعا وهي :

- يجب أن يمنح للمدير مقابل الخدمات المقدمة للشركة أثناء ممارسة الوظيفة، مما يفرض بقاءه في منصبه خلال مدة زمنية معينة مع ضرورة تبيان هذه الخدمات بدقة⁴، هذا الشرط يؤدي إلى عدم إمكانية التصويت على قرار منح التقاعد إلا في نهاية الوظيفة، بمعنى أنّ الأمر متعلق بمكافأة نهاية الخدمة نظرا للنتائج المحققة من لدن المستفيد والتي أدت إلى تطور الشخص المعنوي ونجاحه، مما أدى إلى انتقاده من قبل طائفة من الفقه⁵

¹ وفقا لبعض الفقه الفرنسي اعتبر معاش التقاعد تعويضا خاصا يجد تبريره في عقد المديونية المعترف بها من طرف الشخص المعنوي اتجاه المستفيد نظرا للخدمات المقدمة وفق مصلحة الشركة، لكن هذا الرأي انتقد من قبل البعض الآخر الذي رأى أنّه لا يدخل في عقد الشركة منح حريات وخاصة للقائمين بالادارة ، لذا فإنه اعترف بالطابع النظامي للأجر.

Paris, 24 octobre 1960, Gaz. Pal. 1961, I, p. 208 et D. BASTIAN, note sous Paris, 25 juin 1947, J.C.P. 1948, II, p. 4117.

² J.-L. SIBON, note sous Paris, 7 juin 1980, Rev. soc. 1981, p. 329 et Paris, 27 juin 1980, préc.

³ Com., 3 mars 1987, préc.

⁴ A. LIENHARD, obs. sous Com., 11 octobre 2005, D. 2005, p. 2743.

⁵ H. HOVASSE, *Condition d'attribution d'une retraite aux présidents de sociétés anonymes*, op. cit., p. 2113.

والتي اعتبرت أنّ الشرط الثاني كاف.

- لا بد أن يتناسب التقاعد والخدمات المقدمة للشركة بالإضافة إلى عدم تشكيله عبء ثقيلًا بالنسبة لها، إن هذا الشرط قد يراد به تأكيد الشرط الأول، فالتقاعد لا يمكن أن يكون مكملًا للأجر إلا إذا كان فعلاً مقابل خدمات قدمها المستفيد للشركة، وإلا اعتبر تعويضاً خاصاً ممنوحاً من أرباحها الغرض منه التخفيف من عواقب العزل في أي وقت¹، على كل فالطابع العادي أو المبالغ فيه للأجر يقدر بصفة إجمالية وذلك أخذاً بعين الاعتبار التقاعد، والأجر المخول للمدير عندما كان يزاول وظائفه، حيث لا بد من مراعاة ما إذا ما كان هنالك بند قابلية التحويل لفائدة الزوج، وكذا الأرباح المحققة ومجمل الأجر التي يتقاضاها الموظفين أو المستخدمين ...

فضلاً عن ذلك، قد يقصد بهذا الشرط الاعتراف بدور القاضي في مراقبة الأجر، الأمر الذي لا يسمح به في إطار الأجر الممنوح أثناء ممارسة الوظيفة، ينجر عن ذلك أنّ مشروعية التقاعد ستكون دائماً موضوع شك، إذ أنّ المساهمين الممثلين للأقلية بإمكانهم التسليم أنّ له طابعاً تعسفياً. لذا، ربما من الأفضل إخضاعه للإجراء الخاص بالاتفاقيات المنظمة لبيان أنه منح بكل شفافية².

وتجدر الإشارة، إلى أنه بإمكان الشركة أن تربط حصول المدير على التقاعد بواجب ولاءه اتجاهها بعد خروجه منها، أي بعدم منافستها خلال مدة زمنية معينة والتي قد ينص عليها العقد الذي منح التقاعد لممثل الشركة³.

ولا يهم إن توقفت وظيفة المدير لأسباب إرادية أم لا كالاتقالة والعزل أو بلغ سن التقاعد أم لا⁴، كما أنه من غير الضروري ترك الشركة بصفة نهائية، حيث يجوز للرئيس المستقيل مثلاً أن يجمع بين التقاعد وبين بدل الحضور الذي يحصل عليه بوصفه قائماً

¹ Paris, 24 octobre 1960, préc ; Paris, 15 juillet 1987, D. 1987, II, p. 202 ; G. LYON-CAEN, *Encore la rémunération des P.D.G.*, op. cit., n°7, p. 164 et J.-J. DAIGRE, op. cit., n°64, p. 522.

² Y. GUYON, note sous Com., 3 mars 1987, Rev. soc. 1987, op. cit., p. 269.

³ Com., 23 janvier 1978, D. 1979, I.R, p. 108, note J.-C. BOUSQUET et Com., 8 avril 1976, Rev. soc. 1978, p. 265, note F. TERRÉ.

⁴ Com., 15 juillet 1987, préc et Paris, 27 juin 1980, préc.

بالإدارة¹، وليس ثمة مانع في أن يؤول التقاعد للزوج حالة وفاة المعني بالأمر².

إنّ عدم توافر الشروط المنصوص عليها أعلاه، يؤدي إلى اعتبار التقاعد اتفاقية منظمة³.

أما إذا خول المعاش من قبل هيئة خارجية، أي الغير نظرا للاشتراكات المدفوعة من الشخص الاعتباري لشركة التأمين أو صندوق للتقاعد، فإنه يعتبر أجرا تكميليا ترجع صلاحية تحديده للهيئة المختصة بمنح الأجر الأساسي⁴، هذه الطريقة تضمن للمدير الحصول على التقاعد دون تعرضه لخطر رجوع الشركة عن قرارها فيما بعد⁵، ولو أنّ البعض الآخر⁶ ناد بضرورة إخضاعه لإجراء المراقبة⁷، بما أنّ الأمر يخص اتفاقية مع الغير لصالح المدير، ولو أنّ هذا الحل جديد وغريب في نفس الوقت، لأنّه يؤدي إلى إخضاع اتفاقية غير مبرمة مع المدير نفسه، أي مع الغير لإجراء المراقبة وبالتالي فهو مخالف لفحوى النص القانوني الذي يطبق فقط على الاتفاقيات المبرمة بين المدير والشركة⁸.

فضلا عن ذلك، وطبقا للقضاء الفرنسي لا بد من احترام مبدأ الاتفاقيات المنظمة عندما يمنح التقاعد على أساس عقد عمل حالة الجمع بينه وبين منصب مدير¹. هذا، وطبقا للتعديلات التي شهدها القانون الفرنسي أصبح معاش التقاعد المنصوص عليه في عقد العمل، بمعنى في حالة تعيين عامل في منصب رئيس مجلس إدارة، مدير عام أو مدير

¹ Paris, 27 juin 1980, préc.

² Com., 10 juillet 1978, Rev. soc. 1979, p. 848, note A. BALENSI.

³ P. LE CANNU, *Droit des sociétés*, op. cit., n°735, p. 461 et J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°788, p. 211.

⁴ S. DE VENDEUIL et S. BEAUFRE, *La pension de retraite du dirigeant d'une société anonyme*, J.C.P. éd. E.A. 2000, II, n°49, p. 1942.

⁵ A. LIENHARD, obs. sous Com., 11 octobre 2005, op. cit., p. 2743.

⁶ P. LE CANNU, *Droit des sociétés*, op. cit., n°735, pp. 461 et 462.

⁷ إخضاع الأجر لاجراء الاتفاقيات المنظمة من شأنه ازالة الطابع السري للأجر التابع، ولو أنّ هذه السرية التي كانت تحيط أجر المدير سابقا قد فسحت المجال لمبدأ الشفافية بموجب التعديلات التي شهدها القانون الفرنسي منذ 2001 والذي فرض لأول مرة نشر أجور المديرين في تقرير التسيير.

Art. L. 225-102-1 C. com. fr et S. DE VENDEUIL et S. BEAUFRE, op. cit., n°2, p.1943.

⁸ B. PETIT et Y. REINHARD, note sous Com., 4 juillet 1995, R.T.D. com. 1996, p. 71.

¹ Soc., 12 juillet 1990, R.F.C. 1991, p. 71 et Soc., 14 janvier 1999, Rev. soc. 1999, p. 616 cités par S. DE VENDEUIL et S. BEAUFRE, préc.

عام مفوض خاضعا لإجراء الاتفاقيات المنظمة في الشركات المسعرة في البورصة،
ويطبق نفس الحل على رئيس مجلس المديرين والمدير العام بصفتهم أعضاء في مجلس
المديرين¹.

بناء على ما تقدم، فإنه عندما يشكل التقاعد أجرا تكميليا، فإنّ القرار يعد باطلا إذا لم
يؤخذ من لدن الهيئة المختصة ومهما كان الضرر اللاحق بالشركة، لذا فعلى المعني
بالأمر إرجاع المبالغ المحصل عليها، مع التتويه إلى أنّ دعوى البطلان تتقدم بمرور
ثلاث (3) سنوات ابتداء من القرار غير المنتظم². أما إذا شكل الأجر اتفاقية منظمة، فإنّ
التقاعد المخول دون ترخيص مسبق من مجلس الإدارة لا يؤدي إلى بطلان القرار إلا إذا
تعرضت الشركة لضرر من جراء ذلك، وتتقدم الدعوى أيضا بمرور ثلاث (3) سنوات
ابتداء من تاريخ الاتفاقية أو في اليوم الذي تم فيه كشفها حالة إخفائها، على أنّ هذا
البطلان نسبي، بمعنى يجوز تغطيته بتصويت من الجمعية العامة بناء على تقرير خاص
من مندوب الحسابات الذي يبين فيه أسباب عدم إتباع إجراء الإذن³.

إنّ معاش التقاعد ولكونه راتبا عمريا من شأنه أن يضع على عاتق الشركة التزاما
بوجوب دفعه لأشخاص لا يقدمون لها أية خدمة. لذا، ليس غريبا في حالة دخول شركاء
جدد أو تعرض الشركة لمشاكل اقتصادية أن يتقرر وضع حد لها، لكن هل يمكن ذلك
رغم كونه التزاما تعاقديا كما سبقت الإشارة أعلاه؟ إن كانت بعض القرارات القضائية قد
رأت أنه ليس للشخص المعنوي إلغاءه بصفة منفردة بما أنّ الأمر يخص عقد غير محدد
المدة¹، فإنّ البعض الآخر اعتبر أنّ للهيئة المختصة بتحديد الأجر الأساسي صلاحية
تعديل التقاعد أو إلغاءه دون حاجة لموافقة المعني بالأمر بما أنه أجر تكميلي هذا مالم
يرتكب تعسفا².

¹ Arts. L. 225-22-1 et L. 225-79-1 C. com. fr.

² المادتان 733 الفقرة 2 و 740 ق.ت.ج.

Art. L. 235-9 C. com. fr.

³ المادة 630 ق.ت.ج. هذا ويختلف الأمر في شركة المساهمة ذات النظام الحديث، إذ يعد البطلان مطلقا وذلك
وفقا للمادة 670 ق.ت.ج.

Arts. L. 225-42 et 225-90 C. com.fr

¹ Paris, 14 mai 1993, Dr. soc. 1993, n°168, p. 13 et R.T.D. com. 1993, p. 535.

² Paris, 19 mai 1998, préc.

وطبعا لا بد أن يكون القرار قائما على سبب جدي، لعدم توافر أحد الشروط الجوهرية لمنح التقاعد أو نظرا للمبلغ المنخفض للتقاعد، فقرار التعديل أو الإلغاء قد يعتبر تعسفيا إذا ما كان قائما فقط على تقليص ديون الشركة حالة تعرضها لمشاكل عابرة. وعليه، من الأحسن وفقا لتيار من الفقه الفرنسي استفادة المدير من رأسمال معين عوض الحصول على إيراد أو دخل إذا ما كانت وضعية الشخص المعنوي تسمح بذلك¹.

ثانيا : تعويض الخروج من الشركة الممنوح لممثليها بعد انتهاء الوظيفة

فضلا عن التقاعد أو المزايا المادية التي من الجائز أن يستفيد منها المدير اثر خروجه من الشركة، فقد يكون له الحق كذلك في تعويض جزافي، أي مبلغ مالي أو على وعد بشراء أسهمه حالة فقدان وظيفته، إن هذه الاتفاقيات والتي تهدف إلى تعويض المدير ماليا، بمعنى ضمان دخل يمكنه من العيش إلى أن يجد وظيفة أخرى، وتفادي النتائج السلبية للعزل، هي تقنية معمول بها في الدول الأنجلوساكسونية والتي يطلق عليها عادة كما سبق القول بالمضلات الذهبية. فالهدف منها هو توفير نوع من الاستقرار للمديرين خاصة في شركة المساهمة وذلك نظرا لكونهم جالسين على مقاعد قاذفة¹، كما أنها قد تشكل وسيلة لاجتذابهم وضمن ولأتهم اتجاه المؤسسات على المستوى الوطني وحتى الدولي².

يرد تعويض الخروج إما في إطار الوكالة في الشركة أو ضمن عقد عمل في شكل تعويض الطرد. وعليه، للشركة والمديرين الخيار بين هاتين الطريقتين شريطة أن يكون الجمع بين منصب مدير وعامل مسموحا به، وللقاضي في كلتا الحالتين الحق في مراقبة الطابع المبالغ فيه للتعويض³.

أ- إن تعويض الخروج يدخل في أجر المدير

هنا لا بد من التمييز بين حالتين :

¹ S. DE VENDEUIL et S. BEAUFRE, op. cit., p. 1942.

¹ J.-L. MAGNIER et J.-F. RAGE, *Golden parachute et retraite chapeau*, Option finance 5 décembre 2005, n°860, p. 43.

² O. LAOUENAN, *Les golden parachutes dans les sociétés anonymes*, P. A. 28 juillet 2004, n°4, p. 12.

³ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°781 et 782, p. 209.

1- في حالة منح التعهد في البداية، أي قبل البدء في ممارسة الوظيفة أو أثناء ممارستها.

إذا عين التعويض في القانون الأساسي للشركة أو بموجب قرار صادر عن الهيئة المختصة بمنح الأجر قبل البدء في ممارسة المهام الإدارية، فإنه يعد عنصرا من عناصر الأجر بما أنه الباعث لقبول المنصب من قبل المعني بالأمر. وبالتالي، فإن قرار منح التعويض يصدر هنا عن الهيئة المختصة بتحديد الأجر الأساسي، بشرط أن لا يكون مقداره مبالغا فيه، أي من عواقبه عرقلة اتخاذ قرار العزل¹ بصفة مباشرة أو غير مباشرة وذلك بالنظر إلى المبالغ المالية الطائلة التي قد تنقل كاهل المكلف بها سواء تعلق الأمر بالشركة أو الغير، وإلا كان القرار باطلا.

أما إذا أخذ التعهد أثناء تولي الوظيفة، فهو يعتبر كذلك عنصرا من عناصر الأجر المستقبلي، لكن لا بد أن لا يكون الهدف منه هو تحضير خروج المدير، حيث قد يخضع في هذه الحالة لإجراء الاتفاقيات المنظمة².

إضافة إلى هذا التعويض الاتفاقي، للمدير الحصول كذلك على تعويض إذا ما عزل بصفة تعسفية، بمعنى في ظروف مهينة أو جورية مساسا بالشرف والسمعة أو دون احترام مبدأ الوجاهية، وهذا طبقا للأحكام العامة للوكالة الواردة في القانون المدني³ والتي تلزم المرء بتعويض الضرر اللاحق بالغير مهما كان سبب حدوثه، فهذا التعويض يوفر

¹ يتم عزل رئيس مجلس الإدارة والمدير العام في أي وقت وهذا وفقا للمادتين 636 الفقرة الثانية و640 من القانون التجاري الجزائري، مع وجود اختلاف في إطار التشريع الفرنسي بموجب التعديل الذي تم في 2001 بمقتضى القانون رقم 2001 - 420 الصادر في 15 ماي 2001 المتعلق بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة، حيث أصبح عزل المدير العام والمدير العام المفوض في حالة فصل السلطات يتم لسبب مشروع، أما رئيس مجلس المديرين والمدير العام فلم تحدد طريقة عزلهما، ولو أنه اقترح العزل لسبب مشروع بناء على قرار مجلس المراقبة طبقا لمبدأ توازي الأشكال. أنظر ميراوي فوزية، طرق عزل مديري الشركات التجارية، مذكرة ماجستير، السالفة الذكر.

Arts. L. 225-47 al. 3 et L. 225-55 C. com. fr.

² O. LAOUENAN, op. cit., n°5, p. 12 à 14.

³ المادة 124 ق.م.ج.

Art. 1832 C. civ. fr.

للمدير ضمانا إضافيا ونوعا من الاستقرار كما يؤدي إلى تقليص التجاوزات، فهو يسعى في النهاية إلى توحيد نظام العزل في أي وقت ولسبب مشروع¹.

2 - في حالة منح التعهد أثناء وبعد الخروج من الشركة

إنّ مثل هذا التعويض المخول للمدير أثناء ترك الوظيفة جائز بشرط أن لا يعيق العزل في أي وقت، ولو أنّ هذا الإشكال لا يثار طبقا لتيار من الفقه الفرنسي بما أنّ الخروج من الشركة لم يعد قائما على شرط معين. فالتساؤل يطرح هنا حول الطبيعة القانونية للمبالغ المخولة وحول مشروعيتها¹، حيث يرى القضاء الفرنسي بأنّ هذا التعويض لا يعتبر عنصرا من عناصر الأجر، أي ليس مكملا له ولكنه اتفاقية منظمة مبرمة بين المعني بالأمر والشخص المعنوي² ويطبق نفس الحكم على التعويض الممنوح بعد الخروج من الشركة³. ومن ثم، فلا بد من خضوعه لترخيص مسبق من مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة - وهذا دون مشاركة المعني بالأمر في التصويت - ولمصادقة الجمعية العامة التي تبت في الاتفاقية وهي على دراية ببناء على التقرير الخاص الذي يقدمه مندوب الحسابات⁴. وطبعاً، فإنّ عدم احترام هذه الإجراءات ينجم عنها البطلان إذا ما ترتب عن ذلك ضرر للشركة، ولم يتم تغطيته بموجب قرار صادر عن الجمعية العامة⁵.

وكما سبقت الإشارة إلى ذلك، أصبحت كافة الأجور المؤجلة في شركات المساهمة المسعرة في البورصة ابتداء من 2005 خاضعة لإجراء الاتفاقيات المنظمة، وهذا ما يجسد الانزلاق التدريجي نحو الاعتراف بالطابع التعاقدية بدلا عن الطابع النظامي⁶.

¹ J. EL AHDAB, op. cit., n°13, p. 33.

² F. BASDEVANT, A. CHARVERIAT et F. MONOD, *Le guide de l'administrateur de société anonyme*, Litec, 2^{ème} éd., 2004, n°39, pp. 18 et 19.

³ Com., 18 octobre 1994, Bull. Joly soc. 1994, p. 1311, note P. LE CANNU.

⁴ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°784, p.120.

⁵ Arts. L. 225-40 et L. 225-88 C. com. fr.

⁶ Arts. L. 225-42 et L. 225-90 C. com. fr.

⁷ Arts. L. 225-42-1 et L. 225-90-1 C. com. fr .

وأخيراً، فإنه ولوضع حد لتعويض الخروج المبالغ فيه، فإنّ توصيات المهنيين الصادرة في 2008 قامت بتنظيم المضلات الذهبية وذلك من خلال أربع مبادئ تتمثل فيما يلي :

- وضع حد نهائي لتعويضات الخروج المبالغ فيها، على أساس أنه من غير المقبول أن يتحصل المديرون على تعويض اثر مغادرة الشركة في الوقت التي تعد فيه في حالة فشل، ويحظر منح تعويض الخروج للمدير إذا ما غادر الشخص المعنوي بمحض إرادته لممارسة وظيفة جديدة أو تغييرها داخل نفس المجموعة، أو إذا ما كان له الحق في التعويض في الأجل القريب.

- إنّ القانون يعطي للمساهمين شفافية تامة، كما أنه يخضع تعويض الخروج لشروط الفعالية المحددة من قبل المجالس، ولا يمنح إلا في حالة الخروج الإجباري أو المرتبط بتغير الإستراتيجية أو المراقبة.

- لا بد أن تكون شروط الفعالية المحددة من لدن المجالس كاملة، فتعويض الخروج يفترض عدم تجاوز سنتين من الأجر الثابت أو المتغير.

- إنّ كل مضاعفة للأجر قبل مرحلة الخروج من الشركة ممنوعة¹.

ب- تعويض الخروج الوارد ضمن عقد العمل

يحق للمدير الجمع بين منصبه كوكيل وعقد عمل في الشركة، الأمر الذي يوفر له ضمانات إضافية على أساس أنه سيكون له الحصول على تعويض الطرد إذا ما وضع حدا لعقد عمله بصفة إجبارية، أي طرده² أو إحالته للتقاعد. زيادة على هذا التعويض القانوني، فإنّ عقد العمل قد ينص بموجب بند صريح وارد ضمنه على تعويض ذات قيمة أعلى

¹ F. LEFEBVRE, *Rémunération des dirigeants de sociétés cotées*, op. cit., p. 15, et A. LIENHARD, op.cit., p. 2492.

² المادة 4-73 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية 25 ديسمبر 1991، العدد 68، الصفحة 2654.

بالنسبة لإطارات الشركة وكذا المديرين، حيث أنّ هؤلاء سيجدون مصدرا إضافيا لتعويضهم في حالة ترك وظيفتهم¹.

ويعتبر هذا التعويض شرطا جزافيا¹. لذا، فللقاضي تعديله إذا ما كان مبالغا فيه أو ذات قيمة منخفضة طبقا للأحكام العامة الواردة في القانون المدني.

والجدير بالذكر أنّ اتفاقيات التعويض المنصوص عليها في عقد العمل حالة تعيين مدير مرتبط بالشركة بمقتضى عقد عمل سابق عن عقد الوكالة أصبحت إجباريا خاضعة للإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة في شركات المساهمة المسعرة في البورصة فيما يخص رئيس مجلس الإدارة، المدير العام والمدير العام المفوض، وكذا رئيس مجلس المديرين والمدير العام بصفتها أعضاء في مجلس المديرين².

هذا، وإنّ توصيات المهنيين الفرنسية الصادرة في 2008 السالفة الذكر نصت على عدم إمكانية الجمع بين عقد العمل ووكالة المدير، فالمقدار المبالغ فيه لأجور مديري الشركات التجارية المسعرة يجد تبريره في أخذ المخاطر ومن ثم فهو لا يتلاءم مع عقد العمل، إذ من الضروري وضع حد لعقد العمل عندما يصبح العامل مديرا في الشركة إما عن طريق فسخ اتفاقي أو عن طريق الاستقالة، وتطبق هذه التوصية على الوكالات المخولة بعد نشرها وأثناء تجديد الوكالة الممنوحة سابقا لهذا النشر، بناء على تقدير مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة³.

إنّ المرسوم رقم 2009-348 السالف الذكر، نص في المادة الخامسة -الخاصة بالمؤسسات العمومية المسعرة- الفقرة الأولى على أنه يتوجب على المدير العام ورئيس مجلس المديرين المستفيدين من عقد العمل التخلي عنه كآخر أجل عند تجديد الوكالة.

¹ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°785, p. 210 : "Les dirigeants peuvent cumuler ...un contrat de travail avec leur mandat social. Or le contrat de travail offre des possibilités intéressantes en cas de départ forcé du salarié, qui peuvent conforter la situation du dirigeant. En effet, le droit du travail prévoit qu'une indemnité de licenciement est due au salarié licencié ou mis à la retraite par son employeur. Mais au-delà de cette fixation légale, le contrat de travail peut définir une indemnité contractuelle de licenciement d'un montant beaucoup plus considérable...les dirigeants peuvent donc trouver dans le contrat de travail la source d'une indemnisation très importante en cas de départ forcé."

¹ Art. 1152 C. civ. fr.

² Arts. L. 225-22-1 et L. 225-79-1 C. com. fr.

³ A. LIENHARD, préc. et F. LEFEBVRE, *Rémunération des dirigeants de sociétés cotées*, préc.

علاوة على ذلك، فإنّ الفقرة الثانية تقضي بأنّه ينبغي ألا يتجاوز تعويض الخروج مقدار سنتين من الأجر، ولا يدفع إلا في حالة المغادرة الاضطرارية شرط أن يستجيب المستفيد لمعايير الفعالية ولا تواجه الشركة مشاكل اقتصادية خطيرة.

القسم الثاني

نظام الأجر ومراقبته في الشركات التجارية

يعد أجر المدير من المسائل الشائكة في الشركات التجارية وهذا لإمكانية تأثيره على مصلحتها إذا ما قامت الهيئات بالمبالغة في تقديره، مما دفع المشرع الجزائري- كما سلف ذكره أعلاه- إلى تنظيمه في بعضها كما هو الشأن في شركة المساهمة، حيث حددت بدقة الأجر المزمع الحصول عليها من طرف أعضاء مجلس الإدارة في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، وكذا أعضاء مجلس المراقبة في شركة المساهمة ذات النظام الجديد، ولو أنه فيما يخص أعضاء مجلس المديرين، فإنه اكتفى بالإحالة إلى عقد التعيين، كما اقتصر على تحديد الهيئة المؤهلة بتحديد الأجر بالنسبة لكل من رئيس مجلس الإدارة والمسير في شركة التوصية بالأسهم.

إن القانون التجاري قد أشار صراحة في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة إلى أجر العامل في المادة 631، وذلك في الحالة التي يتم فيها الجمع بين منصب مدير وعامل، كما أنه بين شروط الجمع في المادة 615، مما يدفع إلى التساؤل حول ما إذا كان بإمكان المدير الاستفادة من عقد عمل في باقي الشركات التجارية للحصول على أتعاب إضافية بوصفه عاملاً.

ويجدر التنويه أن المشرع الفرنسي وان أجاز الجمع بين منصب قائم بالإدارة وعامل في شركة المساهمة¹، مع احترام شروط معينة، إلا أن توصيات المهنيين الصادرة في أكتوبر 2008 اعتبرت الجمع ممنوعاً في الشركات التي تعد سندات مقبولة في سوق منظمة، أي إذا كانت مسعرة. ولعل هذا الموقف مبرر بالأجور المبالغ فيها للمديرين في هذه الشركات. لذا، فعلى العامل الذي يرغب في أن يصبح مديراً أن يضع حداً لعقد عمله سواء بالفسخ الاتفاقي أو بالاستقالة. وهذه التوصيات لم يعمل بها إلا بالنسبة للمهام الممنوحة بعد النشر واثراً تعديلها وذلك لو خولت سابقاً للنشر بناءً على تقرير مجلس الإدارة، وهي ليست إلزامية إلا بالنسبة للشركات التي قررت الأخذ بها². زيادة على ذلك، فإن المرسوم الفرنسي رقم 2009-348 الصادر في 30 مارس-السالف الذكر- المتعلق بأجور مديري الشركات المساعدة أو المدعومة من طرف الدولة، ينص في مادته الخامسة

¹ Concernant le droit français, v. art. L. 225-44 C. com. fr.

² C. CATHIAR, B. SAINTOURENS et A. LEMERCIER, *La rémunération des dirigeants dans les sociétés par actions*, J.C.P. éd. G. mars-avril. 2009, n°133, p. 21 et O. DE PRÉCIGOUT, *Rémunération des dirigeants sociaux : état des lieux et bouleversement en perspective*, Option finance 2 octobre 2008, p. 39, spéc. p. 40.

على أنّ المدير العام أو رئيس مجلس المديرين في المؤسسات العمومية، عليهم التنازل عن صفتهم كعمال كآخر أجل عند تجديد "الوكالة".

هذا، وإنّ المدير يخضع كذلك للضمان الاجتماعي سواء كان عاملاً أو لا، على أساس أنّ قانون الضمان الاجتماعي طبق عليه نفس النظام الساري على العمال في بعض الأحيان¹ مع اختلاف هنا بين القانون الجزائري والقانون الفرنسي. فالتأمين الاجتماعي من الحقوق الأساسية للعامل وهو يتمثل في تغطية عدد معين من الأخطار التي يتعرض لها أثناء تأدية مهامه كالمرض، العجز أو الحوادث المهنية، وذلك طبعاً نظير اشتراكات والتي يساهم كل من العامل أو المستخدم في دفعها².

إنّ قانون الضرائب اهتم هو الآخر بمسألة الأجر، فالمبالغ الممنوحة للمدير تخضع لجباية معينة قصد تزويد خزائن الدولة بإيرادات ضرورية³ من أجل تدعيم الاقتصاد الوطني، فضلاً عن تلك الناتجة عن الموارد الطبيعية وعن استغلال أموالها العمومية⁴.

وبغية وضع حد للمغالاة في تحديد أجر المدير والتي تؤثر سلباً على كل من مصلحة الشخص المعنوي، الشركاء والغير، فإنّ المراقبة هامة كيفما كان نوعها، سواء داخلية وذلك من خلال إتباع إجراء الاتفاقيات المنظمة وكذا تبني مبدأ الشفافية، أو خارجية، بمعنى المراقبة التي تتم من لدن القاضي وإدارة الضرائب.

¹ رغم أنّ المدير لا يعد عاملاً من الناحية القانونية، الأمر الذي قد ينجم عنه بعض اللبس، كونه يخضع أحياناً لنفس نظام العمال سواء من ناحية الضمان الاجتماعي أو قانون الضرائب.

² فالاشتراكات تكون على كلفة الهيئة المستخدمة والعمال وكذا صندوق الخدمات الاجتماعية.

³ تعتبر الإيرادات ذات الطابع الجبائي من بين موارد الميزانية العامة للدولة إضافة إلى مصادر أخرى والتي يمكن للدولة اللجوء إليها لسد حاجياتها، من بينها حاصل الغرامات، مداخيل الأملاك التابعة للدولة، التكاليف المدفوعة لقاء الخدمات المؤداة والأتاوات، الأموال المخصصة للمساهمات والهدايا والهبات، وذلك وفقاً للمادة 11 من القانون رقم 84-17 المؤرخ في 7 يوليو 1984 المتعلق بقوانين المالية، الجريدة الرسمية 12 يناير 1988، العدد 28، الصفحة 1040، المعدل والمتمم بالقانون رقم 88-05 المؤرخ في 12 يناير 1988، الجريدة الرسمية 13 يناير 1988، العدد 2، الصفحة 54، المعدل والمتمم بالقانون رقم 89-26 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989، الجريدة الرسمية 3 يناير 1990، العدد 1، الصفحة 3.

⁴ تفرض الضريبة بصفة عامة لتحقيق مجموعة من الأهداف، يأتي في مقدمتها الهدف التمويلي، فضلاً عن الأهداف الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية والتي تطورت مع تطور دور الدولة.

على ضوء ما تقدم يتوجب دراسة نظام الأجر ومراقبته من خلال بايين، يعالج الباب الأول نظام الأجر المخول لمديري الشركات التجارية، أما الباب الثاني فسيتعرض لمراقبة أجور مديري الشركات التجارية.

الباب الأول : نظام الأجر المخول لمديري الشركات التجارية

قد يسعى المدير إلى الجمع بين منصبه وعقد عمل قصد الاستفادة من الضمانات والامتيازات التي يحظى بها العمال، وتوفير نوع من الطمأنينة والحماية التي لا نجدها في قانون الشركات، غير أنه ينبغي ألا يكون الغرض من وراء هذه العملية هو وضع حد لقبلية العزل والذي تختلف طريقتة من شركة لأخرى.

إنّ الجمع وان كان يعد وسيلة للترقية ومشاركة العمال في تسيير وإدارة الشركة، إلا أنه في نفس الوقت قد يشكل مصدرا للمخالفة إذا ما كان الغرض منه الحصول على مبالغ مالية طائلة، على أساس أنّ هذه الأخيرة ستقتطع من الأرباح المحققة، مما سيخل بمبدأ المساواة بين الشركاء، ويعد طريقة للتهرب من دفع الضريبة¹.

هذا، ويفترض ألا يكون الهدف من الجمع ممارسة وظيفة مدير والذي نجده عادة في مجموعة الشركات، إذ أنّ المدير يمارس مهمته الإدارية في الشركة الفرع وعقد عمل في الشركة الأم، حيث تختلف هذه الوضعية عن حالة الجمع بين عقدين، أي عقد عمل ووكالة في نفس الشركة، ولو أنها تشبه أحيانا الجمع الحقيقي لأنّ تقدير وضعية المدير قائمة على وجود تبعية. فالمعمول به في مجموعة الشركات عادة هو منح وكالة لإطارات الشركة الفرع حتى تطبق سياسة المجموعة، وبالتالي لن تكون للمدير إلا استقلالية نسبية، فالمجموعة بهذه الطريقة تتأكد من ولاء مديري الشركات التي تراقبها، ومدى تطابق نشاطها مع سياستها، فهي ستضغط عليهم عن طريق طردهم بكونهم عمالا².

وكما سبقت الإشارة أعلاه، فإنّ المشرع الجزائري والفرنسي على حد سواء قاما بتنظيم الجمع بين عقد الوكالة وعقد العمل في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة بالنسبة

¹ Ph. LAURENT, *Le salaire des dirigeants sociaux titulaires d'un contrat de travail*, Gaz. Pal. 28 mars 1978, p. 146.

² F. COLLIN, *Le droit social du dirigeant d'entreprise, la problématique du contrat de travail*, 1^{ère} partie, Dr. soc. 2005-2006, n°5 et 6, p. 8 et A. THEIMER, *Contrat de travail et mandat social dans les groupes de sociétés*, P.A. 3 juillet 1996, n°80, pp. 19 et 20.

للقائمين بالإدارة، ووضحا فيها صراحة شروط الجمع، أما في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين فقد تناولاها ضمنيا. من ثم، وبما أنّ هنالك فراغ قانوني في باقي الشركات التجارية، فهذا يدفع إلى القول أنّ الجمع جائز بما أنّه لا وجود لحظر، مع الأخذ بما توصل إليه الفقه والقضاء الفرنسي فيما يخص شروط الجمع.

ويخضع الأجر للضريبة على الدخل الإجمالي والتي تختلف من شركة لأخرى ومن مدير لآخر، بل وباختلاف نوع الأجر، وهي ضريبة مباشرة تفرض على مداخيل الأشخاص الطبيعية إضافة إلى الضريبة على أرباح الشركات والتي تقع على إيرادات الأشخاص المعنوية. تبعا لهذا، سنتناول في الفصل الأول أجر المدير في حالة استفادته من عقد عمل، ثم سنتطرق في الفصل الثاني للنظام الجبائي لأجور مديري الشركات التجارية.

الفصل الأول : أجر المدير في حالة استفادته من عقد عمل في الشركة

إنّ الجمع بين منصب مدير وعامل قد يكون من شأنه وضع حد لقابلية العزل في أي وقت، كما أنّه يساهم في تطوير وضعية العامل وذلك بتمكينه من ممارسة وكالة في الشركة، ويوفر له حماية وضمانة أكيدة مستوحاة من قانون العمل، رغم أنّه بالمقابل قد يشكل عبئا ماليا بالنسبة للشخص المعنوي.

لم يقم المشرع الجزائري بتعريف عقد العمل¹، إلا أنّ الفقه الجزائري يرى "بأنّه عقد أو اتفاق بمقتضاه يلزم شخص يسمى الأجير بالعمل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر محدد، ولمدة محددة أو غير محددة"². أما الفقه الفرنسي، فنص على "أنّه اتفاقية من خلالها يتعهد شخص بوضع نشاطه في خدمة آخر وهذا في علاقة تبعية مقابل أجر"³. من خلال هذه المفاهيم يتضح أنّ الأجر يعد عنصرا

¹ إنّ تسمية عقد عمل حديثة، إذ ترجع جذورها إلى بداية القرن السابع، حيث كان يعرف بعقد إيجار الخدمات وعقد إيجار الأشخاص. أنظر رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص 53.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 80.

³ A. MÉNARD, *Rémunération et statut des dirigeants*, Option finance 2002, n°686, pp. 27 et 28 et J.-F. BULLE, op. cit., n°291, p. 135.

أساسيا وجوهريا في عقد العمل، إضافة إلى العناصر الأخرى والتي تعد ضرورية، مما يستلزم الوقوف إذن على أجر العامل المدير من خلال التطرق لشروط الجمع بين الوظيفتين، بما أنّ الأجر يعد إحدى الشروط الجوهرية والتي لولاها لا يتحقق الجمع.

هذا وقد اهتم المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي بمسألة الجمع بين منصب مدير وعامل بالنسبة للقائمين بالإدارة، بما في ذلك الرئيس بما أنّه عضو إجباري في مجلس الإدارة والمدير العام كذلك -إذا ما كان ينتمي لهذه الهيئة-، وحدد الشروط الواجب توافرها صراحة، كما أنّه أشار ضمنا لإمكانية الجمع في شركة المساهمة ذات النظام الحديث¹، فعرض مجلس المديرين له الاستفادة من عقد عمل والعكس صحيح². مع ملاحظة أنّ الفقه الفرنسي اشترط مراعاة إجراء الاتفاقيات المنظمة بالنسبة لكل تعديل أو تجديد لعقود عمل مبرمة بعد تعيين العامل كمدير³.

إنّ المشرع الجزائري وكذا الفرنسي التزم الصمت في باقي الشركات التجارية، وبما أنّ هنالك ثغرة قانونية، فالجمع جائز بصفة عامة، مع استثناء حسب الفقه الفرنسي فيما يتعلق بالشريك المتضامن في كل من شركة التضامن، شركة التوصية البسيطة وشركة التوصية بالأسهم، وهذا لكون الشريك يكتسب صفة التاجر بمجرد انضمامه إلى الشخص الاعتباري، وله مسؤولية غير محدودة⁴ على خلاف العامل. أما المدير غير الشريك، فله الجمع لعدم وجود منع، وطبعاً يؤخذ القرار بالإجماع في شركة التضامن ما لم يوجد شرط مخالف في القانون الأساسي يبيح أخذه بالأغلبية⁵، وبالنسبة لشركة التوصية البسيطة

¹ المادة 645 الفقرة 2 ق.ت.ج: "وفي حالة ارتباط المعني بالأمر بعقد عمل، فإنّ تجريده من عضويته بمجلس المديرين لا يترتب عنه فسخ عقد العمل. وفي هذه الحالة يعاد إيداعه في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل."

Art. L. 225-61 al. 2 C. com. fr.

² Com., 19 juin 2001, Bull. Joly soc. 2001, n°276, p. 1279, note P. SCHOLER.

³ Y. BALENSI, th. préc., n°118, p. 80 ; D. GIBIRILA, op. cit., n°243, p. 192 et A.-G. TAITHE, *Procédure de fixation de la rémunération des membres du directoire*, op. cit., p. 107.

⁴ المواد 551، 563 مكرر 1 و 715 ثالثا ق.ت.ج.

⁵ A. SAYAG, *Mandat social et contrat de travail : attraits, limites et fictions*, Rev. soc. 1981, n°9 et 10, pp. 6 et s.

والتوصية بالأسهم يرى جانب من الفقه الفرنسي ضرورة مراعاة الإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة¹.

وفيما يخص الشركة ذات المسؤولية المحدودة فالجمع ممكن بالنسبة للمدير الشريك المالك للأقلية أو في حالة التساوي في الحصص والمدير غير الشريك²، في حين أنّ المدير الشريك المالك للأغلبية والمدير الواقعي الذي له سيطرة كاملة على المؤسسة لا يحق له ذلك³. مع الإشارة هنا إلى أنّ الاجتهاد الفرنسي تطلب تطبيق الإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة على عقود العمل المخولة للمسير وعلى كافة التعديلات التي تمس هذه العقود⁴.

وهكذا، وبما أنّ الجمع جائز كمبدأ عام، فالتساؤل يطرح عن الشروط الواجب توافرها في هذه الحالة، وإن كان المشرع الجزائري قد وضح هذه الشروط بالنسبة للقائمين بالإدارة في شركة المساهمة، إلا أنّه لا يوجد حل فيما يخص مديري الشركات الأخرى، مما يؤدي إلى ضرورة الرجوع للفقه والقضاء الفرنسيين اللذان بينا الشروط العامة الواجب توافرها في كافة الشركات التجارية وهذا اعتمادا على تعريف عقد العمل. انطلاقا من ذلك، ينبغي الوقوف على الشروط الموضوعية العامة والخاصة للجمع والذي يعد الأجر فيها عنصرا مهما يختلف عن أجر المدير في مبحث أول، ثم التعرض للآثار المترتبة عن توافر هذه الشروط أو عدم توافرها في مبحث ثاني.

المبحث الأول : الشروط الموضوعية العامة والخاصة للجمع بين منصب مدير وعامل

لا يتسنى الجمع بين منصب مدير وعامل إلا إذا توافرت شروط معينة، من بينها الشروط الموضوعية العامة التي أتى بها الفقه والقضاء الفرنسيين والتي يفترض توافرها في كافة الشركات التجارية، وكذا الشروط الموضوعية الخاصة المنصوص عليها في

¹ B. PETIT, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, D. 1995, n°140 à 142, p. 17

² F. COLLIN, op. cit., n°12, p. 9.

³ Rev. fid., *Le mémento de la S.A.R.L et de L'E.U.R.L, Groupe revue fiduciaire*, éd. 2006, n°493, p. 179.

⁴ F. LEFEBVRE, *S.A.R.L.*, op. cit., n°32408, p. 396.

القانون التجاري الجزائري والفرنسي بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة، وهذا ما سيتم تناوله من خلال المطلبين الآتيين :

المطلب الأول : الشروط الموضوعية العامة المتعلقة بالجمع بين منصب مدير وعامل

لا يتم الاعتراف بصفة عامل إلا إذا توافرت الشروط التي ذكرها القضاء الفرنسي والتي استقاها من تعريف عقد العمل، وهي أداء وظيفة تقنية فعلية ومتميزة، وجود علاقة تبعية وأجر متميز، هذا فضلا عن عدم مخالفة القانون ولا سيما مبدأ قابلية العزل في أي وقت¹. وينجم عن غياب هذه الشروط بطلان التعيين كمدير إذا ما كان عقد العمل موجودا من قبل أو العكس، مع ملاحظة أنّ القاعدة العكسية لا وجود لها بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة في شركة المساهمة، حيث لا بد من أسبقية عقد العمل.

أولا : أداء وظائف تقنية فعلية ومتميزة

يتوجب على العامل إثبات ممارسته لوظيفة تقنية فعلية ومتميزة، بمعنى أن يتعلق الأمر بنشاط خاص يختلف عن وظائف المدير. إنّ الممارسة الفعلية للوظائف التقنية تم النص عليها فقط بالنسبة للقائمين بالإدارة في كل من التشريعين الجزائري والفرنسي²، وقد أشار لها القضاء الفرنسي قبل ظهور قانون 24 جويلية 1966³. هذا وإنّ جدية عقد العمل ستظهر بسهولة إذا ما أبرم عقد العمل قبل تقلد المدير لوظيفته، لكن ذلك غير كافي لبيان استمرارية نشاط العامل، فذلك قد يسمح فقط للعامل بتعليق عقده⁴. علاوة على ذلك، فإنّ حجم الشركة سيجعل التمييز بين الوظيفتين صعبا لإمكانية الخلط، كما هو الأمر مثلا في الشركات المتوسطة الحجم، كالشركة ذات المسؤولية المحدودة أو الصغيرة الحجم، فنشاطها والذي يعد في الأساس تقنيا قد يختلط مع الإدارة⁵.

¹ Soc., 18 juin 1986, Bull. civ. , n°311, p. 238, cité par D. GIBIRILA, op. cit. , rejet n°1, p. 160.

² المادة 615 ق.ت.ج.

Art. L. 225-22 al. 1 C. com. fr.

³ J.-F. BULLE, op. cit., n°294, p. 136.

⁴ A. MÉNARD, op. cit., p. 28.

⁵ A. ARSEGUEL, *Les dirigeants de société et le droit du travail*, R.F.C. mars 1996, n°276, p. 66.

والتقنية لا يقصد بها بالمعنى الضيق معرفة التقنيات أو الوسائل الفنية، بل يعنى بها بالمعنى الواسع كفاءة معينة ومحددة، ولا بد أن تكون المهام التقنية فعلية وذلك عن طريق دلائل ملموسة. وهكذا، فإنّ منح قسيمة الأجر، ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي وإدراج الاحتفاظ بعقد العمل في عقد تعيين المدير ليس كافيا لإظهار واقعية المهام، ولكن النص عليها في نظام الشركة مهم.

يتوجب أن ينسجم الأجر مع الوظائف الممارسة ولا يكون ضئيلا، وأن تكون الوظائف دائمة، لأنّ الغرض من الجمع بصفة عامة هو إبرام عقد عمل لمدة غير محدودة، ولو أنه يمكن أن يتم ذلك لمدة محددة قصد القيام بمهام مؤقتة¹.

كما يجب بقدر الإمكان تفادي تعويض المعنى بالأمر في وظائفه التقنية السابقة كأجير والتي كان يمارسها قبل تعيينه، لأنّ ذلك قد يدل على غياب استمرارية عقد العمل أثناء تنفيذ الوظيفة كمدير². ولتقدير الطابع الخاص لوظائف العامل لا بد كذلك من مراعاة مدى السلطات المخولة للمدير على أساس الوكالة، فمنح كافة السلطات يظهر صعوبة مواصلة وظائف العامل، أي امتصاص عقد العمل من لدن عقد الوكالة³.

ثانيا : وجود علاقة تبعية بين المدير العامل والشركة

لا يعتبر الجمع فعليا إلا إذا تمت ممارسة المهام في علاقة تبعية قانونية بين العامل والمدير وفقا للهرم التدريجي، بمعنى تحت سلطة وإشراف وتوجيه ومراقبة الشركة⁴. لذا، فالسلطات الواسعة المنوطة للمدير وكذا استقلالية وظائف العامل تتعارض مع علاقة التبعية، فالمدير عليه أن يظهر بمظهرين :

- بوصفه يمثل الشخص المعنوي وله أوسع السلطات فهو الذي يوجه الأوامر والتعليمات.

¹ A. MÉNARD, op. cit., p. 28 et F. LEFEBVRE, *S.A.R.L*, op. cit., n°31845, p. 380.

² D. GIBIRILA, op. cit., n°212, p. 163 ; F. LEFEBVRE, *S.A.R.L*, op. cit., n°31849, p. 380.

³ F. COLLIN, op. cit., n°14, p. 10 : " Pour apprécier le caractère spécifique des fonctions salariées, il faut d'abord analyser l'étendue des pouvoirs de direction conférés au dirigeant au titre du mandat social. L'attribution de tous les pouvoirs de gestion et de direction de la société au dirigeant social rend difficile la reconnaissance de fonctions salariées spécifiques."

⁴ D. GIBIRILA, op. cit., n°217, p. 167.

- وبوصفه عاملا، فهو يخضع للسلطة التدرجية لرئيس المؤسسة، وعليه تنفيذ الأوامر¹.

وتعرف علاقة التبعية على أنها "القيام بعمل تحت سلطة رب العمل الذي له القدرة على إعطاء التوجيهات، والأوامر، ومراقبة تنفيذها ومعاينة المخالفات، وذلك عن طريق الطرد"². من ثم، تفترض علاقة التبعية وجود هيئة أعلى مؤهلة توجه الأوامر للعامل وتنتهي عقد عمله. لذا، فإن المديرين في هيئة جماعية كأعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء مجلس المديرين يمكن أن يكونوا في علاقة تبعية لتلقيهم أوامر من لدن الرئيس باعتبارهم عمالا ولعدم حيازتهم لأغلبية رأس المال، هذا ما لم يرق القانون الأساسي بالنص على قاعدة الإجماع بالنسبة للقرارات الواجب أخذها من لدن مجلس المديرين³. ويسري نفس الحكم في القانون الفرنسي على المدير العام⁴ والمدير العام المفوض الذي يعد في حالة تبعية للرئيس فيما يخص الأول والمدير العام بالنسبة للثاني، وأيضا المسير الشريك المالك للأقلية⁵ أو الذي له حصصا متساوية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمدير غير

¹ J.-F. BULLE, op. cit., n°297, p. 137 : "... le dirigeant se présente et doit se présenter sous deux faces : -en sa qualité de représentant de la société, il est investi des pouvoirs les plus larges et spécialement ceux conférés à l'employeur, il est alors celui qui ordonne.

-à l'inverse, en sa qualité d'employé de la société, il est alors celui qui exécute."

² A. MÉNARD, op. cit., p. 29 : "Ce lien de subordination s'entend de l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements."

³ J.-F. BULLE, op. cit., n°s 298 et 299, p. 138 : " Pour admettre qu'un dirigeant social soit en situation subordonnée dans l'exercice d'une activité spécialisée, ..il faut rechercher si un autre organe de la société est habilité à lui donner des ordres quant à l'exercice de cette activité et, le cas échéant, à rompre le contrat invoqué....les dirigeants membres d'un organe collégial membres du directoire, administrateurs peuvent se trouver dans un état de subordination à l'égard de l'organe social auquel ils appartiennent. Encore faut-il réserver le cas, pour le directoire, où des dispositions statutaires introduiraient la règle de l'unanimité..."

⁴ B. PETIT, op. cit., n° 109, p. 13.

⁵ وقد اعتبر القضاء الفرنسي أنّ العامل المعين كمدير مالك للأقلية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والذي واصل ممارسة وظائفه التقنية، يعد في علاقة تبعية للشركة والتي تم استنتاجها ضمنا من الحجم الصغير للشركة.

Versailles, 9 novembre 2000, Bull. Joly soc. 2001, n°45, p. 17 : " Dès lors qu'il est établi que le salarié, nommé gérant minoritaire, ne percevait aucune rémunération au titre de son mandat social, qu'il poursuivait l'exercice de ses fonctions techniques, et qu'il ressort implicitement de la petite taille de l'entreprise qu'il était lié à celle-ci par un lien de subordination..."

الشريك مادام يمارس وظائفه تحت سلطة مدير آخر¹.

وعلى العكس من ذلك، فإنّ المديرين الذين لهم سلطات واسعة لتمثيل الشركة اتجاه الغير لا يمكنهم إقامة الدليل على وجود علاقة تبعية بما أنهم أرباب العمل كرئيس مجلس الإدارة²، والمدير الشريك المالك للأغلبية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة³، وحتى ولو كانت له أقلية الحصص، فيجب ألا يسير الشركة كما لو كانت مؤسسته الخاصة⁴. ويطبق ذات الحكم إذا ما كان المدير يحتكر المعارف التقنية، لأنّ ذلك سيمنع هيئات الشركة من المراقبة⁵. كما أنّ علاقة التبعية لا وجود لها كذلك بالنسبة للمدير الواقعي، ولو أنه اعترف بعقد العمل لقيام مسؤولية العامل فقط دون الاستفادة من مزايا قانون العمل⁶.

رأى بعض الفقه الفرنسي⁷ أنّ هنالك تبعية ولو كان للمدير أوسع السلطات، مستندا في ذلك إلى التبعية البسيكولوجية التي نجدها في قانون الشركات، حيث لا يتم التركيز على

¹ Soc., 18 avril 2008, R.T.D.com. juillet-septembre 2008, n°10, p. 581, note C. CHAMPAUD et D. DANET.

² إنّ علاقة التبعية كانت تثير مشاكل في ظل التشريع الفرنسي قبل التعديل الذي تم بموجب القانون المتعلق بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة لسنة 2001، على أساس أنّ رئيس مجلس الإدارة كان يتولى حتما الإدارة العامة زائد التمثيل، الأمر الذي من شأنه امتصاص الوظائف التقنية من قبل الوكالة وكذا غياب علاقة التبعية بما أنّ للمعني بالأمر أوسع السلطات. وطبعاً يظل هذا الرأي قائماً في ظل التشريع الحالي، أي بعد التعديل في الحالة التي يختار فيها مجلس الإدارة منح الإدارة العامة للرئيس، لكن الوضع يختلف تماماً في حالة الفصل بين سلطات الإدارة العامة والتمثيل، لأنّه سيصبح في إطار وظائفه كأجير خاضعاً للمدير العام.

B. SAINTOURENS, *Président du conseil d'administration*, Encyc. D. septembre 2003, n°22, p. 5.

³ رغم أنّ هذا الرأي انتقد على اعتبار أنّ سكوت المشرع لا يقصد به استبعاده، إذ لا بد من النظر إلى حقيقة الوظائف الممارسة و سير المؤسسة.

C. CHAMPAUD et D. DANET, note sous Soc., 18 avril 2008, op. cit., p. 583 : "Il serait en conséquence souhaitable que la jurisprudence n'interprète pas systématiquement le silence du législateur en défaveur du gérant majoritaire mais qu'elle prenne la peine de développer une casuistique fondée sur la réalité des tâches accomplies et du fonctionnement de l'entreprise."

⁴ D. GIBIRILA, op. cit., n°218, p. 169 : "...Il en est de même du gérant qui, bien que minoritaire, mène la société comme une entreprise personnelle...."

⁵ F. LEFEBVRE, *S.A.R.L.*, op. cit., n°31912, p. 382 : " Certains critères sont généralement considérés comme incompatibles avec l'état de subordination. Il en est ainsi lorsque l'intéressé dispose, en qualité de gérant, des pouvoirs les plus étendus, ce qui lui permet d'exercer ses fonctions techniques en toute indépendance."

⁶ D. GIBIRILA, op. cit., n°218, p. 170.

⁷ J.-F. BULLE, op. cit., n°s 302 à 304, p. 139.

الأوامر الموجهة للمدير العامل وإنما على المراقبة التي يتعرض لها المدير من طرف باقي المديرين، لا سيما الذين لهم الحق في عزله لكونهم شركاء والى قيام مسؤوليته، ويتعلق الأمر هنا برئيس مجلس الإدارة والمدير العام العضو لخضوعهما للمراقبة المستمرة لمجلس الإدارة الذي له الحق في عزلهما في أي وقت، على أن تمارس الوظائف التقنية فعلا وتكون متميزة. وهذا ما يؤدي إذن إلى استبعاد المدير الشريك المالك للأغلبية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة الذي لا يعتبر في حالة تبعية اتجاه الشخص الذي يقوم بعزله. هذه النظرية غير قائمة على أساس قانوني ولا يمكن الاستناد إليها، لكونها تخلط بين النظامين المطبقين على المدير باعتباره "وكيلا" وعاملا، كما أنها تناست أن التبعية لا تقوم فقط على مراقبة بعدية، بل على جواز توجيه أوامر¹.

هذا، وإنّ تقدير التبعية يرجع للقاضي، وبالتالي هنالك عدة معايير يجوز اعتمادها لاستنتاج هذه العلاقة، كالخضوع لتعليمات محددة والتي تكون عادة مكتوبة، مع تبيان النتائج المترتبة عنها، مراقبة ساعات العمل، الخصم من الأجر في حالة التغيب أو اتخاذ قرارات تأديبية. لكن هذه المعايير غير كافية²، كما أنّ تحديد السلطات في القانون الأساسي أو قرارات مجلس الإدارة يجب أن تشمل كذلك المجالات التي تمارس فيها الوظائف التقنية وليس فقط سلطات التسيير³.

ثالثا : أجر متميز بين كل من منصب مدير وعامل

ليس هنالك ما يجبر الشركة على منح أجر للمدير نظير الوكالة، حيث قد تكون مجانية دون أن يؤثر ذلك على وضعه المادي، في حين تعتبر الأجر عناصر إلزاميا في عقد العمل والذي يعد عقد معاوضة⁴، يعبر عن تقديم الخدمات في علاقة تبعية قانونية⁵،

¹ B. PETIT, op. cit., n°113, p. 14.

² F. LEFEBVRE, S.A.R.L, op. cit., n°31908, p. 381 et A. MÉNARD, op. cit., p. 29.

³ F. COLLIN, op. cit., n°18, pp. 11 et 12.

⁴ طبقا للمادة 58 من القانون المدني الجزائري، العقد بعوض هو الذي يلزم كل واحد من الطرفين إعطاء أو فعل شيء ما.

⁵ A. ARSEGUEL, op. cit., p. 67 et J.-F. BULLE, op. cit., n°309, p. 141.

فدفع أجر واحد إذن يعد دليلا على وجود عقد عمل إذا ما كان نظير خدمات مقدمة للشخص الاعتباري¹.

ولا بد من التفرقة بين أجر العامل المحدد من لدن رب العمل وفقا لما هو منصوص عليه في قانون العمل والاتفاقيات الجماعية السارية، وأجر الوكيل المحدد من قبل هيئات الشركة المؤهلة.

هذا وللعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل². ويقصد بالأجر عموما المقابل المادي أو النقدي الذي يحصل عليه مقابل الجهد الذي يبذله لحساب المستخدم³، وهو يخضع لمبدأين أساسيين هما المساواة بين العمال الممارسين لنفس الوظائف واحترام الأجر الأدنى المضمون⁴.

وعلى عقد العمل تبيان عناصر الأجر سواء كان ثابتا أو متغيرا، ويتكون الجزء الثابت من الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر، والجزء المتعلق بأجر المنصب أو القاعدي، أما المتغير، فهو يضم كل التعويضات، المكافآت والحوافز المادية التي لها علاقة بالعمل⁵.

وعلى الشركة إعداد قسيمة الراتب والتي هي وثيقة تسلم للعامل حين دفع الأجر، تتضمن البيانات المطلوبة قانونا⁶ تحت طائلة دفع غرامة مالية⁷.

¹ A. MÉNARD, préc.

² المادة 80 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

³ المادة 85 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر.

⁴ المادتان 84 و87 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر والمادة 87 مكرر المدرجة بالمادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية 13 أبريل 1994، العدد 20، الصفحة 5.

⁵ أحمية سليمان، المرجع السالف الذكر، ص 144.

⁶ المادة 86 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر.

⁷ المادة 148 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر.

ولا مانع من إدراج بند تغيير الأجر ضمن عقد العمل أو خارجه مادام أنه قائم على عناصر موضوعية ومنفصلة عن إرادة رب العمل، ولا يحمل العامل مخاطر المؤسسة ولا ينتج عنه تخفيض الأجر أقل من الحد الأدنى القانوني أو الاتفاقي¹، فالأجر قد يكون له علاقة برقم الأعمال، نسبة من المبيعات، ارتفاع عدد الزبائن. ولا بد من تغيير المعايير المعتمدة لضمان فعالية البند².

ويطرح تساؤل هنا حول وجوب إتباع إجراءات الاتفاقيات المنظمة بالنسبة لتحديد الأجر وتعديله؟

هنا لا بد من التمييز بين حالتين :

- إذا كان عقد العمل سابقا لعقد الوكالة

في تحديد الأجر لأول مرة لا داعي لاتخاذ إجراء الاتفاقيات المنظمة، لكن الأمر يختلف في حالة تعديل الأجر أو الأتعاب أو منح مزايا جديدة ومكاملة لعقد التعيين³.

- إذا كان عقد العمل مبرما أثناء ممارسة الوكالة

طبقا لجانب من الاجتهاد الفرنسي من الأحسن اتخاذ إجراءات الاتفاقيات المنظمة فيما يخص تحديد الأجر، بالرغم من أن عقد العمل يظهر وكأنه اتفاقية حرة أو عادية. أما تعديل أو تغيير الراتب عندما يكون نتيجة لعقد العمل سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة، يمكن أن يعد اتفاقية عادية، كما هو الشأن بالنسبة لارتفاع الأجور تطبيقا لاتفاقية جماعية. بيد أن ارتفاع استثنائي وهام للأجور يجب أن يخضع لإجراءات الاتفاقيات المنظمة كتغيير المؤهلات أو ترقية المدير الأجير⁴.

إنّ المبالغ المدفوعة في إطار عقد العمل تستفيد من حماية، إذ تمنح الأولوية أو الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى، بما فيها ديون الخزينة

¹ المادة 149 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر.

² F. COLLIN, 2^{ème} partie, n°29, pp. 14 et 15.

³ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°s768 et 769 ; Soc., 8 décembre 1976, R.J.C. 1978, n°816, p. 453, note Y. CHARTIER et Rev. soc. 1977, p. 251, note Y. BALENSI.

⁴ J.-P. CASIMIR et M. GERMAIN, op. cit., n°s770 et 771, p. 206.

والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها¹. ولا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها² أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها³.

ولا يمكن طبقا للقانون المدني إجراء المقاصة في الديون الممثلة لأجور العمال⁴ وتتقدم الأجور أو المرتبات المستحقة للعمال بمضي خمس (5) سنوات ولو أقر به المدين.

رابعا : عدم مخالفة الجمع للقانون

يجب أن يكون الجمع جديا وأن لا يشكل حاجزا أمام عزل المديرين في أي وقت، كالنص مثلا في عقد العمل على تعويض فسخ جد مرتفع أو الوعد بمنح تقاعد من شأنه أن يدفع بالشركة إلى التنازل عن مسألة العزل⁵.

المطلب الثاني : الشروط الموضوعية الخاصة بالجمع بين منصب مدير وعامل

بعد الوقوف على الشروط الموضوعية العامة المفترض توافرها في كافة الشركات التجارية، والتي جاء بها الفقه والقضاء الفرنسيين اعتمادا على الأحكام الخاصة بعقد العمل، فإنّ هنالك شروط خاصة وارادة في القانون التجاري، إذ أنّ هذا الأخير أجاز الجمع بين وظائف العامل والمدير صراحة فيما يخص القائمين بالإدارة⁶، وضمنا بالنسبة

¹ المادة 89 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر. والمادتين 294 و295 ق.ت.ج. وكذا المادة 993 ق.م.ج.

² وفقا للمادة 776 من القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، السالف الذكر. يمكن لمن بيده سند تنفيذي حجز الأجور والمداخيل والمرتبات التي يتقاضاها المدين وفقا لإجراءات ونسب معينة.

³ المادة 90 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر.

⁴ المادة 299 ق.م.ج.

⁵ D. GIBIRILA, n°220, pp. 171 et 172.

⁶ المادة 615 ق.ت.ج.

Comp. avec. art. L. 225-22 al. 1 (mod. loi n°2001-1168 du 11 décembre 2001)C. com. fr : " Un salarié de la société ne peut être nommé administrateur que si son contrat de travail correspond à un emploi effectif. Il ne perd pas le bénéfice de ce contrat."

لأعضاء مجلس المديرين¹. أما المشرع الفرنسي، فإنه وخلافاً لنظيره الجزائري قد سمح بالجمع كذلك فيما يتعلق بأعضاء مجلس المراقبة². على كل، تكمن هذه الشروط فيما يلي :

أولاً : أسبقية عقد العمل عن التعيين كقائم بالإدارة

طبقاً للمادة 615 من القانون التجاري³ فإنه "لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائماً بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقاً بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقاً لمنصب عمل فعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل....". وتقتضي المادة 616 من نفس القانون بأنه "لا يجوز لقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تعيينه فيها".

من هاتين المادتين يتضح أنه لا يمكن للقائم بالإدارة أن يعين كعامل إلا إذا كان عقد عمله سابقاً بسنة واحدة⁴، فهذا شرط جوهري، حيث لا يمكن أن يعين كعضو في مجلس الإدارة قبل إبرام عقد العمل أو في نفس الوقت، ما لم يتخل عن وظيفته الإدارية وذلك تحت طائلة البطلان⁵.

وتسري الأحكام الخاصة بالجمع على كل من أعضاء مجلس الإدارة والذين يعدون مساهمين إلزامياً، والرئيس والمدير العام في حالة اختيار هذا الأخير من بين أعضاء المجلس، الممثل الدائم للقائم بالإدارة الشخص المعنوي، القائم بالإدارة المعين مؤقتاً، في

¹ المادة 645 الفقرة 2 ق.ت.ج.

Art. L. 225-61 al. 2 C. com. fr : "Au cas où l'intéressé aurait conclu avec la société un contrat de travail, la révocation de ses fonctions de membre du directoire n'a pas pour effet de résilier ce contrat."

² Art. L. 225-85 C. com. fr : " Les membres du conseil de surveillance ne peuvent recevoir de la société aucune rémunération permanente ou non, autre que celles qui sont prévues aux articles L. 225-81, L. 225-83 et L. 225-84 et, le cas échéant, celles dues au titre d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif....."

³ Art. L. 225-22 al. 1 C. com. fr .

⁴ إن المادة 93 من قانون 24 جويلية 1966 كانت قد اشترطت على خلاف التشريع الجزائري بأن يكون عقد العمل سابقاً بسنتين لتعيينه كقائم بالإدارة، لكن هذا النص عدل في 2001 بمقتضى القانون رقم 2001 - 1168 الصادر في 11 ديسمبر 2001-. والذي أبقى على الشرط المتعلق بأن يكون عقد العمل فعلياً.

⁵ عن هذا الموضوع، راجع ف. زراوي صالح، محاضرات مادة نظام المؤسسات، ماجستير قانون الأعمال، السالفة الذكر.

حين لا تطبق إذا لم يتم الجمع في نفس الشركة، أي لو تم في ظل المجموعة¹. ويستوي وفقا للفقهاء الفرنسي أن تكون الاتفاقية مكتوبة أو غير مكتوبة، مبرمة لمدة محددة أو غير محددة، مرتبطة بوظائف تجارية أو مالية مادامت وظائف تقنية².

وقد أراد المشرع من خلال هذه الأحكام ضمان جدية وفعالية عقد العمل، وأن لا يكون الغرض منه فقط السماح للقائم بالإدارة المستقبلي البقاء في الشركة في حالة طرده كوكيل، وأيضا حتى لا يستفيد المعني بالأمر من عقد عمل في الشركة خلال مدة قصيرة قبل تعيينه كمدير، حيث اشترط تواجده لمدة سنة من تاريخ إبرام العقد³، حتى يعين الأشخاص الذين لهم كفاءة وأقدمية معينة⁴، أي الذين لهم دراية بكافة مشاكل الشركة، فهي طريقة عادلة للترقية⁵.

وفي حالة عدم توافر الأقدمية المطلوبة، يحق للمعني بالأمر أن يتنازل عن عقد عمله والاحتفاظ بمنصبه كمدير، أو العكس له أن يستقيل من وكالته ليبرم عقد عمل مع الشركة حتى يجلس على كرسي المجلس بعد مرور المهلة الزمنية المحددة.

إن احتساب المدة المحددة بسنة تثير بعض الملاحظات عندما يتعلق الأمر بحدوث تعديل في نظام الشركة كالانفصال، الاندماج، وتحول المحل التجاري أو الشركة.

أ- احتساب أسبقية عقد العمل في حالة الاندماج والانفصال

لقد تناول المشرع الجزائري الاندماج والانفصال في المواد من 744 إلى 764 من القانون التجاري، حيث يستفاد من نص المادة 744 أنه "للشركة ولو في حالة تصفيتها أن تدمج في شركة أخرى أو أن تساهم في تأسيس شركة جديدة بطريقة الدمج، كما لها أن

¹ D. GIBIRILA, *L'administrateur salarié d'une société anonyme*, Rev. soc. 1989, p. 339.

² D. GIBIRILA, op. cit., n° 226, p. 178.

³ اثر تحليله للمادة 93 - قبل التعديل الذي تم في 2001 - فإنّ الفقه الفرنسي توصل إلى أنّه يعتد بتاريخ إبرام العقد وليس بتاريخ بداية ممارسة الوظيفة، بمعنى تاريخ توافق الإرادات و بدء الوظائف وليس التاريخ الذي اتخذ فيه الاتفاق شكلا معينا.

B. PETIT, op. cit., n°34, p. 6.

⁴ M.-Ch. HARZALLAH, *Les rémunérations des dirigeants sociaux*, th. Paris, 28 juin 1985, p. 40 et D. GIBIRILA, *L'administrateur salarié d'une société anonyme*, op. cit. p. 347.

⁵ D. GIBIRILA, op. cit., n° 227, p. 179.

تقدم ماليتها لشركات موجودة أو تساهم معا في إنشاء شركات جديدة بطريقة الإدماج والانفصال. كما لها أن تقدم رأسمالها لشركات جديدة بطريقة الانفصال".

يستفاد من فحوى النص القانوني أنّ المقصود بالإدماج جمع شركتين قائمتين تماما ليتوحدا ويكونان شركة جديدة، بمعنى الإدماج بطريق الضم والذي ينجم عنه حل الشركة المندمجة وزيادة رأسمال الشركة الدامجة، أو توحد شركتين أو أكثر ليكونوا شركة جديدة. أما الانفصال، معناه خروج شركة واستقلالها من تجمع لتنضم إلى شركة أخرى، فالشركة الدامجة تبقى محتفظة بشخصيتها المعنوية، أما الشركة المنفصلة، فتتقضي¹.

إنّ القانون التجاري الجزائري نص صراحة في الفقرة 2 من المادة 615 على أنه "في حالة الدمج، يمكن أن يكون عقد العمل قد أبرم مع إحدى الشركات الدامجة"، ورغم عدم الإشارة لذلك، فإنه يجوز تطبيق نفس الحل في حالة الانفصال كما هو وارد في ظل التشريع الفرنسي².

ففي حالة الدمج باختلاف أشكاله تختفي الشركة الممتصة، وتتحل بقوة القانون، مما يؤدي إلى فقدان القائم بالإدارة منصبه، لكن عقد عمله يبقى قائما في الشركة الدامجة³، وإذا ما رفضت هذه الأخيرة إبقاء عقد العمل المبرم مسبقا، فعليها في هذه الحالة وفي غياب خطأ جسيم⁴ القيام بتعويضه⁵، ويطبق ذات الحكم لو أرادت الشركة تعديل العقد ورفض العامل ذلك.

¹ أحمد محرز، المرجع السالف الذكر، رقم 102، ص 118.

² Art. L. 225-22 al. 4 C. com. fr : " 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 Art. L. 1224-1 C. trav. fr : " Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. "

⁴ أنظر المادتين 73 و 73-4 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، السالف الذكر.

⁵ Art. L. 1232-1 C. trav. fr : "Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.". v. aussi art. L. 1234-9 C. trav. fr : "Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, à droit, sauf en cas de fraude grave, à une indemnité de licenciement...."

ب- في حالة تحول المحل التجاري إلى شركة، أو تحول الشركة إلى شركة من نوع آخر

في الحالة الأولى، أي تحول المحل التجاري إلى شركة مساهمة، يؤدي وفقا لجانب من الاجتهاد الفرنسي للاعتداد بعقد العمل المبرم في المؤسسة، بمعنى يوم انعقاده، رغم أنّ ذلك يظهر صعبا لعدم تمتع المؤسسة بالشخصية المعنوية.

أما في الحالة الثانية، أي تحول الشركة لتغيير "لباسها القانوني"¹، فإنّ ذلك لا ينجم عنه إنشاء شخص معنوي جديد وإنما فقط تعديل القانون الأساسي، حيث أنّ نفس الشخصية المعنوية تستمر لكن تحت شكل آخر، فالمدة التي قضاها في الشركة الأولى تظلّ إذن سارية في الثانية².

وسواء تعلق الأمر بالدمج أو التحول، فلا بد طبقا لتيار من الفقه الفرنسي من احترام الإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة في الشركة الدامجة وذلك لإبقاء عقد العمل قائما³.

ثانيا: حصر عدد العاملين الذين لهم عضوية المجلس

إنّ المشرع الفرنسي على خلاف الجزائري قد نص صراحة على أنّ عدد أعضاء مجلس الإدارة المرتبطين بالشركة بموجب عقد عمل لا يمكن أن يتجاوز الثلث⁴، ولعلّ الغرض من ذلك هو تفادي اختناق المجلس بالعمال، وترك ثلثي المقاعد لأشخاص من الخارج من شأنه أن يؤدي إلى إتيان هؤلاء بأفكار جديدة حول سير الشركة، حيث قد تكون لهم وجهة نظر مختلفة عن العمال الموجودين باستمرار بالشركة⁵.

¹ بالنسبة لهذا التعبير، راجع ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

² D. GIBIRILA, op. cit., n°231, pp. 181 et 182 ; M.-Ch. HARZALAH, th. préc., p. 45 e ; B. PETIT, op. cit., n°35, p. 6 et Y. BALENSI, op. cit., n°s 103 et 104, pp. 70 et 71.

³ D. GIBIRILA, préc.

⁴ Art. L. 225-22 al. 2 C. com. fr : "Le nombre des administrateurs liés à la société par un contrat de travail ne peut dépasser le tiers des administrateurs en fonction."

⁵ B. PIÉDELIEVRE, *Le cumul d'un mandat social avec un contrat de louage de services dans les sociétés anonymes après la loi du 24 juillet 1966*, J.C.P. éd. G. 1968, I, n°8, p. 2205.

إنّ الهدف من هذه القاعدة هو ضمان احترام السلطة التدريجية، لتفادي تعيين رئيس مجلس الإدارة، مراقبته وعزله من لدن هيئة مكونة بالأغلبية من أجراء تابعين له¹.

يترتب عن مخالفة هذه القاعدة البطلان، دون أن يؤثر ذلك على صحة القرارات التي ساهم فيها المعني بالأمر المعين بصفة غير منتظمة، في حين أنه على كل عضو مجلس إدارة إرجاع المبالغ المحصل عليها بصفته "وكيلا" عن الشركة²، ويستبعد البطلان إذا ما نجم انخفاض العدد عن وفاة أو استقالة لاحقة للانضمام إلى المجلس³.

ويمكن تصحيح الوضعية بتخلي العامل عن منصبه أو عن "الوكالة"، ولا فائدة لتعليق عقد العمل على أساس أنه لا يمنع من ارتباط المعني بالأمر بالشخص المعنوي⁴.

المبحث الثاني : الآثار المترتبة عن توافر شروط الجمع أو عدم توافرها

بعد تناول الشروط الموضوعية العامة والخاصة المتطلبة للجمع بين منصب مدير وعامل، فهنا ينبغي التعرض للآثار المترتبة عن غياب شرط من الشروط الوارد ذكرها أعلاه، وكذا للنتائج الايجابية أو السلبية التي تتجم عن توافر شروط الجمع، وهذا طبعا ما سيتم التطرق له من خلال المطلبين الآتيين.

المطلب الأول : الآثار المترتبة عن عدم توافر شروط الجمع

إنّ غياب شروط الجمع قد يؤدي إما إلى بطلان التعيين كقائم بالإدارة، وإما إلى تعليق عقد العمل.

أولا: بطلان التعيين كقائم بالإدارة

تنص المادة 615 من القانون التجاري الجزائري⁵ على أنه ".....ويعتبر كل تعيين

¹ J. PAILLUSSEAU, *La société anonyme, technique d'organisation de l'entreprise*, Sirey, 1967, p. 229.

² D. GIBIRILA, *L'administrateur salarié d'une société anonyme*, op. cit., p. 350.

³ B. PETIT, op. cit., n°58, pp. 8 et 9.

⁴ B. PETIT, op. cit., n°60, p. 9.

⁵ V. aussi art. L. 225-22 al. 1 C. com. fr : " ...Toute nomination intervenue en violation des dispositions du présent alinéa est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé."

مخالف لأحكام هذه الفقرة باطلا. ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداولات التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون". ويستنتج من هذه الأحكام أن عدم توافر شروط الجمع في شركة المساهمة فيما يخص أعضاء مجلس الإدارة يؤدي إلى بطلان تعيين العامل كقائم بالإدارة. وبطبيعة الحال، فإن البطلان لا ينجم عنه إلغاء المداولات التي ساهم فيها هذا المدير، لكن مجمل الأجور المحصل عليها بهذه الصفة يجب إعادتها للشركة لكونها باطلة وفقا للمادة 631 من نفس القانون التي تمنع القائم بالإدارة من تقاضي أجور أخرى غير تلك المحددة في النص القانوني، لكن هذا لا يمنع الاستفادة منها من التمسك بنظرية الإثراء بلا سبب نظرا للعمل المؤدى.

ليس هنالك ما يمنع العامل من التنازل عن عقد عمله حتى يصبح قائما بالإدارة، ويمكن أن يفترض ذلك من الظروف وخاصة عندما يتوقف المدير أثناء ممارسة الوكالة عن أداء وظائفه التقنية، أو من قبض الأتعاب التي تتميز عن تلك التي ترجع له بكونه مديرا، هذا ما لم توجد اتفاقية أو عناصر تبين الرغبة في إبقاء عقد العمل¹.

زيادة على ذلك، فإن القضاء الفرنسي اعتبر عقد العمل غير موجود إذا ما خسر هذا الأخير جديته أثناء الجمع، وذلك بامتصاص الوكالة لكافة الوظائف التقنية².

وينجم البطلان كذلك في حالة عدم احترام شروط الشكل، أي الأحكام الواردة في القانون التجاري³.

ثانيا : تعليق عقد العمل

تم إجازة التعليق من قبل الفقه الفرنسي في حالتين، الأولى وهي التي يكون فيها عقد العمل سابقا للتعيين كقائم بالإدارة ولكن الجمع هو ببساطة ممنوع، والثانية هي التي يبدأ فيها تنفيذ عقد العمل. غير أنه بعد تعيين الشخص كمدير للشركة لم تعد شروط الجمع

¹ D. GIBIRILA, op. cit., n°282, p. 224.

² Soc., 1^{er} juin 1978, Rev. soc. 1979, p. 79.

³ المادة 733 الفقرة 2 ق.ت.ج: "لا يحصل بطلان العقود أو المداولات غير التي نصت عليها الفقرة المتقدمة إلا من مخالفة نص ملزم من هذا القانون أو من القوانين التي تسري على العقود".

Art. L. 235-1 al. 2 C. com. fr : "La nullité d'actes ou délibérations autres que ceux prévus à l'alinéa précédent ne peut résulter que de la violation d'une disposition impérative du présent livre ou des lois qui régissent les contrats."

متوافرة، وذلك لعدم ممارسة وظائف تقنية متميزة نظرا لامتناعها من قبل "الوكالة"، أو لغياب علاقة تبعية قانونية، فالجمع هنا خيالي وليس له وجودا فعليا¹.

وعليه، ولضمان استمرارية عقد العمل تصور الفقه الفرنسي² فكرة تعليق عقد العمل تماشيا مع ما هو موجود في ظل الشريعة العامة وكذلك قانون العمل³، هذه التقنية تكمن في التأجيل المؤقت لآثار عقد العمل دون المساس بالعلاقة التعاقدية التي تظل قائمة ما بين الأطراف. ذلك أنه أثناء تنفيذ المدير لمهمته، تعفى الأطراف المتعاقدة من احترام التزاماتهم المتولدة عن عقد العمل، غير أنه وبمجرد حرمان المعني بالأمر من وظائفه كمدير بصفة مفاجئة، يظهر عقد العمل المعلق من جديد إلى الوجود ليحظى المدير بالمزايا المرتبطة به.

هذا، ورغم الفائدة المحققة من وراء هذا "الميكانيزم"، إلا أنه لا يعتبر قابلا للتطبيق دائما وخاصة أنه يعد في غالب الأحيان كعلاج لوضعية غير قانونية، أو بالأحرى كطريقة لمخالفة القواعد الآمرة للجمع⁴. وقد أجاز التعليق من لدن الفقه الفرنسي فيما يخص شركة المساهمة بالنسبة للقائمين بالإدارة في حالتين هما :

الحالة الأولى : إذا كان عقد العمل المنتظم سابقا للتعيين كوكيل، والمسمى «التعليق المجهض».

فهنا التعليق غير جائز لعدم جواز الجمع، لأنّ عدم المشروعية تجد مصدرها في وجود العقد في حد ذاته لا في تنفيذه. بالتالي، فتعليق العقد لن يحو عدم الانتظام المتولد عن الجمع غير المشروع وفقا للنصوص القانونية، بمعنى عدم احترام شروط الجمع

¹ R. VATINET, *Des hypothèses de non cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Rev. soc. 1999, p. 273.

² J.-F. BULLE, op. cit., n^{os} 329 et 330, p. 151.

³ في ظل القانون الجزائري المادة 64 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر أشارت إلى الأسباب القانونية لتعليق عقد العمل والتي ترجع إما لاتفاق الأطراف المتعاقدة أو بفعل الأجير بأخذ عطلة مرضية أو بسبب اعتقاله، أو ممارسة حقه في الإضراب، أو بفعل المستخدم بسبب عقوبة أو استنادا إلى سلطة تأديبية كالوقف التأديبي عن العمل، مصلحة المؤسسة أو الظروف الاقتصادية الطارئة أين يتعذر عليه تقديم العمل، القوة القاهرة .

Concernant la suspension du contrat de travail, v. aussi arts. L. 1226-7 à L. 1226-9 C. trav. fr.

⁴ D. GIBIRILA, *L'administrateur salarié d'une société anonyme*, op. cit., p. 359.

والمتمثلة في أقدمية العقد وغياب عقد عمل فعلي، فالمعني بالأمر في هذه الحالة لا يمكنه أن يعين كقائم بالإدارة إلا إذا تنازل عن منصبه كعامل¹.

الحالة الثانية : التعليق الفاعل، أي تعليق تنفيذ العقد، وهو بدوره نوعين :

- التعليق المشروع

يمكن تعليق عقد العمل في ظل القانون الفرنسي خلال مدة ممارسة الوكالة من قبل القائم بالإدارة، بمعنى عدم أخذه بعين الاعتبار في النصاب القانوني وذلك في حالة مخالفة القاعدة التي تحدد بالثلث عدد أعضاء مجلس الإدارة المرتبطين بعقد عمل.

وفقا لطائفة من الاجتهاد الفرنسي، فإنّ تعليق تنفيذ عقد العمل يبقي علاقة الالتزام قائمة، وهذا ما يؤدي إلى عدم فعالية التعليق، إذ يظل المدير مرتبطا بالشركة بموجب عقد عمل والذي يكون تنفيذه مؤجلا. وهكذا، فدخوله كعضو في المجلس يعتبر مساسا بالنص القانوني، كما أنّ هذه التقنية تعد، وفقا لنفس التيار الفقهي، كوسيلة للمساس بالعزل في أي وقت². في حين أنّ جانبا آخر من الفقه انتقد هذا الرأي، حيث اعتبر أنّ خطر إزالة التدرج السلمي الناشئ عن العدد المبالغ فيه للقائمين بالإدارة الأجراء لا أساس له من الصحة، إلا في حالة التبعية الفعلية للقائمين بالإدارة، مادام أنّ تعليق عقد العمل يؤدي إلى تعليق التبعية، أي لا يعود لها وجود³.

إضافة إلى ذلك، فإذا كان تعليق عقد العمل يؤثر على التبعية القانونية، إلا أنه لا يمس بالتبعية البسكولوجية، والتي تتمثل في كون المدير مهددا بفقدان الوظيفة عن طريق العزل الحر⁴.

¹ B. PETIT, *La suspension du contrat de travail des dirigeants de société anonyme*, R.T.D. com. 1981, n°9 à 12, p°s. 36 à 38.

² E. DU PONTAVICE, *Le cumul d'un contrat de travail avec la qualité d'organe de la société ou la participation individuelle des salariés de l'entreprise à la gestion de la société*, Journ. not. 1971, n°70, p. 1001.

³ B. PETIT, op. cit., n°15, p. 14.

⁴ D. GIBIRILA, op. cit., n°288, p. 229 : "A cet argument, nous ajouterons que si la suspension du contrat de travail touche le lien de subordination juridique qui pèse sur l'intéressé en tant que salarié, elle n'altère en rien la subordination «psychologique» illustrée par la simple menace qui pèse sur l'administrateur d'être démis de ses fonctions. Ce dernier n'est pas à l'abri d'une révocation pouvant intervenir à tout moment."

- التعليق بقوة القانون، أو الأتماتيكي، بمعنى في حالة امتصاص الوكالة للوظائف التقنية، أو الخلط بين الوظائف التقنية والوكالة.

في هذه الحالة يتم الرجوع لإرادة الأطراف المتعاقدة، إذ لهم إدراج بند لتعليق عقد العمل ضمن هذا الأخير أو في وثيقة مستقلة، كما أنّ محضر مداوات الهيئة المختصة بتعيين المدير له أن يعبر دون غموض عن الرغبة المشتركة لكل من الشركة والمدير في تعليق عقد العمل.

ويمكن أن يكون التعبير عن الإرادة ضمنيا ويفترض من خلال الظروف التي تم فيها تعيين أو استعادة وظيفة عامل من لدن المعني بالأمر. من ثم، عندما يؤكد الشخص الذي يتولى تسيير الشخص الاعتباري، بأنّ وضعيته كعامل ستبقى قائمة، فهذا يظهر إرادة الأطراف في تعليق تنفيذ عقد العمل¹.

يجوز تعليق عقد العمل كذلك ولو في غياب أي اتفاق انسجاما مع قانون العمل الذي له طابع عقد ملزم لجانب واحد، وبه أحكام في مصلحة العامل ولضمان استقرار الوظيفة، فالتعليق هدفه إبقاء عقد العمل رغم أنّ تنفيذه متوقف مؤقتا².

إنّ القضاء الفرنسي اعتبر أنه ونظرا لامتصاص الوظائف التقنية من لدن الوكالة أو لاختفاء علاقة التبعية، فإنّ عقد العمل يجد نفسه في غياب اتفاقية مخالفة معلقا بقوة القانون أثناء ممارسة الوكالة، ولا يهم إن تم تعديل أحد عناصره الجوهرية عند انتهاء الوكالة³.

والتعليق كيفما كان نوعه يؤدي إلى ترتيب آثار معينة، حيث خلال فترة التعليق لا يمارس المدير وظائفه التقنية، مما ينجم عنه عدم تقاضيه للأجر، ولو أنّ هذه المسألة لا تؤثر عليه لأنّ له الحق في أجر بصفته مديرا، ولا تتأثر كذلك الأقدمية فيما يخص تطبيق إجراءات الطرد الفردي وحساب التعويض، إذ يراعى في حسابه الفترة التي مارس فيها وظائفه كعامل وذلك قبل تعيينه كمدير، وقد يتم الاتفاق على أنّ فترة ممارسة الوكالة

¹ Soc., 12 janvier 1984, Bull. civ.1984, n°17, p. 13.

² D. GIBIRILA, *L'administrateur salarié d'une société anonyme*, op. cit., pp. 360 et 361.

³ Soc., 12 décembre 1990, J.C.P. éd. E, I, 1991, n°9, p. 61, obs. A. VIANDIER et J.-J. CAUSSAIN ; R.T.D. com. 1992, n°2, p. 198, obs. A. REINHARD.

تدخل في حساب الأقدمية. وليس هنالك مانع من تعديل العقد المعلق على شرط احترام الإجراءات القانونية، وأن لا يكون التعديل هاما ينجم عنه نشوء عقد جديد¹.

هذا ولا بد من تعيين شخص ليمارس الوظائف التقنية في مكان الشخص الذي علق عقد عمله، لأنّ عدم القيام بذلك قد يعد دليلا على عدم واقعية الوظائف التقنية، بمعنى أنّها لم تمارس لا قبل ولا بعد تعليق العقد نظرا لكونها غير ضرورية للشركة².

وبعد انتهاء الوكالة يستعيد العقد المعلق آثاره، فالمدير له أن يسترجع منصبه كعامل وكل الضمانات اللصيقة به، ولا أثر لعزل المدير على وضعية العامل، وفي حالة نزاع يعود الاختصاص لقاضي العمل³.

المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن توافر شروط الجمع

إنّ توافر شروط الجمع ينجر عنها صحة كل من عقد العمل والوكالة، ويؤدي إلى نتائج مختلفة قد تكون إما ايجابية أو سلبية.

أولا : النتائج الإيجابية المترتبة عن الجمع بين منصب مدير وعامل

يسمح الجمع بضمان ترقية إطارات الشركة مع احتفاظهم بالمزايا المرتبطة بعقد العمل، أي تمكينهم من المشاركة في القرارات الإدارية الهامة، مع الملاحظة أنّ الجمع يفرضه أحيانا حجم الشركة. ففي الشركات ذات الطابع العائلي الوظائف التقنية والإدارية مخولة عادة لنفس الأشخاص، وهذا على نقيض الشركات الضخمة، حيث أنّ الإدارة العامة ترجع عادة لإطارات لها كفاءة تسيير عالية⁴. فضلا عن أنّ تحول المحل التجاري إلى شركة، يقتضي نظرا لتعدد المهام، منحها لهيئات خاصة نظرا لعدم تمكن رب العمل لوحده من توليها جميعا⁵.

¹ B. PETIT, op. cit., n°41, pp. 54 et 55.

² B. PETIT, op. cit., n°50, p. 59.

³ J.-F. BULLE, op. cit., n°333, p. 153.

⁴ G. RIPERT par R. ROBLOT, *Traité de droit commercial*, L.G.D.J., T. 1, 12^{ème} éd., 1986, op. cit., n°1278, p. 883 et Y. GUYON, op. cit., n°321, p. 337.

⁵ D. GIBIRILA, op. cit., n° 248, pp. 195 et 196.

فأثناء تقديم الخدمات تكمن المزايا في العطل مدفوعة الأجر¹ والراحة القانونية² وكذا الضمانات اللصيقة بالأتعاب السالف ذكرها أعلاه، وله عند انتهاء الوظيفة الحق في تعويض التقاعد³، وللعامل أن يشارك في نتائج المؤسسة، أي الأرباح⁴.

هذا، ويستفيد العامل في كل الحالات⁵ من الحماية المنصوص عليها في قانون الضمان الاجتماعي، لكن ذلك لا يمنع من كونه مديرا للشركة وأن يكون منتسبا. وتجدر الملاحظة في هذا المقام، إلى أن المشرع الجزائري وان اعتبر مسيري الشركة ذات المسؤولية المحدودة عمالا مشبهين بالأجراء بشرط عدم امتلاكهم أي حصة في رأس مال الشركة وفقا للمادة الأولى ثالثا من المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 5 فبراير 1985⁶، إلا

¹ وفقا للقضاء الفرنسي إذا لم يكن المدير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة يستفيد من الحماية المقررة في قانون العمل بما في ذلك العطلة مدفوعة الأجر، فليس هنالك ما يمنعه من الحصول على تعويض من هذا النوع، مادام أنّ هنالك حرية في تحديد الأجر.

Paris, 1^{er} mars 2005, Dr. soc. août -septembre 2005-2006, n°62, p. 23, note J. MONNET.

² المواد من 33 إلى 52 مكرر من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر، مع الإشارة إلى أنّ المادتين 42 و44 تم تعديلهما بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996، الجريدة الرسمية 10 يوليو 1996، العدد 43، الصفحة 7.

³ المادة 66 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر.

⁴ المادة 722 ق.ت.ج.

⁵ المادة 8 من القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 5 يوليو 1983، العدد 28، الصفحة 1818، المعدل والمتمم بالقانون رقم 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987، الجريدة الرسمية 30 ديسمبر 1986، العدد 55، الصفحة 2296، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 98-12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية 1999، الجريدة الرسمية 31 ديسمبر 1998، العدد 98، الصفحة 3، المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، الجريدة الرسمية 13 نوفمبر 2004، العدد 72، الصفحة 6.

Art. L. 311-2 C. séc. soc. fr : " Sont affiliées obligatoirement aux assurances sociales du régime général, quel que soit leur âge et même si elles sont titulaires d'une pension, toutes les personnes quelle que soit leur nationalité, de l'un ou de l'autre sexe, salariées ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leur rémunération, la forme, la nature ou la validité de leur contrat."

⁶ يتضمن هذا المرسوم تحديدا لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 24 فبراير 1985، العدد 9، الصفحة 210.

أنّ المرسوم التنفيذي رقم 92-274 الصادر في 6 جويلية 1992 قام بإلغاء ثالثاً¹، والغريب في الأمر أنّ التعليمات رقم 116 الصادرة عن المديرية العامة للضمان الاجتماعي في 9 فبراير 1998 أبقت العمل بأحكام المرسوم رقم 85-33 السالف الذكر²، بمعنى أنّ مسيري الشركة ذات المسؤولية المحدودة الذين لا يمتلكون لأية حصة في رأس مال الشركة يخضعون للنظام العام، أي ينتسبون للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء، وفي حالة العكسية، فهم لا يعدون أجراء، وهم تابعين للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء³ نظراً لحصتهم في رأس مال الشركة⁴. لكن ماذا لو كان الشخص يمارس في نفس الوقت عملاً مأجوراً وآخر غير مأجور؟

أجابت عن ذلك المادة 15 من المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 9 فبراير 1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملاً مهنيًا، والمعدلة بالمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996⁵، والتي تقضي بأنّه "يجب على كل شخص يمارس في آن واحد عملاً مأجوراً وعملاً غير مأجور، أن ينتسب بعنوان العمل غير المأجور ولو كان يمارس هذا العمل بصورة ثانوية دون المساس بالانتساب بعنوان العمل المأجور، وفي هذه الحالة تستحق التأمينات الاجتماعية بعنوان عمله المأجور. غير أنّه إذا لم يستوف المؤمن له شروط

¹ المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 6 يوليو 1992، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1985، المحدد لفائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 8 يوليو 1992، العدد 52، الصفحة 1417.

² انظر كذلك التعليمات رقم 579 الصادرة عن المديرية العامة للضمان الاجتماعي في 27 سبتمبر 1998، والتي تقضي بأنّ العامل حتى ولو كان مالكا لحصة في رأس المال فإنّه يظل خاضعا للنظام العام.

³ يقع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي بالنسبة للأشخاص الأجراء على ذمة صاحب العمل، والذي يتعين عليه أن يفتطع عند دفع كل أجر القسط المستحق على العامل، وهذا على خلاف الأشخاص غير الأجراء، إذ تكون الاشتراكات محل دفع سنوي يؤديه المعنيون بالأمر.

⁴ طبقا للتعليمات رقم 2045 الصادرة عن المديرية العامة للضمان الاجتماعي في 8 نوفمبر 1992، والتي ألغيت بموجب التعليمات رقم 116 المذكورة أعلاه، فإنّ مسيري الشركة ذات المسؤولية المحدودة كانوا مشبهين بالعمال الأجراء، وحددت نسبة اشتراكهم ب 29%، أما المسيرين الشركاء المالكين لرأس مال الشركة فقد خضعوا للنظام العام نظراً لأجرهم، وأيضاً لنظام غير الأجراء لحصتهم في رأس المال.

⁵ الجريدة الرسمية أول ديسمبر 1996، العدد 74، الصفحة 17.

تحويل الحق في مفهوم العمل المأجور يمكن المؤمن له أو ذوي حقوقه، عند الاقتضاء الاستفادة من الأدعاء بعنوان عمله غير المأجور وحسب الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم". ويختلف الوضع في ظل التشريع الفرنسي، حيث يتوجب التمييز بين نظامين :

- النظام العام، يخضع له من جهة مديرو الشركة والذين يعتبرون عمالا مشبهين بالأجراء لحصولهم على أجر فعلي - وليس خيالي-، من بينهم المسير الشريك المالك للأقلية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو في حالة التساوي في الحصص، أي يشترط عدم امتلاك المسيرين لأكثر من نصف رأس مال الشركة، مع الإشارة إلى أنه تراعى الحصص المملوكة كلياً أو على سبيل الانتفاع من طرف الزوج¹ أو الأطفال غير المرشدين، فهذه الحصص² تعد وكأنها ملكا للمسير³. كما ينتسب لهذا النظام أيضا المديرون غير الشركاء في الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء أو ذات الشخص الواحد زائد رئيس مجلس الإدارة، المدير العام، المدير العام المفوض⁴ وأعضاء

¹ ولا يهم طبقاً للقضاء الفرنسي إن كان الزوجين متنازعين أو في حالة طلاق، مع الإشارة إلى إقصاء حصص المدير الواقعي على خلاف قانون الضرائب.

Soc., 22 mars 1990, R.J.S. 1990, n°442.

² كما أن المادة 76 من القانون الفرنسي رقم 2009-526 الصادر في 12 ماي 2009، أخذت بعين الاعتبار الحصص العائدة للأشخاص المرتبطين بموجب اتفاق مدني للتضامن، المسمى باللغة الفرنسية "Pacs".

³ طبقاً للفقهاء الفرنسي تراعى كذلك مجمل الحصص العائدة للمديرين في حالة الإدارة الجماعية، وكذا جل الحصص التي تعتبر ملكاً للمدير بواسطة شخص طبيعي أو معنوي، في حين لا تدخل في حساب الأقلية أو الأغلبية حصص المدير في حالة الملكية الشائعة، لكونه ليس له حق خاص عليها وليس له أيضاً حق التصرف فيها كلياً أو جزئياً.

F. FRANÇOIS, E. DE FRONDEVILLE et A. MARLANGE, *Dirigeant de société*, Delmas, 2^{ème} éd., 2009, p. 138.

⁴ Art. L. 311-3-11 et 12 C. séc. soc. fr : " Sont notamment compris parmi les personnes auxquelles s'imposent l'obligation prévue à l'article L. 311-2,

11-les gérants de sociétés à responsabilité limitéeà condition que lesdits gérants ne possèdent pas ensemble plus de la moitié du capital social, étant entendu que les parts appartenant, en toute propriété ou en usufruit, au conjoint et aux enfants mineurs non émancipés d'un gérant sont considérées comme possédées par ce dernier ;

12-les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes...."

مجلس المديرين¹. ويتم حساب الاشتراكات وفقا للأجر المحصل عليه² من قبل المدير. وطبقا للقضاء الفرنسي، فإن تنازل المعني بالأمر عن أجره أو تأجيله يؤدي إلى إعفائه من دفع الاشتراك³. كما أن الأجر المبالغ فيه من وجهة نظر قانون الضرائب لا يؤثر من ناحية الضمان الاجتماعي⁴.

- إن المديرين غير الأجراء، نظرا لحصتهم في رأس المال، ملزمون شخصيا بدفع الاشتراكات المرتبطة بنشاطهم، كما يقع عليهم واجب التصريح. ويتعلق الوضع هنا بمفهوم المخالفة للنص الخاص الوارد في قانون الضمان الاجتماعي الفرنسي⁵، بالمدير الشريك المتضامن في شركة التضامن، شركة التوصية البسيطة وشركة التوصية بالأسهم وهذا لكونهم تجارا⁶، المدير الشريك المالك للأغلبية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، المسير الشريك الوحيد في المؤسسة ذات الشخص الواحد، القائمين بالإدارة، أعضاء مجلس المراقبة في شركة المساهمة. ويسري هذا النظام على هؤلاء حتى ولو في حالة عدم تقاضيهم لأي أجر، ولو كانت الشركة في حالة جمود⁷.

هذا، ويلاحظ أن جانبا من الفقه الجزائري⁸ رأى بأنه من المفروض تطبيق نفس النظام المعمول به في ظل التشريع الفرنسي، إذ وفقا له يخضع المدير الشريك المالك للأقلية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، الرئيس والمدير العام في شركة المساهمة، أعضاء مجلس المديرين، وكذا المدير غير الشريك للنظام العام، أي هم مشبهين بالأجراء.

¹ Art. L. 311-3-13 C. séc. soc. fr et Rép. min, J.O. déb. Ass. nat du 28 juin 1974, n°10960, p. 3141.

² وتدخّل في وعاء الاشتراكات وفقا للقضاء الفرنسي المبالغ الموضوعة في الحساب الجاري للمدير حتى ولو لم يحظ بها فعلا، وإن تنازل المعني بالأمر عن تقاضي أجره غير مهم، إذ أن ذلك ما هو إلا دليل على دخول المبالغ في ذمته المالية.

Soc., 16 avril 1992, Dr. soc. 1992, n°3, note G. VACHET et Ph. COURSIER, *Rémunérations des dirigeants, Régime social*, Encyc. D. 1998, n°15, p. 4.

³ Soc., 8 février 1990, Gaz. Pal. 1990, p. 127.

⁴ Soc., 14 janvier 1993, Gaz. Pal. 1993, p. 286.

⁵ Art. L. 311-3-11 et 12 C. séc. soc. fr .

⁶ Art. R. 241-2-3° C. séc. soc. fr. Cet article qualifie de travailleur indépendant tout commandité, gérant ou non, d'une société en commandite simple et par actions.

⁷ Soc., 16 juin 1994, Gaz. Pal. 1995, p. 42.

⁸ M. BENAÏBOUCHE, *Comptabilité des sociétés, conforme aux normes du nouveau système comptable financier*, T. 1, O.P.U, Alger, 2009, pp. 64 à 66.

زيادة على ما قيل أعلاه، يحظى العامل في حالة طرده بضمانات تكمن في ضرورة تبريره، حيث لا يمكن أن يتم في ظل القانون الجزائري إلا لخطأ جسيم¹، على خلاف القانون الفرنسي، إذ يكون لسبب حقيقي وجدي²، والذي يؤدي غيابهما إلى منح الحق في التعويض، هذا مع وجوب احترام إجراءات معينة³. كما للعامل الحصول على تعويض في حالة البطالة.

ويرى تيار من الفقه الفرنسي أنّ للعامل أن يدرج في عقد العمل أو في وثيقة لاحقة بنودا تهدف إلى حمايته حالة فقدان الوظيفة، والمتمثلة في إعادة الإدماج في وظيفة عامل، أو تحديد أسباب الطرد مسبقا، أو بنود استمرار الوظيفة خلال مدة زمنية معينة أو استعادة الأقدمية⁴.

ثانيا : النتائج السلبية المترتبة عن الجمع بين منصب مدير وعامل

قد ينجم عن الجمع المساس بقاعدة العزل في أي وقت والتي تعد من النظام العام، إذا ما كان الغرض منه هو فقط تمكين صاحبه من الاستفادة من الاستقرار الوظيفي ومن أجر مزدوج نظير نفس الوظيفة. كما أنّ من عواقبه الإخلال بالاستقلال الموجود بين الهيئة الإدارية والرقابية في شركة المساهمة، فالقائم بالإدارة إذا كان عاملا، سيخضع للرئيس أو المدير العام والمكلف بمراقبته، مما سيؤدي إلى اختفاء علاقة التبعية⁵.

على كل، فإنّ وجود عقد العمل لا يضمن استمرار الوظيفة، لأنّ الشركة قد ترغب في وضع حد نهائي لكل علاقة مع الوكيل. لذا، فأنّه يطرح تساؤل حول ما إذا كانت أسباب العزل تبرر طرد العامل أو الأجير؟

¹ المادة 73 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، السالف الذكر : "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة....."

² Art. L. 1232- 1 C. trav. fr.

³ المادة 73-2 المدرجة بالمادة 3 من القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، السالف الذكر.

⁴ F. COLLIN, op. cit., n°30 à 38, pp. 15 et 16.

⁵ D. GIBIRILA, op. cit., n° 250, p. 197.

إنّ هذه الوضعية نجدها خاصة في حالة تعارض الشريك العامل مع الشركة ربة العمل، فنفس الشخص له أن يعبر عن رأيه المخالف للسياسة المتبعة لسير أعمال الشخص المعنوي خلال الجمعية العامة لكونه شريكا ويلزم في ذات الوقت بتنفيذ القرارات التي اعترض عليها باعتباره عاملا وتابعا للمدير.

يرى القضاء الفرنسي بأنّه لا بد من الأخذ بعين الاعتبار صفة الشخص الذي وجه النقد، أي هل هو مدير أو عامل، على أساس أنّه لا يسوغ منع الشريك من مهامه الرقابية لمجرد أنّه عامل، ولو أنّ التمييز ليس سهلا في كل الحالات. وبالتالي، فإنّه تم حرمان العامل من حقه في التعويض وذلك لقيامه بإرادته المنفردة بتعديل بنود عقد العمل، رغم أنّه ساهم في القرار الذي يعد أساس التعديل لأنّه قائم بالإدارة¹.

هذا، وإنّ اشتراط السبب المشروع بالنسبة لعزل المسيرين وكذا أعضاء مجلس المديرين في إطار القانون الفرنسي، وإن كان يعتبر ضمانا للمدير، إلا أنّ الأمر عكس ذلك فيما يخص العامل، حيث أنّ هذه الأسباب قد تنقلب سلبا على عقد العمل كمثلا لو كان سبب العزل هو فقدان الثقة، لأنّه قد يعتد به كذلك في الطرد ولو في غياب أي خطأ. بيد أنّ المديرين القابلين للعزل في أي وقت يحضون بحماية أفضل، فغياب الأسباب تؤدي إلى عدم وجود تبرير للطرد.

وطبعا للمدير المعزول بصفته وكيلا والمطرود بكونه عاملا الحق في تعويضين، أي على أساس العزل دون سبب مشروع (في الشركات التي تنص على ذلك) أو التعسفي، وكذا نظرا لطرده في غياب خطأ جسيم.

ولتفادي النتائج السلبية الناتجة عن الجمع، فإنّ جانبا من الفقه الفرنسي اقترح ضرورة إقامة نظام اختياري يهدف إلى حماية المدير من الناحية الاجتماعية، وكذا إلغاء الأحكام الخاصة بالجمع في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة والتي تعد في نظره غير فعالة نسبيا، والنص فقط على خضوع عقود العمل المبرمة التي يستفيد منها المديرون لمراقبة الجمعية العامة².

¹ Soc., 16 octobre 1975, Rev. soc. 1976, p. 489, note RANDOUX cité par J.-F. BULLE, op. cit., n° 258, pp. 121 et 122.

² Y. GUYON, op. cit., n°321, pp. 339 et 340.

الفصل الثاني : النظام الجبائي لأجور مديري الشركات التجارية

تخضع أجور مديري الشركات التجارية كيفما كان نوعها للضريبة على الدخل الإجمالي باسم الخاضع لها¹، وذلك حسب أصناف مداخيل تختلف من شركة لأخرى ومن مدير لآخر، بل وباختلاف الأجر، حيث أنه وفقا للمادتين الأولى والتاسعة من قانون الضرائب الجزائري، يتم تأسيس ضريبة سنوية واحدة على دخل الأشخاص الطبيعيين تدعى الضريبة على الدخل الإجمالي، والتي تفرض على الإيرادات أو الأرباح التي يحققها المكلف بالضريبة أو التي يتصرف فيها خلال السنة نفسها. وهكذا، من خصائص الضريبة على الدخل الإجمالي أنها ضريبة سنوية²، تفرض على الأرباح أو المداخيل التي حققها الشخص الطبيعي أو تحصل عليها خلال السنة، وهي ضريبة إجمالية، بمعنى تقع على الدخل الصافي الإجمالي بعد أن تطرح من الدخل الخام التكاليف أو النفقات الموضحة قانونا، كما أنها ضريبة تصاعدية، أي أن العبء الضريبي يكون أكثر كلما زاد دخل المكلف، وهي أخيرا تصريحية.

هذا، وإلى جانب الضريبة على الدخل الإجمالي توجد الضريبة على أرباح الشركات والتي تفرض على مجموع الأرباح أو المداخيل المحققة من لدن الشخص المعنوي³، مما يدفع إلى التساؤل حول ما إذا كان الأجر يعرض كذلك لهذه الضريبة، أم أنه قابل للخصم.

عموما، فإنه وإن كان المشرع الجزائري قد استقى معظم الأحكام المنصوص عليها في قانون الضرائب من التشريع الفرنسي، غير أن هنالك بعض الفوارق والتي ينبغي الوقوف عليها، نظرا للتعديلات التي شهدتها الثاني. انطلاقا من ذلك سيتم دراسة النظام

¹ تعد الضريبة تأدية نقدية وإجبارية تدفع دون مقابل، أما الرسم، فيكون اختياريا ومقابل خدمة يستفيد منها، ورغم هذا الاختلاف النظري، إلا أن المشرع الجزائري لم يعتد به في كثير من الحالات وذلك باستخدامه مصطلح رسم كمرادف للضريبة.

² يقال أن الضريبة سنوية، إلا أنها تدفع شهريا فيما يخص أجور العمال، كما أنها تصريحية غير أنها تعتمد على الاقتطاع من المنبع دون تصريح. أنظر خلاصي رضا، النظام الجبائي الجزائري الحديث، الجزء الأول، جباية الأشخاص الطبيعيين والمعنويين، الطبعة الثانية، دار هوم، الجزائر، 2006، ص 69.

³ المادتان 135 و 136 ق.ض.ج.

الجبائي للأجر من خلال مبحثين، يتعرض المبحث الأول لاختلاف النظام الجبائي للأجر، أما المبحث الثاني فيتناول الأحكام المشتركة بين مختلف أصناف المداخل.

المبحث الأول : اختلاف النظام الجبائي للأجر

يتحصل مديرو الشركات التجارية على مداخل مختلفة، والتي تخضع بدورها لنظام جبائي يتغير حسب طبيعتها وصفة المستفيد منها اتجاه الشركة، وفي دراسة أصناف المداخل ستنم التفرقة بين كل من شركات الأشخاص وشركات الأموال وذلك من خلال المطابين التاليين.

المطلب الأول : الوضعية الخاصة بمديري شركات الأشخاص

وفقا للمادة السابعة من قانون الضرائب الجزائري يكلف شخصا بالضريبة على الدخل الإجمالي لأجل حصتهم في الأرباح المتعلقة بحقوقهم في الشركة، شركاء شركات الأشخاص، وهم لا يخضعون للضريبة على أرباح الشركة ما لم يختاروا ذلك¹. ولدراسة النظام الجبائي لا بد من التمييز بين المدير الشريك والمدير غير الشريك.

أولا : وضعية المدير الشريك من حيث الجباية

يجب فيما يخص المدير الشريك التفرقة بين وضعية الشخص المعنوي والمدير :

أ- **الوضعية الجبائية للشركة:** عندما لا تختار الشركة نظام الضريبة على أرباح الشركة، فإنّ الأجر المخلو للشخص الطبيعي ترتبط بحصته في أرباح الشركة التي تعود له بوصفه شريكا، وبالتالي، فهي معرضة للضريبة على الدخل حسب القواعد الخاصة بأصناف الأرباح والمداخل المرتبطة بنشاط الشركة²، ويسري ذات الحكم على الشريك المتضامن في شركة التوصية البسيطة، وأيضا الشركات العائلية فيما يخص

¹ المادة 136 ق.ض.ج.

V. en droit français, art. 8 C. G. I. fr.

² المادتان 7 و 136 ق.ض.ج.

V. en droit français, art. 8 C. G. I. fr.

الشركة ذات المسؤولية المحدودة في ظل التشريع الفرنسي، وذلك في حالة اختيارها الخضوع لنظام الضريبة على الدخل.

أما إذا اختارت الشركة الخضوع لنظام الضريبة على أرباح الشركات¹، والذي يعد أبدياً لا رجعة فيه²، فإنّ الأجور قابلة للخصم على أن تتطابق بعمل فعلي تم تأديته وأن لا يكون الأجر مبالغاً فيه³. وطلب الاختيار يجب أن يكون مرفقاً بالتصريح الوارد في المادة 151 من قانون الضرائب، بمعنى لا بد أن يتم التصريح⁴ من لدن الشخص الاعتباري قبل 30 أفريل على الأكثر من كل سنة لدى مفتش الضرائب الذي يتبع له مكان تواجد مقر الشركة أو الإقامة الرئيسية لها، بمبلغ الفوائد الخاضعة للضريبة الخاصة بالسنة المالية السابقة. وإذا سجلت المؤسسة عجزاً، يقدم التصريح بمبلغ العجز ضمن نفس الشروط، وتقدم إدارة الضرائب الاستمارة الخاصة بالتصريح. على أنه يمكن لقوة القاهرة، تمديد الأجل بناء على قرار من المدير العام للضرائب، غير أنه لا يمكن أن يتجاوز تمديد هذا الأجل ثلاثة (3) أشهر.

¹ إنّ شركات الأشخاص الناتجة عن تحول شركات الأموال في ظل التشريع الفرنسي لها هذا الاختيار صراحة، سواء خلال 3 أشهر التي تم فيها التحويل، أو لاحقاً على أن يرجع التحول على الأقل لمدة 15 سنة. Art. 239 bis A-A C.G. I. fr.

² المادة 136 ق.ض.ج.

V. en droit français, Arts. 206-3 et 239 C. G. I. fr.

³ المادتان 46-6 و 145 ق.ض.ج.

Arts. 39-1-1 et 211-I C. G. I. fr.

⁴ طبقاً للمادة 152 من قانون الضرائب الجزائري يجب على المكلفين بالضريبة، أي الشركات التجارية أن يذكروا في التصريح مبلغ رقم أعمالهم، ورقم تسجيلهم في السجل التجاري، وكذا لقب المحاسب أو المحاسبين أو الخبراء المكلفين بمسك محاسبتهم وعناوينهم أو تحديد أو مراقبة النتائج العامة لمحاسبتهم، مع ذكر ما إذا كان هؤلاء التقنيون من بين المستخدمين الأجراء للمؤسسة أم لا. ويجب عليهم إرفاق تصريحاتهم بالملاحظات الأساسية والخلاصات الموقعة التي استلموها من الخبراء المحاسبين أو المحاسبين المعتمدين الذين كلفوهم، في حدود اختصاصهم، بإعداد ومراقبة وتقييم حواصلهم وحساباتهم الخاصة بنتائج النشاط. ويجب أن تمسك المحاسبة طبقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، وإذا كان مسك هذه المحاسبة بلغة أجنبية مقبولة، فإنه يجب تقديم ترجمة لها يصادق عليها مترجم معتمد وذلك كلما طلبها مفتش الضرائب.. هذا، وبالنسبة لضرورة مسك محاسبة مالية من طرف الشركات التجارية، أنظر المادة 4 من القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، المتعلق بالنظام المحاسبي المالي، السالف الذكر.

ب- وضعية المدير الشخص الطبيعي والمعنوي

باعتبارها طريقة خاصة لتوزيع الأرباح، فإنّ أجور الشركاء المديرين الأشخاص الطبيعيين لها ارتباطا بحصتهم في أرباح الشركة لكونهم شركاء، وهي تخضع للنظام المراقب في ظل التشريع الجزائري، أي تدخل في طائفة المهن غير التجارية¹، أما في ظل القانون الفرنسي² فهي تخضع لطائفة الأرباح الصناعية والتجارية³ عندما يكون نشاط الشركة تجاريا، وعلى الشركة أن تصرح إضافة إلى نتائجها المبالغ الموزعة بين الشركاء⁴.

أما إذا كان مدير الشركة شخصا معنويا، فإنّ الأجور المخولة له باعتباره مديرا تعد عنصرا من الربح الخاضع للضريبة. لذا، فإنّ النظام الجبائي يرتبط بطبيعة الشخص المعنوي، فإذا ما تعلق الأمر بشركة تخضع للضريبة على أرباح الشركات، فهذا النظام هو الذي يطبق، وإذا ما كان الأمر يخص شركة خاضعة لنظام شركات الأشخاص وتمارس نشاطا تجاريا، فهي تخضع للضريبة في طائفة الأرباح الصناعية والتجارية فيما يخص التشريع الفرنسي⁵.

ثانيا : وضعية المدير غير الشريك من حيث الجباية

تخضع أجور المدير غير الشريك للخصم من الضريبة على أرباح الشركات، على أن يتعلق الأمر بمنصب عمل فعلي وأن لا تكون الأجور مبالغا فيها بالنظر للخدمات المقدمة، وهي تخضع للضريبة على الدخل في طائفة الأجور والأتعاب لو كان شخصا طبيعيا، كما يسري على الشخص المعنوي نفس نظام هذا الأخير.

¹ المادة 32 ق.ض.ج.

² Art. 62 C. G. I. fr.

³ هو نفس النظام الذي كان مطبقا في ظل التشريع الجزائري سابقا، طبقا للمادتين 12-7 و 14-2 من القانون رقم 90-36 الموافق 31 ديسمبر 1990، المتضمن قانون المالية لسنة 1991، الجريدة الرسمية 31 ديسمبر 1990، العدد 57، الصفحة 1834.

⁴ Art. 242-1 C.G. I. fr

⁵ Arts. 218 bis et 238 bis k C.G.I. fr

المطلب الثاني : النظام الجبائي لمديري شركات الأموال

إنّ النظام الجبائي يتغير من شركة لأخرى ومن مدير لآخر، بل وأحيانا وفقا لطبيعة الأجر، حيث أنّ هنالك تقريبا ثلاث (3) أنواع من الأنظمة الجبائية.

أولا : النظام الجبائي فيما يخص الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد

بين المشرع الجزائري صراحة النظام الجبائي لمديري الشركة ذات المسؤولية المحدودة، إلا أنّه التزم الصمت بالنسبة للمؤسسة ذات الشخص الواحد، رغم أنّ هذه الأخيرة تم إدراجها ضمن القانون التجاري بموجب الأمر رقم 96-27 المؤرخ في 9 ديسمبر 1996 السالف الذكر.

أ- فيما يخص الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء

قبل التطرق للنظام الجبائي لمديري الشركة ذات المسؤولية المحدودة، لا بد من التنويه إلى أنّ الأجر المخولة لهم تعد تكاليف قابلة للخصم¹ من الضريبة على أرباح الشركات، مادامت تستجيب لمنصب عمل فعلي وأنّ مقدارها الإجمالي لا يتجاوز الأجر العادية للوظيفة الممارسة². وتجدر الإشارة في ظل التشريع الفرنسي³، أنّه يمكن للشركات ذات المسؤولية المحدودة المسماة العائلية والتي تمارس نشاطا صناعيا، تجاريا أو حرفيا اختيار الخضوع لنظام الضريبة على الدخل، يتعلق الأمر هنا خاصة بالشركات المكونة مابين أشخاص لهم علاقة قرابة مباشرة أو ما بين الإخوة والأخوات أو الأزواج. وهذا الاختيار لا يمكن أن يتحقق إلا بموافقة كل الشركاء، وتتوقف آثاره لو فقدت الشركة

¹ طبقا للقضاء الفرنسي، فإنّ الأجر التكميلية المخولة للمدير من لدن الشركة ذات المسؤولية المحدودة يشكل عبئا قابلا للخصم، حتى ولو لم يكن صادرا عن قرار صريح من الجمعية العامة للشركاء قبل قفل حسابات السنة المالية، مادام أنّه أدرج ضمن حسابات كل سنة مالية والتي تمت المصادقة عليها بصفة منتظمة من لدن الشركاء، أي أنّ المصادقة كانت ضمنية.

Paris, 7 novembre 1996, Bull. Joly soc. 1997, n°146, p. 356.

² المادة 145 ق.ض.ج.

Art. 39-1-1 211-I et C. G.I. fr.

³ Art. L. 239 bis AA. C. G.I. fr.

طابعها العائلي، أو عبرت عن رغبتها في التنازل اتجاه إدارة الضرائب، والشركة في هذه الحالة ليس لها من جديد الرجوع لنظام شركات الأشخاص. على كل، من شأن هذا الاختيار خضوع الشريك للضريبة على الدخل نظرا لحصته في الأرباح، إذ له نفس نظام شريك شركات الأشخاص، ويطبق نفس الحكم على أجر المدير¹.

أما فيما يخص المدير، يلاحظ أنّ المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي ميز بين النظام المطبق على المدير الشريك المالك للأغلبية والمدير الشريك المالك للأقلية وكذا المدير غير الشريك.

1- وضعية المدير الشريك المالك للأقلية أو في حالة التساوي في الحصص والمدير غير الشريك

يخضع أجر المدير الشريك المالك للأقلية أو في حالة التساوي في الحصص والمدير غير الشريك للضريبة على الدخل الإجمالي ضمن صنف المرتبات والأجور²، وذلك بالنسبة لكافة عناصر الأجر سواء كانت ثابتة أو متغيرة أو مزايا مادية أو مالية كاستعمال سيارة أو الانتفاع بمسكن، أو منح جزافية نظير المصاريف³.

ويقصد بالمدير غير الشريك الشخص الذي لا يملك أية حصة في الشركة سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة، لكنه يرتبط بها بموجب عقد عمل فضلا عن الوكالة، فهنا يعامل نفس معاملة المدير الشريك المالك للأقلية أو الذي له حصصا متساوية، ما لم يتم اعتباره شريكا مالكا للأغلبية نظرا للحصص التي ترجع لزوج أو أحد أطفاله القصر.

إنّ الضريبة في صنف الأجور والمرتبات في ظل التشريع الجزائري⁴ هي ضريبة

¹ P. SERLOOTEN, *Rémunération des dirigeants, régime fiscal*, Encyc. D. août 1996, n°4, p. 2.

² المادتان 32-2 و 67 ق.ض.ج.

³ المادة 66 ق.ض.ج.

⁴ لتحديد الدخل الواجب اعتماده لإقرار أساس الضريبة على الدخل، يؤخذ في الحسبان مبلغ المرتبات، التعويضات، الأتعاب، الأجور، المعاشات والريوع العمرية المدفوعة إلى المستفيدين وكذا الامتيازات العينية الممنوحة لهم. لكن يخصم من المبلغ الإجمالي للمبالغ المدفوعة والامتيازات العينية، المبالغ التي يقتطعها

متطورة يتم حسابها حسب جدول محدد في المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة¹، ويتم دفعها عن طريق الاقتطاع من المصدر الذي يقوم به رب العمل². وهي تخضع لتخفيض نسبي من الضريبة الإجمالية يساوي 40 %، غير أنّ هذا الاقتطاع لا يمكن أن يكون أقل من 12.000 دج سنويا أو يزيد عن 18.000 دج سنويا، بمعنى ما بين 1000 و 1500 دج في الشهر.

2- وضعية المدير الشريك المالك للأغلبية

مادامت أجوره قابلة للخصم من الضريبة على أرباح الشركات، فهي تخضع للضريبة في يد المستفيد منها في طائفة المهن غير التجارية، أي النظام المراقب³، إذ يخصم من المقدار الإجمالي للسنة المالية مجموعة من التكاليف، أو بعبارة أخرى ينتج الربح من مسك محاسبة حقيقية، وهو يتكون من فائض الإيرادات الكلية على النفقات المترتبة عن ممارسة المهنة⁴.

ومن بين التزامات المدير الشريك المالك للأغلبية، لكونه خاضعا لنظام التصريح المراقب، مسك سجل يومي مرقم وموقع من لدن رئيس مفتشية الضرائب التابعة لدائرته، وأن يقيد فيه يوما بيوم بدون شطب أو بياض تفاصيل الأجور المحصل عليها والنفقات التي تمت بمناسبة المهنة⁵.

المستخدم لتشكيل المعاشات أو منح التقاعد، وكذا المساهمات العمالية في التأمينات الاجتماعية. المادتين 69 و 73 ق.ض.ج.

¹ إنّ المادة 104 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة كانت تميز بين المكلفين العزاب والمتزوجين، فالنسبة للأوائل كان الخصم مقدرا ب 10%، أما بالنسبة للفئة الثانية فكان 30%، لكن قانون المالية لسنة 2008 قام بتوحيد النسبة، إذ أصبحت 40%.

² يجب أن تدفع الاقتطاعات المستحقة عن شهر معين، خلال العشرين (20) يوما الأولى التي تلي الشهر أو الثلاثي، إلى صندوق قابض الضرائب المختلفة. أنظر المادة 129 ق.ض.ج.

³ المادة 32 ق.ض.ج.

⁴ المادة 23-1 ق.ض.ج.

⁵ المادة 29 ق.ض.ج.

فضلا عن ذلك، وعلى خلاف المدير الشريك المالك للأقلية، يقع عليه واجب القيام بتصريحين، حيث عليه أن يقوم بتصريح خاص على الأكثر يوم 30 أبريل من كل سنة يوضح فيه المقدار الصحيح لمداخيله مدعم بكل التبريرات الضرورية¹، وعليه أيضا أن يكتب ويرسل خلال نفس المهلة إلى مفتش الضرائب المباشرة لمكان إقامته تصريحا بدخله الإجمالي².

هذا فيما يخص التشريع الجزائري، أما في ظل التشريع الفرنسي فهو يخضع للضريبة على الدخل ضمن الطائفة الخاصة المحددة في المادة 62 من قانون الضرائب المباشرة، أي الأرباح الصناعية والتجارية³.

نظريا، فإنّ وضعية المدير الشريك المالك للأغلبية تختلف عن المدير الشريك المالك للأقلية، ولكن هذا الاختلاف والذي كان يؤدي سابقا في فرنسا إلى وجود فرق جوهري فيما يخص النظام المطبق لم تعد له إلا نتائج محدودة، على أساس أنّ الفقرة الثانية من المادة 62 في نصها الحالي ترجع للأحكام الخاصة بالأجور والأتعاب لتحديد مقدار الأجر الخاضع للضريبة⁴.

¹ المادة 28 ق.ض.ج.

² المادة 99 ق.ض.ج.

³ طبقا للقانون رقم 90-36 المؤرخ في 31 ديسمبر 1990، المتضمن قانون المالية لسنة 1991، السالف الذكر، كان المدير الشريك المالك للأغلبية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة يخضع للضريبة على الدخل ضمن طائفة الأرباح الصناعية والتجارية وهذا طبقا للمادتين 12-7 و 14-2، وهو نفس الحكم الذي كان ساريا على المدير الشريك المالك للأقلية عندما يزيد رقم الأعمال المحقق خلال السنة المالية السابقة عن 1.000.000 دج، أما إذا كان أقل من هذا المبلغ فهو خاضع لنظام الأجور والأتعاب وفقا لنص المادتين 14-3 و 67.

⁴ إنّ المادة 14 من قانون المالية الفرنسي لسنة 1997 قامت بتمديد النظام الجبائي للأجور والأتعاب على المديرين الشركاء المذكورين في المادة 62، أي الخاضعين لطائفة الأرباح الصناعية والتجارية بالنسبة للأجور المخولة لهم ابتداء من أول جانفي 1996. إنّ هذا التعديل والذي لم يكن من شأنه منح مداخيل الأرباح الصناعية والتجارية طابع الأجور والأتعاب، خول للمعنيين بالأمر عمليا حق الاستفادة من الخصم الجزافي المقدر بنسبة 10% نظير المصاريف المهنية، وخصم عام وجزافي بنسبة 20%.

Direction générale des impôts, Instruction du 2 juillet 1997, relative aux rémunérations allouées aux gérants et associés de certaines sociétés, Bull. Joly soc. 1997, n°303, p. 822.

وعلى هذا الأساس، ونظرا للوضع الذي يوجد فيه المدير المالك للأقلية، فلا بد من تحديد معنى المدير المالك للأغلبية الذي له صفة رب العمل وله وضع أقل شأنًا، وهذا كله لتفادي التحايل على القانون، أي بوصف مدير شريك مالك للأغلبية لكونه مدير شريك مالك للأقلية والذي يعتبر كالعامل. وهذا رغم أنه ترجع له في الحقيقة أغلبية الحصص في الشركة، فتقدير صفة المدير هي مسألة واقعية وجماعية. من هنا لا بد من التطرق للمدير الواقعي من جهة، وعدد الحصص العائدة للمدير من جهة أخرى.

2-1- مفهوم المدير الواقعي

يعتبر الشريك مديرا قانونيا إذا ما تم تعيينه في القانون الأساسي أو بموجب عقد لاحق من لدن الجمعية العامة العادية، ولا يهم إن كانت للمعني بالأمر وظائف فعلية. فمراعاة الحصص العائدة للمدير الشريك المالك للأغلبية لم تعد كافية، على اعتبار أن بعض الشركاء قد يتفادون تعيينه كمدير بصفة قانونية بغرض التحايل حتى لا تكون الإدارة مالكة للأغلبية، رغم أنه في الواقع هو الذي يمسك بزمام الأمور في الشركة، لذا، فإنّ القضاء الفرنسي اعتبر أنه لا بد من مراعاة الحصص التي تعود للمدير الواقعي¹.

يتعلق الأمر بمفهوم مشترك بين القانون التجاري والقانون الجبائي، فالتاجر الذي يمارس وظائفه بطريقة غير قانونية، أي دون القيد في السجل التجاري² ليس له التمسك بحقوق التجار لكن بالمقابل تقع عليه التزاماتهم³.

¹ CE., 20 juin 1984, Bull. Joly soc. 1984, n°373, p. 1011 et CE., 10 février 1993, R.J.F. 1993, n°527, cité in F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48070, p. 776.

² المادة 22 ق.ت.ج. تنص على أنه : "لا يمكن للأشخاص الطبيعيين أو المعنويين الخاضعين للتسجيل في السجل التجاري والذين لم يبادروا بتسجيل أنفسهم عند انقضاء مهلة شهرين أن يتمسكوا بصفتهم كتجار، لدى الغير أو لدى الإدارات العمومية إلا بعد تسجيلهم.

غير أنه لا يمكن لهم الاستناد لعدم تسجيلهم في السجل بقصد التهرب من المسؤوليات والواجبات الملازمة لهذه الصفة".

³ بالرجوع إلى القانون التجاري يلاحظ أنّ الإفلاس والتسوية القضائية تقع على المدير الواقعي طبقا للمادة 224 وطبق نفس الحكم على العقوبات الجزائية وفقا للمادتين 805 و834. عن هذا الموضوع، راجع ف. زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري الجزائري، المرجع السالف الذكر، رقم 276 و277، ص 463 و465.

ويعتبر مديرا واقعيًا الشريك الذي يتمتع بسلطات أخذ قرارات أو الذي له سيطرة فعلية ومستمرة تتجاوز السلطات العادية المخولة للشريك من أجل المراقبة¹. هذا وليس هنالك تعريف جامع ومانع لمفهوم المدير الواقعي، إذ عرفه البعض بأنه ذلك الشخص الممارس بصفة حرة ومستقلة نشاط إيجابيا يكمن في الإدارة والتسيير، أما البعض الآخر، فيرى أنه الشريك الذي يمارس سلطات إدارة فعلية أو سلطة مراقبة².

إنّ المعايير المأخوذة بعين الاعتبار من لدن القضاء الفرنسي بصفة عامة لتجسيد صفة مدير واقعي تختلف، حيث قد تتمثل في وجود أو استعمال وكالة بنكية³، امتلاك أغلبية الحصص أو على الأقل حصص أكبر من المدير القانوني، الحصول على أجر مرتفع مقارنة مع أجر المدير القانوني أو التأسيسي، أو ممارسة نفس الوظائف المنوطة لهما، إشرافه على إبرام كافة العقود مع الزبائن والمؤمنين⁴، إمكانية التوقيع ولا سيما على التصريحات الضريبية، التوقيع على مختلف المراسلات التي تمت باسم الشركة⁵. إنّ هذه المعايير في حد ذاتها غير كافية لإقامة الدليل على وجود مدير واقعي، إذ لا بد أن تسمح الظروف بممارسة رقابة فعلية ودائمة على الإدارة.

2-2- عدد الحصص العائدة للمدير

بادئ ذي بدء تنبغي الإشارة إلى أنّ المدير يعتبر مالكا للأغلبية ليس فقط عندما يمتلك بمفرده أكثر من نصف رأس مال الشركة، بمعنى 51%، ولكن أيضا في حالة الإدارة الجماعية، متى كانت الجماعة مالكة للأغلبية، بمعنى يتم الأخذ بعين الاعتبار الحصص التي تعتبر ملكا كاملا للمديرين الآخرين⁶ أو كانت ترجع لهم على سبيل الانتفاع فقط

¹ P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 7^{ème} éd., 2008, n°554, p. 355.

² M. COZIAN, *Les mille et une tricheries des faux gérants minoritaires de S.A.R.L.*, Gaz. Pal. 1986, p. 143.

³ CE., 18 décembre 1989, R.J.F. 1990, n°135, p. 107.

⁴ CE., 20 juin 1984, préc.

⁵ V. arrêts cités par P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, op. cit., n°554, pp. 355 et 356 et P. SERLOOTEN, *Rémunération des dirigeants régime fiscal*, op. cit., n°13, p. 3.

⁶ Ministère des finances, direction générale des impôts, *Régime fiscal des dirigeants de sociétés*, Bull. inf. fisc, n°1, 2010, p. 8. v. www. mfdgi. gov. dz.

سواء كانوا مديريين قانونيين أو واقعيين¹، وقد طبقت هذه القاعدة لأقصى حد على أساس أنها تسري كذلك على المديرين غير الشركاء المالكين للأغلبية².

وتراعى في تقدير رأس المال الحصص التي يستفيد منها المدير شخصيا بصفة مباشرة، ولكن أيضا تلك التي ترجع له بطريقة غير مباشرة بواسطة أشخاص طبيعيين أو معنويين.

- الحصص العائدة للمديرين بواسطة أشخاص طبيعيين

بغض النظر عن الحصص العائدة للمدير، فلا بد من مراعاة تلك التي ترجع لأحد أفراد عائلته، ذلك أن المعنى بالأمر قد يلجأ إلى توزيع حصصه على أشخاص آخرين حتى لا يوصف باعتباره مالكا للأغلبية. وقد وضع قانون الضرائب الجزائي على مثال نظيره الفرنسي هذه المسألة، بنصه على أنه إذا لم يكن المدير شريكا، فهو يعد كذلك إذا ما كان لقرينه أو أحد أبنائه القصر غير المؤهلين صفة شريك، علاوة على ذلك، لو كان المدير شريكا، فإن الحصص التي تعد بحوزة الزوج أو الأطفال غير المرشدين على سبيل الملكية أو الانتفاع تعتبر وكأنها ملكا له³. وهذا دليل قاطع على أنه لا يمكن رده أو معارضته، وطبقت هذه القرينة من طرف القضاء الفرنسي بطريقة واسعة اتجاه الزوج أو القرين على أساس أنه لا يهيم النظام الزوجي، أو خضوع الزوج لنظام جبائي مختلف، أو أن كلا الزوجين منفصلين واقعا أو جسديا أو قانونيا، حيث لا يتم وضع حد لها إلا بصدور حكم نهائي بالطلاق، ولا تطبق هذه القرينة خارج الحالات المحددة قانونا، إذ لا تسري على حصص الأطفال المرشدين⁴ أو التي هي ملك للخليلة⁵.

ولإدارة الضرائب طبقا لجانب من الفقه الفرنسي إثبات وجود وساطة أشخاص طبيعيين خارج الحالات المذكورة في النص القانوني، رغم أن هذا الأخير قام بتعداد

¹ F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48057, p. 775 et F. VIBERT, *Les faux gérants minoritaires de SARL en droit fiscal*, Dr. fisc. 1977, p. 1028.

² P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, op. cit., n°555, p. 356.

³ المادة 32 ق.ض.ج.

Art. 211 C. G. I. fr.

⁴ Lyon, 27 novembre 1996, Bull. Joly soc. 1997, n°100, p. 253.

⁵ M. COZIAN, *Les mille et une tricheries des faux gérants minoritaires de S.A.R.L.*, op. cit., n°18 et 19, pp. 141 et 142.

الأشخاص على سبيل الحصر لا على سبيل المثال، كما هو الشأن في حالة وساطة أشخاص طبيعيين بواسطة التمثيل، الذي يمكن أن يكون قانونيا، قضائيا أو اتفاقيا، على أن يكون صريحا لا ضمنيا.

كقاعدة عامة، فإنّ التمثيل الاتفاقي الصريح يجب أن يأخذ شكل وكالة مكتوبة ودائمة، أي غير مؤقتة، تظهر إرادة الأطراف كأن يفوض مالك الحصص شريكا آخرا أو مديرا لممارسة حقه في التصويت باسمه ولحسابه الخاص. ونجد الوكالة خاصة حالة وفاة أحد الشركاء، إذ يتم تعيين ممثل لممارسة حق التصويت نيابة عن المالكين على الشيوع، فهذه الحالة لا تؤثر لو كان الممثل شريكا غير مدير، لكن الوضع يختلف في حالة كونه مديرا، حيث تعد حصص المالكين على الشيوع وكأنها ملكا للمدير.

لكن يلاحظ أنّه إذا لم يقم مالكو الحصص المشاعة بتعيين ممثل ينوب عنهم، فإنّ إدارة الضرائب ستتوصل وفقا للاجتهاد الفرنسي، إلى وجود تمثيل ضمني في حالة امتلاك المدير لأغلبية الشيوع.

وفي الأخير، وسواء كان التمثيل صريحا أو ضمنيا، فإنّ مجمل الحصص المشاعة وليس فقط حصص المدير تدخل في الحسابان لوصف المعني بالأمر مالكا للأغلبية أو الأقلية¹.

وحتى في غياب التمثيل، باستطاعة الإدارة طبقا للفقهاء الفرنسي الكشف عن وجود وساطة اتجاه الشركاء غير المديرين في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، وذلك باستنتاج اللجوء إلى تقنية الأسماء المستعارة، أي أنّ الشريك عند التأسيس سيقوم بتوزيع حصصه على أصدقائه المقربين أو على أفراد عائلته الآخرين غير الواردين في النص القانوني، فهؤلاء يعتبرون مجرد "رجال قش"²، على أساس أنّ الإدارة تعود فعلا للمدير الموزع لحصصه.

¹ F. VIBERT, op. cit., pp. 1030 et 1031 et P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, op. cit., n°557, p. 357.

² عن هذا المصطلح، راجع ف. زراوي صالح، محاضرات مادة نظام المؤسسات، ماجستير قانون الأعمال، السالفة الذكر.

زيادة على ذلك، قد تتم إحالة الحصص لأشخاص آخرين سواء كانوا شركاء أو لا ولكن ليست لهم صفة مدير، كالأقارب والعمال. وعليه، لإدارة الضرائب أن تدفع بالتعسف في الحق إذا ما ظهر لها أن وضعية المحيلين لم تتغير، أي أن الفوائد المرتبطة بالحصص المحالة وكذا السلطات ترجع دائما للمدير¹.

- الحصص العائدة للمديرين بوساطة أشخاص معنويين

إنّ لشركات الأشخاص أو الأموال شخصية قانونية ولها بمقتضى ذلك أن تكون شريكا في شركة ذات مسؤولية محدودة، مع ضرورة تعيين شخص طبيعي يتولى تسييرها. وهكذا، فحضور الجمعيات العامة في الشركة لن يتم إلا بوساطة وكيل. من ثم، فإنّ المدير الراغب في الاحتفاظ بصفة مدير مالك للأقلية، له أن يكتتب عدد معين من الحصص في الشخص المعنوي والذي يسيطر عليه ويديره، حيث يجب إضافة الحصص المملوكة شخصيا من طرف المدير لتلك التي تعود له في الشركة الوسيطة². بيد أنّ القضاء الفرنسي³ لا يعترف بقريضة وساطة الشخص المعنوي ما لم يتوافر شرطين، أولهما أن يتولى المدير بنفسه إدارة الشركة الوسيطة، أي عليه أن يتصرف في مصلحة الشركة، ويمثلها اتجاه الغير، وثانيهما أن تعود للمدير أغلبية رأس مال الشركة الوسيطة، أو أن يسيطر عليها⁴، حيث لا يمكن الاعتداد بالحصص العائدة للزوج مثلا⁵ أو الأطفال، مع التنويه إلى أنّ التمثيل في شركة المساهمة من حق الرئيس والمدير العام، أما في باقي

¹ F. VIBERT, op. cit., pp. 1031 et 1032 et J. TUROT, *Gérance majoritaire*, R.J.F. 1990, p. 71, spéc. p. 74.

² Rép. min. J.O. déb. Sénat. 1961, p. 46 cité par P. SERLOOTEN, *Rémunération des dirigeants, régime fiscal*, op. cit., n°17, p. 4.

³ CE., 4 février 1977, Dr. fisc. 1977, n°19, p. 780, concl. M. LAPRADE et 8 décembre 1976, Dr. fisc. 1977, p. 542 arrêts cités par P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, op. cit., n°557, p. 357.

⁴ فيما يخص الشرط الثاني، أي امتلاك أغلبية رأس المال يعني به امتلاك أكثر من 50% من رأس المال، ولكن أيضا سلطة اتخاذ القرارات حتى ولو لم تكن له الأغلبية، وذلك راجع لحق التصويت المتعدد المخول لبعض الأسهم.

F. VIBERT, op. cit., p. 1033.

⁵ CE., 26 janvier 1990, R.J.F. 1990, n°134, p. 106 : " Ne peut être regardé comme gérant majoritaire d'une SARL le gérant qui ne détient que 35% des parts composant le capital social de cette SARL, même si son conjoint a le contrôle de la majorité du capital et la direction d'une société qui détient elle-même 35% des parts de la SARL."

الشركات التجارية فهي ترجع لكافة المديرين، فالتمثيل إذن نقطة اشتراك بين وساطة الشخص الطبيعي والمعنوي.

ب- النظام الجبائي للأجر فيما يخص مدير المؤسسة ذات الشخص الواحد

لم يذكر صراحة في قانون الضرائب الجزائري النظام الجبائي لأجر مدير المؤسسة ذات الشخص الواحد، رغم أنه غالباً ما يكون هذا الأخير هو الشريك الوحيد نفسه إذا ما كان شخصاً طبيعياً وتوافرت فيه الأهلية الكاملة والكفاءة. وبالتالي في هذه الحالة من المفروض أن يطبق عليه نفس النظام الساري على المدير الشريك المالك للأغلبية، أما إذا كان المسير أجنبياً، أي غير شريك، فهو سيخضع لطائفة الأجور والأتعاب.

في إطار التشريع الفرنسي تعرض المؤسسة عملياً لنفس نظام شركات الأشخاص، فالأرباح المحققة من قبلها تخضع للضريبة على الدخل، ولكن يمكن أن تخضع للضريبة على أرباح الشركات في حالتين، الأولى وهي التي تختار فيها الشركة الخضوع لهذه الضريبة، أما الثانية وهي التي يكون فيها الشريك الوحيد شخصاً معنوياً.

- ففي الحالة الأولى، أي خضوع المؤسسة للضريبة على الدخل، ينبغي التمييز بين المدير الشريك وغير الشريك

يخضع المدير الشريك الوحيد للضريبة على الدخل بالنظر إلى مجمل الأرباح وفق نفس النظام الجبائي المتعلق بنشاط الشركة، بمعنى الأرباح الصناعية والتجارية عندما يكون النشاط تجارياً، ولا يشكل أجر المدير عبئاً ولكن منح أرباح، وبالتالي فهو غير قابل للخصم حتى ولو كانت الحصص مجزئة.

أما المدير غير الشريك، فأجره يخضع للضريبة ضمن صنف الأجور والأتعاب، وهو قابل للخصم من ربح الشركة على أن يستجيب لمنصب عمل فعلي وأن لا يكون مبالغاً فيه بالنظر إلى الخدمات المقدمة، ويسري ذات الحكم وفقاً للفقهاء الفرنسيين إذا كان المدير زوج الشريك الوحيد في حالة كونهما متزوجين تحت نظام اتحاد الذمة¹.

- أما في الحالة الثانية، أي خضوع المؤسسة للضريبة على أرباح الشركة

¹ F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n^{os} 48110 et 48112, p. 779.

إنّ هذا الاختيار مفتوح إذا كان الشريك الوحيد شخصا طبيعيا¹، ولا بد من إعلام إدارة الضرائب على الأقل قبل نهاية الشهر الثالث من السنة المالية والتي يتوجب فيها لأول مرة دفع الضريبة، ويجوز أن يتم قبل بداية السنة المالية، وهو غير قابل للرجوع فيه. وهذا الاختيار له مزايا وسلبات تتناقض تلك التي نجدها في الشركة ذات المسؤولية المحدودة التي اختارت النظام الجبائي لشركات الأشخاص.

وبالنسبة لأجر المدير الشريك الوحيد، فهو يخضع لنفس النظام المطبق على الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء التي تخضع للضريبة على أرباح الشركات، فهو نفس النظام الساري على المدير الشريك المالك للأغلبية بما أنّ الشريك الوحيد له كافة رأس المال. أما المدير غير الشريك، فهو يخضع لنظام الضريبة على الأجر والأتعاب، على أن لا يعد شريكا بطريقة غير مباشرة، كأن لا يكون زوج الشريك الوحيد. وفيما يخص المؤسسة التي يعد شريكها الوحيد شخصا معنويا، فهنا تخضع المؤسسة وجوبا للضريبة على أرباح الشركات، وبما أنّه يجب تعيين شخص طبيعي أجنبي يتولى الإدارة²، فإنّ أجر هذا الأخير يسري عليه النظام الجبائي للأجر والأتعاب³.

ثانيا : النظام الجبائي لأجور مديري شركة المساهمة وشركة التوصية بالأسهم

قبل التطرق للنظام الجبائي للأجر فيما يخص الشخص الطبيعي، فلا بد من بيان وضعية الشخص المعنوي الذي يمنح هذه الأجر، حيث بالرجوع للقانون التجاري الجزائري والفرنسي على حد سواء⁴ نجد أنّ هذا الأخير قد نص صراحة على أنّ بدل

¹ Art. L. 206-3 C.G.I. fr.

² عن هذا الالتزام القانوني، راجع ف. زراوي صالح، محاضرات مادة نظام المؤسسات، ماجستير قانون الأعمال، السالفة الذكر.

³ Rev. fid., op. cit., n°1033, p. 375.

⁴ وقد أكد القضاء الفرنسي هذه النقطة، إذ تطلب كذلك أن تكون الأجر المخولة للمدير تستجيب لمنصب عمل فعلي، وان لا تكون مبالغ فيها بالنظر لأهمية المشروع والأرباح المحققة، وكذا التعويضات كيفما كان نوعها الممنوحة للمدير تحت طائلة تعرضها للضريبة في يد المستفيد منها ضمن طائفة مداخيل رؤوس الأموال المنقولة.

CE., 29 juin 1977, J.C.P. 1979, I, n°12920, p. 106, note D. F.

الحضور¹ والأجور الاستثنائية² تدخل في تكاليف الاستغلال. كما أن قانون الضرائب أشار بصفة عامة على أن أجور مديري شركة التوصية بالأسهم قابلة للخصم من الضريبة على أرباح الشركة على أن تستجيب لمنصب عمل فعلي وأن لا تكون مبالغاً فيها بالنظر إلى الخدمات المقدمة³.

أما بالنسبة للمدير الذي يتقاضى الأجر، فيتوجب التمييز بين النظام الجبائي الساري على أعضاء مجلس الإدارة، وذلك المطبق على أعضاء مجلس المديرين والرئيس والمدير العام، وكذا المسير في شركة التوصية بالأسهم.

أ- النظام الجبائي فيما يخص الأجور المخولة لأعضاء مجلس الإدارة

تدخل في طائفة مداخيل رؤوس الأموال المنقولة المكافآت⁴، أي النسب المئوية من الربح وكذا بدلات الحضور⁵ المخولة لأعضاء مجلس الإدارة⁶، والتي تعد مبلغاً ثابتاً، ممنوحاً لقاء المصاريف التي تحملها العضو لحضور جلسات المجلس، لكن لا تدخل في الحسابان بدلات الحضور التي تحصل عليها هيئات الإدارة العامة، بمعنى الرئيس، المدير العام أو القائم بالإدارة المنتدب. وطبقاً للفقرة الرابعة من المادة 87 من قانون الضرائب الجزائري، تتعرض مداخيل رؤوس الأموال المنقولة للضريبة على الدخل الإجمالي فيما يخص السنة المالية التي تم فيها دفعها نقداً أو بواسطة شيك أو تسجيلها في حساب جاري.

¹ المادة 632 الفقرة 2 ق.ت.ج.

² المادة 633 ق.ت.ج.

³ المادة 145 ق.ض.ج.

Arts. 39-1-1 et 211-I C.G.I.fr.

⁴ سبقت الإشارة إلى أن المكافآت ألغيت في ظل القانون الفرنسي سنة 1975.

⁵ كما تخضع في ظل التشريع الفرنسي بدلات الحضور المخولة لأعضاء مجلس المراقبة في شركة المساهمة ذات النظام الجديد.

Art. 117 bis C. G. I. fr.

⁶ المادة 46 ق.ض.ج.

Art. 111-C .C.G.I.fr.

كما أنها تخضع لاقطاع من المصدر عملا بالمادة 104 من نفس القانون.

وفيما يخص الشخص المعنوي، فيتوجب عليه التصريح بألقاب وأسماء وصفات ومقر سكنى أعضاء مجلس الإدارة وكذا مبلغ المكافآت وأيضا بدلات الحضور المدفوعة لكل واحد خلال السنة السابقة¹، والتي تدخل ضمن تكاليف الاستغلال. وبالتالي، فهي قابلة للخصم من الضريبة على أرباح الشركات كما سبقت الإشارة أعلاه، على أن تكون عادية، أي غير مبالغ فيها، حيث اعتبر الأمر كذلك في ظل التشريع الفرنسي إذا ما تجاوزت بدلات الحضور حدا معيناً².

ووفقا للقانون الفرنسي، فإنّ المصاريف التي تحملها أعضاء مجلس الإدارة من أجل الحصول على بدلات الحضور أو الاحتفاظ بها يمكن خصمها من مقدار بدل الحضور³ لو توافرت فيها شروط معينة وهي :

- أن تكون المصاريف حقيقية، مبررة ومدفوعة فعلا خلال السنة المالية المحددة،

- يجب أن تكون مرتبطة بالوظائف الممارسة، باستثناء المصاريف ذات الطابع الشخصي، وأن لا تسدد من قبل الشركة⁴.

ب- النظام الجبائي فيما يخص الأجور المقدمة لأعضاء مجلس المديرين، الرئيس، المدير العام في شركة المساهمة وكذا مسيري شركة التوصية بالأسهم.

تخضع أجور الرئيس والمدير العام، القائم بالإدارة المنتدب مؤقتا، أجور أعضاء مجلس المديرين وأعضاء مجلس الإدارة المكلفين بمهام خاصة، وكذا أجر العامل الذي يتجاوز أجره الإجمالي أقل أجر ممنوح لمدير المؤسسة⁵ للضريبة على الدخل الإجمالي

¹ المادة 181 ق.ض.ج.

² Art. 210 sexies C.G.I. fr : "Les jetons de présence alloués au titre d'un exercice aux membres du conseil d'administration....sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur les sociétés dans la limite de 5% du produit obtenu en multipliant la moyenne des rémunérations déductibles attribuées au cours de cet exercice aux salariés les mieux rémunérés de l'entreprise par le nombre des membres composant le conseil....."

³ Art. 13-1 C.G.I. fr

⁴ Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 26 décembre 2006, n°52, p. 13621.

⁵ Art. 80 ter C. G. I. fr.

ضمن طائفة الأجرور والأتعاب في ظل القانون الفرنسي، وهو نفس النظام الذي ناد به جانب من الفقه في إطار القانون الجزائري¹.

أما أجرور المسيرين الشركاء في شركة التوصية بالأسهم، فهي وان كانت قابلة للخصم من الضريبة على أرباح الشركة، إلا أنه بالنسبة للمستفيد منها، فهي موضوع ضريبة على الدخل الإجمالي ضمن طائفة الأرباح الصناعية والتجارية في ظل القانون الفرنسي²، وقد نص المشرع الجزائري سابقا على هذه المسألة صراحة في قانون المالية لسنة 1991³ واستمر الوضع كذلك إلى غاية قانون المالية لسنة 2003⁴، حيث قامت المادة الثانية منه بتعديل المادتين 7-12 و 14-2 من قانون المالية لسنة 1991، غير أنه لم يتم تبيان صراحة النظام الجبائي المطبق على مسيري شركة التوصية بالأسهم، ولو أنه يمكن القول أن ذلك يعد سهوا من طرف المشرع، وبالتالي يخضع المدير الشريك للنظام المراقب، أي في طائفة المهن غير التجارية تماما كما هو عليه الوضع في شركات الأشخاص، أما المدير غير الشريك فهو معرض للضريبة في صنف الأجرور والأتعاب⁵.

وتجدر الإشارة إلى أن خيار الاكتتاب وشراء الأسهم يخضع لنظام جبائي خاص في ظل التشريع الفرنسي، فالفائدة الناتجة عن الفرق بين المقدار الحقيقي للسهم عند رفع الخيار وسعر الاكتتاب أو الشراء يشكل بالنسبة للمستفيد أجرا تكميلا خاضعا للضريبة، وعندما يكون سعر اقتناء الأسهم المخولة أقل من 95 بالمئة من معدل البورصة أو سعر الشراء، فإن الفرق يكون معرضا للضريبة في طائفة الأجرور والأتعاب خلال السنة التي رفع فيها الخيار⁶.

¹ المادتان 66 و 67 ق.ض.ج.

M. BENAÏBOUCHE, op. cit., p. 64.

² Art. 62 C. G. I. fr.

³ المادتان 7-12 و 14-2 من قانون المالية لسنة 1991 السالف الذكر، وأنظر المنشور رقم 2، المديرية العامة للضرائب، مديرية التشريع الجبائي، 2002.

⁴ القانون رقم 02-11 الصادر في 24 ديسمبر 2002، المتضمن قانون المالية 2003، الجريدة الرسمية 25 ديسمبر 2002، العدد 86، الصفحة 3.

⁵ Ministère des finances, Direction générale des impôts, *Régime fiscal des dirigeants de sociétés*, op. cit., p. 10.

⁶ Art. 80 bis C.G.I. fr .

كما أنّ تعويض الخروج الممنوح للمدير اثر مغادرته للشركة أصبح ابتداء من سنة 1988 معرضا لنفس النظام الجبائي المعمول به بالنسبة للعمال فيما يخص الضريبة على الدخل، لكن القضاء الفرنسي لم يطبقه إلا على الجزء الذي يصلح الضرر المادي الناتج عن انتهاء الوظيفة، أما الجزء الذي يصلح ضررا معنويا فهو يفلت من ميدان الضريبة¹. حاليا، فإنّ تعويض الخروج والممنوح لمديري الشركات التجارية المشبهين بالأجراء، أي الخاضعين لطائفة الأجور والأتعاب تسري عليهم الضريبة وفقا لنفس النظام. بيد أنّه في حالة الانتهاء الإجمالي للوظائف لاسيما العزل، فإنّ التعويض غير خاضع للضريبة إلا إذا تجاوز حدا معيناً، بمعنى نصف التعويضات من جهة، و ضعف المبلغ الخام الإجمالي للأجر المحصل عليه من لدن المدير خلال السنة السابقة للعزل من جهة أخرى². مع الملاحظة أنّ قانون المالية الفرنسي لسنة 2009 جعل الأجور المؤجلة المخولة لمديري الشركات التجارية المسعرة في البورصة غير قابلة للخصم إلا في حدود ست (6) مرات الحد الأقصى للضمان الاجتماعي³.

المبحث الثاني : أحكام مشتركة بين مختلف أصناف المداخيل

لا تحسب في تحديد وعاء الضريبة على الدخل الإجمالي، المداخيل المتأتية من توزيع الأرباح الخاضعة للضريبة على أرباح الشركات أو تلك المعفاة صراحة، ولا تستفيد من هذه الأحكام إلا المداخيل المصرح بها بصفة منتظمة، ويطبق نفس الحكم فيما يخص الضريبة على أرباح الشركات⁴. هذا وإنّ هنالك مسألتين تخصان المكلف بالضريبة على الدخل الإجمالي، والتي هي في الحقيقة أحكام مشتركة بين مختلف أصناف المداخيل، والتي تكمن في مفهوم الدخل المتوفر أو الموجود تحت تصرف المدير، وكذا خصم بعض النفقات المتعلقة بالوظيفة، وهما نقطتين سيتم التعرض لهما من خلال المطلبين التاليين.

¹ CE., 2 juin 1982, R.J.F. 1982, n°655 cité par G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, *La fiscalité des dirigeants d'entreprises*, Dalloz, 1996, n°95, p. 110.

² Art. 80 duodecimes II C.G.I. fr : " Constitue également une rémunération imposable toute indemnité versée, à l'occasion de la cessation de leurs fonctions, aux mandataires sociaux, dirigeants et personnes visés à l'article 80 ter. Toutefois, en cas de cessation forcée des fonctions, notamment de révocation, seule la fraction des indemnités qui excède les montants définis aux 3° et 4° du 1 est imposable."

³ L. n°2008-1425, du 27 décembre 2008, loi de finance pour 2009, J.O.R.F. 28 décembre 2008, p. 20224.

⁴ المادتان 87 مكرر و 147 مكرر ق.ض.ج.

المطلب الأول : مفهوم الدخل الموجود تحت تصرف المدير

تخضع أجور مديري الشركات التجارية للضريبة على الدخل الإجمالي باسم الخاضع لها أو المستفيد منها حسب الأصناف المختلفة، وذلك نظرا لدخله الخاص، وأيضا مداخيل أطفاله والأشخاص الذين معه والمعتبرين في كفالتهم. ويعتبر في كفالة المكلف بالضريبة شريطة ألا يتحصل على مداخيل متميزة عن تلك المعتمدة أساسا لفرض الضريبة على المكلف بها، أولاده إذا قل عمرهم عن 18 عاما أو عن 25 عاما لو أقاموا الدليل على مزاوتهم للدراسة، أو نسبة عجز محددة بنص تنظيمي، وتطبق نفس الشروط على الأطفال الذين يأويهم في بيته¹. ويمكن للمكلف أن يطالب بفرض ضرائب متميزة على أبنائه عندما يتقاضون دخلا من عملهم الخاص أو من ثروة مستقلة عن ثروته، إن فرض ضريبة مشتركة يمنح الحق في تخفيض نسبته 10% من الدخل الخاضع للضريبة².

وفقا لقانون الضرائب الجزائري³ وقانون الضرائب الفرنسي⁴، فإن الضريبة على الدخل تفرض سنويا على الإيرادات أو الأرباح التي يحققها المكلف بالضريبة أو التي يتصرف فيها خلال السنة نفسها⁵. وهكذا، يعد الأجر تحت تصرف المدير عندما يتوقف الحصول عليه على مجرد إرادته، إذ يقصد به الإمكانية القانونية أو المادية لقبض المبالغ

¹ نص المشرع الجزائري على نفس الحكم في المادة 128 من قانون الضرائب والمتعلقة بالاقطاع من المصدر الذي تخضع له المرتبات والأجور، لكنه نص كذلك على أنه يخضع ضمن نفس الشروط، الأولاد المتكفل بهم في بيته والذين يتقاضى عليهم المنح العائلية أو تعويضات خاصة بالحضانة. كما نص على أنه تعتبر الزوجة الأجيعة متزوجة بدون أولاد في كفالتها وهذا مهما كان عدد الأولاد في العائلة عندما يتقاضى الزوج الأجير، بهذا الشأن منحا عائلية، وبالعكس، يعتبر الزوج الأجير متزوجا بدون أولاد في كفالته مهما كان عدد الأولاد في العائلة عندما تتقاضى الزوجة الأجيعة بهذا الشأن منحا عائلية.

² المادة 6 ق.ض.ج.

³ المادتان 9 و85 ق.ض.ج.

⁴ arts. 12 et 156 C. G. I. fr.

⁵ طبقا للمادة 10 من قانون الضرائب الجزائري، يتكون الربح أو الدخل الخاضع للضريبة من فائض الناتج الإجمالي المحقق فعلا، بما في ذلك قيمة الأرباح والامتيازات العينية التي تمتع بها المكلف بالضريبة، على النفقات المخصصة لكسب الدخل والحفاظ عليه.

Art. 13-1 C.G.I. fr.

في تاريخ محدد¹، وهذا مالا يثير إشكالا عندما تدفع هذه المبالغ مباشرة للمعني بالأمر، أو عن طريق تحويل بنكي، لكن الأمر يختلف تماما في ثلاث حالات² وهي على التوالي :

أولا : منح شيك للمدير

يعد الأجر متوفرا، أي تحت تصرف المدير إذا ما كان تحصيله مرتبطا بإرادة المستفيد منه. من ثم، وطبقا للقضاء الفرنسي³ فإن تسليم شيك يعتبر قرينة على أن الدخل متوفر، أي أن المدير قد قبض الأجر دون تدخل لإرادة المدين. هذا الرأي يتناقض مع القانون الخاص والذي على أساسه منح الشيك لا يعد فعالا، طالما لم يتم سداد الدين⁴، كما لو كان الشيك بدون رصيد مثلا⁵. لكن ماذا لو تم التوقيع على الصك وإرساله في آخر السنة المالية؟ في هذه الحالة يرى جانب من الفقه الفرنسي أنه لا بد من التأكد بأنه قد وصل فعلا للمكلف بالضريبة، وأنه يستطيع قبض المبالغ التي تتضمنه⁶.

ثانيا : التسجيل في الحساب الجاري للمدير

قد يحدث من الناحية العملية أن يوضع الأجر في الحساب الجاري الدائن للمدير والمسجل باسمه في حسابات الشركة. تسمح هذه الطريقة برفع ميزانية الشخص المعنوي الذي يحتفظ بالقدرة على استعمال هذه المبالغ⁷، كما أنها تخول للمدير مصدرا إضافيا

¹ G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°52, pp. 57 et 58.

² المادة 87-4 ق.ض.ج.

³ CE., 4 mai 1987, R.J.F. 1987, n°597, p. 330.

⁴ من الناحية العملية يقال أن الدفع يتم بتسليم الشيك، ولكن من الناحية القانونية هذا التعبير غير صحيح، فالدفع معناه تقديم الشيء بشكل يحرر الدائن والمدين في نفس الوقت. غير أن منح شيك يترك الديون القديمة للمستفيد قائمة اتجاه الساحب، فالشيك يعد فقط وسيلة دفع.

G. RIPERT et R. ROBLOT, par Ph. DELEBECKE et M. GERMAIN, *Traité de droit commercial*, T. 2, *Effets de commerce, banque et bourse, contrats commerciaux et procédures collectives*, L.G.D.J., 16^{ème} éd., 2000, n°2192, p. 256 et P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, op. cit., n°560, pp. 358 et 359

⁵ CE., 12 mai 1976, Dr. fisc. 1976, n°44, p. 1538.

⁶ M. COZIAN, note sous CE., 3 mars 1976, Rev. soc. 1976, p. 34.

⁷ عمليا ومن أجل السماح للشركة بمواجهة احتياجاتها المالية المؤقتة، فإن الشركاء بدلا من تقديم أموال إضافية والتي تؤدي إلى زيادة في رأس المال، يفضلون ترك المبالغ المودعة تحت تصرف الشخص المعنوي، وذلك نظير فائدة تكون أقل من تلك المطلوبة عادة من قبل البنوك، و تصبح لصاحبها طبعاً صفة دائن للشركة مع

للدخل، والذي سيحصل على فوائد نظير هذا الإيداع، وليس هنالك ما يمنع المدير من استرجاع هذه المبالغ في أي وقت يشاء¹.

هذا، وتجدر الملاحظة إلى أنّ هنالك اختلاف بين مفهوم الحساب الجاري² في قانون الشركات وفي القانون البنكي، حيث يعنى بهذا الأخير الحساب الذي يتم فيه تبادل للمديونيات والمراكز القانونية، إذ يكون البنك مرة دائئا والعميل مدينا، ويكون الرصيد النهائي عند إقفال العمليات القانونية التي تجري بين الطرفين، حيث تحدد دائنية ومديونية كل منهما، وقد سمي الحساب بجاري لأنه يسجل مجموعة من العمليات المتتالية.

وبما أنه توجد قرينة توافق المبالغ المودعة في الحساب الجاري، فهي تخضع إذن للضريبة طبقا للقضاء الفرنسي بمجرد معرفة المعنى بالأمر بتسجيلها، مع العلم أنّ المديرين سيكونون على دراية بذلك نظرا لأهمية الوظائف الممارسة³. ولا يهم إن لم يقم المدير بسحب المبالغ عندما تكون وضعية الشركة متقهرة، أي في حالة عجز حتى لا يتم المساس بميزانيتها⁴، أو أنّ الحساب الجاري تم فتحه في شركة أخرى والتي تحملت الجانب السلبي للشركة الأولى نتيجة لعملية الانفصال والاندماج⁵.

زيادة على ذلك، لا يهم إن كان الحساب الجاري موضوع اتفاقية تجميد⁶، فالمدير قد يضطر طواعية إلى تجميد حسابه ضمانا للقروض المخولة للشركة من لدن البنوك عادة، فبموجب هذا الاتفاق يتعهد بعدم سحب المبالغ، وبالتالي لا تصبح تحت تصرفه. ويعد

كل النتائج المترتبة عن ذلك، ولا سيما في حالة التسوية القضائية، حيث أنه يتزاحم مع غيره من الدائنين العاديين.

¹ P. SERLOOTEN, *Le statut fiscal des dirigeants de sociétés*, Litec, Paris, éd. 2002, n°10, pp. 10 et 11.

² تخضع الحسابات الجارية، أي الفوائد والمبالغ المستحقة من الدخل للضريبة ضمن طائفة رؤوس الأموال المنقولة وهذا وفقا للمادة 55 ق.ض.ج.

³ CE., 23 janvier 1970, R.T.D. com. 1970, n°16, p. 576, obs. R. BLANCHER.

⁴ M. COZIAN, *L'imposition des rémunérations inscrites en compte courant des dirigeants de sociétés*, Rev. soc. 1985, p. 789, spéc. n°15, p. 795.

⁵ CE., 3 mars 1976, préc : " Les rémunérations qu'une société doit à son ancien président-directeur généralne deviennent imposables qu'au fur et à mesure qu'elles sont portées au compte courant du dirigeant. Peu importe que le compte courant soit ouvert dans une société différente qui a repris le passif de la première à la suite d'un convention de scission-fusion."

⁶ يقصد بعملية التجميد تعهد المدير بموجب اتفاقية عدم التصرف في المبالغ الموجودة في الحساب الجاري، أي عدم سحبها.

الأمر نفسه في حالة قبول المعني بالأمر دفع أجوره في حساب مجمد، فالأجر يبقى مع ذلك خاضعا للضريبة، رغم أنّ الشخص المعنوي له التحايل وذلك بتسجيل الأجور في حساب المصاريف الواجبة الدفع¹.

ليس هذا فحسب، بل قد تجد الشركة نفسها في حالة توقف عن الدفع وتخضع لإجراءات التسوية القضائية، والتي ينجم عنها تعذر الحصول على المبالغ أو تحمل المديرين جزء من ديون الشركة، فهذه الوقائع لا تحول دون استحقاق الضريبة وفقا لجانب من الفقه والقضاء الفرنسي باعتبارها لاحقة لفرضها².

ثالثا : التسجيل في حساب المصاريف الواجبة الدفع

إذا لم تسجل الأجور في الحساب الجاري للمدير وإنما في حساب المصاريف الواجبة الدفع، فهي ليست تحت تصرفه ولا تشكل دخلا خاضعا للضريبة³، على أساس أنه على خلاف الحساب الشخصي أو الاسمي لا يشكل فعلا حسابا لمصلحة الغير، بل هو حساب خاص بالشركة والتي تسجل فيه الأعباء أو النفقات التي يعتبر تاريخها مؤجلا. فمن المستحيل إذن التسليم بأنها تحت يد دائني الشخص المعنوي، إلا بعد صدور قرار من الهيئة المختصة في الشركة بسدادها بأية طريقة كانت، أي سواء نقدا، أو عن طريق شيك أو بواسطة تسجيله في حساب فردي، أي جاري⁴. ويجوز وفقا للقضاء الفرنسي اعتبار أنّ المبالغ المسجلة تساوي دفعا، على أساس أنّ المستفيد سيكون مكلفا بالضريبة في الحالة التي تكون له فيها سلطة التصرف في هذه المبالغ لكونه رب العمل الفعلي، ويعد الأمر كذلك عندما يعترف بأنه استعملها، أو أنه بموجب قرار إرادي وحر ترك المبالغ تحت تصرف الشركة⁵.

¹ M. COZIAN, *L'imposition des rémunérations inscrites en compte courant des dirigeants de sociétés*, op. cit., n°17 à 19, p. 796.

² G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°53, pp. 58 et 59 et CE., 31 mai 1985, Bull. Joly soc. 1985, n°310, p. 894.

³ CE., 10 novembre 1991, R.J.F. 1991, n°6, p. 797.

⁴ M. COZIAN, note sous CE., 3 mars 1976, préc.

⁵ V. arrêts cités par P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, op. cit., n°562, p. 360.

المطلب الثاني : خصم بعض النفقات المتعلقة بالوظيفة

إنّ المصاريف المهنية والتي يتحملها المدير مثل أي عامل تعد قابلة للخصم، وبالتالي فهي لا تحتاج ملاحظات معينة، في حين أنّ هنالك بعض المسائل الخاصة والتي ينبغي الوقوف عليها. فقد تقوم مسؤولية المدير عن ديون الشركة، بمعنى يتحمل الجانب السلبي إما نظرا لنص قانوني أو نتيجة لتصرف إرادي لكونه كفيلا مثلا، من ثم، فإنّه يتم التساؤل حول ما إذا كانت هذه المصاريف المهنية قابلة للخصم أم لا. لابد من التمييز بين ثلاث حالات.

أولا : أخذ المدير على عاتقه ديون الشركة بمحض إرادته

إنّ تحمل المدير كليا أو جزئيا ديون الشركة دون أن يكون ملزما قانونيا، اتفاقيا أو قضائيا، يؤدي إلى عدم قابلية خصم هذه المبالغ طبقا للفقّه الفرنسي، ويعد الأمر نفسه في حالة تخلي المدير عن ديونه اتجاه الشركة¹.

ثانيا : المسؤولية في حالة الخطأ الشخصي للمدير

قد يتحمل المدير ديون الشركة في حالة خطئه الشخصي، ويعد الوضع كذلك عندما يلزم المدير بدفع كل أو جزء من ديون الشركة في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية²، أو عندما يعتبر مسؤولا جبائيا نظرا للمناورات التدليسية أو عدم التقيد بصفة متكررة بمختلف الالتزامات الجبائية³. في هاتين الحالتين الخصم غير جائز نظرا للخطأ الشخصي للمدير

¹ P. SERLOOTEN, *Le statut fiscal des dirigeants de sociétés*, op. cit., n°156, p. 73.

² المادة 224 ق.ت.ج.

Art. L. 651 C. com. fr.

³ إنّ المادة 155 من قانون الإجراءات الجبائية الجزائي، والتي أدرجت بموجب المادة 195 من القانون رقم 02-11 الصادر في 24 ديسمبر 2002 المتضمن قانون المالية 2003، السالف الذكر، تنص على أنّه تحمل المسؤولية بالتضامن بين المدير أو المديرين، والمسير أو المسيرين أصحاب الأغلبية أو الأقلية بمفهوم المادة 14-2 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة مع هذه الشركة عن دفع الضرائب والغرامات المذكورة. فبالرجوع لقانون الضرائب نجد أنّ ثانيا ألغيت بمقتضى المادة 2 من قانون المالية لسنة 2003، في الحقيقة يقصد بها المادة 32 من قانون الضرائب الجزائي المعدل.

Art. 267 C. G. I. fr : " Lorsqu'un dirigeant d'une personne morale ou de tout autre groupement, est responsable des manœuvres frauduleuses ou de l'inobservation grave et répétée des obligations

في التسيير، هذا وإنّ القضاء الفرنسي اعتبر أنّ الخصم ممكن إذا ما تعلق الأمر بمجرد خطأ راجع لعدم كفاءة المدير¹.

ثالثاً : تنفيذ تعهد يخص الكفالة

عادة ما يكفل المدير² تعهدات الشركة كيفما كان نوعها، بل وقد يكون ذلك شرطاً للحصول على قرض من البنك عندما تواجه الشركة ضيقاً مالياً، مما ينجر عنه عواقب وخيمة بالنسبة للشخص الموقع على التعهد، حيث قد تتم متابعته إذا لم تكف الذمة المالية للشخص المعنوي، وغالباً ما تلجأ البنوك لهذه الطريقة حتى يكون المديرون أكثر مسؤولية في توليهم لإدارة الشركة، وبعثهم لأخذ المبادرة التي تعد ضرورية للنهوض بها وذلك ضماناً لتسديد الدين³.

إنّ هذا التعهد من شأنه ربط مصير المدير بالشخص المعنوي، والى ظهور نزاعات من الناحية العملية أو الجبائية، على اعتبار أنّ الشخص الذي دفع المبالغ التي يتضمنها التعهد يعتبر أنّه تحمل خسارة ذات طبيعة مهنية ويطلب إذن خصمها من الأجرور الخاضعة للضريبة⁴، في حين أنّ إدارة الضرائب لها التمسك بعكس ذلك، أي أنّ الأمر يتعلق بخسارة في رأس المال والتي ليس لها تأثيراً من ناحية الضريبة.

fiscales...ce dirigeant peut être déclaré solidairement responsable du paiement de ces impositions et pénalités par le président du tribunal de grande instance."

¹ P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, op. cit., n°566, pp. 363 et 364 et G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°77, p. 89.

² طبقاً للمادة 644 ق.م.ج. "تعتبر الكفالة عقد يكفل بمقتضاه شخص تنفيذ التزام بأن يتعهد للدائن بأن يفى بهذا الالتزام إذا لم يف به المدين نفسه".

³ إنّ قبول المدير لهذا التعهد غالباً ما يكون تحت ضغوط اقتصادية، أي لكونها الوسيلة الوحيدة لانقاذ الشركة أو تطويرها، وبالتالي هنالك عدم توازن على أساس أنّ البنك سيملي إرادته على الطرف الضعيف في العلاقة، بمعنى مدير الشركة.

B. LEGROS, *La protection jurisprudentielle du dirigeant social- caution*, Rev. soc. 1998, p. 281, spéc. p. 284.

⁴ المادة 10 ق.ض.ج.

Art. 13-1 C. G. I. fr .

ويجدر التنويه في هذا الصدد، إلى أنّ المبالغ المدفوعة تنفيذاً لتعهد بالكفالة كانت تعتبر في الماضي في ظل القانون الفرنسي خسارة في رأس المال، وليس خسارة تمت من أجل الحصول أو الحفاظ على الدخل¹ وفقاً لما ورد في قانون الضرائب.

غير أنّ القرار المبدئي الصادر في 22 جوان 1983 من لدن القضاء الفرنسي² خالف ما كان سائداً من قبل، وذلك بإجازته خصم المبالغ المدفوعة بصفة طوعية من الدخل الإجمالي وذلك من طرف المديرين العاملين، أو المدير الشريك المالك للأغلبية في الشركة ذات المسؤولية المحدودة. وأكدت القرارات اللاحقة هذه المسألة وبينت الشروط المتطلبة، حيث انتهى القضاء الفرنسي³ إلى إمكانية خصم المبالغ المدفوعة تنفيذاً لتعهد بالكفالة على أن يتم احترام شروط معينة وهي :

- أن ترتبط الكفالة مباشرة بصفة مدير، بمعنى أنّ المدير أبرم التعهد لمواصلة ممارسة وظائفه، وبالتالي الخسارة الناتجة عن التعهد هي من أجل الحفاظ على الدخل سواء أبرم التعهد لمصلحة الشركة أو زبائنها. وإنّ العلاقة بين الخسارة والوظيفة لا وجود لها إذا ما تعلق الأمر بكفالة مبرمة لمصلحة أحد فروع الشركة والتي لا تدفع اجرا للمدير، هذا طبعاً ما لم يكن توقف نشاط هذه الأخيرة من شأنه التأثير على الأجر الذي تدفعه الشركة الأم⁴.

- لا بد من ارتباط التعهد بالممارسة العادية للوظيفة، أي تشكل عملاً عادياً للتسيير، ويعد كذلك كل تعهد ضروري لاستمرار استغلال المؤسسة، كأن يكون لمصلحة الزبائن⁵.

- أن يرتبط التعهد بوظائف المدير القانوني أو الظاهري، مما يؤدي إلى استبعاد

¹ R. GRANJON, *Une compensation souvent ignorée : la déductibilité fiscale des sommes payées par les dirigeants de sociétés en exécution d'engagements de caution*, J.C.P. éd. E., I, 1989, n°15463, p. 221.

² CE., 22 juin 1983, Dr. fisc. 1983, n°43, p. 276.

³ CE., 9 avril 1986, J.C.P. 1987, II, p. 14876 ; CE., 4 novembre 1988, R.J.F. 1989, p. 35 et CE., 19 janvier 1998, Bull. Joly soc. 1998, n°140, p. 404 et Rev. soc. 1998, p. 358, note E. KORNPROBST.

⁴ G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°73, pp. 83 et 84.

⁵ CE., 9 octobre 1992, D. 1993, p. 518, note D. VIDAL.

المبالغ المخولة من لدن عامل بسيط في الشركة، على شرط أن لا يكون سبب الالتزام بالكفالة ناتجا عن خطأ شخصي في تسيير الشركة أو في قيام مسؤوليته الجنائية.

- أن يتعلق الأمر بأجر فعلي مخول للمدير يراد الحفاظ عليه¹.

- وينبغي أخيرا وجود تناسب بين مقدار الأجر والتعهد بالكفالة²، وقد طبق هذا الشرط بصفة حصرية من لدن القضاء الفرنسي، حيث لا يجيزه إلا بمعدل 1 إلى 3 مقارنة مع الأجر السنوي، أي ينبغي ألا يتجاوز مبلغ التعهد ثلاث(3) مرات مقدار الأجر السنوي³. لكن ماذا لو أخذت عدة تعهدات وفي أوقات مختلفة، لم يتم تنفيذها إلا بعد مرور فترة زمنية معينة من التوقيع على التعهد، رغم أنه خلال نفس المدة تغيرت وضعية المدير بتعديل أجره مثلا أو تركه لوظيفته ببقائه مجرد شريك؟

أجاب عن ذلك القضاء الفرنسي من خلال القرار الصادر في 19 جانفي 1998⁴ باعتباره أن خصم المبالغ المدفوعة تنفيذا لكفالات متعددة يجب أن يتم مراعاة للمبلغ الإجمالي لهذه الأخيرة، مع الأخذ دائما بالحد الأقصى للخصم الوارد ذكره أعلاه، بمعنى أن المبلغ الإجمالي إذا لم تكن له علاقة بالأجر السنوي، فذلك لا يمنع من القيام بالخصم لكن في حدود معينة. وقد انتقد هذا الشرط الأخير من لدن جانب من الفقه الفرنسي⁵ والذي رأى أنه من الأفضل تفادي إبرام عدة اتفاقات. كما اعتبر أنه بدلا من أخذ معيار تناسب مع الأجر من 1 إلى 3 والذي لا يستجيب لأي معيار مالي، من الأحسن الأخذ بمعيار يستجيب لمجمل الإمكانيات المالية للمدير ودوره الفعلي في الشركة أو المجموعة التي يوجد على رأسها.

¹ E. KORNPROBST, note sous CE., 19 janvier 1998, op. cit., pp. 362 et 363.

² R. GRANJON, *Le juge fiscal et la caution des dirigeants de sociétés : les contours du droit à déduction se précisent*, R.J.F. 1991, n°223, p. 71,

³ CE., 6 janvier 1993, Dr. fisc. 1994, n°28, p. 1355 cité par P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, op. cit., n°565, p. 362.

⁴ CE., 19 janvier 1998, préc.

⁵ E. KORNPROBST, note sous CE., 19 janvier 1998, op. cit., p. 366.

الباب الثاني : مراقبة أجور مديري الشركات التجارية

يتمتع مديرو الشركات التجارية بسلطات واسعة للتصرف باسم الشركة، وهم قد يقومون باستغلال وضعيتهم كشركاء في الشركة- نظرا لاملاكهم أغلبية رأس المال أو استفادتهم من مساندة الأغلبية- حتى يخولوا أنفسهم مبالغ مالية طائلة تثقل كاهلها ولا علاقة لها تماما بالمجهود أو الدور الذي يلعبه المديرون. لذا، كان لزاما تعرض المدير لمراقبة كيفية كانت داخلية أو خارجية بهدف تفادي التجاوزات أو المغالاة في تحديد الأجر، والذي قد يكون من عواقبه التأثير وزعزعة الاستقرار والثقة في الشركات التجارية، وكذا المساس بالاستثمار.

هذا، ولو حظ أنّ المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي وبغرض تفادي التعسف قام بالتدخل من خلال العديد من المواد القانونية التي حددت فيها بدقة أجور مديري شركة المساهمة، بمعنى القائمين بالإدارة، حيث اعتبر أنّ كل مخالفة ينجم عنها البطلان، وهي تقريبا نفس الأحكام التي طبقت على أعضاء مجلس المراقبة في شركة المساهمة ذات النظام الجديد. كما أنّ القانون التجاري اكتفى ببيان الهيئة المؤهلة لتحديد أجر رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المديرين، وكذا مسيري شركة التوصية بالأسهم. غير أنّه التزم الصمت فيما يتعلق بمسيري باقي الشركات التجارية، لذا تبقى الحرية ممنوحة لهيئات الشركة في تحديد الأجور التي تراها ملائمة، مما قد يفتح الباب على مصرعها لنهب أموال الشركة تحت غطاء الأجر، ولا سيما في شركات الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة والتي تعد شركة عائلية صغيرة أو متوسطة الحجم، ترجع فيها الإدارة عادة للشركاء، فالأجور المبالغ فيها لن تظهر في هذه الحالة إلا في حالة الإفلاس أو التسوية القضائية، أي عند توقف الشخص الاعتباري عن الدفع.

وان ظل القانون التجاري الجزائري جامدا فيما يخص مسألة الأجر، وذلك بعد أن استقى معظم أحكامه من القانون الفرنسي، إلا أنّ هذا الأخير خلافا للأول قام بوضع أحكام قانونية جديدة أو بتعديل الأحكام السابقة، وخاصة بعد ظهور الفضاخ المالية فيما يخص أجور مديري الشركات التجارية وسخط الرأي العام ضد هذه التصرفات. كما أنّ التنظيمات المهنية هي الأخرى كان لها دور هام في مجال الأجر، إذ حاولت إيجاد قواعد

تضمن حسن سير المؤسسات وتحافظ على مصلحة الشركة. ويجدر التنويه في هذا الصدد إلى أنّ فرنسا قد شهدت حركة من التعديلات وذلك ابتداء من سنة 2001، أي من صدور القانون المتعلق بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة إلى غاية 2010، وربما ستكون هنالك تعديلات أو تدخلات أخرى في المستقبل، بهدف وضع سياسة للأجر تستجيب لمصلحة الجميع بما في ذلك الشركة والغير المتعاملين معها، وكذا إدارة الضرائب، -بمعنى مصلحة الدولة أو الخزينة العامة-، حيث أنّ الأجر الممنوحة للمديرين وان كانت تخضع للضريبة في يد المستفيد منها، إلا أنّها تعدّ قابلة للخصم بالنسبة للشخص المعنوي على أن تكون نظير عمل فعلي وأن لا تكون مبالغاً فيها، لأنّ خلاف ذلك معناه إدراجها ضمن الأرباح الخاضعة للضريبة.

وهكذا، فإنّ مراقبة الأجر مسألة ضرورية وهامة في كل الشركات التجارية، وقد تكمن في المراقبة الداخلية من قبل الشركاء سواء كان ذلك بصفة جماعية أو فردية بتبني مبدأ الاتفاقيات المنظمة والإعلام، أو خارجية، بمعنى تلك التي يقوم بها القاضي من خلال النزاعات المعروضة عليه والتي تتطلب الفصل فيها. فضلا عن ذلك وكما سبق توضيحه فإنّ الأجر التعسفي يجعل حدا للخصم من الضريبة على أرباح الشركة، ومن شأنه تغيير وصف الأجر، مما يستدعي تدخل إدارة الضرائب لمراقبة الأجر بغرض استعادة المبالغ التي فلتت من ميدان الضريبة، وذلك ما يتأتى من خلال مراقبة التصريحات وحسابات الشخص المعنوي. انطلاقاً من ذلك، سيتم التطرق لمراقبة أجر مديري الشركات التجارية من خلال فصلين، يهتم الفصل الأول بالمراقبة الداخلية للأجر من قبل الشركاء، أما الفصل الثاني فيتناول المراقبة الخارجية.

الفصل الأول : المراقبة الداخلية للأجر من قبل الشركاء

إنّ الشركاء ولكونهم المعنيين بالدرجة الأولى بكل ما يجري في الشركة، فإنّ من مصلحتهم الاطلاع على كل ما هو سار بداخلها، حتى يكونوا على علم وبينة بكل ما يؤثر على وضعها المالي واستقرارها، بل وقد يشكل خطراً على بقائها قائمة. فالمديرون غالباً ما يخالطون بين مصلحتهم ومصلحة الشخص المعنوي، ويمنحون لأنفسهم مزايا ومبالغ

مالية طائلة لا تتلاءم مع وضعها المالي ولا بالنتائج المحققة، مما قد يدفع بالشخص المعنوي إلى اتخاذ قرار عزلهم ومتابعتهم أمام القضاء.

تتم مراقبة الأجر في بعض الشركات التجارية من خلال تطبيق إجراءات الاتفاقيات المنظمة والتي تطرق لها المشرع الجزائري فقط فيما يخص الأجر الاستثنائية المخولة لأعضاء مجلس الإدارة، وهذا على خلاف نظيره الفرنسي والذي أولى أهمية كبيرة لمسألة الأجر، إذ قام بإخضاع الأجر المؤجلة كذلك، أي الممنوحة في نهاية الوظيفة لإجراءات خاصة. علاوة على ذلك، فإنّ الشركاء لهم الحق في الاطلاع على أجر المديرين في شركة المساهمة، على اعتبار أنّ الأجر قد يحدد من قبل هيئات أخرى غير الجمعيات العامة كمجلس الإدارة مثلا أو مجلس المراقبة، ولو أنّ طريقة الإعلام تختلف في التشريع الجزائري عن التشريع الفرنسي على أساس أنّ الثاني قد طور من مبدأ الشفافية وهذا ابتداء من سنة 2001، أي من صدور القانون المتعلق بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة، حيث لم تعد للسرية مجال في ميدان الأجر، والدليل على ذلك الفصائح المالية التي أحاطت الأجر الممنوحة لبعض مديري الشركات التجارية.

ومن ثم، وفي إطار مراقبة الأجر من لدن المساهمين سيتم التطرق لمسألتين، أولهما تطور مبدأ الاتفاقيات المنظمة في إطار التشريع الفرنسي وهذا في المبحث الأول، وثانيهما إعلام الشركاء حول أجر مديري الشركات التجارية وذلك في المبحث الثاني.

المبحث الأول : تطور مبدأ الاتفاقيات المنظمة في ظل التشريع الفرنسي

سبقت الإشارة إلى أنّ المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي نص صراحة على وجوب تطبيق إجراءات الاتفاقيات المنظمة فيما يخص الأجر الاستثنائية، لكن الثاني ذهب أبعد من ذلك، حيث اهتم بالأجر المؤجلة المخولة لمديري الشركات التجارية والتي شهدت تطورا ملحوظا ابتداء من سنة 2005. لذا ينبغي التعرض في المطلب الأول لتبني مبدأ الاتفاقيات المنظمة فيما يخص الأجر المؤجلة في ظل قانون 2005، ثم التطرق في المطلب الثاني لتطور مبدأ الاتفاقيات المنظمة في ظل قانون 2007.

المطلب الأول : تبني مبدأ الاتفاقيات المنظمة فيما يخص الأجور المؤجلة

اهتم المشرع الفرنسي بمسألة الأجور المؤجلة بموجب القانون رقم 842-2005 الصادر في 26 جويلية 2005 من أجل الثقة وتطوير الاقتصاد¹، إذ نص في مادته الثامنة على إخضاع الأجور المؤجلة، بمعنى المضلات الذهبية والتقاعد التكميلي لمبدأ الاتفاقيات المنظمة. وهذه الأحكام التي أتى بها استندت إلى النظام الذي كان موجودا من قبل والمتعلق بمراقبة الاتفاقيات التي تتم بين الشركة وأحد مديريها أو الاتفاقيات التي تهم هؤلاء بطريقة غير مباشرة²، حيث أنها تخضع صراحة لترخيص مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، ثم لمصادقة الجمعية العامة التي تأخذ قرارها بناء على تقرير خاص من مندوب الحسابات، ويستبعد المعني بالأمر من التصويت سواء في إطار المجلس أو الجمعية العامة.

وكان الهدف من صدور هذا القانون ضمان شفافية عناصر الأجر، التعويضات والمزايا التي يستفيد منها مديري الشركات التجارية، وطبعا هذه الفكرة ليست جديدة وإنما تطرقت لها من قبل الهيئة الأخلاقية لحركة المؤسسات الفرنسية، والتي اقترحت في مايو 2003 إخضاع كل مكونات أجور مديري الشركات المسعرة لمصادقة مندوبي الحسابات مع ضرورة عرضها في الحسابات السنوية، وهذا ما تحقق فعلا بعد الفصائح المالية التي نشرت في الجرائد الفرنسية فيما يتعلق بأجور بعض مديري الشركات وتأثر الرأي العام كثيرا بها³.

هذا النظام الجديد خص مديري الشركات التي تعد أسهمها قابلة للتداول في سوق منظمة⁴، وبالتالي فإن فروع الشركات قد استبعدت، مالم تقم هذه الأخيرة بمنح مزايا

¹ L. n°2005-842 du 26 juillet 2005, pour la confiance et la modernisation de l'économie, dite loi Breton, J. O.R.F du 27 juillet 2005, p. 12160.

² Arts. L. 225-38, L. 225-40 à L. 225-42 C. com. fr.

³ C. MALECKI, *La loi Breton et les rémunérations des dirigeants sociaux : le long chemin vers la transparence*, Bull. Joly soc. novembre 2005, n°263, p. 1194.

⁴ لم يهتم المشرع الجزائري بالأجور المؤجلة المخولة لمديري شركات المساهمة المسعرة في البورصة، رغم إدراجه بورصة للقيم المنقولة سنة 1993 بموجب المرسوم التشريعي رقم 93-10 المؤرخ في 23 ماي 1993 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، الجريدة الرسمية 23 ماي 1993، العدد 34، الصفحة 4، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-10 المؤرخ في 10 يناير 1996، الجريدة الرسمية 14 يناير 1996، العدد 3، الصفحة

لوكلاء الشركة التي تراقبها، فهنا تطبق الإجراءات في ظل الشركة الأم¹.

وتهم هذه الاتفاقيات فقط الرئيس، المدير العام والمدير العام المفوض في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، أعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات النظام الجديد، وبالتالي يستبعد كل من أعضاء مجلس الإدارة أو أعضاء مجلس المراقبة. وعليه، فإنّ التعهدات التي تم أخذها لصالح الرئيس، المدير العام أو المدير العام المفوض من طرف الشركة أو من طرف الشركات المراقبة أو التي تراقبها² والمتمثلة في عناصر الأجر، التعويضات أو المزايا المستحقة الأداء أو التي من المفروض أن تكون واجبة الأداء نظرا لانتهاء أو تغيير الوظيفة أو لاحقا لها، تخضع صراحة لمبدأ الاتفاقيات المنظمة³، وقد جاء المشرع الفرنسي بنفس الأحكام فيما يخص أعضاء مجلس المديرين⁴، وكذا في حالة تعيين عامل في منصب رئيس، مدير عام، مدير عام مفوض، أو عضو مجلس المديرين واحتوى عقد العمل على اتفاقية التعويض⁵.

34 والقانون رقم 03-04 المؤرخ في 17 فبراير 2003، الجريدة الرسمية 19 فبراير 2003، العدد 11، الصفحة 20. وللتذكير فإنّ المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 93-10 تقضي بأنه "تؤسس بورصة للقيم المنقولة، وتعد بورصة القيم المنقولة إطارا لتنظيم وسير العمليات فيما يخص القيم المنقولة التي تصدرها الدولة والأشخاص الآخرون من القانون العام والشركات ذات الأسهم."

¹ G. BORD, *Rémunération des dirigeants*, P.A. novembre 2005, n°229, p. 55.

² Art. L. 233-16 II et III C. com. fr : "... II- Le contrôle exclusif par une société résulte :

1° Soit de la détention directe ou indirecte de la majorité des droits de vote dans une autre entreprise ;
2° Soit de la désignation, pendant deux exercices successifs, de la majorité des membres des organes d'administration, de direction ou de surveillance d'une autre entreprise. La société consolidante est présumée avoir effectué cette désignation lorsqu'elle a disposé au cours de cette période, directement ou indirectement, d'une fraction supérieure à 40% des droits de vote, et qu'aucun autre associé ou actionnaire ne détenait, directement ou indirectement, une fraction supérieure à la sienne ;
3° Soit du droit d'exercer une influence dominante sur une entreprise en vertu d'un contrat ou de clauses statutaires, lorsque le droit applicable le permet.

III- Le contrôle conjoint est le partage du contrôle d'une entreprise exploitée en commun par un nombre limité d'associés ou d'actionnaires, de sorte que les décisions résultent de leur accord."

³ Art. L. 225-42-1 C. com. fr : " Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, les engagements pris au bénéfice de leurs présidents, directeurs généraux, ou directeurs généraux délégués, par la société elle-même ou par toute société contrôlée ou qui la contrôle au sens des II et III de l'article L. 233-16, et correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ces fonctions, ou postérieurement à celles-ci, sont soumis aux dispositions des articles L. 225-38 et L. 225-40 à L. 225-42."

⁴ Art. L. 225-90-1 C. com. fr .

⁵ Art. L. 225-22-1 C. com. fr : "Dans les sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé, en cas de nomination aux fonctions de président, de directeur général ou de directeur général délégué d'une personne liée par un contrat de travail à la société ou à toute société

هذا وطبقت إجراءات الاتفاقيات المنظمة في الشركة المُسيّرة بشرط أن تكون مسعرة في سوق منظمة وخاضعة للتشريع الفرنسي، فالشركة التي تأخذ التعهد على عاتقها ليس لها الخضوع ولو كانت مسعرة¹ - ما لم يتعلق الأمر باتفاقية منظمة وفقا للقانون العام -.

وحسب اللجنة القانونية، فإنّ التصويت على الاتفاقية من قبل الجمعية العامة، لا يضع حدا لمسؤولية القائمين بالإدارة، فيحق لأحد المساهمين متابعتهم في حالة نشوء ضرر وذلك إما على أساس التعسف في الأغلبية أو على أساس دعوى المسؤولية² بشرط أن يرتكب المعني بالأمر خطأ³.

إنّ عدم مصادقة الجمعية العامة على الاتفاقية لا يؤدي إلى بطلانها، ما لم يتبين أنّ هنالك مخالفة⁴، إذ هي تنتج آثارها اتجاه الغير والذين يقصد بهم وفقا للجنة القانونية "المديرين"⁵. وحتى في حالة غياب مخالفة، فإنّ العواقب الضارة بالشركة من جراء الاتفاقيات التي لم تصادق عليها الجمعية يمكن أن تقع على عاتق المستفيد والأعضاء الآخرين في مجلس الإدارة، بمعنى عليهم تعويض الشركة إذا دفعت المبالغ وكان مقدارها تعسفيا.

contrôlée ou qui la contrôle au sens des II et III de l'article L. 233-16, les dispositions dudit contrat correspondant, le cas échéant, à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la cessation ou du changement de ces fonctions, ou postérieurement à celles-ci, sont soumises aux dispositions des articles L- 225-38 et L. 225-40 à L. 225-42". Pour les membres du directoire, v. art. L. 225-79-1 C. com. fr.

¹ A.N.S.A, *Questions relatives aux rémunérations, avantages et indemnités de départ destinés aux mandataires sociaux et dirigeants après la loi du 26 juillet 2005*, Comité juridique, réunion du 9 novembre 2005, n°05-060, p. 4 : "La procédure doit s'appliquer dans la société administrée à condition qu'elle soit cotée ...la société qui prend l'engagement n'a pas à la mettre en œuvre, même si elle est cotée sauf s'il s'agit d'une convention réglémentée selon le droit commun. "

² Art. L. 225-251 C. com. fr.

³ A.N.S.A, Comité juridique, réunion du 9 novembre 2005, op. cit., p. 5.

⁴ Art. L. 225-41 C. com. fr : " Les conventions approuvées par l'assemblée, comme celles qu'elle désapprouve, produisent leurs effets à l'égard des tiers, sauf lorsqu'elles sont annulées dans le cas de fraude.

Même en l'absence de fraude, les conséquences, préjudiciables à la société, des conventions désapprouvées, peuvent être mises à la charge de l'intéressé et, éventuellement, des autres membres du conseil d'administration."

⁵ A.N.S.A, Comité juridique, réunion du 9 novembre 2005, op. cit., p. 6 : " Certains membres du comité juridique s'interrogent sur la signification du mot « tiers » de l'article L. 225-41...Le comité confirme que le dirigeant est un tiersla convention produit ses effets à son égard. "

وأخيراً، فإنّ هذا النظام الجديد طبق بأثر رجعي على الاتفاقيات المبرمة ابتداء من أول مايو 2005، وبالنسبة لعقد العمل فإنّه أخذ بعين الاعتبار تاريخ تعيين المدير وليس تاريخ إبرام أو تعديل عقد العمل.

المطلب الثاني : تطور مبدأ الاتفاقيات المنظمة في ظل قانون 2007

يعد القانون رقم 2005-842 أول من سلط الضوء على تعويض الخروج أو المضلات الذهبية الممنوحة بعد انتهاء الوظيفة، وتلاه فيما بعد القانون رقم 2006-1770 الصادر في 30 ديسمبر 2006 والذي ألزم مجلس الإدارة ومجلس المراقبة بتحديد المبادئ والقواعد التي تهم أجور مديري الشركات التجارية، ثم جاء القانون رقم 2007-1223 الصادر في 23 أوت 2007 لفائدة العمل، الوظيفة والقدرة الشرائية¹ والذي جاء نظراً لاستمرار المبالغة في تعيين أجور مديري الشركات التجارية والتي كانت ذات قيمة مالية مرتفعة أدت إلى تأثر الرأي العام بها²، مما أدى كما سبق القول برئيس الجمهورية الفرنسية خلال حملته الانتخابية، وكذلك مباشرة بعد انتخابه في 18 جوان 2007³، إلى التعبير عن رغبته في جعل المضلات الذهبية غير مشروعة، وعن ضرورة قيام وزير الاقتصاد بإعداد نص يفيد حظرها تماماً، كل هذه العوامل أدت من جديد إلى تعديل النظام الذي كان سارياً، وذلك ما تحقق من خلال قانون 2007 والذي تضمن أحكاماً جديدة تحارب الفقر في العمل والإثراء غير المبرر لمديري بعض الشركات التجارية. فهو يعبر في الحقيقة عن الاتجاه الذي سار عليه المشرع الفرنسي منذ 2001، ولكن هدفه الأساسي كان فرض رقابة مشددة على أجور مديري الشركات التجارية وإقامة شفافية أكبر، مما ينجم عنه تفادي التعسف الذي قد يرتكبه بعض المديرين والذين لهم ثقل في الشركة على أن تؤدي الهيئات المعنية، بمعنى المجلس والجمعية العامة الدور المناط لها.

¹ Loi n°2007-1223 du 23 août 2007, en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite loi TEPA, J.O.R.F. 22 août 2007, p. 13945.

² Par exemple l'émoi suscité par la révélation des conditions financières du départ de Noël Forgeard d'EADS en 2006, une indemnité de départ de plus de 6 millions d'euros, auxquels il faut ajouter une prime de non-concurrence de 2, 4 millions d'euros. V. Y. PACLOT et C. MALECKI, *Le nouveau régime des rémunérations, indemnités et avantages des dirigeants des sociétés cotées*, D. 2007, n°35, p. 2481.

³ A. VIANDIER, *Les engagements d'indemnisation des dirigeants sociaux après la loi n°2007-1223, du 21 août 2007*, J.C.P. éd. E.A., 20 septembre 2007, n°2129, p. 35.

هذا وقد مرّ المشرع الفرنسي من قواعد الشكل المتعلقة بالإجراءات والإعلام إلى القواعد الموضوعية، حيث أضاف فقرات للمواد التي كانت موجودة من قبل، أي التي أخضعت الأجور المؤجلة لمبدأ الاتفاقيات المنظمة. لذا، وفي دراسة هذا القانون الجديد سيتمّ التعرض لميدان تطبيقه من جهة، وإلى التقنيات التي جاء بها مع الجزاءات المترتبة عن مخالفتها من جهة أخرى.

أولاً : ميدان تطبيق هذا الإطار القانوني الجديد

هذه المسألة تفترض التعرض للشركات المعنية، والمستفيدين وكذا الأجور المعنية، مع تبيان تاريخ دخولها حيز التنفيذ.

أ- الشركات المعنية : هنا ينبغي التمييز بين الشركات التي يمارس فيها المدير وظيفته، وتلك التي تدفع الأجر.

فبالنسبة للشركات التي يمارس فيها المدير وظيفته، فإنّ المشرع الفرنسي في الفقرات من 2 إلى 6 من المادة 225-42-1 و 225-90-1¹ والتي تناولت الاتفاقيات المنظمة، لم يبين ما هي الشركات المقصودة بالتعديل، لكن وبالرجوع إلى الفقرة الأولى يلاحظ أنّه قد عنى بذلك الشركات المساهمة المسعرة في البورصة والتي كانت موضوع اهتمام الإعلاميين وخاصة بعد صدور قانون 2001 الذي سمح بمعرفة المبالغ المحصل عليها من لدن المديرين من خلال التقرير السنوي الذي يخضع للنشر. كما يظهر ذلك أيضاً من الأجور المرتبطة بعقد العمل والتي حصر ميدان تطبيقها على الشركات المسعرة التي تعدّ سنداتها قابلة للتداول في سوق منظمة².

وتطبق الأحكام الجديدة سواء تعلق الأمر بشركة مساهمة ذات مجلس إدارة أو ذات مجلس مديرين ومجلس مراقبة، وحتى ولو كانت الشركة أوروبية ولكن مركزها بفرنسا. على كل، فإنّ الشركات الفرنسية المسعرة في الخارج لا تدخل في هذا الإطار القانوني إلا إذا كان من الممكن مراقبتها من طرف قاضي فرنسي³، بمعنى يطبق عليها القانون

¹ Arts. L. 225-42-1 et L. 225-90-1 als. 2 à 6 C. com. fr.

² Arts. L. 225-22-1 et L. 225-79-1 C. com. fr.

³ P. LE CANNU, op. cit., n°16, p. 47.

الفرنسي، ولا يهم إن كان السند سند رأس مال أو سند دين ذلك أن العبارة في النص القانوني جاءت عامة. فالمقصود بعبارة سند "القيم المنقولة" أو "الوسائل المالية"، مع مراعاة بعض الاستثناءات، حيث قد يعنى بها فقط الأسهم أو سندات الاستحقاق¹، لذا ترى اللجنة القانونية أن هذا الحل غير مناسب وبأنه كان على المشرع استعمال عبارة "رأس المال"².

وتسري هذه الأحكام على الشركات المسيرة من طرف المستفيدين من الأجر المؤجلة، وكذلك على الدفع الذي يتم من لدن شركات المجموعة، أي الشركات المراقبة من طرف الشركة المسيرة أو التي تراقبها -بمعنى التي تعد الحسابات المدعمة، كالشركات القابضة، الفروع، فروع الفروع- ولا يهم إن كانت الشركة المدينة فرنسية أم لا. لكن وبالمقابل عندما يمنح التعهد من قبل هيئة لا تعتبر شركة تجارية أو من طرف شخص طبيعي، فإن الأحكام الجديدة لا تطبق³. وعندما لا تكون الشركة المدينة هي الشركة المسيرة لا تهم الجنسية، ويرجع تطبيق الإجراءات في هذه الحالة لكون التعهد اتخذ لمصلحة مدير تابع لشركة فرنسية ولو لم تكن مسعرة⁴.

ب- المستفيدين : إن المستفيدين من هذه الأجر، هم الرئيس، المدير العام ، المدير العام المفوض في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، وأعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات النظام الجديد، ويستبعد المدير في شركة التوصية بالأسهم وكذا المدير الواقعي، أعضاء مجلس الإدارة والمراقبة ورئيس مجلس الإدارة المؤقت.

ج- الأجر المعنية: فيما يخص الأجر المنظمة، هي التي نص عليها قانون 2005، وهي عناصر الأجر، التعويضات والمزايا الواجبة الأداء من قبل الشركة المسيرة، المراقبة أو التي تراقبها، أو التي يمكن أن تفرض بمناسبة انتهاء الوظيفة أو تغييرها أو لاحقاً لها، ويتعلق الأمر هنا بالتعهدات المتخذة قبل دخول المدير في الوظيفة أو أثناء

¹ A.N.S.A, *Notion de société dont les titres sont cotés sur un marché réglementé : celles dont seuls des titres de créance sont cotés sont-elles visées par les dispositions sur les «parachutes dorés» ?*, Comité juridique, réunion du 5 décembre 2007, n°07-050, p. 5.

² A.N.S.A, Comité juridique, réunion du 5 décembre 2007, op. cit., p. 6.

³ P. LE CANNU, op. cit., n°19, p. 471.

⁴ Y. PACLOT et C. MALECKI, *Le nouveau régime des rémunérations, indemnités et avantages des dirigeants des sociétés cotées*, op. cit., n°8, p. 2483.

ممارستها أو قبل انتهائها ويستثنى من ذلك تلك التي أخذت بعد انتهائها، والتعويضات المتخذة بموجب شرط عدم المنافسة لأنّ هدفها حماية الشركة المستفيدة من خطر اجتذاب زبائنها، وكذلك يستبعد التقاعد التكميلي الذي يدفع في شكل مبالغ خاضعة للأحكام العامة الواردة في قانون الضمان الاجتماعي، لكن عدم خضوعها للأحكام الجديدة لا ينفي خضوعها لمبدأ الاتفاقيات المنظمة¹، فضلا عن ذلك يستبعد تعويض الترحيب المخول للمدير قبل أو بمجرد البدء في الوظيفة، فهو يخضع لمبدأ الإعلام فقط². كما أنّ خيار الاكتتاب أو شراء الأسهم والذي يعتبر وسيلة لمكافأة مؤهلات المدير في الأجل المتوسط أو طويل المدى ويشكل جزء كبيرا من أجره، وكذا الأسهم المجانية، لا تهمهم هذه الأحكام. وهذا رغم أنّ جانب من الفقه الفرنسي فيما يخص خيار الاكتتاب رأى أنّها تخضع استثناء في حالة منحها أثناء الخروج من الشركة أو أنّه تم إبقائها رغم أنّ برنامج الاكتتاب لم ينص على ذلك، ويسري نفس الحكم على الأسهم المجانية إذا ما حلت محل تعويض نقدي، أو في حالة ترخيص خاص يجيز اقتنائها رغم الخروج من الشركة³.

وطبقا لأغلبية أعضاء اللجنة القانونية الفرنسية، فإنّ الشركة التي تم شطبها من سوق القيم المنقولة، لا تخضع لهذه الأحكام بشرط أن يتم ذلك قبل قيام مجلس الإدارة بتحديد جدول أعمال الجمعية العامة المقبلة⁴.

د- دخول الأحكام الجديدة حيز التنفيذ:

إنّ المادة 17 من قانون 21 أوت 2007 بعدما نصت على أنّ النظام الجديد يطبق على

¹ Art. L. 225-42-1 al. 6 C. com. fr : " Les engagements correspondant à des indemnités en contrepartie d'une clause interdisant au bénéficiaire, après la cessation de ses fonctions dans la société, l'exercice d'une activité concurrente portant atteinte aux intérêts de la société ne sont soumis qu'aux dispositions du premier alinéa. Il en va de même des engagements de retraite à prestations définies répondant aux caractéristiques des régimes mentionnés à L. 13711 du code de la sécurité sociale, ainsi que des engagements répondant aux caractéristiques des régimes collectifs et obligations de retraite et de prévoyance visés à l'article L. 242-1 du même code".

V. aussi, Y. PACLOT et C. MALECKI, *Le nouveau régime des rémunérations, indemnités et avantages des dirigeants des sociétés cotées*, op. cit., n°9 et 10, p. 2483.

² Art. L. 225-102-1 C. com. fr.

³ A. COURET, *Rémunération des dirigeants sociaux : l'introduction partielle du critère de performance dans la loi*, Dr. soc. 2008, p. 524.

⁴ A.N.S.A, *Engagements relatifs aux rémunérations différées et indemnités pour cessation de mandat social- questions diverses : société introduite en bourse -portée de la mise en conformité- sanction dans les opérations intragroupe*, Comité juridique, réunion du 5 décembre 2007, n°07-051, p. 1.

الاتفاقيات المتخذة ابتداء من تاريخ نشرها، تضيف أنّ التعهدات السارية في تلك الفترة، أي التعهدات القديمة عليها أن تتسجم مع الأحكام الجديدة على الأكثر خلال 18 شهرا من نشر القانون، بمعنى قبل 22 فيفري 2009. فالأمر يتعلق هنا بتعديل العقد السابق، مما يتطلب موافقة كلا طرفيه، أي الشركة والمستفيد من الأجر، ذلك أنّ هذا الأخير لن يكون على استعداد لقبول الخضوع لشرط الفعالية دون مقابل، إذ من شأنه تخفيض فرصته للحصول على الأجر.

لكن ما هو التاريخ الذي يتوجب فيه تحديد معايير الفعالية، هل يأخذ بعين الاعتبار اتفاق الانسجام أو العقد الابتدائي؟

إنّ الحل الثاني وان كان جائزا على أساس أنّ الأمر يتعلق فقط بتعديل العقد الابتدائي لمواكبته للأحكام الجديدة، وبالتالي يمكن الاعتماد على المعطيات القديمة، إلا أنّ هذا القول يظهر صعبا من وجهة نظر قانون الشركات. فانسجام الأحكام القديمة مع الجديدة بما أنّها تعديل للعقد الابتدائي، تشكل عقدا جديدا يفترض مراعاة إجراءات الاتفاقيات المنظمة المنصوص عليها في قانون 2005، وكذا الإجراءات التكميلية التي أتى بها قانون 2007 فضلا عن احترام إجراءات النشر¹.

وفي حالة عدم انسجام الأحكام القديمة مع الجديدة، فإنّ التعهد يبطل وفقا للأحكام المتعلقة بالاتفاقيات المنظمة غير المرخص بها إذا ما ترتب عن ذلك ضرر للشركة ولم تقم الجمعية العامة بتغطيته².

ثانيا : التقنيات الجديدة التي تحيط بالأجور المؤجلة

إنّ قانون 2007 تبنى تقنيات جديدة من أجل شفافية الأجور المؤجلة وتفادي التعسف في منحها. ومن ثم، فإنه أبقى إجراءات الاتفاقيات المنظمة لكنه سعى إلى تطويرها، كما أنّه نص على واجب الإعلام -والذي سيتم تناوله لاحقا-، وعلى العقوبات الناتجة في حالة المخالفة، وهذا ما يجب التعرض له.

¹ A. VIANDIER, *Les engagements d'indemnisation des dirigeants sociaux après la loi n°2007-1223, du 21 août 2007*, op. cit., n°s 54 à 57, pp. 40 à 41.

² Arts. L. 225-42 et L. 225-90 C. com. fr.

أ- ربط الأجر المؤجل بفعالية المدير : إنّ الأجر المؤجل ربط بالنتائج المحققة من طرف المدير، أي بالفعالية والتي تستلزم الكفاءة، إذ نص المشرع الفرنسي صراحة على ربط الأجر المؤجل بفعالية المدير والتي يتم تقديرها بالنظر إلى الجهود المبذولة من قبله وأقدميته ومشاركته في انجاز عمليات أو مشاريع ضخمة لها صدى في الشركة، وكل مخالفة لا يعتد بها.

ويرجع تقدير الفعالية وتحديد معاييرها لهيئات الشركة، بمعنى لمجلس الإدارة ومجلس المراقبة بحسب الحالة، وذلك تحت رقابة الجمعية العامة العادية بصدد الاتفاقيات المنظمة.

وبمناسبة تحديد هذه المعايير والتي تختلف من شركة لأخرى ومن مدير لآخر، فإنّ أحد البرلمانيين قد تخوف من تغليب المعايير المالية أو المرتبطة بمسار البورصة، والتي تعتبر في نظر جانب من الفقه أحسن وسيلة لمعرفة نجاح أو فشل الإدارة من لدن المساهمين المعنيين بالدرجة الأولى. وهكذا من ضمن المعايير المعتمدة يذكر العمل، الاستثمار الخارجي، أوضاع البورصة، أي ارتفاع القيمة أو انخفاضها بين تولى الإدارة وانتهائها والتي جاء بها وزير الاقتصاد الفرنسي¹. هذا فضلا عن ارتفاع رقم الأعمال أو الأرباح، درجة الاستغلال وتخفيض المصاريف، التمويل الشخصي والمديونية، تراجع الاستثمار والأهداف التجارية، وضعية العمل في الشركة، والإنجازات الخاصة مراعاة لمصلحة المؤسسة...².

يتوجب تقدير المعايير بكل موضوعية قبل منح الأجر ولو أنّ ذلك قد يظهر صعبا، وإذا كان من المنطقي وفقا للاقتصاد الرأسمالي تقدير الفعالية بالنظر لمصلحة المساهمين، غير أنّ هؤلاء ليست لهم نفس المصالح، حيث ينبغي التمييز بين ما إذا كان استثمارهم في الأجل قصير أو طويل المدى، أو إذا ما كان هدفهم المساهمة الفعلية في الإدارة أو

¹ Ass. nat., 2^{ème} séance du 13 juillet 2007 cité par Y. PACLOT et C. MALECKI, *Le nouveau régime des rémunérations, indemnités et avantages des dirigeants des sociétés cotées*, op. cit., rejet n°26, p. 2484.

² A. VIANDIER, *Les engagements d'indemnisation des dirigeants sociaux après la loi n°2007-1223, du 21 août 2007*, op. cit., n°18, p. 37. et Y. PACLOT et C. MALECKI, op. cit., n°13, p. 2484.

الحصول فقط على الأموال، وبالتالي في هذه الحالة تقدير المجلس سيختلف عن تقدير الجمعية العامة¹.

إنّ ربط الأجر بالنتائج المحققة فكرة جيدة، إذ لقيت تأييد الهيئات النقابية، ولكن من الناحية العملية يلاحظ أنّ التوجهات الأساسية للشركة تحدد بصفة جماعية من طرف مجلس الإدارة بمقتضى القانون، وعليه هل يعقل مكافأة شخص واحد على ما هو ناتج عن عمل جماعي، بالطبع لا².

هذا ويلاحظ على سبيل المقارنة أنّ المشرع الجزائري قد ربط أجر المدير في المؤسسات العمومية بمعيار الفعالية، أي بالنتائج المحققة³ وذلك ما ظهر خاصة بتوجه الجزائر نحو اقتصاد السوق بعد أخذه لعدة سنوات نظام الاقتصاد الموجه - منذ سنة 1967-، فمديري المؤسسات في ظل هذا النظام لم يكونوا يتحملون المخاطر ولا يتابعون عن النتائج السلبية المترتبة عن إدارتهم⁴. إنّ الفعالية في ظل النظام الليبرالي من المفروض أن يتم تقديرها بالنظر إلى ارتفاع رقم الأعمال، أو الأرباح المحققة، وهذا لا وجود له حسب رأي أحد الباحثين في علم الاقتصاد بالنسبة لأغلبية المؤسسات العمومية الاقتصادية، إذ تحبذ النتائج المحققة في الأجل القصير المدى عوض الطويل المدى كتخفيض عدد العمال ومستوى المديونية. وبعبارة أخرى، فإنّ اهتمامات المدير تنصب فقط على تفادي تفهقر المؤسسة عوض العمل على تطويرها⁵. لكن النتائج المحصل عليها ليست المعيار الوحيد المعتمد عليه لتحديد مستوى الأجر، بل هنالك اعتبارات أخرى بعضها مرتبط بمحيط المؤسسة، كالتنظيم القانوني وسوق العمل، والبعض الآخر له

¹ P. LE CANNU, op. cit., n°34, p. 475.

² A. COURET, *Rémunération des dirigeants sociaux: l'introduction partielle du critère de performance dans la loi*, op. cit., p. 523.

³ تجدر الإشارة إلى أنّ الهيئة الرقابية المتمثلة في مندوب الحسابات لا يمكن احتساب أتعابها في أي حال من الأحوال على أساس النتائج المالية المحققة من الشركة أو الهيئة المعنية وذلك وفقا للمادة 37 من القانون رقم 01-10 المؤرخ في 29 يونيو 2010، المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، السابق ذكره.

⁴ A. MIRAOU, *Le lien entre performances de l'entreprise publique algérienne et rémunération des dirigeants*, Ann. Fac. SÉGC., éd. Dar el gharb, n°1, juin 2002, p. 11.

⁵ A. KOUDRI, *Rémunération du premier dirigeant et gouvernance des entreprises publiques en Algérie*, Rev. écon. et manag, publication de la faculté des sciences économiques et de gestion, n°7, avril 2008, p. 239.

ارتباط بالمؤسسة نفسها كميدان نشاطها وحجمها وأقدميتها، فضلا عن تلك اللصيقة بالمدير في حد ذاته كخبرته، وكذا الدور الذي يلعبه¹.

ب- الإجراءات الجديدة التي تحيط بالأجور المؤجلة في التشريع الفرنسي

إنّ القانون الفرنسي الصادر في 2007 وان أبقى إجراءات الاتفاقيات المنظمة، إلا أنه أجاز ما يسمى بمبدأ الاتفاقيات المنظمة الانفرادية، فمصادقة الجمعية العامة على التعهدات المتخذة والتي خضعت من قبل لترخيص المجلس، هي الآن موضوع قرار خاص بكل مستفيد²، وهي متطلبة لكل تجديد للوكالة التي تمنح عادة لمدة أربع (4) سنوات، هذا الحكم يخالف ما هو وارد في مبدأ الاتفاقيات المنظمة العامة، حيث أن مصادقة الجمعية العامة تخص كل الأجور دفعة واحدة دون تمييز مدير عن آخر.

ويجذر التتويه، إلى أنه على مندوبي الحسابات التأكيد على صحة وصراحة المعلومات المتعلقة بالأجور والمزايا كيفما كان شكلها الممنوحة لكل وكيل في الشركة وذلك في تقريرهم المرفوع للجمعية العامة للمساهمين³، والذي يهدف إلى إنارة الشركاء اثر اتخاذ قرارهم، ويخص كل ما تم دفعه أثناء حياة الشركة، وليس ما يجب دفعه بعد انتهائها، لكن هذا لا يمنع وفقا لتيار من الفقه الفرنسي من تطبيقه في هذه الحالة الأخيرة، وتشمل المراقبة فقط أساس حساب الأجور المؤجلة وأنها مبررة⁴.

إنّ عدم مصادقة الجمعية العامة على الاتفاقية المنظمة الانفرادية لا يؤثر على صحتها، مالم تكن هنالك مخالفة، فالجزء الوحيد هو تحمل المستفيد وكذا أعضاء المجلس النتائج السلبية اللاحقة بالشركة المسيرة من جراء ذلك⁵.

ثالثا : الجزاء المترتب عن مخالفة الأحكام القانونية الجديدة

أول جزاء مترتب عن مخالفة الأحكام القانونية في ظل القانون الفرنسي مستوحى من القواعد العامة، أي الجزاء المتعلق بالاتفاقيات المنظمة، في غياب الترخيص المسبق

¹ A. KOUDRI, *La rémunération des cadres dirigeants des entreprises : qu'en savons nous ? qu'avons-nous a apprendre ?*, op. cit., p. 97.

² Arts. L. 225-42-1 al. 4 et L. 225-90 al. 4 C. com. fr.

³ Art. L. 823-10 al. 2 C. com. fr.

⁴ P. LE CANNU, op. cit., n°40, p. 477.

⁵ Arts. L. 225-41 al. 2 et L. 225-89 al. 2 C. com. fr.

والذي هو سبب لبطلانها لو كانت لها نتائج سلبية بالنسبة للشركة، هذا طبعا ما لم تقم الجمعية العامة بتغطية البطلان. كما يمكن أيضا قيام مسؤولية المعني بالأمر وكذا هيئات الشركة التي منحت بكل حرية التعويض¹، أي في حالة التعسف فيه ولو صادقت الجمعية العامة على الاتفاقية، وقد تترتب كذلك المسؤولية الجزائية على أساس إساءة استعمال أموال الشركة².

هنالك كذلك الجزاء الناجم في حالة قيام مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة بتحديد مقدار الأجر المؤجل دون الأخذ بعين الاعتبار فعالية المدير، فالأجر في هذه الحالة قد يتعرض للبطلان نظرا لمخالفة قاعدة أمره وذلك بناء على طلب الشركة، المساهمين أو دائني الشركة، فالمشرع نص صراحة على أنه تعد محظورة عناصر الأجر والتي لا يرتبط منحها بفعالية المستفيد³. لكن هل يعد هذا البطلان مطلقا أو نسبيا؟

طبقا لجانب من الفقه الفرنسي وقياسا على ما هو عليه الأمر في مجال الاتفاقيات الممنوعة، فإنّ البطلان هنا مطلق، ولو أنّ هذا الجزاء قد يظهر مبالغا فيه بالنسبة لاتفاقية منظمة مسموح بها، فهو أشد من البطلان النسبي المترتب في حالة ضرر لاحق بالشركة⁴.

إنّ المشرع الفرنسي نص أيضا على أنّ الدفع كيفما كان نوعه لا يمكن أن يتم قبل أن يقوم مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة أثناء أو بعد التوقف الفعلي عن الوظيفة بمراعاة احترام الشروط المحددة، بمعنى معيار الفعالية وإجراءات النشر، وإنّ كل دفع مخالف يترتب عليه البطلان المطلق. وتحسب مدة التقادم في هذه الحالة كل ثلاث (3) سنوات بالنسبة لكل دفع، بما أنّه انفرادي، وطبعا يترتب عن البطلان واجب إرجاع المبالغ للشركة وهذا مراعاة لمصلحتها⁵.

¹ Arts. L. 225-41 et L. 225-89 C. com. fr.

² A. VIANDIER, *La soumission des indemnités de départ des dirigeants sociaux à la procédure des conventions réglementées*, J.C.P. éd. E. 2005, II, n°50, p. 1878.

³ Arts. L. 225-42-1 al. 2 et L. 225-90 al. 2 C. com. fr.

⁴ Y. PACLOT et C. MALECKI, *Le nouveau régime des rémunérations, indemnités et avantages des dirigeants des sociétés cotées*, op. cit., n°18, p. 2486.

⁵ Arts. L. 225-42-1 al. 5 et L. 225-90 al. 5 C. com. fr.

المبحث الثاني : مبدأ الإعلام فيما يخص أجر المدير

يختلف التشريع الجزائري عن التشريع الفرنسي كون الأول تطلب فقط إعلام الشركاء¹ بأعلى الأجر المخولة في الشركة بدون أي تحديد، في حين أنّ الثاني لم يكتف بذلك، حيث طور من مبدأ الشفافية وهذا ابتداء من سنة 2001. انطلاقاً من ذلك، سيتم التطرق لمبدأ الإعلام من خلال مطلبين، يخص الأول الإعلام حول أعلى الأجر المخولة للمديرين في التشريعين الجزائري والفرنسي، أما الثاني فيتضمن تطور مبدأ الشفافية في التشريع الفرنسي.

المطلب الأول : الإعلام حول أعلى الأجر المخولة للمديرين في التشريعين الجزائري والفرنسي

تطرق المشرع الجزائري لمسألة الإعلام حول أعلى الأجر المحصل عليها من طرف المديرين وهذا في شركة المساهمة فقط² من خلال مادتين، أولهما المادة 680 ثالثاً

¹ إنّ واجب الإعلام فرضته كذلك بعض التشريعات العربية من بينها التشريع الأردني، إذ على المجلس أن يضع سنوياً تحت تصرف المساهمين قبل انعقاد الجمعية العامة، التي تدعى للنظر في تقرير مجلس الإدارة بثلاثة أيام على الأقل بمقر انعقادها كشفاً تفصيلياً يتضمن البيانات التالية :

1- جميع المبالغ التي حصل عليها رئيس مجلس إدارة الشركة وكل عضو من أعضاء المجلس في السنة المالية أي كانت صورتها سواء مكافأة أو مرتب أو أتعاب، أو بدلات بأنواعها المختلفة، إما قبضها منهم على سبيل العمولة أو مقابل عمل أو استشارة أداها للشركة، مع بيان تفصيلات كل مبلغ.

2- المزايا العينية التي يتمتع بها رئيس مجلس إدارة الشركة وكل عضو من أعضاء المجلس في السنة المالية كالسيارات والمسكن المجاني وما إلى ذلك.

3- المبالغ المخصصة لكل عضو من أعضاء مجلس الإدارة الجالسين والسابقين كمعاش أو احتياطي أو تعويض عن انتهاء الخدمة.

4- المكافآت وأنصبة الأرباح التي يقترح مجلس الإدارة توزيعها على رئيس مجلس الإدارة وكل عضو من أعضاء المجلس..... أنظر المادة 66 من القانون والمادة 220 من اللائحة التنفيذية المذكورة من قبل محمد فريد العريبي، المرجع السالف الذكر، رقم 301، ص 298 .

² أما في باقي الشركات التجارية كشركة التضامن، شركة التوصية البسيطة، الشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة التوصية بالأسهم، فإنّ الأجر يحدد من طرف الشركاء في إطار الجمعيات العامة، وقد يكون مقدار الأجر وطريقة تحديده محدداً مسبقاً في القانون الأساسي للشركة، علماً وأنّ هذا الأخير يخضع لإجراءات الشهر طبقاً لما ورد في المادة 548 من القانون التجاري الجزائري والتي تقضي بأنّه تنشر العقود التأسيسية

من القانون التجاري والتي تنص صراحة على أنه "لكل مساهم أن يطلع خلال الخمسة عشر يوم السابقة لانعقاد الجمعية العامة العادية على ما يلي :

3- المبلغ الإجمالي المصادق على صحته من مندوبي الحسابات والأجور المدفوعة للأشخاص المحصلين على أعلى أجر، مع العلم أن عدد هؤلاء الأشخاص يبلغ خمسة¹.
كما أن المادة 682² من نفس القانون تشير إلى أن حق الاطلاع على الوثائق الوارد ذكرها في المادة السالفة ترجع لكل واحد من المالكين الشركاء للأسهم المشاعة، مالك الرقبة والمنتفع³.

إنّ المادة 680 تطابق في فحواها نوعا ما النص الوارد في التشريع الفرنسي القديم، بمعنى المادة 168 الفقرة الرابعة من قانون 24 جويلية 1966⁴ والذي يعد في الحقيقة اقتباسا من نص وارد في قانون الضرائب الفرنسي الصادر في 12 جويلية 1965⁵.

والمعدلة للشركات التجارية حسب الأوضاع الخاصة بكل من أشكال الشركات وإلا كانت باطلة. تبعا لذلك، فإن كل تحديد أو تعديل للأجر الوارد ضمن نظام الشركة- والذي يستلزم تعديل القانون الأساسي- سيكون محل نشر، مما يمكن الشركاء والغير بصفة عامة من الاطلاع عليه.

¹ Art. L. 225-115- 4° C. com. fr : "Tout actionnaire a droit, dans les conditions et délais déterminés par décret en Conseil d'État d'obtenir communication: 4°- du montant global, certifié exact par les commissaires aux comptes, des rémunérations versées aux personnes les mieux rémunérées, le nombre de ces personnes étant de dix ou de cinq selon que l'effectif du personnel excède ou non deux cents salariés".

² Art. L. 225-118 C. com. fr.

³ لو رفضت الشركة تبليغ الوثائق كليا أو جزئيا جاز للجهة القضائية المختصة التي تفصل في هذا الشأن بنفس طريقة الاستعجال أن تأمر الشركة ببناء على طلب المساهم الذي رفض طلبه بتبليغ هذه الوثائق تحت طائلة الإكراه المالي. المادة 683 ق.ت.ج.

⁴ Devenu art. L. 225-115 -4° C. com. fr .

⁵ إنّ المادة 27 من القانون رقم 65- 566 الصادر في 12 جويلية 1966 سمحت للإدارة الجبائية بممارسة رقابة فعالة على أجور مديري الشركات التجارية، إذ فرضت على المؤسسات أن تذكر في محضر مفصل الأجور المباشرة وغير المباشرة المخولة لخمسة أو عشرة أشخاص المحصلين على أعلى أجر، وذلك بحسب ما إذا كانت تضم أقل أو أكثر من 200 عاملا. وإنّ عبارة أجر الواردة في النص القانوني كان لها معنى واسع، حيث كان يعنى بها كل المزايا المادية، التعويضات، المنح وكذا تسديد المصاريف.

Ph. GERBAY, *Un exemple de la contribution apportée par le droit fiscal au droit des sociétés*, Rev. soc. 1977, p. 19.

وزيادة على ذلك، فإنّ المادة 819 من القانون التجاري الجزائري الواردة في القسم الثالث الخاص بالمخالفات المتعلقة بجمعيات المساهمين في شركات المساهمة قد نصت على أنه "يعاقب بغرامة من 20.000 إلى 200.000 دج رئيس شركة المساهمة والقائمون بإدارتها أو مديروها العامون الذين لم يضعوا تحت تصرف كل مساهم بمركز الشركة أو بمديرية إدارتها السندات الآتي ذكرها في أجل خمسة عشر يوماً السابقة لانعقاد الجمعية العامة العادية السنوية وهي :

د- المبلغ الإجمالي المصادق عليه من طرف مندوبي الحسابات والأجور المدفوعة للأشخاص الذين يتلقون أعلى الأجور باعتبار أنّ عدد الأشخاص يتغير بين 5 أو 10 حسب عدد العاملين الذي يقل أو يتجاوز عن مئتين من ذوي الأجور".

إنّ المادتين 680 و 819 من القانون التجاري والمتعلقة بالعقوبة الجزائية¹ في حالة مخالفة الأحكام القانونية تثيران العديد من الملاحظات :

- تتضمن كلتا المادتين والمتعلقتان بحق اطلاع المساهمين على الوثائق قبل انعقاد الجمعية العامة خطأ ماديا في النص بالصياغة العربية على أساس أنّ النص بالصياغة الفرنسية ورد صحيحا، حيث لا بد في كل منهما استبدال حرف "الواو" بحرف "اللام"، والقول "للأجور المدفوعة للأشخاص..."، فالاحتفاظ بالنص بصياغته الحالية يثير اللبس، بمعنى كما لو كان هنالك مبلغ إجمالي وأجور أخرى مدفوعة للأشخاص المحصلين على أعلى أجر.

- إنّ المادة 680 من القانون التجاري ذكرت فقط أنّ للمساهمين حق الاطلاع خلال خمسة عشر يوماً السابقة لانعقاد الجمعيات العامة العادية على المبلغ الإجمالي المصادق على صحته من مندوبي الحسابات للأجور المدفوعة للأشخاص المحصلين على أعلى أجر وحصرتهم في 5، في حين أنّ المادة 819 من نفس القانون والمتعلقة بمتابعة الهيئات الإدارية في حالة وضعها عراقيل لممارسة حق الاطلاع أوسع، فنصت على أنّ عدد

¹ عن هذا الموضوع، راجع ف. زراوي صالح، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، ماجستير قانون الأعمال، السالفة الذكر.

الأشخاص يتغير بين 5 أو 10 بحسب عدد العاملين، أي إذا كان يقل عن مئتين فالعدد 5، وفي الحالة العكسية 10.

- إنّ لمندوب الحسابات دور رقابي، فهو فقط كشاهد، إذ ليس له إيداء رأيه حول مقدار وطبيعة الأجور الممنوحة للمديرين، لذا يفترض أن يكون على علم بالمبلغ الإجمالي للأجور المدفوعة للأشخاص المحصلين على أعلى أجر حتى يصادق عليه، بمعنى حتى يراقب حسن إعداد الوثائق التي تتضمن أعلى الأجور. وبمناسبة الحديث عن مندوب الحسابات نشير إلى أنّ المادة 25 من القانون رقم 10-01 المتعلق بمهنة الخبير المحاسب، محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد قد فرضت عليه إعداد تقرير خاص حول تفاصيل أعلى خمس تعويضات وذلك دون تحديد إن كان ذلك يخص مديري الشركات التجارية أو غيرهم¹.

- تتضمن المادة 680 من القانون التجاري قصورا، على أساس أنّها ذكرت فقط المبلغ الإجمالي، الأمر الذي سيتعذر معه على المساهمين معرفة التفاصيل الخاصة بالوضعية المالية للمديرين، أي المبلغ المخول بصفة انفرادية لكل شخص اسميا، والذي يقصد به هنا الأجر بمعناه الواسع سواء كان ثابتا أو متغيرا، في شكل تعويض أو منح مختلفة، أو سداد نفقات أو مزايا مادية.

- ذكر المشرع الجزائري، على مثال نظيره الفرنسي، "الأشخاص المحصلين على أعلى أجر"، فهو غير موجه مباشرة للمديرين، من ثم قد يراد بهؤلاء أشخاص آخرين كأحد العمال، محامي الشركة، مستشار، مندوبي الحسابات، كما يتعلق الأمر بالمبالغ المحصل عليها فعلا². ولو أنه بصفة عامة، فإنّ رئيس مجلس الإدارة في شركة المساهمة ذات النظام الكلاسيكي، وأعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات النظام الجديد هم الذين يحصلون عادة على أعلى الأجور.

¹ القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 يونيو 2010، السالف الذكر والذي ألغى في مادته 83 القانون رقم 91-08 المؤرخ في 27 أبريل 1991 والمتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد.

² G. LESIEUR et P. NUGER, *Rémunération des dirigeants : les informations à transmettre*, P. A. 22 octobre 2004, n°212, p. 4.

- حصر المشرع الإعلام على الأشخاص المحصلين على أعلى أجر، مع العلم أن عددهم يتراوح ما بين 5 أو 10 بحسب عدد العاملين، وهذا غير منطقي، فالعدد قد يكون أكبر أو أقل بالنظر إلى حجم الشخص الاعتباري.

كما تجدر الملاحظة إلى أن المشرع الجزائري، على مثال نظيره الفرنسي، وان قام بالنص صراحة في القانون التجاري على وجوب إخبار الشركاء بأعلى الأجر الممنوحة للمديرين، غير أن هنالك هيئات أو أشخاص آخرين لهم حق الاطلاع على الوضع المالي للمدير بصفة مفصلة من بينهم المساهمين المستقبليين، وممثلي العمال في لجنة المؤسسة الذين لهم الحق في حضور جلسات المجلس وكذا الجمعيات العامة بصفة استشارية¹. كما أن لهم نفس حق الاطلاع على الوثائق المخول للمساهمين قبل انعقاد الجمعية العامة العادية السنوية، والتي من بينها تلك التي تتضمن أجور المديرين، ويتم عرضها عليهم في نفس الوقت التي تعرض فيها على مندوبي الحسابات². كما أن لأعضاء لجنة المؤسسة الحق في أن يطلبوا حق الاطلاع على الوثائق وأخذ نسخ منها وفق نفس الشروط المحددة بالنسبة للمساهمين، وهذا في مركز الشركة أو عن طريق إرسالها للعضو الذي قدم الطلب³. ففي الشركات التي تضم على الأقل 300 عامل يتوجب على رب العمل في فرنسا أن يقدم للجان المؤسسة مرة على الأقل في السنة تقريرا عاما مكتوبا حول نشاط الشركة يتضمن تطور الأجر المتوسطة بالساعة أو الشهر، حسب الجنس أو الصنف.....⁴. ويتوجب على رئيس المؤسسة التي تضم على الأقل 300 عامل كذلك أن يعرض للاستشارة على لجان المؤسسة ميزانية الشركة التي تشمل مختلف المعطيات الرقمية لتقدير وضعية المؤسسة والتغيرات التي تمت خلال السنوات الماضية⁵، وتتضمن الميزانية جزء خاص بالأجور والنفقات الثانوية⁶.

¹ المادة 95 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991، السالف الذكر.

Arts. L. 2323-62 et L. 2323-67 C. trav. fr.

² Art. L. 2323-8 C. trav. fr.

³ المادة 94 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1991، السالف الذكر.

Arts. L. 2323-8 ; R. 225-88 et R. 225-89 C. trav. fr.

⁴ Art. L. 2323 -55 C. trav. fr.

⁵ Art. L. 2323 -68 C. trav. fr.

⁶ Art. L. 2323 -17 C. trav. fr.

وهكذا، يستحسن أن يقوم المشرع الجزائري بتعديل الأحكام القانونية لضمان رقابة فعالة، وإزالة الغموض أو التناقضات التي تشوب النصوص القانونية، إذ ينبغي أن يكون الإعلام منصبا على الأجور الممنوحة للمديرين بصفة انفرادية وليس إجمالية، مع بيان مصدر أجرهم، - بمعنى تبيان ما إذا كان ناتجا عن ممارسة وكالة أو عقد عمل وذلك في حالة الجمع-، وكذا طريقة تحديده حتى يكون الشركاء على دراية كاملة بالسياسة المطبقة فيما يخص أجور المديرين في الشركة.

المطلب الثاني : تطور مبدأ الشفافية في التشريع الفرنسي

لم يرق المشرع الجزائري بتعديل الأحكام التي تخص أجور مديري الشركات التجارية، إذ ظلت النصوص القانونية السابقة سارية المفعول، مما يدل على نوع من الجمود، رغم أنه في الحقيقة معظم الأحكام مقتبسة عن التشريع الفرنسي والذي قام بعدة تعديلات فيما يخص القواعد التي تهم أجور المديرين ولا سيما مسألة الإعلام، حيث أن القانون رقم 2001-420 الصادر في 15 ماي 2001 المتعلق بالتنظيمات الاقتصادية الجديدة والذي تبعته جملة من التعديلات يعد - وكما سبق ذكره من قبل- أول من طور مبدأ الشفافية فيما يخص أجور مديري الشركات التجارية، حيث نص صراحة على أن التقرير السنوي الذي يقدمه مجلس الإدارة أو مجلس المديرين بحسب الحالة للجمعية العامة العادية وذلك في إطار المصادقة على حسابات السنة المالية، والذي ستظهر من خلاله الوضعية المادية والنتائج المحققة من لدن الشركة، يجب أن يتضمن الأجور الإجمالية والمزايا كيفما كان نوعها المخولة أثناء السنة المالية لكل وكيل في الشركة، أي لهيئات الإدارة والتسيير، كما أن عليه أن يبين مقدار الأجور والمزايا كيفما كان نوعها الممنوحة من قبل الشركات المراقبة¹.

إن معرفة الأجور تفترض الاطلاع على المزايا الأخرى كيفما كانت والتي يقصد بها كما سبق القول تلك المدفوعة نقدا أو المزايا المادية كسيارة الوظيفة، المسكن، التأمين،

¹ Art. L. 225-102-1 als. 1 et 2 C. com. fr : "Le rapport visé à L'article L. 225-102 rend compte de la rémunération totale et des avantages de toute nature versés, durant l'exercice, à chaque mandataire social..."

Il indique également le montant des rémunérations et des avantages de toute nature que chacun de ces mandataires a reçu durant l'exercice de la part des sociétés contrôlées au sens de l'article L. 233-16."

مصارييف الدفاع أمام القضاء مثلا، حيث لا يمكن الاستناد إلى عبارة "مدفوعة" لاستبعاد المزاييا المادية، على أساس أن الفقرة الثانية من النص القانوني أدرجت عبارة المحصل عليها فيما يخص الشركات المراقبة، مما قد ينجم عنه تناقض، بمعنى إدراج المزاييا المادية في الفقرة الثانية واستبعادها في الفقرة الأولى لكون المزاييا المادية لا تدفع¹.

والمزاييا كيفما كان نوعها يراد بها كذلك منح سندات رأس المال، سندات الدين²، التقاعد التكميلي في نهاية الوظيفة، خيار الاكتتاب وشراء الأسهم رغم خضوع هذه المزاييا كذلك للتقرير الخاص هي والمنح³ المجاني للأسهم⁴.

يطبق النص على كل وكيل في الشركة، فالإعلام أصبح اسميا ولم يعد إجماليا كما كان الأمر سابقا في إطار قانون 1966، والوكيل يقصد به في شركة المساهمة كل من أعضاء مجلس الإدارة، أعضاء مجلس المديرين، رئيس مجلس الإدارة، المديرين العامين، المدير العام المفوض، وكذا مسيري شركة التوصية بالأسهم⁵.

وبالنسبة للأجر المخول للشخص المعنوي القائم بالإدارة رأت المنظمة الوطنية للشركات المساهمة⁶ ضرورة التمييز بين حالتين :

- الحالة الأولى: لا يمكن أن يظهر الأجر الممنوح من لدن الشخص المعنوي القائم بالإدارة للممثل الدائم في تقرير التسيير للشركة المسيرة.

¹ A. COURET, *L'amélioration des droits des actionnaires, la loi NRE et le droit des sociétés*, Montchrestien, 5 octobre 2001, n°24, p. 69 et L. AMIEL-COSME, op. cit., n°74, pp. 13 et 14.

² Art. L. 225-102-1 C. com. fr : "...(ord. n°2004-604 du 24 juin 2004, art. 51-II) « Y compris sous forme d'attribution de titres de capital, de titres de créances ou de titres donnant accès au capital ou donnant droit à l'attribution de titres de créances de la société ou des sociétés mentionnées aux articles L. 228-13 et L. 228-93.»"

³ Arts. L. 225-184 et L. 225-197-4 C. com. fr.

⁴ يفلت تعويض الترحيب من مبدأ الاتفاقيات المنظمة ضمانا لفعالية وسرعة اتخاذ قرار التوظيف، بيد أنه يبقى خاضعا لمبدأ الشفافية، رغم أن البعض في الفقه الفرنسي رأى إمكانية التخلي عن ذكره في النص القانوني، مادام أن هذا الأخير أشار لضرورة التطرق للأجور كيفما كان نوعها الممنوحة أثناء السنة المالية، مما يسمح بإدراج تعويض الترحيب ضمنها.

G. BORD, op. cit., p. 57.

⁵ L. AMIEL-COSME, op. cit., n°71, p. 13.

⁶ A.N.S.A, Comité juridique, réunion du 15 mai 2002, cité par F. LEFEBVRE, *Rémunération de la personne morale administrateur : informations à étendre au représentant permanent ? Loi NRE*, B.C.F.E. juillet 2002, n°3697, p. 17.

- الحالة الثانية: بالنسبة للأجر الممنوح من قبل الشركة المسيرة

أ- يقتصر الإعلام بالنسبة للأجر المخول للشخص المعنوي القائم بالإدارة، على الأجر المخول للشخص المعنوي باعتبار أن الأجر الممنوح للممثل الدائم الشخص الطبيعي يرتبط بوكالة التمثيل بين القائم بالإدارة الشخص الاعتباري والممثل الدائم فقط.

ب- بالنسبة للأجر الممنوح مباشرة للممثل الدائم

1- يتم التصريح بالأجر المخول على أساس الوكالة، في تقرير التسيير للشركة المسيرة، ولا يشترط ذكر الأجر الممنوح من قبل الشخص المعنوي القائم بالإدارة، ما لم يرتبط بهدف الشفافية في الشركة المسعرة.

2- أما الأجر الذي يرتبط بعقد العمل أو بمزايا خاصة، بمعنى شخصية، فهو من حيث المبدأ لا يخضع لواجب الإعلام، لكن من الأفضل الإشارة إليه في تقرير التسيير للشركة المسيرة المسعرة في البورصة.

إنّ قانون 2001 تم تكملته بموجب قانون 2005 للثقة والاقتصاد السالف ذكره أعلاه، والذي يخص الأجر المؤجلة، أي التي تعود للمدير في نهاية الوظيفة، وهذا لسد النقص الذي شاب الإعلام لأنه كان يخص فقط الأجر المدفوعة أثناء السنة المالية، مما أدى إلى تبني التحليل الضيق واستبعاد المضلات الذهبية وحتى المزايا المادية. لكن قبل ذلك، فإنّ قانون 2003 الصادر في أول أوت¹ الخاص بالأمن المالي حصر مبدأ الشفافية على الأجر التي تمنحها الشركات المسعرة في البورصة وفروعها غير المسعرة والفروع الفرنسية للشركات الأجنبية المسعرة في سوق منظمة. فببساطة لم تكن الشركات غير المسعرة خاضعة لواجب الإعلام فيما يتعلق بأجر المديرين، أي لم تكن هنالك ضرورة

¹ La loi n°2003-706 du 1^{er} août 2003, sur la sécurité financière intéressant le droit des sociétés, J.O.R.F. du 2 août 2003, n°177, p. 13220, a complété l'article L . 225-102-1 C. com. fr., l'alinéa 2 de cet article stipule : "Il indique également le montant des rémunérations et des avantages de toute nature que chacun de ces mandataires a reçu durant l'exercice de la part des sociétés contrôlées au sens de l'article L. 233-16 ou de la société qui contrôle, au sens du même article, la société dans laquelle le mandat est exercé. "

لذكرها في تقرير التسيير المقدم سنويا للجمعية العامة، بشرط أن لا تكون مراقبة من طرف شركة تعد أسهمها قابلة للتداول في سوق منظمة¹.

وباختصار، فإن وكلاء الشركات المسعرة سيرون أجورهم الإجمالية والمزايا كيفما كان نوعها المدفوعة أثناء السنة المالية واردة في تقرير التسيير ليس فقط في الشركات التي يتولون تسييرها أو التي تراقبها، وإنما كذلك في الشركة التي تراقب² تلك التي تمارس فيها وكالة المدير، وهذه النقطة لم يتعرض لها قانون 2001 مما أدى إلى التجاوزات من طرف الشركات³. أما الشركات غير المسعرة، فتبقى خاضعة للنص الذي يفرض ذكر الأجور الإجمالية التي جاء بها قانون 1966.

تنص المادة 9 من قانون 26 جويلية 2005 على أن "التقرير-بمعنى التقرير السنوي الذي يقدمه مجلس الإدارة أو مجلس المديرين حسب الحالة للجمعية العامة- يصف مع التمييز بينها العناصر الثابتة، المتغيرة والاستثنائية المكونة للأجر والمزايا، وأيضا المعايير التي تم على أساسها حسابها أو الظروف التي تم على ضوءها تحديدها. كما أنه يحدد المزايا كيفما كان شكلها الممنوحة من قبل الشركة لصالح وكلائها والمتعلقة بعناصر الأجر، التعويضات أو المزايا المحصل عليها أو المفروض الحصول عليها نتيجة لممارسة، انتهاء أو تغيير الوظيفة أو لاحقا لها، فالإعلام عليه أن يوضح طرق تحديد هذه التعهدات..."⁴.

ولضمان التطبيق الحسن للأحكام الواردة ضمن قانون 2005، فإنّ المشرع الفرنسي ربطها بعقوبات، حيث نص على أنه ما عدا حالة حسن النية، فإنّ الدفع الذي يتم والتعهدات المأخوذة دون مراعاة واجب الشفافية يمكن أن تبطل⁵. فالقاضي في هذه الحالة

¹ السوق المنظمة المعترف بها بهذه الصفة في الاتحاد الأوروبي هي المعنية بالإعلام، وبالتالي الفروع الفرنسية لشركة مسعرة في أمريكا يمكن أن لا تخضع لهذا الالتزام.

A.N.S.A, *Publication des rémunérations des dirigeants- rémunérations reçues de la société contrôlante - filiales des sociétés cotées à l'étranger*, Comité juridique, réunion du 3 décembre 2003, n°04-010, p.3.

² Art. L. 233-16 C. com. fr.

³ H. LE NABASQUE, *Commentaire des principales dispositions de la loi n°2003-706 du 1^{er} août 2003 sur la sécurité financière intéressant le droit des sociétés*, op. cit., n°185, p. 859.

⁴ Art. L. 225-102-1 al.3 C. com. fr.

⁵ Art. L. 225-102-1 al. 3 C. com. fr : " Hormis les cas de bonne foi, les versements effectués et les engagements pris en méconnaissance des dispositions du premier alinéa peuvent être annulés."

له سلطة تقديرية للحكم بالبطلان أم لا، كما تقع حجية الإثبات على عاتق مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، وإذا ما حكم بالبطلان فعلى المعني بالأمر إرجاع المبالغ المدفوعة والمزايا المقدمة وتقع مصاريف الدعوى على عاتق المدعي¹.

علاوة على ذلك، لكل معني بالأمر طبقا لتيار من الفقه الفرنسي أن يطلب من القاضي الاستعجالي بإلزام مجلس الإدارة أو مجلس المديرين حسب الحالة، تقديم المعلومات الخاصة بالأجر لوكلاء الشركة، وتقع المصاريف القضائية على عاتق مجلس الإدارة أو مجلس المديرين².

وانّ التقرير السنوي لشركة غير مسعرة فرع لشركة مسعرة لا يلزم بذكر التعهدات فيما يخص انتهاء وكالة أحد المديرين، الذي يعد في الوقت ذاته وكيلًا في الشركة الأم إذا ما أخذ التعهد من قبل هذه الأخيرة أو شركة أخرى تابعة للمجموعة، هذا طبعًا ما لم تقدم الشركة الفرع غير المسعرة مقابلًا لهذا التعهد سواء ماليًا أو عينيًا، كتقديم خدمات تكمن مثلًا في المساعدة التقنية أو مهام من المفروض أن تقع على عاتق الشركة التي تعهدت، فالمساعدة لها دائمًا عواقب ولو غير مباشرة على حسابات الشركة³.

هذا وانّ النص جاء عامًا، حيث تطرق للتعهدات كيفما كان نوعها المأخوذة من قبل الشركة لصالح وكلائها، فهو ليس مرتبطًا بسنة مالية معينة، فالإعلام يتم في كل تقرير لاحق لدخول قانون 2005 حيز التنفيذ حتى ولو أخذت التعهدات سابقًا⁴، بمعنى الإعلام يشمل التعهدات الجديدة التي اتخذت أثناء السنة المالية وأيضا تلك الموجودة والتي أبرمت خلال سنوات مالية سابقة.

وطبقا لإجابة وزارية، فإنّ الأحكام الصادرة إلى غاية 2005 كافية فيما يخص شفافية الأجر المؤجلة التي ترجع لمديري الشركات التجارية المسعرة، وبالتالي من غير الضروري وضع أحكام جديدة⁵. لكن المشرع الفرنسي لم يقف عند هذا الحد، بل أدخل

¹ D. SCHMIDT, *L'amendement HOUILLON sur la transparence des rémunérations des dirigeants sociaux*, D. 2005, n°22, p. 1347.

² G. BORD, op. cit., p. 58 et J. BÉGUIN et G. NOTTÉ, *Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie "Loi BRETON"*, J.C.P. E.A. 2005, II, n°1460, p. 1641.

³ F. LEFEBVRE, *information sur les rémunérations des dirigeants*, B.R.D.A. 2006, n°7, p. 4.

⁴ A.N.S.A, Comité juridique, Réunion du 9 novembre 2005, op. cit., p. 2.

⁵ Rép. min., JO. déb. Ass. nat. 28 février 2006, p. 2137.

تعديلات أخرى وهذا ما تحقق في 2007 و 2008. فالمرسوم رقم 448-2008 الصادر في 7 ماي 2008 بين طرق تطبيق الأحكام الخاصة بنشر الأجرور المؤجلة¹ والتي أخضعها المشرع الفرنسي كما سبقت الإشارة لإجراءات الاتفاقيات المنظمة. فقام بإدخال مادتين في القانون التجاري في الجزء التنظيمي. وعلى ذلك، فإنّ الترخيص المخول من لدن المجلس ينشر عبر شبكة الانترنت للشركة المعنية وذلك في مهلة خمسة (5) أيام كحد أقصى بعد اجتماع مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، كما أنّ قرار المجلس والذي يرى هل تم احترام شرط الفعالية أو الكفاءة ينشر حسب نفس الشروط والمهل، ويمكن الاطلاع عليه عبر الشبكة على الأقل إلى غاية الجمعية العامة المقبلة².

وفيما يتعلق بدخول المرسوم حيز التنفيذ، فإنّ اللجنة الوطنية لشركات المساهمة اعتبرت أنّ المرسوم لم يتضمن حكما خاصا بدخوله حيز التنفيذ، فهو إذن سيطبق بصفة مباشرة ودون أثر رجعي. من ثم، لو أخذ الترخيص قبل نشر المرسوم، بمعنى 11 ماي 2008، فإنّ مهلة خمسة (5) أيام لا يمكن أن تبدأ في السريان، لكن وبما أنّ القانون والمرسوم ينيان صراحة على واجب النشر، فلا بد في هذه الحالة من إجرائه في أقرب الآجال³. ويجب أن يكون النشر واضحا بالنسبة للمساهمين فيما يخص طبيعة التعهدات المأخوذة من طرف الشركة أو شركة تابعة للمجموعة، وأيضا حول شروط الفعالية التي تعد المقابل، وبالتالي ليس هنالك داعي لذكر تقرير المجلس بالتفصيل⁴.

¹ Arts. L. 225-42-1 al. 3 et, dans le même sens, L. 225-90-1 al. 3 C. com. fr : "L'autorisation donnée par le conseil en application de l'article L. 225-38 est rendue public selon les modalités et dans les délais fixés par décret en Conseil d'État". L'alinéa 5 de ces deux articles précise que : " cette décision est rendue publique selon des modalités et dans les délais fixés par décret en Conseil d'État. Tout versement effectué en méconnaissance des dispositions du présent alinéa est nul de plein droit."

² Art. R. 225-34-1 C. com.fr : "L'autorisation mentionnée au troisième alinéa de L. 225-42-1 est publiée sur le site Internet de la société concernée dans un délai maximum de cinq jours suivant la réunion du conseil d'administration au cours de laquelle elle a été délivrée. Elle y est consultable pendant toute la durée des fonctions du bénéficiaire.

La décision mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 225-42-1 se prononçant sur le respect des conditions prévues au deuxième alinéa de ce même article et sur le versement est publiée sur le site Internet de la société concernée dans un délai maximum de cinq jours suivant la réunion du conseil d'administration au cours de laquelle elle a été prise. Elle y est consultable au moins jusqu'à la prochaine assemblée générale ordinaire". V. aussi dans le même sens et concernant les membres du directoire, art. R. 225-60-1 C. com. fr.

³ A.N.S.A, *Publicité des rémunérations différées (décret n°2008-448 du 7 mai 2008)*, Comité juridique, réunion du 4 juin 2008, n°08-023, pp. 2 et 3.

⁴ Idem.

لكن هل يؤدي عدم احترام أجل النشر إلى البطلان؟

في إجابتها، فإن اللجنة القانونية الوطنية لشركات المساهمة¹ اعتبرت أنّ التأخير بيوم أو يومين يمكن تقبله، غير أنّه بالنسبة لمسألة حساسة كهذه من الأحسن توخي الحذر، فالنص واضح بقوله أنّ كل دفع دون احترام أحكام الفقرة الخامسة يعتبر باطلاً بحكم القانون².

ويراد بشبكة الانترنت للشركة المعنية الشركة المسعرة، حتى ولو كانت الشركة التي تدفع المزايا شركة أخرى مراقبة من طرفها أو تراقب هذه الأخيرة³.

إنّ مبدأ الشفافية لم يتعرض له فقط القانون التجاري، إذ أنّ قانون النقد والقرض الفرنسي قد أشار إلى أنّ الأشخاص المعنوية التي يوجد مقرها بفرنسا والتي تعدّ سندات قابلة للتداول في سوق منظمة عليها نشر المعلومات أو المعطيات الخاصة بالقواعد أو المبادئ المعمول بها لتحديد الأجر أو المزايا كيفما كان نوعها الممنوحة لوكلاء الشركة⁴، والتي يبينها التقرير الخاص لرئيس مجلس الإدارة أو المراقبة في شركة المساهمة وفقاً لقانون الشركات الفرنسي⁵. وهذا النشر يتم كذلك وفقاً للشروط الموضوعية من لدن هيئة السوق المالية، فأحكام هذا النظام⁶ تشير إلى أنّ التقارير المذكورة أعلاه يتم نشرها عبر

¹ A.N.S.A, Comité juridique, réunion du 4 juin 2008, op. cit., p. 5 : " Pour le Comité juridique,certes , un léger retard d'un jour ou deux semble être tolérable au regard de la nullité, mais sur une question désormais très sensible, il convient d'être extrêmement prudent, le texte étant très clair : tout versement effectué en méconnaissance des dispositions du présent alinéa est nul de plein droit."

² Arts. L. 225-42-1 al. 5 et L. 225-90-1 al. 5 C. com. fr : "...Tout versement effectué en méconnaissance des dispositions du présent alinéa est nul de plein droit..."

³ B. DONDERO, *Décret d'application complétant l'encadrement des parachutes dorés par la loi TÉPA (décret n°2008-448 du 7 mai 2008 pris pour l'application des arts. L. 225-42-1 et L. 225-90-1 C. com. fr. relatif à la publicité des rémunérations différées)*, R.T.D. com. juillet – septembre 2008, p. 584, spéc. p. 586.

⁴ Art. L. 621-18-3 C. mon et fin. fr: "Les personnes morales ayant leur siège statutaire en France et dont les titres financiers sont admis aux négociations sur un marché réglementé rendent publique les informations requises par les sixième, septième, huitième et neuvième alinéas de l'article L. 225-37 du code de commerce et par les septième, huitième et dixième alinéas de l'article L. 225-68 ainsi qu'à l'article L. 226-10-1 du même code....."

⁵ Arts. L. 225-37 al. 9 et L. 225-68 al. 9 C. com. fr.

⁶ Art. L. 222-9 du règlement général de l'AMF : "Les sociétés anonymes dont le siège est situé en France et dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé rendent public, selon les modalités fixés à l'article L. 221-3, les rapports mentionnés aux articles L. 225-37, L. 225-68 et L. 225-235 du code de commerce au plus tard le jour du dépôt au greffe du tribunal de commerce du rapport mentionné à l'article L. 225-100 du code de commerce. "

شبكة الانترنت¹ كأخر أجل يوم إيداع تقرير التسيير لدى كتابة ضبط المحكمة التجارية، والذي أعده مجلس الإدارة أو مجلس المديرين للجمعية العامة العادية السنوية².

وختاماً، يلاحظ أنّ المشرع الفرنسي قد سبق المشرع الجزائري وهذا في ظل حركة التعديلات التي شهدتها في السنوات الأخيرة وخاصة فيما يخص الشركات المسعرة بالنسبة للأجور المؤجلة، إذ كان على المشرع الجزائري وعلى سبيل الحيطة مواكبة التطورات والاهتمام أكثر بأجور مديري الشركات المسعرة رغم قلتها من الناحية العملية، خاصة وأنّ مسألة الأجر قد يكون لها تأثيراً سلبياً أو إيجابياً على مصلحة الشركة، الشركاء وغير بل وعلى الاقتصاد الوطني.

الفصل الثاني : المراقبة الخارجية للأجر الممنوح للمدير

إنّ الأجور المبالغ فيها للمديرين من شأنها أن تؤثر أو تززع الثقة في الشركات التجارية، وتؤدي أيضاً إلى المساس بالاستثمار وبمصلحة الشركة، وخاصة إذا لم تكن لها علاقة تماماً بازدهارها وتطورها ولا بالجهد والوقت المخصص للإدارة، إذ هي ستعبر في الحقيقة عن أجر نظير جمود أو فشل المدير والذي قد يستغل في بعض الأحيان وضعيته في الشركة لكونه مالكا للأغلبية مثلاً أو مستفيداً من مسانبتها ليخول نفسه أجوراً مبالغاً فيها تنقل كاهل الشخص المعنوي. لذا، فإنّه من الضروري وضع حد للتجاوزات وتفاديهما، خاصة وأنّ المشرع الجزائري على مثال نظيره الفرنسي اهتم بمسألة الأجر في شركات الأموال وبالضبط شركة المساهمة والتي يلاحظ فيها وجود قواعد أمرّة منظمة لمعظم النقاط التي تهم الشخص الاعتباري، في حين أنّه في شركات الأشخاص بصفة عامة تلعب إرادة الأطراف دوراً هاماً.

لم يحدد القانون التجاري الجزائري صراحة الجزاء المترتب عن المبالغة في تحديد أجر الهيئات الإدارية، إلا أنّه لا مانع بالنسبة للقاضي والذي له دوراً في مراقبة الأجر من تطبيق العقوبات المقررة في حالة الخطأ في التسيير، التعسف في الأغلبية، إساءة استعمال

¹ Art. L. 221-3 du règlement général de l'AMF : "...l'émetteur met en ligne sur son site Internet les informations réglementées dès leur diffusion..."

² Art. L. 225-100 C. com. fr.

أموال الشركة أو بصفة عامة مخالفة القواعد الخاصة التي تنظم الشركات التجارية، وذلك مراعاة لمعايير معينة.

فضلا عن ذلك، ونظرا لكون الأجر المخول للمدير معرض للضريبة على الدخل في يد المستفيد، ولكنه يفلت أحيانا من الضريبة على أرباح الشركة، أي أنه يخضع للخصم على أن لا يكون مبالغا فيه، فإنّ إدارة الضرائب هي الأخرى عليها أن تتولى عملية المراقبة وهذا حفاظا على مصلحة الخزينة العامة بالدرجة الأولى.

على هذا الأساس، يجب التطرق للمراقبة الخارجية، أي من لدن هيئات لا تنتمي إلى الشخص المعنوي وذلك من خلال مبحثين، يهتم المبحث الأول بدراسة مراقبة الأجر من طرف القاضي، أما المبحث الثاني فيتناول مراقبة الأجر من طرف إدارة الضرائب.

المبحث الأول : مراقبة الأجر من طرف القاضي

قد تتعرض أجور مديري الشركات التجارية لمراقبة القضاء إذا ما ثار نزاع بشأنها وعرضت عليه المسألة بناء على طلب الطرف الذي يعنيه الأمر، فالقاضي وان كان لا يحق له التدخل في التسيير لكون الشركاء أدرى بمصلحتهم من الغير، بيد أنه بإمكانه تقدير مدى انتظامها وكذا الطابع العادي أو المبالغ فيه للأجر وهذا بناء على معايير مختلفة. وطبعاً، فإنّ كل مخالفة تعرض مرتكبها لعقوبات متغيرة مستمدة من نصوص قانون الشركات. انطلاقاً من ذلك، يتعرض المطلب الأول لمعايير تحديد الأجر المبالغ فيه، أما المطلب الثاني فيشمل الآثار المترتبة عن الأجر المبالغ فيه.

المطلب الأول : معايير تحديد الأجر المبالغ فيه

إنّ التوصل إلى الطابع المبالغ فيه للأجر يفترض دائماً الرجوع لمعايير معينة، فالتعسف يكمن في تجاوز الحدود والذي ينجم عنه اعتبار الأجر غير عادي، لكن لم يقم القانون التجاري الجزائري ولا الفرنسي بتبيان القواعد التي يمكن الاعتداد بها في هذه الحالة رغم أنّهما وفي نصوص متفرقة يشيران دائماً إلى مصلحة الشركة. من ثم، ينبغي الرجوع للفقهاء والقضاء الفرنسي وذلك نظراً للتشابه الموجود نوعاً ما بين النصوص القانونية الجزائرية والفرنسية، وقلة الاجتهاد الجزائري والأحكام القضائية المنشورة فيما

يخص مسألة الأجر. على العموم، فإنّ القضاء الفرنسي جاء بمعايير متعددة والتي تصلح لتقدير الطابع الكمي والنسبي للتعسف، غير أنّه لم يتوقف عند هذه المقارنة، حيث أنّه يعتمد كذلك على النتائج السلبية للدفع وخاصة بالنسبة لمصلحة الشخص المعنوي، فهو يجمع بين مجموعة من المعايير والتي ستنتصب عليها الدراسة التالية.

أولاً : المعيار الداخلي، أي الوضعية الاقتصادية للشركة

يتطلب تقدير الطابع المبالغ فيه للأجر في الحالة الأولى المقارنة بين مقداره والوضعية المالية للشخص الاعتباري، أي على عناصر معينة والتي تشكل مصدراً بالنسبة له كالأرباح المحققة¹، أهمية رأس المال²، رقم الأعمال وتطوره الايجابي نوعاً ما³، أما في الحالة الثانية، فالطابع المبالغ فيه للأجر يظهر من خلال وضعية الشركة بصفة إجمالية كحالتها أو إمكانياتها المالية⁴، تفهقر ماليتها أو وضعيتها المزرية⁵.

فالطابع المبالغ فيه للأجر يظهر بسهولة من خلال الوضعية المتفهرة للشخص المعنوي أو أنّه في حالة توقف عن الدفع، فالأجور المرتفعة غير مناسبة في هذه الحالة وتشكل خطراً للشركة ولدائنيها. وبالعكس، فإنّه يصعب إقامة الدليل على وجود أجور مرتفعة إذا لم يكن هنالك ما يدل على الوضعية الاقتصادية المزرية، فالقاضي ليس له في الحقيقة التدخل في التسيير لأنّ ذلك من صلاحيات هيئات الشركة والتي لها الحرية الكاملة في تحديد الأجر الذي تراه ملائماً⁶.

ثانياً : الخدمات المقدمة من لدن المعني بالأمر

يستعمل هذا المعيار بصفة مجتمعة مع الأول، فتقدير الطابع المبالغ فيه يتم بالنظر

¹ Com., 3 mars 1987, préc. : " l'engagement envers le dirigeant bénéficiaire de la rémunération concernée n'étant pas non plus excessif par rapport tant aux bénéfices réalisés par la société qu'à la masse des salaires versés à son personnel."

² Paris, 26 juin 1998, R.J.D.A. 1998, n°1370.

³ Riom, 15 novembre 1989, cité par F. GARRON, *La rémunération excessive des dirigeants de sociétés commerciales*, Rev. soc. 2004, n°91, p. 448, spéc. n°9, p. 801, rejet n°19.

⁴ Com., 2 juin 1987, cité par F. GARRON, op. cit., rejet n°26.

⁵ Crim., 9 mai 1973, Rev. soc. 1973, p. 696, note B. BOULOC et D. 1974, p. 271, note B. BOULOC.

⁶ V. arrêts cités par Y. MULLER-LAGARDE et M. DELHOME, *Rémunération excessive du dirigeant social : quelles sanctions pénales ?*, R.F.C. février 2009, n°41.

إلى العمل الفعلي المؤدى من قبل المدير¹ والذي يؤدي غيابه إلى اعتبار المبالغ المخولة أو المزايا المقدمة تحويلا لأموال الشركة لا اجرا، وهذا مهما كانت الوضعية الاقتصادية للشخص المعنوي.

ويقدر القضاء الفرنسي العمل الفعلي للمدير بالنظر لعناصر مختلفة كمسؤولياته، سنه، كفاءته أو مؤهلاته، شهادته²، نتائج التسيير³ وكذا مجموعة الأجر الممنوحة لعمال الشركة أو الأجر المعمول بها في الوظائف الشبيهة في مؤسسات المنطقة⁴. هذا، وان محكمة النقض الفرنسية وضحت صراحة دور المدير في التقاعد التكميلي، فاعتبرت أنه لا يعد اجرا تكميليا إلا إذا توافرت شروط معينة وهي أن يكون نظير خدمات خاصة مقدمة للشركة من لدن المدير أثناء ممارسة وظائفه، أن يكون متناسبا وهذه الخدمات، وأن لا يشكل عبئا ثقيلًا بالنسبة للشخص الاعتباري، وفي غياب ذلك فإن التقاعد لا يعتبر اجرا ولكن تعويضا خاصا⁵. وفي تبريره لهذه النقطة، فإن جانبا من الفقه الفرنسي رأى أن الأجر يتوقف أن يكون اجرا ليتحول إلى دخل ناتج عن رأس المال أو اقتطاع من الأرباح، وهذا ما من شأنه المساس بحقوق المساهمين ويشكل خطرا بالنسبة للشركة⁶.

إنّ المعيار الأول يكمل الثاني، حيث أنه لا يكفي قيام المدير بتقديم خدمات فعلية للشركة حتى يكون الأجر عاديا، وإنما لا بد أن يتناسب مع القدرات المالية للشركة ولا يتقل كاهلها أو يؤثر على مصلحتها، وقد أشير لمعيار الخدمات المقدمة صراحة في كل من قانون الضرائب الجزائري⁷ والفرنسي⁸.

¹ Crim., 12 décembre 1994, Bull. Joly soc. 1995, n°150, p. 427 : " doit être déclaré coupable d'abus de biens sociaux le président d'une société ...qui a perçu des indemnités et des remboursements de frais, correspondant à des prestations fictives, de telle sorte que sa rémunération devenait manifestement excessive au regard de son activité effective dans l'entreprise. "

² V. Arrêts cités par Y. MULLER-LAGARDE et M. DELHOME, op. cit., n°42.

³ Riom, 15 novembre 1989, préc.

⁴ Grenoble, 6 mai 1964, D. 1964, p. 783, note A. DALSACE.

⁵ Com., 24 octobre 2000, préc.

⁶ G. LYON-CAEN, op. cit., n°s 12 et 13, p. 165.

⁷ المادتان 145 و 168 ق.ض.ج.

⁸ Art. 39-1-1 C. G. I. fr.

ثالثا : معيار الضرر كأساس لتحديد الأجر المبالغ فيه

يعتبر الضرر احد المعايير الرئيسية للتعسف في قانون الشركات¹، فهو ناتج بصفة عامة إما عن قرار أو تصرف مخالف لمصلحة الشركة، أو المساس بالقواعد الرئيسية لوجودها وسيرها. فالأجر يكون ناتجا عن قرار مخالف لمصلحة الشركة كما هو الأمر مثلا في حالة قيام الهيئة المختصة بتحديد الأجر في مصلحة المدير والذي له أغلبية الأصوات، ففي هذه الحالة يتعلق الوضع بالتعسف في الأغلبية² والذي يلحق ضررا بالشخص المعنوي. ويعد الأمر كذلك أيضا عندما يؤدي دفع الأجر إلى التأثير على الوضعية المالية للشخص المعنوي، أي يصبح معرضا لمشاكل مالية وفي بعض الأحيان للإفلاس أو التسوية القضائية، أو عندما يشكل إساءة لاستعمال أموال الشركة³.

قد ينتج الضرر كذلك عن مخالفة القواعد الرئيسية لوجود الشركة كالمساس بمبدأ المساهمة في الأرباح أو الخسائر، وبالتالي نية الاشتراك⁴، أو كذلك بسيرها، ففي مثل هذه الحالة القرارات التي تحدد أجور المديرين تؤثر على الشركة. وهكذا، يقدر الطابع المبالغ فيه للأجر بالنظر إلى مبدأ العزل في أي وقت لمديري الشركات التجارية، فالقضاء الفرنسي⁵ بصفة عامة يبطل البنود أو القرارات التي تحدد تعويض خروج جزافي أو معاش تقاعد، أو التي تنص على إعادة تولي المدير وظيفة أخرى في الشركة، وذلك في الحالة التي يعد فيها عبئا ماليا بالنسبة لها يجعلها تتراجع عن اتخاذ قرار العزل، وذلك نظرا للضرر الناشئ، إذ هنالك مساس بمبدأ العزل الحر.

¹ إن الضرر الناتج تجاه الشركة غير مهم بالنسبة لإدارة الضرائب، إذ أنّ الأهم هو الضرر الذي يلحقه المكلف بالضريبة، أي المستفيد بالخرينة العامة.

² في الشركات التجارية بصفة عامة تؤخذ القرارات في إطار الجمعيات العامة أو في ظل مجلس الإدارة بالأغلبية ولا يبقى أمام الأقلية إلا الرضوخ لما توصلت له، لكن هذا لا يعني خضوعها كلياً، حيث تم حمايتها على أساس قاعدة التعسف في الأغلبية والتي ما هي إلا تطبيق لنظرية التعسف في الحق الواردة في القانون المدني، غير أنّ العمل بها لا يتم إلا في حالات استثنائية وهي استعمال الوظيفة أو الأصوات تحقيقاً لأغراض شخصية وأنانية مخالفة لمصلحة الشركة وكذا مصلحة الأقلية، والنتيجة المترتبة عن التعسف قد تكمن إما في التعويض طبقاً لأحكام الشريعة العامة، أو البطلان.

M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, op. cit., n° 440 et 443, pp. 165 et 166.

³ F. GARRON, op. cit., n° 10, p. 805.

⁴ F. GARRON, op. cit., n° 10, p. 807.

⁵ Versailles, 11 juillet 1991, R.J.D.A. 1991, n° 1040.

إنّ المعايير الوارد ذكرها أعلاه، والتي تعتمد على معايير مقارنة متغيرة كالأرباح، رقم الأعمال، الإمكانيات المادية للشركة أو الخدمات المقدمة من لدن المدير، تبرر تغير التقدير، فالأجر وإن لم يعتبر مبالغاً فيه يوم تحديده يمكن أن يعتبر كذلك لو اختلفت الظروف يوم دفعه.

المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن الأجر المبالغ فيه

يحق للقضاء إلغاء الأجر، أو الحكم على الأشخاص الذين قاموا بتحديده أو الحصول عليه معتمداً في ذلك على النصوص الواردة في القانون التجاري رغم أنّها لا تخص مباشرة الأجر، فكلما توافرت المعايير السالف ذكرها أعلاه يصدر القاضي العقوبة المناسبة سواء كانت مدنية أو جزائية.

أولاً : العقوبات المدنية المطبقة في حالة الأجر المبالغ فيه

إنّ مخالفة القواعد القانونية مهما كان شكل الأجر المخول للمدير من شأنه أن يؤدي إلى توقيع جزاء مدني، فبصفة عامة تبطل كل القرارات أو المداولات التي تحدد أجر المدير إذا ما صدرت عن هيئة غير مختصة مثلاً أو دون احترام شروط النصاب القانوني والأغلبية الواردة في النصوص القانونية أو نظام الشركة¹، أو التي تخالف قواعد الجمع بين منصب مدير وعامل²، وكذلك تحديد الأجر اعتماداً على معايير غير مطابقة للواقع.

وتجدر الإشارة في هذا الصدد، إلى أنّ القضاء الفرنسي خالف القواعد الواردة في القانون التجاري في حالات معينة وفقاً لوصف أو طبيعة الأجر، فمثلاً محكمة النقض الفرنسية ألغت القرار الصادر عن مجلس الإدارة والمحدد لأجر الرئيس، على أساس أنّ حساب الأجر كان قائماً على رقم الأعمال وأنّ مقداره كان في ارتفاع مستمر مقارنة مع الأرباح التي كانت في انخفاض، حيث أنّه طبقاً للقاضي كان يتوجب إتباع إجراء الاتفاقيات المنظمة، رغم أنّ للمجلس اختصاص حصري لتحديد أجر الرئيس³.

¹ المادة 733 الفقرة 2 ق.ت.ج.

Art. L. 235-1 al. 2 C. com. fr.

² المادة 615 ق.ت.ج.

³ Com., 2 mai 1983, Rev. soc. 1984, p. 775, note P. DIDIER, et sur renvoi Versailles, 15 mai 1985, préc.

وبمناسبة الحديث عن الأجور المحددة وفق رقم الأعمال، فإنّ جانباً من الفقه الفرنسي اعتبر أنّه لا يعد المدير مرتكباً لخطأ مدني أو جنائي في حالة منحه أو قبوله أجراً من هذا القبيل، لكنه يجب مع ذلك التسليم، أنّ هذه الطريقة لتحديد الأجر من شأنها تعارض مصالح المديرين مع مصالح الشركة التي يتولون تسييرها، فهم سيغلبون مصالحهم مما قد يشكل خطراً¹.

كما تبنى المسؤولية المدنية للمدير أيضاً على أساس الخطأ في التسيير، أي عندما تواجه الشركة مشكلة مالية وأنّه أصبح من الضروري تخفيض أعبائها، فالمدير يرتكب في هذه الحالة خطأ في التسيير إذا لم يتنازل عن تقاضي أجره أو لم يحم بتخفيضه، وقد يتعرض لضرورة إعادة دفع الجزء المبالغ فيه². وفي هذه الحالة التعسف أو المبالغة في الأجر لا يعد أساس العقوبة وإنما فقط تصرف المدير، والذي كان عليه التأقلم مع الأوضاع الجديدة التي تعيشها الشركة. ليس هذا فحسب، بل إنّ الخطأ في التسيير ينجم عنه أحياناً قيام المسؤولية المالية للمعني بالأمر، أي يلزم بالجانب السلبي³، كما قد يتعرض شخصياً للإفلاس أو التسوية القضائية⁴، وكذا للعزل من الشركة بناء على وجود سبب مشروع⁵.

هذا، وتم النص على المسؤولية المدنية للمديرين صراحة في ظل القانون الجزائري في كل من الشركة ذات المسؤولية المحدودة⁶، وشركة المساهمة بالنسبة للقائمين بالإدارة

¹ A. PINOTEAU, *À propos de la rémunération des dirigeants de sociétés*, Gaz. Pal. 1971, I, p. 55 et A. TOUFFAIT, J. ROBIN, A. ANDUREAU et J. LACOSTE, *Délits et sanctions dans les sociétés*, 2^{ème} éd., 1973, n°248, p. 262.

² F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48911, p. 826.

³ المواد 578 الفقرة 2 و 715 مكرر 27 و 28 ق.ت.ج.

⁴ المادة 224 ق.ت.ج.

⁵ أنظر ميراوي فوزية، طرق عزل مديري الشركات التجارية، مذكرة ماجستير، السالفة الذكر، ص 20.

⁶ المادة 578 الفقرة 1 ق.ت.ج: "يكون المديرون مسؤولين بمقتضى قواعد القانون العام منفردين أو بالتضامن حسب الأحوال تجاه الشركة أو الغير، سواء عن مخالفات أحكام هذا القانون أو مخالفة القانون الأساسي أو الأخطاء التي يرتكبونها في قيامهم بأعمال إدارتهم.". عن تحليل هذا النص، راجع ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

وأعضاء مجلس المديرين¹. ويرجع أساس المسؤولية في باقي الشركات التجارية لنص المادة 124 المعدلة من القانون المدني والتي تقابلها في التشريع الفرنسي المادة 1382² والتي تنص صراحة كما سبق ذكره على أنّ "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض". من فحوى النص يستنتج أنّه لا بد من ارتكاب المدير خطأ ووجود علاقة سببية بينه وبين الضرر حتى تقوم مسؤوليته³ اتجاه الشركة أو الغير⁴ هذا إذا ما تعلق الأمر بالإدارة الفردية، أما في حالة الإدارة المتعددة، فيمكن تطبيق المادة 126 المعدلة من القانون المدني الجزائري، والتي تقضي بقيام المسؤولية التضامنية وبالتساوي إذا تعدد المسؤولون عن فعل ضار في تعويض الضرر اللاحق. وهو نفس الحل المطبق في ظل القانون التجاري فيما يخص الشركاء المتضامنين في كل من شركات الأشخاص، وشركة التوصية بالأسهم، والذين لهم مسؤولية تضامنية وغير محدودة عن أموال الشركة، حيث يسألون في ذمتهم الخاصة⁵. غير أنّ هذا لا يمنع القاضي من البحث عن مسؤولية كل مدير لتحديد نسبة مساهمة كل منهم في التعويض، وذلك في حالات معينة تكمن في تحديد سلطاتهم في القانون الأساسي أو في حالة الإدارة الجماعية، لكن يتوجب في هذه الحالة الأخيرة أن تعمل الأقلية على تبيان أنّها عارضت موقف المديرين الآخرين⁶.

¹ تنص المادة 715 مكرر 23 ق.ت.ج على أنّه "يعد القائمون بالإدارة مسؤولين على وجه الانفراد أو بالتضامن حسب الحالة تجاه الشركة أو الغير، إما عن المخالفات الماسة بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المطبقة على شركات المساهمة، وإما عن خرق القانون الأساسي أو عن المخالفات المرتكبة أثناء تسييرهم...". ويتحمل أعضاء مجلس المديرين نفس المسؤولية وفقا للمادة 715 مكرر 28 ق.ت.ج.

² L'article 1382 C. civ. fr. stipule : " Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé, à le réparer."

³ طبقا للمادة 715 مكرر 26 ق.ت.ج. تتقدم دعوى المسؤولية ضد القائمين بالإدارة مشتركة كانت أو فردية بمرور ثلاث سنوات ابتداء من ارتكاب العمل الضار، أو من وقت العلم به إن كان قد أخفي، غير أنّ الفعل المرتكب إذا كان جنائيا فإنّ الدعوى تتقدم في هذه الحالة بمرور عشر سنوات.

⁴ فيما يخص المؤسسة ذات الشخص الواحد، المدير يسأل سواء كان الشريك الوحيد أو شخصا أجنبيا، وترفع الدعوى بصفة عامة من قبل الشريك الوحيد أو من لدن ممثل الشخص المعنوي، لكن وفيما يتعلق بالمؤسسة لا يعقل أن يرفع المدير دعوى ضد نفسه. لذا، فإنّ الدائنين هم الذين يرفعون الدعوى.

⁵ المواد 551، 563 مكرر 1 و715 ثالثا ق.ت.ج.

⁶ M. SALAH, *Les sociétés commerciales*, op. cit., rejet n°2, p. 311.

وطبقا للأحكام العامة تسقط دعوى التعويض بانقضاء خمسة عشر (15) سنة من وقوع الفعل الضار¹.

ثانيا : العقوبات الجزائية المطبقة في حالة الأجر المبالغ فيه

إنّ إساءة استعمال أموال الشركة جريمة وظيفية تناسب الأجر المبالغ فيها، لكن وبمجرد دخول الشركة في مرحلة التوقف عن الدفع²، فإنّ المدير يتابع على أساس جريمة الإفلاس لتحويل أو إساءة استعمال أموال الشخص المعنوي. وليس هنالك مانع من أن تجتمع جنحة إساءة استعمال أموال الشركة وجريمة الإفلاس مع جرائم أخرى، فالأجر المبالغ فيها يمكن أن تنتج عن استعمال فواتير مزورة أو في استعمال حسابات غير مطابقة للحقيقة. لذا، يجوز أن يتابع المعني بالأمر كذلك على أساس جريمة التزوير في المحررات التجارية أو المصرفية واستعمالها³ أو جريمة النصب⁴ وهذا طبقا للأحكام الواردة في القانون الجنائي العام⁵.

وفيما يخص جنحة إساءة استعمال أموال الشركة، يلاحظ أنّ المشرع الجزائري تطرق لها بالنسبة لمسيري الشركة ذات المسؤولية المحدودة بمقتضى المادة 800 رابعا⁶

¹ المادة 133 ق.م.ج.

² طبقا للمادة 215 ق.ت.ج : "يتعين على كل تاجر أو شخص معنوي خاضع للقانون الخاص ولو لم يكن تاجرا، إذا توقف عن الدفع أن يدلي بإقرار في مدى خمسة عشر يوما قصد افتتاح إجراءات التسوية القضائية أو الإفلاس". وتجدر الإشارة إلى أنّ المشرع الفرنسي على سبيل المقارنة استعمل عبارة تقويم أو تصحيح قضائي " redressement judiciaire " بدلا من عبارة تسوية قضائية " règlement judiciaire " الواردة في النص القانوني الجزائري.

Art. L. 631-2 al. 1 C. com. fr.

³ المادة 219 (المعدلة بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006) ق.ع.ج.

⁴ المادة 372 (المعدلة بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006) ق.ع.ج.

⁵ عن هذه الجنح، راجع ف. زراوي صالح، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، ماجستير قانون الأعمال، السالفة الذكر.

⁶ يمكن تطبيق النص كذلك على مسيري المؤسسة ذات الشخص الواحد ذات المسؤولية المحدودة لكونه ورد واسعا، كما أنه يجوز طبقا للمادة 805 من القانون التجاري أن يتابع على أساس جريمة إساءة استعمال أموال الشركة المدير الواقعي.

والتي تنص على أنه "يعاقب بالسجن- يقصد هنا الحبس- لمدة سنة إلى خمس سنوات وبغرامة من 20.000 إلى 200.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط :

4- المسيرون الذين استعملوا عن سوء نية أموالا أو قروضا للشركة استعمالا يعلمون أنه مخالف لمصلحة الشركة تلبية لأغراض شخصية..."

كما أشار المشرع لهذه الجنحة في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة¹ وذلك في المادة 811 ثالثا² من نفس القانون والتي تقضي بأنه "يعاقب بالحبس من سنة واحدة إلى خمس سنوات وبغرامة من 20.000 إلى 200.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط :

3- رئيس شركة المساهمة والقائمون بادرتها أو مديروها العامون الذين يستعملون عن سوء نية أموال الشركة.... في غايات يعلمون أنها مخالفة لمصلحتها لأغراض شخصية...".

من خلال هذين النصين يتضح أنّ القانون التجاري الجزائري وكما لاحظ جانب من الفقه³ لم يذكر صراحة الرئيس والمدير العام وكذا أعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة ذات النظام الجديد بعد إصدار المرسوم التشريعي رقم 93-08، ونفس الشيء بالنسبة لمسيرى شركات الأشخاص وشركة التوصية بالأسهم، وبما أنه لا وجود لنص فلا تطبق عليهم العقوبة، وذلك طبقا للمادة الأولى من قانون العقوبات والتي تقضي "لا في جريمة ولا عقوبة أو تدابير أمن بغير قانون". لكن يجوز أن تسري عليهم الأحكام الواردة

¹ لا تطبق جنحة إساءة استعمال أموال الشركة على المديرين المحددين في المادة 811 ثالثا من القانون التجاري الجزائري، بل يتسع مجالها لتسري كذلك على المدير الواقعي وهذا ما قضت به المادة 834 من نفس القانون.

² هنالك نص خاص بمسيرى المؤسسات العمومية الاقتصادية والذي يتمثل في نص المادة 119 مكرر من قانون العقوبات، وكذا المادة 29 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية 8 مارس 2006، العدد 14، الصفحة 4، لكن الأصل يبقى دائما المادة 811 ثالثا من القانون التجاري. أنظر قرار المحكمة العليا، الصادر في 31 ديسمبر 2008، المجلة القضائية، 2008 العدد 2، ص 409.

³ ف. زراوي صالح، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، ماجستير قانون الأعمال، السالفة الذكر.

في القانون الجنائي المتعلقة بخيانة الأمانة¹.

وغني عن البيان أنه يتوجب على مندوبي الحسابات إعلام أقرب جمعية عامة بالمخالفات والأخطاء الملاحظة²، وأيضا إعلام وكيل الجمهورية بالوقائع الإجرامية التي اطلعوا عليها بحكم ممارسة وظائفهم³، وذلك تحت طائلة مساءلتهم مدنيا⁴ وجزائيا⁵.

أما فيما يخص المشرع الفرنسي فقد وسع من مجال الجريمة فيعاقب على أساس إساءة استعمال أموال الشركة كل من مسيري الشركة ذات المسؤولية المحدودة⁶، أعضاء مجلس الإدارة، الرئيس، المديرين العامين⁷، وأعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة⁸، مسيري شركة التوصية بالأسهم⁹، دون نسيان المدير

¹ المادة 376 (المعدلة بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006) ق.ع.ج.

² طبقا للمادة 715 ثالثا 9 من القانون التجاري الجزائري، يمكن اعتبار أعضاء مجلس المراقبة مسؤولين مدنيا عن الجرح التي ارتكبتها المديرون في شركة التوصية بالأسهم، إذا كانوا على علم بذلك ولم يصرحوا بها إلى الجمعية العامة. رغم أنهم مبدئيا لا يتحملون أية مسؤولية تتعلق بأعمال التسيير ولا النتائج المترتبة عنها.

³ المادة 715 مكرر 13 ق.ت.ج. وراجع بوقرور سعيد، محافظ حسابات شركة المساهمة من الوكالة إلى المهام القانونية، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 3، 2007، رقم 42، ص 70.

⁴ المادة 715 مكرر 14 الفقرة 2 ق.ت.ج.

⁵ المادة 830 ق.ت.ج. والتي تقضي بأنه "يعاقب بالسجن - المقصود الحبس- من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة 20000 دج إلى 500000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، كل مندوب للحسابات يتعمد إعطاء معلومات كاذبة أو تأكيدها عن حالة الشركة أو الذي لم يكشف إلى وكيل الدولة عن الوقائع الإجرامية التي علم بها".

⁶ Art. L. 241-3-4° C. com. fr : "Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 375000 euros : 4° Le fait, pour les gérants, de faire, de mauvaise fois, des biens ou du crédit de la société, un usage qu'ils savent contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement.."

⁷ Art. L. 242-6-3° C. com. fr : " Est puni d'un emprisonnement de cinq ans et d'une amende de 375000 euros : 3° Le président, les administrateurs ou les directeurs généraux d'une société anonyme de faire, de mauvaise foi, des biens ou du crédit de la société, un usage qu'ils savent contraire à l'intérêt de celle-ci, à des fins personnelles ou pour favoriser une autre société ou entreprise dans laquelle ils sont intéressés directement ou indirectement.."

⁸ Art. L. 242-30 C. com. fr : "Les peines prévues par les articles L. 242-1 à L. 242-29 pour les présidents, les directeurs généraux et les administrateurs des sociétés anonymes sont applicables, selon leurs attributions respectives, aux membres du directoire et aux membres du conseil de surveillance des sociétés anonymes..."

⁹ Art. L. 243-1 C. com. fr : "Les articles L. 242-1 à L. 242-29 s'appliquent aux sociétés en commandite par actions.

الواقعي¹، بمعنى كل شخص ساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في إدارة شركة المساهمة وشركة التوصية بالأسهم.

من فحوى المادتين 800 رابعا و811 ثالثا من القانون التجاري الجزائري، يظهر جليا وجوب توافر عنصرين لقيام الجريمة والمتمثلان في العنصر المادي والمعنوي. يتعلق العنصر المادي بإساءة استعمال أموال الشركة² - كيفما كانت منقولة أو عقارية³، ولا وجود لنص قانوني يحدد معنى الاستعمال، لذا، يتم الرجوع لموقف الفقه الجزائري والذي منح لهذه العبارة معنى واسعا، حيث يراد بها في نظره كل عمل إدارة أو تصرف يمس بأموال الشركة⁴، إذ يقصد بالاستعمال التعسفي كل استيلاء أو تبذير أو إتلاف لرأس المال، فأغلب فرضيات التعسف تكمن في اقتطاع أموال الشركة بهدف منح أجور مبالغ فيها أو غير مبررة بالنظر إلى وضعيتها المالية وفقر مواردها⁵. بشرط أن يتم هذا الاستعمال مخالفة لمصلحة الشركة⁶، أي من شأنه أن يعرضها لمخاطر، ويؤدي وفقا

Les peines prévues pour les présidents, les administrateurs ou les directeurs généraux des sociétés anonymes sont applicables, en ce qui concerne leurs attributions, aux gérants des sociétés en commandite par actions."

¹ Art. L. 246-2 C. com. fr : "Les dispositions des articles L. 242-1 à L. 242-9, L. 243-1 et L. 244-5, visant le président, les administrateurs ou les directeurs généraux de sociétés anonymes...et les gérants de sociétés en commandite par actions sont applicables à toute personne qui, directement ou par personne interposée, a, en fait, exercé la direction, l'administration ou la gestion desdites sociétés sous le couvert ou au lieu et place de leurs représentants légaux."

² يجب أن تكون الأموال ملكا للشركة، أما إذا كانت لديها على سبيل الإيداع، فلا يمكن أن يسأل المدير إلا على أساس جريمة خيانة الأمانة.

³ يقصد بأموال الشركة كل القيم التي تشكل ذمة الشركة مهما كانت طبيعتها، ويستوي أن تكون قد دخلت ذمة الشخص المعنوي أثناء تأسيسه أو أثناء حياته كمثلا زيادة رأس المال أو تحقيق أرباح. أنظر فنينخ عبد القادر، جنحة إساءة استعمال أموال الشركات التجارية في التشريع الجزائري، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 1، 2005، رقم 6، ص 56.

⁴ ف. زراوي صالح، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، ماجستير قانون الأعمال، السالفة الذكر وأحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006، ص 168.

⁵ W. JEANDIDIER, *Droit pénal des affaires*, Dalloz, 4^{ème} éd., 2000, n°265, p. 334.

⁶ تشعب الفقه الفرنسي إلى طائفتين في تعريفه لمصلحة الشركة هما النظرية التعاقدية واللائحية، ونظرا للانتقادات الموجهة لكل منهما ظهر مذهب ثالث في الاجتهاد يعرف بالمذهب المختلط والذي رأى عدم جواز الخلط بين مصلحة الشركة ومصلحة الشركاء الممثلين للأغلبية أو الأقلية وكذا المصلحة الشخصية للمديرين،

لجانِب من الفقه الجزائري¹ إلى زعزعة استقرارها، ولا بد لتحديد الخطر النظر لوقت قيام المدير بالعملية أو التصرف، وليس إلى اليوم الذي تحققت فيه النتائج. على أساس أنه قد يكون الخطر موجودا وقت القيام بالتصرف ولكنه بعد ذلك يختفي.

كما يجب أن يتم الاستعمال تحقيقا لأغراض شخصية كيفما كانت، ولو أن هذا الشرط انتقد من لدن جانب من الفقه الفرنسي سابقا، حيث رأى أنه يحصر من ميدان تطبيق النص القانوني، مما قد يكون من شأنه جعل بعض الجرائم بدون عقاب، ففي نظره من المفروض قيام الجريمة بمجرد علم المدير بأن تصرفه يمس بمصلحة الشخص المعنوي². هذا وتعد الجريمة قائمة بمجرد الاستعمال المخالف حتى ولو أرجعت المبالغ للشركة فيما بعد.

أما فيما يخص العنصر المعنوي، فيمكن في سوء النية، بمعنى معرفة المدير للطابع التعسفي للعمل الذي صدر عنه والمزايا التي تتأتى عن ذلك، ويرجع تقدير هذا العنصر لقاضي الموضوع.

وبالنسبة للجزاء، فهو يكمن في الحبس من سنة إلى خمس سنوات والغرامة من 20.000 إلى 200.000 دج³، غير أن تيارا من الفقه الجزائري

إذ رأى أنّ الوضع يتعلق بالمصلحة الخاصة للشركة بكونها تجمعا يستوجب فيه على الشركاء والمديرين مراعاة المصلحة العليا والمشاركة التي تهيمن عليهم. لمزيد من الوضوح أنظر ميراوي فوزية، المذكرة السالفة الذكر، ص 159 إلى 162 .

V. M. SALAH, *Les prérogatives des associés et des organes sociaux dans les sociétés à responsabilité limitée et dans les sociétés par actions, en droit français et en droit algérien*, th. Paris 2, 1984, pp. 277 à 312.

¹ ف. زراوي صالح، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، ماجستير قانون الأعمال، السالفة الذكر.

² J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, T. 2, op. cit., n°1274, p. 1009.

³ نص المشرع الجزائري كذلك بموجب الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26 أوت 2003 المتعلق بالنقد والقرض، السالف الذكر على العقوبات الجزائية المطبقة على أعضاء مجلس الإدارة، الرئيس أو المديرين العاميين للبنوك والمؤسسات المالية العمومية الذين يرتكبون جريمة التعسف في استعمال أموال المؤسسة في المادتين 131 و 133 والتي تكمن أولا في الحبس من خمس (5) سنوات إلى عشر (10) سنوات، وغرامة من خمسة ملايين 5.000.000 إلى عشرة ملايين 10.000.000 دج، وثانيا في السجن المؤبد إذا كانت قيمة الأموال محل الجريمة تعادل عشرة ملايين دج 10.000.000 أو تفوقها وغرامة من عشرين مليون دينار 20.000.000 دج إلى خمسين مليون دينار 50.000.000 دج. وهذا فضلا عن العقوبات التكميلية وهي

اقترح¹ رفع العقوبات² المقررة لبعض الجرائم إلى جنايات من بينها جنحة إساءة استعمال أموال الشركة، وذلك لكونها تمس برأس مال الشركة وتعتبر خطيرة، كل ذلك بغرض وضع حد لتعسف المديرين.

فضلا عن العقوبات الأصلية نص المشرع الجزائري في القانون الجنائي على العقوبات التكميلية والمتمثلة في المنع من ممارسة مهنة أو نشاط لو ثبت للقضاء أنّ للجريمة صلة بمزاولة المهنة أو النشاط وأنه يوجد خطر من ترك المحكوم عليه يمارس أيّا منها³. كما أنّه أشار لعقوبات تكميلية أخرى⁴ من بينها طرد المحكوم عليه من جميع الوظائف والمناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة⁵ وذلك فيما يخص كل من جنحة

حرمان الجاني من الحقوق الوطنية أو من العديد منها ومن المنع من الإقامة من سنة إلى خمس سنوات. والنتيجة أنّ العقوبات المقررة بالنسبة لمديري البنوك والمؤسسات المالية أشد من تلك المقررة لمديري الشركات التجارية.

¹ M. SALAH, *Pour une perfectibilité du fonctionnement des sociétés commerciales*, op. cit., pp. 149 et 150.

² قد تقتزن جنحة إساءة استعمال أموال الشركة بجرائم أخرى ترتكب في الوقت ذاته أو في أوقات متعددة لا يفصل بينها حكم نهائي، في هذه الحالة تنص المادة 34 من قانون العقوبات الجزائري على أنّه "في حالة تعدد جنايات أو جنح محالة معا إلى محكمة واحدة فإنّه يقضى بعقوبة واحدة سالبة للحرية ولا يجوز أن تتجاوز مدتها الحد الأقصى للعقوبة المقررة قانونا للجريمة الأشد". أما المادة 35 من نفس القانون فنقضى بأنّه "إذا صدرت عدة أحكام سالبة للحرية بسبب تعدد المحاكمات فإنّ العقوبة الأشد وحدها هي التي تنفذ...".

³ المادة 16 مكرر (المعدلة بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006) ق.ع.ج. ونقضى المادة بأنّه يصدر الحكم بالمنع لمدة لا تتجاوز عشر (10) سنوات في حالة الإدانة لارتكاب جنائية وخمس (5) سنوات في حالة الإدانة لارتكاب جنحة. ويجوز أن يأمر بالإنفاذ المعجل بالنسبة لهذا الإجراء.

⁴ كما استوجب المشرع الجزائري تحرير بطاقة عامة وكذا بطاقة خاصة يذكر فيها هوية الشخص الطبيعي الذي يدير الشركة وتاريخ المخالفة ونوع وأسباب العقوبة أو الجزاء الموقع، ويجب أن يذكر فيها كذلك بخط في غاية الوضوح اسم الشركة التي يتولى الشخص الطبيعي إدارتها، ليس هذا فحسب، بل ألزم كل جهة قضائية وكل سلطة أوقعت عقوبة أو جزاء أن تخطر بها القاضي المكلف بالسوابق القضائية وذلك في ظرف خمسة عشر يوما. أنظر المواد 647 الشطر الخامس، 648، 650، 652 ق.ع.ج.

⁵ المادة 14 (المعدلة بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006) من قانون العقوبات الجزائري والتي تحيل إلى المادة 9 مكرر 1 من نفس القانون، إذ تنقضى بأنّه "يجوز للمحكمة عند قضائها في جنحة، وفي الحالات التي يحددها القانون، أن تحظر على المحكوم عليه ممارسة حق أو أكثر من الحقوق

النصب وخيانة الأمانة¹، لكنه لم يفعل ذلك بالنسبة لإساءة استعمال أموال الشركة رغم أنه كان من الأحسن إتباع نفس الموقف، وهذا تطهيرا لعالم التجارة، وزرع الثقة والطمأنينة التي يقوم عليها القانون التجاري والمعاملات التجارية بصفة عامة.

على كل، قد يرتكب المدير جنحة إساءة استعمال أموال الشركة نظرا لوضعيته الخاصة بها، ولا سيما لامتلاكه لأغلبية رأس المال، حيث له أن يؤثر على القرارات ليخول لنفسه أجورا مبالغ فيها بالنظر إلى الوضعية الاقتصادية للشخص الاعتباري. في الحقيقة في هذه الحالة هنالك جريمتين الأولى التعسف في استعمال السلطات، بمعنى الاستعمال المخالف للسلطات المخولة قانونا أو تأسيسيا، أي في القانون الأساسي² والثانية إساءة استعمال أموال الشركة، والتي تعد الأكثر تداولاً لوصف الاستعمال التعسفي من لدن المدير لسلطاته، فإن كان لهاتين الجنحتين نفس الأركان وهي الاستعمال التعسفي مخالفة لمصلحة الشركة تحقيقاً لأغراض شخصية مع توافر عنصر القصد، ولهما أيضاً نفس العقوبة، غير أن موضوعهما يختلف، مما يسمح أحيانا بقيام جنحة التعسف في استعمال السلطات بصفة مستقلة³.

طبقاً للقضاء الفرنسي اعتبر استعمالاً مخالفاً لمصلحة الشركة⁴ حصول المدير على

الوطنية المذكورة في المادة 9 مكرر 1، وذلك لمدة لا تزيد عن خمس (5) سنوات. وتسري هذه العقوبة من يوم انقضاء العقوبة السالبة للحرية أو الإفراج عن المحكوم عليه."

¹ وهذا فضلاً عن المنع من الإقامة، أي الحظر على المحكوم عليه من التواجد في بعض الأماكن من سنة إلى خمس سنوات. أنظر المادتين 372 المعدلة و 376 المعدلة ق.ع.ج.

² المادة 800 خامساً ق.ت.ج. فيما يخص الشركة ذات المسؤولية المحدودة، والمادة 811 رابعاً من نفس القانون بالنسبة لشركة المساهمة.

Arts. L. 241-3-5°, L. 242-6-4°, L. 243-1, L. 242-30 et L. 246-2 C. com. fr.

³ C. CATHIARD, B. SAINTOURENS et A. LEMERCIER, op. cit., n°001-6 et 7, pp. 3 et 4.

⁴ هنالك اختلاف جوهري بين مصلحة الشركة وموضوعها، حيث يعنى بهذه الأخيرة المشروع المالي الذي اشترك من أجله أطراف العقد ورصدت له الحصص، فهو موضوع النشاط الذي ستوجه إليه الأموال المقدمة، شرط أن يكون ممكناً، مشروعاً، غير مخالف للنظام العام والآداب العامة. هذا، وإنّ هنالك فرق بين موضوع الشركة التأسيسي الوارد في المادة 546 من القانون التجاري، وموضوع الشركة القانوني، والمتمثل في الهدف الذي تأسس من أجله الشخص المعنوي، بمعنى اقتسام الربح أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي

أجور بإرادته المنفردة دون صدور قرار أو إذن من الهيئة المختصة¹، أو عدم قيام المدير بتخفيض أجره في الحالة التي يتعرض فيها الشخص الاعتباري لمشاكل مالية². اعتبر مرتكبا لجنحة إساءة استعمال أموال الشركة كذلك المدير الواقعي الذي حول في حسابه الشخصي مبالغ تمثل في جزء منها عمولات من حق الشركة وفي الجزء الآخر نسبة من رأس المال، أو الذي أحال العناصر الايجابية دون السلبية رغم أن الشركة كانت في حالة توقف عن الدفع³. ليس هذا فحسب، بل عد مرتكبا لجنحة إساءة استعمال أموال الشركة كذلك المدير التجاري والذي كان يفرض إرادته على المدير القانوني، كما كان يتصرف وكأنه مسير الشركة، باحتلاله المكتب الوحيد المخصص للإدارة وكذا السيارة المعدة لذلك، كما أنه حدد بإرادته المنفردة أجوره والتي كانت مرتفعة جدا مقارنة مع المدير القانوني وأعضاء الشركة الآخرين، وكان يشرف على كل العلاقات التجارية والبنكية، مما يبين بوضوح تدخله المباشر في التسيير⁴.

زيادة على ذلك، فإن مصادقة مجلس الإدارة على تقاضي الرئيس أجورا سنوية مرتبطة برقم الأعمال في الوقت الذي كانت فيه الشركة تعاني من مشاكل مالية، ولجوءه إلى فواتير خيالية لرفع رقم الأعمال وبالتالي أجره، وجعله الشركة مسؤولة عن عقود تأمين شخصية، يشكل إساءة لاستعمال أموال الشركة حتى ولو لم تتعرض الأجور لانتقادات من لدن الخبير المحاسب، مندوبي الحسابات ومراقبي الضرائب⁵.

إن كانت جريمة إساءة استعمال أموال الشركة ترتكب أثناء حياة الشخص الاعتباري، فإن جريمة الإفلاس ترتكب في مرحلة التوقف عن الدفع أو في الفترة المقررة لذلك، وهذا إذا ما أدت الأجور المبالغ فيها للمديرين إلى هذه النتيجة، حيث أنه بالرجوع إلى المادة

مصلحة مشتركة، فموضوع الشركة التأسيسي هو الذي يسمح بتحقيق الموضوع القانوني. ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، السالفة الذكر.

¹ Paris, 27 février 1990, J.C.P. éd. E, 1991, n°26 : " Est coupable d'abus de bien sociaux le prévenu qui perçoit une rémunération de la part de la société, alors qu'il lui appartient de convoquer l'assemblée générale des associés pour fixer la rémunération."

² Angers, 17 janvier 1991, Dr. pén. 1991, n°24, cité par C. LABROUSSE, A. BEAUQUIER, F. GAUDILIÈRE et A. VERCKEN, *La responsabilité pénale des dirigeants*, éd. Vie pratique, 1996, p. 369.

³ Crim., 3 octobre 1996, Rev. soc. 1997, p. 369, note B. BOULOC.

⁴ Crim., 13 décembre 1988, Rev. soc. 1989, p. 257, note B. BOULOC.

⁵ Crim., 22 septembre 2004, Rev. soc. 2005, p. 200, note B. BOULOC.

379 من القانون التجاري الجزائري نجدتها تنص على أنه تطبق العقوبات الخاصة بالتفليس بالتدليس¹ على القائمين بالإدارة في شركة المساهمة والمديرين في الشركة ذات المسؤولية المحدودة وبوجه عام على كل المفوضين من قبل الشركة الذين يقومون بتبديد أو اختلاس أموالها². مع الإشارة هنا إلى أن الممثل الدائم للشخص المعنوي القائم بالإدارة في شركة المساهمة يتحمل نفس المسؤولية المدنية والجزائية كما لو كان قائما بالإدارة باسمه الخاص، وذلك دون المساس بالمسؤولية التضامنية للشخص المعنوي الذي يمثله³.

علاوة على ذلك، تقضي المادة 578 الفقرة الثانية من نفس القانون والمتعلقة بالشركة ذات المسؤولية المحدودة بأنه "يجوز للمحكمة إن أسفر تفليس شركة عن عجز فيما لها من الأموال أن تقرر بطلب من وكيل التفليسة حمل الديون المترتبة عليها على نسبة القدر الذي يعينه إما على عاتق المدير القانوني أو الواقعي"، أي أنه يتحمل المسؤولية المالية في حالة الإفلاس وهو نفس الحكم الذي نجده كذلك في المادة 224 من القانون التجاري الجزائري والتي تسري على كافة الشركات التجارية، وأيضا المادة 673 والتي تنص صراحة على أنه يمكن اعتبار أعضاء مجلس المديرين وأعضاء مجلس المراقبة مسؤولين عن ديون الشركة في حالة التسوية القضائية أو الإفلاس⁴.

¹ المادة 369 من القانون التجاري الجزائري تحيلنا إلى العقوبات المنصوص عليها في المادة 383 (المعدلة بموجب القانون رقم 06-23 المؤرخ في 20 ديسمبر 2006) من قانون العقوبات. والتي تنص على أنه "كل من ثبتت مسؤوليته لارتكابه جريمة التفليس في الحالات المنصوص عليها في القانون التجاري يعاقب :
- عن التفليس بالتدليس بالحبس من سنة إلى خمس سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 500.000 دج.

ويجوز علاوة على ذلك أن يقضى على المفلس بالتدليس الحرمان من حق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 9 مكرر 1 من هذا القانون لمدة سنة على الأقل وخمس سنوات على الأكثر."

² Art. L. 654-2, 2° C. com. fr .

³ المادة 612 ق.ت.ج.

Art. L. 225-20 C. com. fr.

⁴ وهذا الحكم استثناء عن القاعدة العامة في شركات الأموال والتي تقضي أن الشريك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة وفي الشركة المساهمة لا يتحمل المسؤولية إلا بقدر مساهمته في رأس المال وذلك طبقا للفقرة الأولى من المادة 564 من القانون التجاري وأيضا المادة 592 من نفس القانون.

وقد اعتبر مرتكبا لجنحة التقليل بتحويل أموال الشركة في ظل القضاء الفرنسي مدير الشركة ذات المسؤولية المحدودة الذي سحب مبالغ هامة من الحساب الجاري، أو الذي تقاضى أتعابا أثناء تواجده بالسجن والتي شهدت ارتفاعا هاما دون أن يبين صدور قرار من الهيئة المختصة، كما طبق نفس الحكم على رئيس مجلس الإدارة والذي رفع أجوره بطريقة رجعية، وذلك بالرغم من الوضعية السيئة لخزينة المؤسسة¹.

المبحث الثاني : مراقبة الأجر من طرف إدارة الضرائب

نظرا للاختلاف الجوهرى القائم بين الأجر والأرباح الموزعة، فإنّ بعض المديرين قد يلجئون إلى اقتطاع نسبة من الأرباح ومنحها طابع الأجر، أو يستعملون سلطاتهم في الشركة ليحولوا أنفسهم أجورا مبالغا فيها. وللتصدي لمثل هذه التصرفات المشينة، وللحفاظ على مصلحة الشركة، الشركاء والغير من بينهم الخزينة العامة، فإنّ لإدارة الضرائب الحق في مراقبة أجر المديرين. من ثم، لابد من دراسة أساس تحديد الأجر المبالغ فيه في مطلب أول، وكذا التعرض لمسألة مراقبة الأجر التبعية في مطلب ثاني.

المطلب الأول : أساس تحديد الأجر المبالغ فيه

من خلال النصوص القانونية يظهر جليا أنّ الأجر لا يعد عاديا إلا إذا ارتبط بمنصب عمل فعلي، وأن لا يكون مبالغا فيه.

أولا : الطابع الفعلي للعمل أو محاربة أجر المجاملة

إنّ خصم الأجر من الضريبة على أرباح الشركات مرهون بوجود منصب عمل فعلي ولا تهم نوعيته أو شروط ممارسته، فعلى المدير تبيان أنه مارس الوظيفة فعلا وشخصيا، ولا يهم كذلك إن كان مساعدا من لدن زوجه أو أحد أطراف عائلته²، ولإدارة الضرائب إقامة الدليل على عكس ذلك. وهذا نظرا للظروف، فمثلا المدير المزعوم لم يقدم إلا بعض الأعمال المنفردة أو المنعزلة والتي لا تشكل بالنسبة له وظيفة عادية، أو أنه قدم وكالة

¹ Paris, 16 novembre 1987, Rev. proc. coll. 1988, p. 325, obs. J. DEVÈSE.

² CE., 28 novembre 1980, Rev. soc. 1981, p. 348, note M. MARTIN : "Le caractère excessif ou non des rémunérations des dirigeants doit être apprécié eu égard au travail effectif et aux services rendus personnellement par les bénéficiaires de la rémunération."

لشخص آخر بدون تحديد، أو أنه لم يمارس أي نشاط في الشركة، أو توليه إدارة عدة شركات تتواجد مراكزها في مناطق بعيدة عن بعضها البعض، أو أن المدير المسن يزعم إدارة عدة شركات¹.

فضلا عن ذلك، فإنّ الأجر الذي يكون نظير مساهمة المدير في رأس المال وليس مقابل نشاطه، أو أنه لا يمارس إلا نشاطا محدودا، لأنّ المهام المنوطة له ترجع نسبيا لأشخاص آخرين، لا يمكن اعتباره أجرا مقابل ممارسة فعلية للوظيفة²، هذا ويطبق نفس الحكم في حالة وجود بند التساوي في الأتعاب ما بين الشركاء العاملين³.

وقد يسعى بعض المديرين إلى منح ما يسمى أجور المجاملة، أي تلك التي تدفع للأطفال في طور الدراسة بالجامعة، أو لزوجاتهم الباقيات بالمنزل، ففي هذه الحالة من السهل إقامة الدليل على عدم جدية أو خيالية الوظيفة، ذلك أنّ غياب مكتب خاص بالمستفيد في حالة مراقبة حسابات الشركة مثلا يعتبر غالبا دليلا بالنسبة للمراقب، إذ لهذا الأخير الاعتماد على كل الوثائق الضرورية وطرح أسئلة إن اقتضى الأمر ذلك⁴.

ثانيا : الطابع المبالغ فيه للأجر، أي مراقبة مقدار الأجر

في هذه الحالة إنّ جدية العمل غير منتقدة، بل إنّ إدارة الضرائب تجد أنّ الأجر جد مرتفع بالنظر للخدمات المقدمة، رغم أنّ المدير يدفع أنّها مبررة وتكافئ مهارته.

إنّ لإدارة الضرائب الحق في مراقبة مقدار الأجر التي يحصل عليها مديرو الشركات التجارية كيفما كان نوعها، لكن ذلك لا يعني تدخلها في التسيير، حيث لها فقط إعادة وصف الأجر ليعاد إدراجها ضمن الأرباح الخاضعة للضريبة. هذا وإنّ النصوص القانونية لم توضح ابتداء من متى يعتبر الأجر مبالغا فيه، فالقانون التجاري لم يبين لا الحد الأدنى ولا الأقصى، بل وفي بعض الأحيان يغيب الأجر تماما. ومن ثم، فإنّ تقدير الطابع العادي أو غير العادي للأجر يتم بالنظر إلى معايير معينة، فبالرجوع إلى قانون الضرائب الجزائري نجد أنّ المادة 168 تنص صراحة على "أنّ الأجر الممنوحة من لدن

¹ P. SERLOOTEN, *Rémunération des dirigeants, régime fiscal*, op. cit., n°36, pp. 6 et 7.

² F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op. cit., n°48927, pp. 827 et 828.

³ G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°61, p. 68.

⁴ Z. AZZOUZ, *Les rémunérations fiscalement abusives*, Nouvelles fiscales, 1^{er} mai 1998, p. 20.

المؤسسات لا تعد قابلة للخصم من أرباح الشركة إلا إذا استجابت لمنصب عمل فعلي، وكانت غير مبالغ فيها مقارنة مع الأجور المخولة للعمال الذين لهم نفس الوصف المهني أو يشغلون وظائف مماثلة في مؤسسات تمارس نشاطا مشابها في منطقة معينة". كما تضيف المادة أنّ الأجر يعطي الحق في دفع الاشتراكات المحددة للمنح العائلية والاقتطاعات الأخرى.¹

وقد أشار القضاء الفرنسي هو الآخر لعدة معايير والتي يؤدي تواجدها إلى تشكيل قرينة جدية أو قاطعة. وهكذا، فإنّ لإدارة الضرائب الحق في استعمال معايير رئيسية سواء داخلية أو خارجية عن الشركة المعنية، لكن هذا لا ينفي من الناحية العملية أنّ المعايير الخاصة بالمراقب هي الأخرى تلعب دورا.

أ- المعايير الخارجية، أي المقارنة مع مؤسسات شبيهة

إنّ أول معيار معتمد عليه لتقدير الطابع المبالغ فيه لأجر المدير يتمثل في مقارنته مع الأجور المحصل عليها من طرف المديرين الذين لديهم نفس الوظائف في المؤسسات الشبيهة. يعتبر هذا المعيار نوعا ما موضوعيا، ولكنه نادرا ما يستعمل لوحده، أي يمكن اعتبار أنّ اختلاف الأجر ما بين مديري المؤسسات الشبيهة يجد أساسه في الأسباب الداخلية المرتبطة بالمؤسسة، أي الخاصة بها. لذا، فالفرق قد يجد مصدره في أهمية الأعمال المنجزة من قبل المعني بالأمر أو في كفاءته وأيضا الوضعية الخاصة بالشركة²، وكذا مدى المسؤولية وأهمية النتائج المحققة³. فالمؤسسات المأخوذة بعين الاعتبار يجب أن تكون لها خصائص مشتركة مع الشركة التي يتقاضى فيها المدير أجرا، حيث يجب أن تكون متواجدة في نفس المنطقة، لها نفس الحجم وميدان النشاط، عدد العمال، رقم الأعمال أو الفوائد⁴.

¹ Direction générale des impôts, *instruction, impôt sur les bénéfiques des sociétés*, O.P.U, Alger, 1992, pp. 31 et 32 et B. SANSRI, *Impôt sur les bénéfiques des sociétés*, Chihab, éd. 1996, pp. 35 et 36.

² P. SERLOOTEN, *Rémunération des dirigeants, régime fiscal*, op. cit., n°37, p. 7.

³ M. COZIAN, *Le contrôle fiscal des rémunérations de dirigeants de sociétés*, Dr. fisc. 1981, n°16, p. 521.

⁴ D. SEGUIN, *Le contrôle par le fisc de la rémunération des dirigeants de sociétés*, Gaz. Pal. 1991, p. 629, et CE., 3 juin 1985, Bull. Joly soc. 1985, n°310, p. 893 et CE., 21 février 1990, Dr. soc. 1989-1990, n°443, pp. 13 et 14 : " Une rémunération est jugée excessive en comparaison avec la moyenne annuelle des rémunérations allouées aux dirigeants de sept entreprises de référence, dès lors que la

وقد طرح تساؤل حول ما إذا كان يتوجب وجود تشابه قطعي بين وضعية المدير ووسائل المقارنة المأخوذة بعين الاعتبار في المؤسسات الشبيهة، أي بمعنى آخر هل يمكن مقارنة وضعية المدير الذي يجمع عدة وظائف في الشركة مع مدير يمارس وظيفة واحدة؟ فالجواب كان بالنفي من قبل القضاء الفرنسي، فتعدد مهام المدير ضمن الشركة غير كافي لتبرير مقدار الأجر، حيث اعتبرت مبالغاً فيها الأجور الممنوحة لمدير شركة ذات مسؤولية محدودة، والتي كان مقدارها يتجاوز أجر كل المديرين والعمال الذين كانت لهم أعلى الأجور في المؤسسات المعتمد عليها للمقارنة، رغم أن المسير كان يشرف على العلاقات مع الزبائن والممولين زائد التوظيف وتأطير العمال، وكذا التسيير العادي للشخص المعنوي.

هذا وإنّ القاضي الفرنسي في قضية أخرى قضى بالعكس، حيث أنّ إدارة الضرائب وان اعتبرت أجر مدير الشركة ذات المسؤولية المحدودة مبالغاً فيه لكونه أعلى بنسبة 38% إلى 42% مقارنة مع الأجور المخولة لمديري أربع مؤسسات المنطقة والتي كان لها ذات الحجم ونفس الموضوع، إلا أنّ القاضي انتقد موقفها، إذ رأى أنه ليس هنالك ما يدل على أنّ مديري الشركات الأربعة، والذين كانوا يمارسون في نفس الوقت وظيفة مديرين تقنيين أو تجاريين قد قاموا بوظائفهم فعلاً¹.

ب- المعايير الداخلية المعتمدة لتقدير الطابع المبالغ فيه للأجر:

بغض النظر عن المعايير الخارجية، فإنّ هنالك معايير داخلية تم الأخذ بها والتي تتمثل في :

1- وضعية الشركة إذا ما أدت تصرفات المدير إلى تقهقرها، فإنّ ارتفاع الأجر يمكن أن يكون مشكوكاً فيه، وبالعكس فإنّ تطور وضعيتها وتحقيقها نتائج إيجابية من شأنه أن يبرر ارتفاع الأجر وخاصة إذا ما تم حسابها على أساس رقم الأعمال أو الأرباح².

société n'apporte pas la preuve, qui lui incombe, que ces entreprises ont des activités différentes de la sienne, étant rappelé que les entreprises de comparaison doivent avoir une activité identique ou très similaire ainsi qu'une taille comparable, chiffre d'affaire, nombre de salariés, bénéficiaires."

¹ V. arrêts cités par Z. AZZOUZ, op. cit., p. 21.

² M. COZIAN, *Le contrôle fiscal des rémunérations de dirigeants de sociétés*, op. cit., p. 522.

2- المقارنة مع الأجور الداخلية، بمعنى تلك التي ترجع للعمال في الشركة، فالأجر يعد تعسفا في حالة تكوينه نسبة لا يستهان بها مقارنة مع الأجور العائدة للكتلة العمالية¹.

3 - أهمية الوظائف الممارسة، أي دور المدير : يلعب هذا المعيار دورا رئيسيا، حيث لا بد من وجود علاقة ما بين تطور الشركة ومبادرة المدير. وهكذا تظهر مؤهلاته وكفاءته من خلال الارتفاع السريع لرقم الأعمال والأرباح²، البحث عن أسواق جديدة، أي عن طريقة لترويج البضائع، تطوير الوضعية التجارية³، استحداث وسائل أو تقنيات صنع⁴. ويظهر النشاط المحدود للمدير من خلال عدة دلائل تكمن في :

- مكان إقامة المدير، فتواجهه في مكان بعيد عن مكان ممارسة النشاط ومركز الشركة من شأنه أن يعرقل الممارسة الفعلية للوظيفة، إذا ما كانت هذه الأخيرة تقتض تواجده باستمرار أو يوميا في الشركة. رغم أن هذا المعيار صحيح، إلا أنه غير كافي وذلك لتطور وسائل الاتصال والإعلام.

- تشتت الوظائف، إذ يتم تقدير حجم العمل الذي قدمه المدير للشخص المعنوي، مراعاة للنشاطات والمسؤوليات الأخرى خارج الشركة، والتي على أساسها لا يمكن للمدير من الناحية العملية تقديم خدماته⁵. وطبعا هذا المعيار لا يعني أن استحقاق ونجاح المدير يجب أن يتناسب والوقت الذي خصصه لأداء مهامه، فالمهم هو امتداد وتطور الشركة.

¹ M. COZIAN, préc et CE., 3 juin 1985, préc.

² CE., 21 février 1990, op. cit., p. 11 : " Par contre, la rémunération versée par une société à son PDG n'a pas été considérée comme excessive, eu égard au rôle joué par l'intéressé dans l'accroissement du chiffre d'affaire et du bénéfice de l'entreprise."

³ CE., 20 juin 1984, Bull. Joly soc. 1984, n°411, p. 1107 ; CE., 21 octobre 1985, Bull. Joly soc. 1985, n°361, p. 1058 et CE., 4 novembre 1988, Bull. Joly soc. 1988, n°316, p. 950.

⁴ F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007, op.cit., n°48936, p. 829.

⁵ CE., 8 décembre 1976, Rev. soc. 1977, p. 445, note R. BLANCHER : " La rémunération et les allocations attribuées au gérant d'une S.A.R.L -coureur cycliste professionnel consacrant la majeure partie de son temps à cette activité - peuvent être considérées par l'administration disproportionnées à son activité effective dans la société consistant dans la prospection de la clientèle, réduite à un client unique en la personne d'une société anonyme ayant son siège dans les mêmes locaux que la société ...et dont les principaux associés sont les associés de la société."

- تفويض السلطات والمساعدة : إنّ تفويض السلطات أو تلقي المساعدة من عدد هائل من العمال المؤهلين لا يبرر ارتفاع الأجر، وفي نفس الوقت فإنّ الإدارة الجماعية تبرر أيضا انخفاض الأجر المخول لكل مدير. وبالعكس، فإنّ غياب المساعدة من شأنه أن يظهر كفاءة المدير، وخاصة عندما ترجع النتائج الايجابية التي تحقّقها الشركة حصريا لنشاطه.

- الطابع الديناميكي أم لا للتسيير : هذا المعيار له دورين، ايجابي وسلبى، فهو يرتكز على وجود علاقة ما بين تطور المؤسسة أو نشاطها السلبى والمحدود من جهة، وكذا مستوى أجر المدير من جهة أخرى. وعليه، فإنّ الازدهار السريع لرقم الأعمال أو أرباح الشركة، وتحسين وضعيتها التجارية والبحث عن أسواق جديدة يبين قدرة وذكاء وإمكانيات المدير خاصة إذا كان هو مؤسس الشركة ويتلقى المساعدة من عدد ضئيل من العمال، لكن توسع ونجاح وازدهار الشخص الاعتباري لا يسمح بالإفراط في الأجر، لأنّ هذه المسألة قد ترجع لأسباب أخرى خارجة عن إرادة المدير كارتفاع مسار البورصة مثلا. وعلى خلاف ذلك، فإنّ المشاكل الاقتصادية والمالية أو الوضعية المزرية للشخص المعنوي لا تنفي قدرات ومؤهلات المدير وكذا منحه أجرا مرتفعا¹.

انطلاقا مما سبق ذكره أعلاه، وعندما يعتبر الأجر من لدن إدارة الضرائب مبالغا فيه، أي غير مبرر، فهذا معناه أنّه تحت غطاء الأجر تم توزيع أرباح، الأمر الذي تتجر عنه آثار هامة فيما يخص الشركة والمدير في آن واحد. فالنسبة للشخص المعنوي لا يعد الأجر قابلا للخصم من الضريبة على أرباح الشركة²، أما فيما يخص المستفيد، فإنّ الأجر يتغير وصفه، إذ يصبح خاضعا ضمن طائفة رؤوس الأموال المنقولة³.

¹ G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°65, pp. 72 et 73 et D. SEGUIN, op. cit., p. 629.

² المادة 145 ق.ض.ج.

Arts. 39-1-1 et 211 C.G.I.fr.

³ المادة 46 ق.ض.ج.

Art. 111-d C.G.I.fr.

المطلب الثاني : مراقبة الأجور التبعية أو اللاحقة، أي المزايا المادية أو المالية وتسديد المصاريف

لابد من التفرقة بين المزايا المادية أو المالية وتسديد المصاريف والتي تعد أجورا تبعية أو لاحقة للأجر الأساسي.

أولا : المزايا المادية أو المالية

تكمن المزايا المادية أو المالية في أن تضع الشركة تحت تصرف المدير شيئا يمتلكه أو تستأجره أو في تقديم خدمات هي في الحقيقة تقع على عاتق المدير، ولكن الشركة هي التي تتحملها كالتغذية، المسكن، الألبسة والتدفئة والإنارة¹ التي تقدر من طرف المستخدم حسب القيمة الحقيقية للعناصر المقدمة²، ويتم اعتمادها لتقرير أساس ضريبة الدخل الإجمالي ضمن طائفة الأجور والأتعاب بصفة عامة³. أما في ظل التشريع الفرنسي فيسري عليها نفس النظام الجبائي للأجر الأساسي.

وللمزايا المادية أو المالية طابع أجر تكميلي⁴، وتخضع للخصم من الضريبة على أرباح الشركات على أن ترتبط بعقد العمل أو بالوظيفة الممارسة وأن لا تكون مبالغا

¹ فالمزايا المادية تكمن مثلا في أن تضع الشركة تحت تصرف المدير عقار يشغله بصفة مجانية أو سيارة تتحمل الشركة مصاريفها، أما المزايا المالية فتتمثل مثلا في دفع إيجار العقار المؤجر من لدن المعني بالأمر، استفادته من قروض بدون فائدة والمخولة له من لدن الشخص المعنوي، أو أن تتولى الشركة إصلاح وصيانة السيارة الخاصة بالمدير وذلك على نفقتها الخ.

G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°82, p. 97.

² طبقا للمادة 71 ق.ض.ج. تقدر الامتيازات العينية من طرف المستخدم حسب القيمة الحقيقية للعناصر المقدمة والخاصة بكل ثلاثة أشهر أو بكل شهر أو بكل خمسة عشر يوما، أو بكل يوم أو بكل ساعة، حسب الحالة، كما يمكن تحديد القيمة الواجب اعتمادها للتغذية، بمبلغ 50 دج عن كل وجبة في حالة عدم وجود الإثباتات.

³ المادة 69 ق.ض.ج.

⁴ CE., 26 juillet 1991, Bull. Joly soc. 1991, n°365, p. 1047, obs. O. DAUCHEZ : " Considérant, en second lieu.....que l'évaluation faite par l'administration de ces avantages en nature n'est pas contestée ; qu'il ne ressort pas des pièces du dossier, et qu'il n'est pas allégué, que la prise en compte de ces avantages ait porté la rémunération à un niveau excessif par rapport à l'activité déployée par celle-ci ; qu'en conséquence, les avantages litigieux doivent être regardés,comme des suppléments de salaire et non pas comme des revenus de capitaux mobiliers.. "

فيها¹، لأنها في هذه الحالة ستعد عقد إدارة غير عادي خاضع للضريبة فيما يخص الشركة²، وتشكل بالنسبة للمستفيد منها توزيعا خاضعا لطائفة مداخيل رؤوس الأموال المنقولة³.

وهكذا، لها طابع أجر تكميلي طبقا للقضاء الفرنسي :

- الحصول على سلع من لدن المدير الشريك المالك للأقلية⁴.

- وضع تحت تصرف المدير مرأب يظهر في الميزانية الايجابية للشركة⁵.

- مصاريف التنقل التي تمت لمصلحة المدير والتي أعيد إدراجها ضمن نتائج الشركة لعدم تبريرها⁶.

- وضع تحت تصرف المدير سيارة خاصة ملك للشركة، أو عمارة موجودة قرب مركز الشركة⁷

- تحمل مصاريف الخدم وأخذ الشركة على عاتقها مصاريف السفر والمهام الموكلة له⁸. في حين أنّ لها طابع مداخيل قيم منقولة، المزايا التي ليست لها علاقة بوظائف المدير، أو المزايا التي عندما تمت إضافتها لأجور المديرين المباشرة أو غير المباشرة جعلت الأجر الإجمالي مبالغا فيه بالنظر إلى الخدمات المقدمة للشخص المعنوي⁹.

¹ المادة 145 ق.ض.ج.

Arts. 39-1-1 et 211 C.G.I. fr.

² CE., 12 novembre 1969, R.T.D. com. 1970, n°15, p. 576, obs. R. BLANCHER.

³ المادة 46 ق.ض.ج.

Art. 109-1 C.G.I. fr.

⁴ CE., 13 mai 1988, Dr. fisc. 1988, n°31, p. 1661.

⁵ CE., 10 octobre 1984, R.J.F. 1984, n°1445, arrêt cité par G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°83, p. 98.

⁶ CE., 20 janvier 1992, Dr. fisc. 1992, n°17, p. 897, concl. J.-A. DE CASANOVA.

⁷ CE., 11 mai 1984, R.J.F. 1984, n°39, p. 1576, concl. O. FOUQUET et CE., 13 mai 1991, R.J.F. 1991, n°953, p. 511, cités par G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, préc.

⁸ CE., 20 février 1985, R.J.F. 1985, n°575 et CE., 27 juillet 1988, R.J.F. 1988, n°16 et 17, concl. Ph. MARTIN, cités par G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, préc.

⁹ CE., 13 mai 1991, Dr. fisc. 1992, n°23, p. 717 : "...les bénéficiaires retenus pour l'assiette de l' IBS dû par une autre personne morale passible de cet impôt ne peuvent être imposés, en tant que revenus de capitaux mobiliers, au dirigeant salarié de cette société ou personne morale qu'à la condition, d'une part que celle-ci les ait effectivement appréhendés, soit en argent, soit sous forme d'avantage en nature, et d'autre part, qu'il apparaisse que l'addition aux autres rémunérations directes, perçues par l'intéressé, des sommes ou avantages...a eu pour effet de porter sa rémunération globale, à un niveau excessif eu égard aux services rendus...."

هذا التطور القضائي الذي شهده القانون الفرنسي قام بتوضيح وتحرير الأوضاع السابقة، حيث كانت المزايا المادية أو المالية توصف بكونها مداخيل رؤوس أموال منقولة¹.

وتجدر الملاحظة إلى أنه وبغض النظر عن المزايا التي لها صلة بوظائف المدير أم لا هنالك كذلك المزايا الخيالية، أي غير المعلن عنها في المحاسبة أو المخالفة للقواعد الشكلية الواقعة على عاتق الشخص المعنوي، والتي وصفها المشرع بكونها مداخيل رؤوس أموال منقولة - مهما كان المقدار الإجمالي للأجر - في يد المستفيد منها طبقا للمادة 46 من قانون الضرائب الجزائري. وهو نفس الحكم في إطار القانون الفرنسي²، إذ وفقا للقضاء³ لا بد من ذكر المزايا المادية بطريقة صريحة في المحاسبة⁴، وهذا حتى ولو تم تقديرها بأقل من قيمتها الحقيقية⁵، ويتم احترام هذا الالتزام طبقا لجانب من الفقه الفرنسي عن طريق إضافة ملحق للمحاسبة والذي تذكر فيه تفاصيل هذه المزايا⁶، كما ينبغي كذلك ذكر المزايا في المحضر المفصل للمصاريف العامة⁷ والذي عندما يتم إضافته للتصريح السنوي للنتائج تظهر بوضوح الأجور المخولة للمديرين المحصلين على أعلى أجر¹، وإن

¹ G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°83, p. 99 et J. TUROT, *Le charme discret des avantages en nature*, R.J.F. 1991, p. 511, spéc. p. 512.

² Art. 111-C C.G.I. fr.

³ Paris, 22 janvier 1998, Bull. Joly soc. 1998, n°227, p. 671.

⁴ Art. 54 bis C.G.I. fr : "Les contribuables visés à l'article 53 A sont tenus de fournir, en même temps que la déclaration des résultats de chaque exercice, un état comportant l'indication de l'affectation de chacune des voitures de tourisme ayant figuré à leur actif ou dont l'entreprise a assumé les frais au cours de cet exercice.

Ces mêmes contribuables doivent obligatoirement inscrire en comptabilité, sous une forme explicite, la nature et la valeur des avantages en nature accordés à leur personnel."

⁵ CE., 29 septembre 2000, Bull. Joly soc. 2001, n°16, p. 50, note C. NOUEL : " Les avantages en nature consentis par une société à son personnel doivent être explicitement déclarés en comptabilité, quand bien même ils seraient sous-évalués. A défaut d'une déclaration explicite, ces avantages sont considérés comme des avantages occultes et imposés dans la catégorie des revenus distribués.

En, l'espèce, le président du conseil d'administration avait bénéficié de la mise à sa disposition d'un logement ; cet avantage étant non seulement sous-évalué, mais surtout faisant l'objet d'une déclaration peu explicite. Le président s'était donc trouvé imposé dans la catégorie des revenus de capitaux mobiliers pour la fraction non déclarée de cet avantage en nature."

⁶ C. NOUEL, note sous CE., 29 septembre 2000, préc.

⁷ Art. 54 quater C. G.I. fr : " Les entreprises sont tenues de fournir, à l'appui de la déclaration de leurs résultats de chaque exercice, le relevé détaillé des catégories de dépenses visées au 5 de l'article 39, lorsqu'elles dépassent un certain montant fixé par arrêté du ministre chargé de l'économie."

¹ طبقا للقضاء الفرنسي لا تعد التكاليف قابلة للخصم، إلا إذا وردت في محضر التكاليف العامة والذي لا يهتم إلا أعلى الأجور العائدة للعمال والمديرين فقط.

عدم احترام هذين الإجراءين يؤدي إلى اعتبار المزايا المادية مداخيل موزعة، وإلى فرض غرامة جبائية¹.

ثانيا: تسديد المصاريف

يتم تسديد المصاريف عموما بطريقتين، إما على شكل تسديد خاص بالنسبة للمصاريف التي تكبدها المدير فعلا، أو على شكل منح جزافي مقابل هذه النفقات. هذا، ومن الطبيعي خضوع هذه التعويضات للضريبة أحيانا لأنّ القول بخلاف ذلك قد ينجم عنه التعسف، أي تضخيم النفقات والتي تعد قابلة للخصم على حساب الأجر الحقيقية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنّ الخضوع الأوتوماتيكي للضريبة لا يعد عدلا، إذ يؤدي إلى فرض الضريبة مرتين، مرة عندما يتقاضى المدير أجره، ومرة أخرى اثر استعمالها لسداد مصاريف معينة في مصلحة الشركة. لذا، يتطلب الأمر التمييز بين حالتين، تسديد المصاريف الفعلية وتسديد المصاريف الجزافية، مع الإشارة إلى أنه في كلتا الحالتين تعد هذه المصاريف قابلة للخصم من الضريبة على أرباح الشركات ما لم تكن مبالغا فيها².

أ- التعويضات وتسديد المصاريف الفعلية

لا تخضع للضريبة على الدخل التعويضات لقاء مصاريف الوظيفة والتي تعبر عن تسديد مصاريف فعلية، أو حقيقية³ تحملها المدير مادام أنّ هذه المنح تم استعمالها وفقا لموضوعها أو أنها مدعمة بتبريرات كافية⁴.

CE., 18 juin 1984, Bull. Joly soc. 1984, n°421, p. 1119.

¹ Art. 1763 C.G.I. fr .

² المادة 145 ق.ض.ج.

Arts. 39-1-1 et 211 C.G.I. fr.

³ T. ZITOUNE, *Droit fiscal des entreprises*, BERTI, Alger, 1^{ère} éd., 2007, p. 152.

⁴ المادة 67 ق.ض.ج.

Art. 81-1 C.G.I. fr.

إنّ عدم استعمال هذه المبالغ في إطار موضوعها أو في غياب تبريرات ينجم عنه طبقا للفقهاء الفرنسي¹ اعتبار هذه المصاريف أجورا تكميلية يعاد إدراجها ضمن أرباح الشركة بالنسبة للشركة المانحة، كما تخضع للضريبة على الدخل لكونها مداخيل رؤوس أموال منقولة في يد المستفيد منها، لكن إذا كان مقدارها مضافا لمقدار الأجر ليس من شأنه أن يجعله تعسفا فهذا سيترتب عنه خضوعها لنفس النظام الجبائي للأجر الأساسي.

ولا بد من تسديد هذه النفقات من خلال الرقم الصحيح والمبرر. وعليه، ليس لها طابع تسديد فعلي وفقا للقضاء الفرنسي، نفقات السيارة، أو المبالغ المدفوعة والتي تم حسابها على أساس كيلومتر جاج شهري غير قابل للتغيير، حيث له طابع جزافي. بيد أنه تحتفظ بطبيعتها كمصاريف فعلية تلك التي قدرت من خلال جدول حسابات كيلومترات منشور سنويا من طرف إدارة الضرائب، مادام أنّ الجدول أخذ بعين الاعتبار عدد الكيلومترات الفعلية التي قطعها المعني بالأمر من أجل وظيفته².

ب- التعويضات وتسديد المصاريف الجزافية

إنّ التعويضات والتسديدات الجزافية لقاء مصاريفهم المدفوعة لمديري الشركات التجارية، تخضع للخصم من الضريبة على أرباح الشركات فيما يخص الشركة، أما بالنسبة للمستفيد منها فهي تخضع للضريبة على الدخل الإجمالي في صنف المرتبات، والأجور³. وهي تعد أجرا تكميليا في ظل القانون الفرنسي⁴ ومأخوذا بعين الاعتبار لتقدير الطابع المبالغ فيه أم لا للأجور الإجمالية المخولة لمديري الشركات التجارية الذين لهم صفة أجير⁵.

¹ P. SERLOOTEN, *Le statut fiscal des dirigeants de sociétés*, op. cit., n°89, pp.42 et 43.

² CE., 11 décembre 1991, R.J.F. 1992, n°234 et Nancy, 13 mai 1993, Dr. fisc. 1994, n°11, cités par G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°81, p. 95.

³ المادة 67 ق.ض.ج.

⁴ Art. 80 ter C.G.I. fr et CE., 29 mars 1985, Bull. Joly soc. 1985, n°310, p. 895 : " Les indemnités pour frais d'emploi perçuessont à bon droit comprises, en application des dispositions de l'article 80 ter du C.G.I., dans le montant imposable des salaires de l'intéressé, dès lors que celui-ci n'établit pas que ces indemnités présenteraient un autre caractère que celui d'allocations forfaitaires .."

⁵ إنّ النص الوارد في القانون الفرنسي ظهر للوجود ابتداء من 1 جانفي 1973، إذ قبل هذا التاريخ كانت قابلة للخصم ما بين أيدي المديرين، على أن يتعلق الأمر بمصاريف خاصة غير مغطاة بالخصم الجزافي بنسبة 10% وأن تكون مستعملة وفقا لموضوعها، هذا النظام أدى إلى ظهور تعسف على أساس أنّ بعض المديرين

وتجدر الإشارة إلى أنّ النصّ الوارد في القانون الفرنسي بالنسبة للمصاريف الجزافية لا يشمل فقط المدير القانوني، بل يضم كذلك المدير الواقعي، وتظهر هذه الصفة ضمناً عندما يتجاوز مقدر أجر العامل ذلك المخول للمدير القانوني أو يتجاوز أجره الإجمالي أدنى أجر ممنوح للمدير¹.

وكما سبق ذكره أعلاه، فإنّ المنح، التعويضات والتسديدات الجزافية التي يعد مبلغها مبالغاً فيه تخضع للضريبة على أرباح الشركات، وللضريبة على الدخل بوصفها مداخيل رؤوس أموال منقولة².

وأخيراً، نصّ قانون الضرائب الفرنسي على قاعدة عدم جواز الجمع بين المصاريف الفعلية والجزافية، إذا ما تعلق الأمر بنفس المصاريف، وكذا نفس المدير والسنة المالية³.

لم يترددوا في إخفاء أجور تكميلية على شكل منح جزافية، لذا ولوضع حد لهذه التصرفات ظهر هذا النظام الجديد.

M. COZIAN, *Le contrôle fiscal des rémunérations de dirigeants de sociétés*, p. 524.

¹ G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, op. cit., n°80, p. 94.

² المادتان 46 و145 ق.ض.ج.

³ Art. 39-3 C.G.I. fr.

الخاتمة

أبرزت هذه الدراسة أنّ المشرع الجزائري لم يتناول أجور مديري الشركات التجارية إلا في شركة المساهمة بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة، حيث أشار إليها بدقة وحظر تقاضي كل أجرة لم ترد في التعداد القانوني، إذ رتب عن ذلك البطلان.

أما فيما يخص كل من رئيس مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المديرين فيحدد أجرهم من لدن الهيئة التي تتولى تعيينهم ويطبق نفس الحكم على مسيري شركة التوصية بالأسهم، إذ يحدد أجرهم في القانون الأساسي أو من لدن الجمعية العامة.

ولا يمكن تفسير صمت المشرع الجزائري في باقي الشركات التجارية إلى أنه نفى حق المديرين في الحصول على أتعابهم مقابل الجهود المبذولة والوقت المخصص للإدارة وكذا المسؤولية الملقاة على عاتقهم، بل على العكس من ذلك، هذا الفراغ معناه أنه ترك الحرية الواسعة للشركاء، حيث تعد الوظيفة مأجورة أو مجانية. وعلى هذا الأساس قد تكون للمدير الحق في أجر معين ومزايا مختلفة إذا ما تم تحديد ذلك في القانون الأساسي أو من لدن الجمعية العامة- أو الشريك الوحيد بالنسبة للمؤسسة ذات الشخص الواحد ذات المسؤولية المحدودة- مع ملاحظة أنّ القاضي هو الآخر قد يلعب دورا في تحديد الأجر في حالات معينة.

وفي هذا الصدد، فإنّ الإشكال الرئيسي الذي طرح يخص الحالة التي يجوز فيها للمدير المشاركة في اتخاذ القرار إذا ما كان شريكا بما أنه لا يمكن حرمان أي شخص من حقه في التصويت إلا إذا وجد نص صريح، وقد أثّرت هذه النقطة خاصة في الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء وشركة التوصية بالأسهم وأيضا في شركة المساهمة بالنسبة لتحديد أجر أعضاء مجلس الإدارة بما أنّ هؤلاء مساهمين إلزاميا لوجوب امتلاكهم لأسهم الضمان، إذ النتيجة ستكون المغالاة في تحديد الأجر والى ظهور أجور تعسفية. ولتفادي هذه الإشكالات، فإنّه من الأفضل إتباع إجراء الاتفاقيات المنظمة لضمان رقابة فعالة، علما وأنّ المشرع الجزائري لم يذكر هذا الإجراء الخاص في كل من

شركات الأشخاص، الشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة التوصية بالأسهم بالرغم من أنّ تعارض المصالح قد يكون له وجود كذلك في هذه الشركات وليس فقط في شركة المساهمة.

من بين النتائج المتأتية عن تطبيق الطابع النظامي في تحديد الأجر، أنّ لرئيس مجلس الإدارة في شركة المساهمة المشاركة في التصويت بما أنّه عضو في مجلس الإدارة كما أنّ صوته مرجح، ويطبق ذات الحكم على المدير العام إذا ما كان قائما بالإدارة، وبالنسبة لهذه النقطة بالذات، فإنّ النظام الجديد أفضل كون أعضاء مجلس المديرين لا يحق لهم الانضمام إلى مجلس المراقبة والذي له تحديد أجرهم. ولعل من بين الميزات الرئيسية للنظرية النظامية أنّ لمجلس الإدارة الاختصاص الحصري في تحديد الأجر وتعديله إذا ما رأى ضرورة ذلك، مثلا إذا لم تكن النتائج المحققة ايجابية. علاوة على ذلك، فالجمعية العامة ليس لها تغطية البطلان كما هو الأمر في ظل الاتفاقيات المنظمة، إذ لا يمكنها التصديق على قرار تحديد الأجر وليس للمجلس كذلك المصادقة بأثر رجعي على قرار اتخذ من قبل هيئة أخرى. وعليه، فإنّ نظام الاتفاقيات المنظمة أكثر ليونة، حيث لا يترتب عن اتخاذ القرار من لدن هيئة غير مختصة البطلان مالم يلحق الشركة ضرر.

هذا، ويلاحظ أنّ المشرع الجزائري وان تطلب تطبيق إجراء الاتفاقيات المنظمة فيما يخص الأجر الاستثنائية المنوطة لأعضاء مجلس الإدارة، فإنّ المشرع الفرنسي قد اتبعه كذلك بالنسبة للأجر المؤجلة الممنوحة عند انتهاء الوظيفة لكل من الرئيس، المدير العام، المدير العام المفوض وأيضا أعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة المسعرة في البورصة.

عموما، فإنّ الأجر التي من الممكن أن يحصل عليها مديرو الشركات التجارية قد تكمن إما في الأجر الثابت والذي قد يتطلب تعديلات مستمرة، أو في الأجر المتغير وفقا لأرباح الشركة أو رقم الأعمال والذي من شأنه اهتمام المديرين بتطور الشركة، كما يمكن أن تكون عبارة عن مزايا عينية أو تسديد المصاريف التي تحملها المعني بالأمر أثناء ممارسة الوظيفة. ليس هذا فحسب، بل للمديرين في ظل التشريع الفرنسي الحق في تعويض الترحيب والذي يعد هدية ممنوحة للمعني بالأمر مقابل الالتحاق بالوظيفة وترك

منصبه السابق، إضافة إلى ما يسمى خيار الاكتتاب أو شراء الأسهم وكذا الأسهم المجانية، والتي تعد تقنيات هدفها اجتذاب الكفاءات وبعث الثقة في نفوسهم، وتشجيعهم لأخذ المخاطر الضرورية للنهوض بالشركة، ولا بأس من الأخذ بهذه التقنيات في ظل التشريع الجزائري وذلك نظرا للفوائد التي قد تعود بها على المدير والشركة في آن واحد.

هذا، وفي سبيل تعزيز الرقابة من طرف الشركاء، فإنّ القانون التجاري الجزائري نص على وجوب إخضاع المبلغ الإجمالي للأجور المدفوعة للأشخاص المحصلين على أعلى أجر لمبدأ الإعلام، علما أنّ عدد هؤلاء الأشخاص خمسة في المادة 680 ثالثا وما بين خمس أو عشر بحسب عدد العاملين في المادة 819، وقد تعرضت هاتين المادتين للنقد.

إنّ المراقبة الداخلية التي يتعرض لها الأجر لا يمنع من خضوعها كذلك لرقابة خارجية والتي تمارسها إدارة الضرائب، فالأجور المبالغ فيها، أو التي لا تكون نظير الخدمات المقدمة معرضة للضريبة على أرباح الشركة، رغم كونها مبدئيا قابلة للخصم، كما أنّ الوصف الجبائي للأجر فيما يخص الضريبة على الدخل الإجمالي قد يتغير ويصبح خاضعا ضمن طائفة مداخيل رؤوس الأموال المنقولة، وإنّ قانون الضرائب الجزائري على خلاف نظيره الفرنسي لم يبين صراحة النظام الجبائي الذي يخضع له كل من رئيس مجلس الإدارة، المدير العام، أعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة وكذا مسيري شركة التوصية بالأسهم و مديري المؤسسة ذات الشخص الواحد. فضلا عن ذلك، للقاضي دور في مراقبة الأجور التعسفية وله فرض عقوبات مدنية وجزائية، رغم أنه مبدئيا لا يجوز له التدخل في التسيير.

وغني عن البيان أنّ للمدير الذي يستفيد في نفس الوقت من عقد عمل في الشركة له أن يحظى بالضمانات المنصوص عليها في عقد العمل بكونه عاملا، مع الإشارة هنا إلى أنّ القانون التجاري وإن قيد حرية المديرين في الجمع بين منصبهم وعقد عمل في شركة المساهمة بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة، فإنّه على النقيض من ذلك ترك الحرية الواسعة في باقي الشركات التجارية، ويسري ذات الحكم على أعضاء مجلس المديرين.

وصفوة القول، يلاحظ أنّ النظام القانوني الذي يخص أجور مديري الشركات التجارية يعتريه نقص، إذ أنّه لا بد من وضع سياسة أجر تستجيب لكل المصالح المتضاربة في الشركة، فالحرية المطلقة من شأنها أن تؤدي للتجاوزات ولكن بالمقابل، وضع أحكام قانونية صارمة قد يؤدي إلى انصراف المديرين للشركات المنافسة وخاصة الأجنبية والتي تسعى جاهدة إلى اجتذاب المؤهلات عن طريق منحهم أجور مغرية.

إنّ الأجر المرتفعة يمكن تبريرها إذا ما كان لها ارتباط بفعالية المدير وبالنتائج المحققة من لدن الشخص المعنوي. وعلى هذا الأساس، وحتى تكون أجور مديري الشركات التجارية أكثر شرعية وحماية لمصلحة الشركة، الشركاء، المديرين والغير، يمكن تقديم جملة من الاقتراحات والتي تكمن فيما يلي :

أولاً : من الأحسن خضوع أجور مديري كافة الشركات التجاري لإجراءات الاتفاقيات المنظمة، سواء كانت مؤجلة أو مخولة أثناء ممارسة الوظيفة، أي منحها الطابع التعاقدية لكون هذه الطريقة أكثر مرونة من ترك القرار بيد هيئة واحدة، كما يجب الاستفادة من التطورات التي شهدتها القانون الفرنسي بشأن المضلات الذهبية والذي فرض على الجمعية العامة اتخاذ القرار بطريقة فردية وليس جماعية، أي تفادي رفض الموافقة أو المصادقة على كل الأجر دفعة واحدة، الأمر الذي يسمح للشركاء مراقبة أجور المديرين بطريقة فعلية وفعالة في نفس الوقت.

ثانياً : منح صلاحية اقتراح الأجر في شركة المساهمة بالنسبة لأجر الرئيس والمدير العام للجان الأجر المشكلة من قائمين بالإدارة مستقلين، أي ليسوا أعضاء في مجلس الإدارة ولا مجلس مديريين، ويكمن دورها في اقتراح الأجر على المجلس والذي لا يمكنه أن يحيد عنه إلا بموجب تبرير. وبهذه الطريقة، فإنّ إمكانية التواطؤ بين المديرين والأشخاص المكونين لهذه اللجان تكون أقل نظراً للحرية المخولة لهم في اتخاذ القرار.

ثالثاً : ربط الأجر المتغير بفعالية المدير، أي بالنتائج المحققة من قبله في الشركة وذلك بغرض تفادي مكافأة المدير الفاشل، على أساس أنّ النتائج الايجابية قد ترجع لعمل جماعي صادر عن مديريين آخرين أو لمعايير أخرى كالبورصة. لذا، من الأخرى مكافأة المعني بالأمر عن مجهوده الشخصي.

رابعاً : ينبغي أن ينصب الإعلام على الأجور والمزايا المخولة بطريقة انفرادية لكل مدير على حدا وليس بشكل إجمالي كما هو عليه الحال في ظل القانون التجاري الجزائري، مع الإشارة إلى أن هذا الأخير تعرض لمبدأ الشفافية فقط بالنسبة لأجور مديري شركة المساهمة¹²¹⁵ ولم يشر لهذه المسألة في إطار الشركات التجارية الأخرى. وهذا راجع إلى أن الأجر يحدد بصفة عامة من قبل الجمعية العامة، أي من لدن الشركاء مباشرة، وبالتالي فهم على دراية بكافة الأجور الممنوحة للمديرين بما أن القرار قد صدر عنهم، لكن هذا لا يمنع على سبيل الحيطة من أن يخص الإعلام باقي الشركات التجارية، على أساس أن الأجر قد يحدد من لدن الشركاء المالكين للأغلبية وهذا كله حماية للأقلية.

خامساً : حبذا لو قام المشرع الجزائري بوضع أحكام قانونية صريحة تنظم الجمع بين كل من منصب مدير وعامل في كل من شركات الأشخاص، الشركة ذات المسؤولية المحدودة وشركة التوصية بالأسهم وأيضاً أعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة، أو منعه تماماً، حيث أن المشرع نظم الجمع فقط في شركة المساهمة فيما يخص القائمين بالإدارة، لكنه ترك الحرية الواسعة في باقي الشركات التجارية، مما قد يفتح الباب على مصرعيه للتجاوزات، إذ أن ذلك قد يمنح للمدير الحق في أجور إضافية نظير عقود عمل وهمية، كما أنه يمكنه الاستفادة من ضمانات قانون العمل.

سادساً : على المشرع الجزائري تبيان النظام الاجتماعي - فيما يخص الضمان الاجتماعي - الساري على مديري الشركات التجارية وذلك لنقادي الوقوع في اللبس والنتائج عن عدم وجود أحكام قانونية صريحة. كما يتوجب عليه أيضاً توضيح النظام الجبائي المطبق على مسيري المؤسسة ذات الشخص الواحد وشركة التوصية بالأسهم وكذا رئيس مجلس الإدارة، المدير العام وأعضاء مجلس المديرين في شركة المساهمة، تماماً مثلما هو عليه الوضع في التشريع الفرنسي. خاصة وأن النظام المعمول به قد يكون

¹²¹⁵ علماً وأنّ المشرع الجزائري في المادة 819 من القانون التجاري الجزائري أشار فقط إلى الرئيس والمدير العام وكذا القائمين بالإدارة، ولم يتطرق إلى أعضاء مجلس المديرين بالرغم من أن أجر هؤلاء يحدد من قبل مجلس المراقبة.

له تأثير في التحاق المدير بشركة معينة عوض شركة أخرى، إذ من الأفضل توضيح الأمور لإزالة الغموض التي تحيط أجور مديري الشركات التجارية.

قائمة المصادر باللغة العربية

1- أهم النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالقانون الجزائري حسب تاريخ صدورها

-Loi n°62-157 du 31 décembre 1962 tendant à la reconduction jusqu'à nouvel ordre de la législation en vigueur au 31 décembre 1962, J.O.R.A. du 11 janvier 1963, n°2, p. 18.

- الأمر رقم 75-35 المؤرخ في 29 أفريل 1975 المتضمن المخطط الوطني للمحاسبة، الجريدة الرسمية 9 ماي 1975 ، العدد 37، الصفحة 502.
- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية 19 ديسمبر 1975، العدد 101، الصفحة 1306 (باللغة الفرنسية أنظر الصفحة 1073).
- القرار الصادر في 23 يونيو 1975 والمتعلق بكيفية تطبيق المخطط الوطني للمحاسبة، الجريدة الرسمية 23 مارس 1976، العدد 24، الصفحة 330.
- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 5 يوليو 1983، العدد 28، الصفحة 1818.
- القانون رقم 84-17 المؤرخ في 7 يوليو 1984 المتعلق بقوانين المالية، الجريدة الرسمية 12 يناير 1988، العدد 28، الصفحة 1040.
- المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 5 فبراير 1985 المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 24 فبراير 1985، العدد 9، الصفحة 210.
- المرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 9 فبراير 1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، الجريدة الرسمية 24 فبراير 1985، العدد 9، الصفحة 215.

- القانون رقم 86-15 المؤرخ في 29 ديسمبر 1986 المتضمن قانون المالية لسنة 1987، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 30 ديسمبر 1986، العدد 55، الصفحة 2296.
- القانون رقم 88-05 المؤرخ في 12 يناير 1988 المعدل والمتمم للقانون رقم 84-17 المؤرخ في 7 يوليو 1984 المتعلق بقوانين المالية، الجريدة الرسمية 13 يناير 1988، العدد 2، الصفحة 54.
- القانون رقم 88-14 المؤرخ في 3 ماي 1988 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية 4 ماي 1988 العدد 18، الصفحة 749.
- القانون رقم 89-26 المؤرخ في 31 ديسمبر 1989 المعدل والمتمم القانون رقم 84-17 المؤرخ في 7 يوليو 1984 المتعلق بقوانين المالية، الجريدة الرسمية 3 يناير 1990، العدد 1، الصفحة 3.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية 25 أبريل 1990، العدد 17، الصفحة 488.
- القانون رقم 90-36 المؤرخ في 31 ديسمبر 1990، المتضمن قانون المالية لسنة 1991، الجريدة الرسمية 31 ديسمبر 1990، العدد 57، الصفحة 1834.
- القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية 25 ديسمبر 1991، العدد 68، الصفحة 2654.
- المرسوم التنفيذي رقم 92-274 المؤرخ في 6 يوليو 1992، المعدل والمتمم للمرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1985، المحدد لقائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 8 يوليو 1992، العدد 52، الصفحة 1417.

- المرسوم التنفيذي رقم 92-70 المؤرخ في 18 فبراير 1992 المتعلق بالنشرة الرسمية للإعلانات القانونية، الجريدة الرسمية 23 فبراير 1992، العدد 14، الصفحة 380.
- المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية 27 أبريل 1993، العدد 27، الصفحة 3.
- المرسوم التشريعي رقم 93-10 المؤرخ في 23 ماي 1993 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، الجريدة الرسمية 23 ماي 1993، العدد 34، الصفحة 4.
- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية 13 أبريل 1994، العدد 20، الصفحة 5.
- الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995، المتعلق بتسيير رؤوس الأموال التجارية التابعة للدولة، الجريدة الرسمية 27 سبتمبر 1995، العدد 55، الصفحة 6.
- الأمر رقم 96-10 المؤرخ في 10 يناير 1996، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي رقم 93-10 المؤرخ في 23 ماي 1993 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، الجريدة الرسمية 14 يناير 1996، العدد 3، الصفحة 34.
- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 29 جويلية 1996 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية 10 يوليو 1996 العدد 43، الصفحة 7.
- الأمر رقم 96-27 المؤرخ في 9 ديسمبر 1996 المعدل والمتمم للأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية 11 ديسمبر 1996، العدد 77، الصفحة 5.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996 المعدل والمتمم للمرسوم رقم 85-35 المؤرخ في 9 فبراير 1985 المتعلق بالضمان الاجتماعي

للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا، الجريدة الرسمية أول ديسمبر 1996، العدد 74، الصفحة 17.

- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 والمتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، الجريدة الرسمية 8 ديسمبر 1996، العدد 76، الصفحة 6.

- القانون رقم 98-12 المؤرخ في 31 ديسمبر 1998 المتضمن قانون المالية 1999، المعدل والمتمم للقانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 31 ديسمبر 1998، العدد 98، الصفحة 3.

- الأمر رقم 01-04 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية وتسييرها وخصصتها، الجريدة الرسمية 22 أوت 2001، العدد 47، الصفحة 9.

القانون رقم 02-11 المؤرخ في 24 ديسمبر 2002 المتضمن قانون المالية 2003، الجريدة الرسمية 25 ديسمبر 2002، العدد 86، الصفحة 3.

- القانون رقم 03-04 المؤرخ في 17 فبراير 2003، المعدل والمتمم للمرسوم التشريعي رقم 93-10 المؤرخ في 23 ماي 1993 المتعلق ببورصة القيم المنقولة، الجريدة الرسمية 19 فبراير 2003، العدد 11، الصفحة 20.

- الأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26 أوت 2003 المتعلق بالنقد والقرض، الجريدة الرسمية 27 غشت 2003، العدد 52، الصفحة 3.

- القانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 المعدل والمتمم للقانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية 13 نوفمبر 2004، العدد 72، الصفحة 6.

- القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005، المعدل والمتمم للأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية 26 يونيو 2005، العدد 44، الصفحة 17.

- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية 8 مارس 2006، العدد 14، الصفحة 4.
- القانون رقم 07-11 المؤرخ في 25 نوفمبر 2007، الخاص بالنظام المحاسبي المالي، الجريدة الرسمية 25 نوفمبر 2007، العدد 74، الصفحة 3.
- القانون رقم 08-09 المؤرخ في 25 فبراير 2008، المتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، الجريدة الرسمية 23 أبريل 2008، العدد 21، الصفحة 3.
- القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 يونيو 2010، المتعلق بمهنة الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية 11 يوليو 2010، العدد 42، الصفحة 4.
- الأمر رقم 10-04 المؤرخ في 26 أوت 2010 المعدل والمتمم للأمر رقم 03-11 المؤرخ في 26 أوت 2003 المتعلق بالنقد والقرض، الجريدة الرسمية أول سبتمبر 2010، العدد 50، الصفحة 11.

2- التعليمات والمنشورات الصادرة عن المديرية العامة

- التعليمات رقم 2045 الصادرة عن المديرية العامة للضمان الاجتماعي في 8 نوفمبر 1992.
- التعليمات رقم 116 الصادرة 1998 عن المديرية العامة للضمان الاجتماعي في 9 فبراير.
- التعليمات رقم 579 الصادرة عن المديرية العامة للضمان الاجتماعي في 27 سبتمبر 1998.
- المنشور رقم 2، الصادر عن المديرية العامة للضرائب، مديرية التشريع الجبائي، 2002.

3 - المراجع العامة

حسب تاريخ النشر

- ثروت الحبيب، دروس في القانون التجاري، مطبعة جامعة القاهرة، الكتاب الجامعي، 1978 .
- أحمد محرز، القانون التجاري الجزائري، الجزء الثاني، الشركات التجارية، مطابع سجل العرب، الجزائر، 1979.
- الياس ناصيف، الكامل في قانون التجارة، الشركات التجارية، الجزء الثاني، الطبعة الأولى، منشورات عويدات، لبنان، 1982.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- عباس حلمي المنزلاوي، القانون التجاري، الشركات التجارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 1988.
- مصطفى كمال طه، القانون التجاري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 1995.
- عزيز العكيلي، الشركات التجارية في القانون الأردني، دراسة مقارنة مع قوانين الشركات في كل من العراق وسورية ولبنان والسعودية ومصر، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 1995.
- فوزي محمد سامي، الشركات التجارية، الأحكام العامة والخاصة (دراسة مقارنة)، مكتبة دار الثقافة، عمان، 1999.
- علي البارودي ومحمد السيد الفقي، القانون التجاري-الأعمال التجارية-الأموال التجارية-الشركات التجارية-عمليات البنوك والأوراق التجارية، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1999.
- عزيز العكيلي، الوجيز في القانون التجاري، الشركات التجارية، الأوراق التجارية، الأعمال التجارية، المتجر، العقود التجارية، الدار العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2000.

- ف. زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري الجزائري، الأعمال التجارية-التاجر- الحرفي-الأنشطة التجارية المنظمة-السجل التجاري، نشر وتوزيع ابن خلدون، 2003.
- محمد فريد العريني، الشركات التجارية، المشروع التجاري الجماعي بين وحدة الإطار القانوني وتعدد الأشكال، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، 2003.
- خلاصي رضا، النظام الجبائي الجزائري الحديث، الجزء الأول، جباية الأشخاص الطبيعيين والمعنويين، الطبعة الثانية، دار هومه، الجزائر، 2006.
- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائري الخاص، الجزء الثاني، الطبعة الثالثة، دار هومه، الجزائر، 2006.
- ج. ريبير، ر. روبلو وميشال جرمان، المطول في القانون التجاري، الجزء الأول، المجلد II، الشركات التجارية، ترجمة منصور القاضي وسليم مراد، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2008.

4- المراجع الخاصة

حسب تاريخ النشر

- أمينة مصطفى النمر، الدعوى وإجراءاتها، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1990.
- قدرى عبد الفتاح الشهاوي، أحكام عقد الوكالة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2001.
- رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- ليلي بلحاسل منزلة، ميزات المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، دراسة مقارنة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، 2006.

5- المذكرات والمحاضرات

حسب التسلسل التاريخي

- فنينخ عبد القادر، إساءة استعمال أموال شركة المساهمة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق

جامعة وهران، 2002-2003.

- ميراوي فوزية، طرق عزل مديري الشركات التجارية، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2005-2006.

- حميدة نادية، حقوق المساهمين في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006-2007.

- ف. زراوي صالح، محاضرات القانون التجاري، السنة الثالثة ليسانس، كلية الحقوق، جامعة وهران، 1997.

- ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات القانون الجنائي للأعمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، 1999-2000.

- ف. زراوي صالح، ماجستير قانون الأعمال، محاضرات مادة نظام المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة وهران، 1999-2000.

6-المقالات الفقهية

حسب تاريخ النشر

- فنينخ عبد القادر، جنحة إساءة استعمال أموال الشركات التجارية في التشريع الجزائري، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 1 ، 2005.

- عائشة سبع بمشاركة ف. زراوي صالح، الاستشارات الكتابية في الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 2 ، 2006.

- بوجلال مفتاح، ممثل الشخص الاعتباري في قانون الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة ، ابن خلدون للنشر والتوزيع ، العدد 2، 2006.

- بوقرور سعيد، محافظ حسابات شركة المساهمة من الوكالة إلى المهام القانونية، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 3، 2007.

- ف. زراوي صالح، تقديم العمل في الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، العدد 4 ، 2008 .

7- الأحكام القضائية الجزائرية

حسب التسلسل التاريخي

- قرار المحكمة العليا، الصادر في 3 جوان 1990، المجلة القضائية، 1991، العدد 2، ص 112.

- قرار المحكمة العليا، الصادر في 31 ديسمبر 2008، المجلة القضائية، 2008، العدد 2، ص 409.

- قائمة المصادر باللغة الفرنسية

- BIBLIOGRAPHIE EN LANGUE FRANÇAISE

1- أهم النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالقانون الفرنسي

حسب التسلسل التاريخي

- PRINCIPAUX TEXTES LÉGISLATIFS ET RÉGLEMENTAIRES RELATIFS AU DROIT FRANÇAIS PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE

- Code civil, éd. Dalloz, 2010.
- Code de commerce, éd. Dalloz, 2010.
- Code général des impôts, éd. Dalloz, 2010.
- Code du travail, éd. Dalloz, 2010.
- Loi n°66-537 du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales, J.O.R.F. du 26 juillet 1966, n°171, p. 6402.
- Loi n°75-1347 du 31 décembre 1975, *relative aux tantièmes*, J.O.R.F. 4 janvier 1976, p. 187.
- Loi n°2003-706 du 1^{er} août 2003 sur la sécurité financière intéressant le droit des sociétés, J.O.R.F. du 2 août 2003, n°177, p. 13220.
- Loi n°2004-1484 du 30 décembre 2004, portant loi de finances pour 2005, J.O.R.F. 31 décembre 2004, p. 22459.
- Loi n°2005-842 du 26 juillet 2005, pour la confiance et la modernisation de l'économie, dite loi Breton, J.O.R.F. du 27 juillet 2005, p. 12160.
- Loi n°2007-1223 du 21 août 2007, en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat, dite loi TEPA, J.O.R.F. 22 août 2007, p. 13945.
- Loi n°2008-1425 du 27 décembre 2008, portant loi de finances pour 2009, J.O.R.F. 28 décembre 2008, p. 20224.
- Loi n°2009-431 du 20 avril 2009, portant loi de finance rectificative pour 2009, J.O.R.F. du 22 avril 2009, p. 6872.

- Décr. n°2009-348 du 30 mars 2009 relatif aux conditions de rémunération des dirigeants des entreprises aidées par l'État ou bénéficiant du soutien de l'État du fait de la crise économique et des responsables des entreprises publiques, J.O.R.F. du 31 mars 2009, p. 5622.
- Décr. n°2009-349 du 30 mars 2009 relatif à l'information et à la consultation du comité d'entreprise sur les interventions publiques directes en faveur de l'entreprise, J.O.R.F. du 31 mars 2009, p. 5624.
- Décr. n°2009-445 du 20 avril 2009 portant modernisation du fonctionnement du fonds de développement économique et social, J.O.R.F. du 22 avril 2009, p. 6987.

2-الأجوبة الوزارية حسب التسلسل التاريخي

- RÉPONSES MINISTERIELLES PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE

- Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 19 avril 1968, p. 1166.
- Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 3 avril 1969, p. 868.
- Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 4 avril 1969, pp. 869 et 870.
- Rép. min., J.O. déb. Sénat 16 janvier 1973, p. 23.
- Rép. min., J.O. déb. Ass. nat 28 juin 1974, n°10960, p. 3141.
- Rép. min., J.O. déb. Sénat 24 août 1979, n°30539, p. 2737.
- Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 4 août 1980, p. 3310.
- Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 27 avril 2000, p. 3465.
- Rép. min., J.O. déb. Ass. nat 28 février 2006, n°9, p. 2137
- Rép. min., J.O. déb. Ass. nat. 26 décembre 2006, n°52, p. 13621.

3-المراجع العامة حسب الترتيب الهجائي

- OUVRAGES GÉNÉRAUX PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

- M. BENAÏBOUCHE, *Comptabilité des sociétés conforme aux normes du nouveau système comptable financier*, T. 1, O.P.U, Alger, 2009.
- M. COZIAN, A. VIANDIER et F. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, Litec, 14^{ème} éd., 2003.
- J. DELGA, *Le droit des sociétés*, Dalloz, 1998.
- F. DERRIDA, *Répertoire des sociétés*, Dalloz, 2^{ème} éd., 1970.

- Dictionnaire permanent, *Droit des affaires*, éd. 2007.
- Y. GUYON, *Droit des affaires*, T. 1, *Droit commercial général et sociétés*, Economica, 11^{ème} éd., 1990.
- J. HAMEL, G. LAGARDE et A. JAUFFRET, *Droit commercial*, T.1, *Sociétés, groupements d'intérêt économique, entreprises publiques*, par G. LAGARDE, Dalloz, 2^{ème} éd., 1980.
- J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *Sociétés commerciales*, T. 2, Dalloz, 1974.
- J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *Sociétés commerciales*, T. 3, Dalloz, 1978.
- W. JEANDIDIER, *Droit pénal des affaires*, Dalloz, 4^{ème} éd., 2000.
- P. LE CANNU, *Droit des sociétés*, Montchrestien, 2^{ème} éd., 2003.
- F. LEMEUNIER, *Société en nom collectif, société en commandite simple, société en participation*, Delmas, 10^{ème} éd., 1999.
- J. MESTRE et D. VELARDOCCHIO, Lamy. Soc. com., éd. 2006.
- Rev. fid., *SARL et EURL*, groupe revue fiduciaire, Villeguérin, éd. 1998.
- Rev. fid., *Société anonyme et société par actions simplifiée*, Groupe revue fiduciaire SA, éd. 1999.
- Rev. fid., *Le mémento de la S.A.R.L et de L'E.U.R.L*, Groupe revue fiduciaire, éd. 2006.
- G. RIPERT par R. ROBLOT, *Traité de droit commercial*, L.G.D.J, T. 1, 12^{ème} éd., 1986.
- G. RIPERT et R. ROBLOT par Ph. DELEBECKE et M. GERMAIN, *Traité de droit commercial*, T. 2, *Effets de commerce, banque et bourse, contrats commerciaux et procédures collectives*, L.G.D.J, 16^{ème} éd., 2000.
- G. RIPERT et R. ROBLOT par M. GERMAIN, *Traité de droit commercial*, T. 1, *Les sociétés commerciales*, L.G.D.J, 18^{ème} éd., 2002.
- M. SALAH, *Les sociétés commerciales*, T. 1, *Les règles communes, La société en nom collectif-la société en commandite simple*, Edik, éd. 2005.
- P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 7^{ème} éd., 2008.
- R. TERKI et M. CABBABE, *Lexique juridique français-arabe suivi de formulaire judiciaire*, Enal, Alger, 5^{ème} éd., 1990.
- A. TOUFFAIT, J. ROBIN, A. ANDUREAU et J. LACOSTE, *Délits et sanctions dans les sociétés*, Sirey, 2^{ème} éd., 1973.
- T. ZITOUNE, *Droit fiscal des entreprises*, BERTI, Alger, 1^{ère} éd., 2007.

4- المراجع الخاصة حسب الترتيب الهجائي

- OUVRAGES SPÉCIAUX

PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

- F. BASDEVANT, A. CHARVÉRIAT et F. MONOD, *Le guide de l'administrateur de société anonyme*, Litec, 2^{ème} éd., 2004.
- M. BERGERES et Ph. DUPRAT, *Les dirigeants de sociétés, statuts juridique, fiscal, social*, Delmas, 1^{ère} éd., 1987-1994.
- J.-F. BULLE, *Le mémento du dirigeant S.A.R.L et S.A*, Groupe revue fiduciaire, 3^{ème} éd., 1999.
- J.-P. CASIMIR et M.GERMAIN, *Dirigeants de sociétés, statut juridique, fiscal, social*, Groupe revue fiduciaire, 2006.
- J.-J. CAUSSAIN, *Le directoire et le conseil de surveillance de la société anonyme*, Litec, 2002.
- A. COURET, *L'amélioration des droits des actionnaires, la loi NRE et le droit des sociétés*, Montchrestien, 2001.
- Direction générale des impôts, *instruction, impôt sur les bénéficiaires des sociétés*, O.P.U, Alger, 1992.
- F. FRANÇOIS, E. DE FRONDEVILLE et A. MARLANGE, *Dirigeant de société*, Delmas, 2^{ème} éd., 2009.
- D. GIBIRILA, *Le dirigeant de société, statut juridique, social et fiscal*, Litec, éd. 1995.
- JURIS-COMPACT, *Le dirigeant de société : risques et responsabilités*, Groupe Lexis-nexis, Paris, éd. 2002.
- H. LABORD, *Directoire et conseil de surveillance*, Collection la vie de l'entreprise, Dunod, 1969.
- C. LABROUSSE, A. BEAUQUIER, F. GAUDILIÈRE et A. VERCKEN, *La responsabilité pénale des dirigeants*, éd. Vie pratique, 1996.
- F. LEFEBVRE, *S.A.R.L*, éd. 2002.
- F. LEFEBVRE, *Dirigeants de sociétés, statuts juridique, fiscal, social*, F. LEFEBVRE, éd. 2006-2007.
- F. LEMEUNIER, *Société à responsabilité limitée, S.A.R.L, création, gestion*, Dalloz, 29^{ème} éd., 1999.
- Ph. MERLE et E. CHEVALIER-MERLE, *L'application jurisprudentielle de la loi du 24-07-1966 sur les sociétés commerciales*, Dalloz, éd. 1975.
- A. MOREAU, *La société anonyme*, T.1, 2^{ème} éd., 1955.

- J. PAILLUSSEAU, *La société anonyme, technique d'organisation de l'entreprise*, Sirey, 1967.
- B. SAINTOURENS, *L'entreprise à responsabilité limitée*, Dalloz, 1994.
- M. SALAH, *Les valeurs mobilières émises par les sociétés par actions*, Edik, 2001.
- M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *Pérégrinations en droit algérien des sociétés commerciales*, Edik, éd. 2002.
- B. SANSRI, *Impôt sur les bénéficiaires des sociétés*, Chihab, éd. 1996.
- P. SERLOOTEN, *Le statut fiscal des dirigeants de sociétés*, Litec, Paris, éd. 2002.
- G. TIXIER et J.-P. MAUBLANC, *La fiscalité des dirigeants d'entreprise*, Paris, Dalloz, 1996.
- A. VIANDIER, *La notion d'associé*, L.G.D.J, 1978.

5- الأطروحات حسب الترتيب الهجائي

-THÈSES

PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

- Y. BALENSI, *Les conventions entre les sociétés commerciales et leurs dirigeants*, th. Paris 2, 1973.
- N. DAOUIBY, *La répartition des pouvoirs du conseil d'administration et du président dans la société anonyme de type classique depuis la loi du 24 juillet 1966*, th. Toulouse, 1986.
- I.-G. JULIEN PIERRE, *Les rémunérations des dirigeants de sociétés anonymes, régimes juridique et fiscal*, th. Paris, 1971.
- M.-Ch. HARZALLAH, *Les rémunérations des dirigeants sociaux*, th. Paris, 1985.
- G. NAFFAH, *La prime d'émission*, th. Paris 2, 1986.
- P. NUGER, *La rémunération des administrateurs des sociétés anonymes*, th. Paris, 1949.
- M. SALAH, *Les prérogatives des associés et des organes sociaux dans les sociétés à responsabilité limitée et dans les sociétés par actions en droit algérien et en droit français*, th. Paris 2, 1984.
- A. TOUZEAU, *La rémunération des organes de gestion dans les sociétés anonymes et les sociétés à responsabilité limitée*, th. Rennes, 1969.
- J. VERNIN, *Les tantièmes des administrateurs et directeurs*, th. Paris, 1926.

- F. ZÉRAOUI SALAH, *Le régime juridique des parts sociales de société à responsabilité limitée en droit français et en droit algérien*, th. Paris 2, 1984.

6- المقالات حسب الترتيب الهجائي

- ARTICLES DE DOCTRINE

PAR ORDRE ALPHABÉTIQUE

- J.-F. ADOM, *L'attribution gratuite d'actions*, Bull. Joly soc. 2005, n°35, p. 188.
- J.-F. AMADIEU, *Gouvernement d'entreprise et rémunération des dirigeants en France, variation sur la transparence et la performance*, Les cahiers du Cergors, n°2, 2005, p. 1.
- L. AMIEL-COSME, *Rémunération des dirigeants sociaux*, D. 2004, n°106, p. 18.
- A.N.S.A, *Publication des rémunérations des dirigeants- rémunérations reçues de la société contrôlante - filiales des sociétés cotées à l'étranger*, Comité Juridique, réunion du 3 décembre 2003, n°04-010, p. 2.
- A.N.S.A, *Questions relatives aux rémunérations, avantages et indemnités de départ destinés aux mandataires sociaux et dirigeants après la loi du 26 juillet 2005*, Comité Juridique, réunion du 9 novembre 2005, n°05-060, p. 1.
- A.N.S.A, *Notion de société dont les titres sont cotés sur un marché réglementé : celles dont seuls des titres de créance sont cotés sont-elles visées par les dispositions sur les «parachutes dorés» ?*, Comité juridique, réunion du 5 décembre 2007, n°07-050, p. 1.
- A.N.S.A, *Engagements relatifs aux rémunérations différées et indemnités pour cessation de mandat social- questions diverses : société introduite en bourse - portée de la mise en conformité- sanction dans les opérations intragroupe*, Comité juridique, réunion du 5 décembre 2007, n°07-051, p. 1.
- A.N.S.A, *Publicité des rémunérations différées (décret n°2008-448 du 7 mai 2008)*, Comité juridique, réunion du 4 juin 2008, n°08-023, 2008.
- A. ARSEGEL, *Les dirigeants de sociétés et le droit du travail*, R.F.C. mars 1996, n°276, p. 63.
- J.-F. ARTZ, *Actions*, Encyc. D. juin 2002, p. 1.
- S. ASENSIO, *Le dirigeant de société un mandataire « spécial » d'intérêt commun*, Rev. soc. 2000, p. 682.
- A. ASTAIX, *La rémunération des dirigeants des entreprises aidées sous surveillance*, D. 2009, n°14, p. 935.

- G. AUZERO, *Attribution individuelle des stock-options et licenciement injustifié du bénéficiaire : le recours salutaire au droit des obligations*, Bull. Joly soc. 2005, n°34, p. 177.
- Z. AZZOUZ, *Les rémunérations fiscalement abusives*, *Nouvelles fiscales*, 1^{er} mai 1998, n°781, p. 19.
- H.-E. BARRAULT et J. LABIC, *S.N.C*, J.C.P. 1911, p. 1.
- I. BARRIÈRE –BROUSSE, *L'après mandat social*, P.A. 16 septembre 1991, p. 21.
- J. BÉGUIN et G. NOTTE, *Loi n° 2005-842 du 26 juillet 2005 pour la confiance et la modernisation de l'économie*, "Loi BRETON"; J.C.P. éd. E. A. 2005, n°1460, p. 1639.
- G. BORD, *Rémunération des dirigeants*, P. A. 17 novembre 2005, n°229, p. 55.
- O. CALLIES, *Les stock-options et la redistribution du capital*, R.J.C. 1985, p. 121.
- S. CASTAGNE, *L'abécédaire des stock-options*, Dr. soc. février 2001, n°2, p. 8.
- R. CASTEL, *Réserves*, Encyc. D. mars 1998, p. 1.
- C. CATHIARD, B. SAINTOURENS et A. LAMERCIER, *La rémunération des dirigeants dans les sociétés par actions*, J.C.P. éd. G. mars- avril 2009, p. 3.
- F. COLLIN, *Le droit social du dirigeant d'entreprise, la problématique du contrat de travail du dirigeant social, 1^{ère} et 2^{ème} parties*, Dr. soc. 2005-2006, juin 2005, p.7 et juillet 2005, p. 7.
- A. COURET, *Rémunération des dirigeants sociaux : l'introduction partielle du critère de performance dans la loi*, Dr. soc. 2008, p. 521.
- Ph. COURSIER, *Rémunération des dirigeants, Régime social*, Encyc. D. 1998, p. 1.
- M. COZIAN, *Le contrôle fiscal des rémunérations de dirigeants de sociétés*, Dr. fisc.1981, n° 16, p. 521.
- M. COZIAN, *L'imposition des rémunérations inscrites en compte courant des dirigeants de sociétés*, Rev. soc. 1985, p. 789.
- M. COZIAN, *Les mille et une tricheries des faux gérants minoritaires de S.A.R.L.*, Gaz. Pal. 1986, p. 140.
- J.-J. DAIGRE, *Réflexions sur le statut individuel des dirigeants des sociétés anonymes*, Rev. soc. 1981, p. 497.
- F. DAVID, *S.A.R.L*, J.C.P. 1969, p. 1.

- Ph. DELEBECQUE et F.-J. PANSIER, *Administrateur*, Encyc. D. janvier 2003, p. 1.
- Y. DEREU, *Rémunération du gérant*, S. N.C, Juriscl. soc. 2001, fasc. 55-10.
- O. DE PRÉCIGOUT, *Rémunération des dirigeants sociaux : état des lieux et bouleversements en perspective*, Option finance 2 octobre 2008, p. 39.
- C. DE SAINT – CYR, *La fixation de la rémunération du gérant de S.A.R.L.*, P. A. 10 septembre 1986, n ° 109, p .9.
- S. DE VENDEUIL et S. BEAUFRE, *La pension de retraite du dirigeant social d'une société anonyme*, J.C.P éd. E. A. 2000,II, n°49, p. 1942.
- P. DIDIER et M. MARTEAU-PETIT, *Prime d'émission*, Encyc. D. janvier 1993, p. 1.
- Direction général des impôts, *Instruction du 2 juillet 1997 relative aux rémunérations allouées aux gérants et associés de certaines sociétés*, Bull. Joly soc. 1997, n°303, p. 822.
- B. DONDERO, *Décret d'application complétant l'encadrement des parachutes dorés par la loi TEPA (décret n°2008-448 du 7 mai 2008 pris pour l'application des arts. L. 225-42-1 et 225-90-1 C. com. fr relatif à la publicité des rémunérations différées)*, R.T.D. com. juillet-sept 2008, p. 584
- B. DONDERO, *les golden hellos : le salut impossible ?*, Bull. Joly soc. juin 2008, n°113, p. 514.
- E. DU PONTAVICE, *Le commissaire aux comptes et la rémunération des dirigeants de sociétés anonymes*, Rev. soc.1968, p. 30.
- E. DU PONTAVICE, *Le cumul d'un contrat de travail avec la qualité d'organe de la société ou la participation individuelle des salariés de l'entreprise à la gestion de la société*, Journ. not. 1971, art. 50256.
- E. DU PONTAVICE, *La fixation de la rémunération des organes de direction et de surveillance de la société anonyme*, Mél. Bastian, 1974, T. 1, p.177.
- J. EL AHDAB, *Les parachutes dorés et autres indemnités conventionnelles de départ des dirigeants : approche pluridisciplinaire et comparée*, Rev. soc. 2004, p. 18.
- M. FAHIM, *Le directoire dans les sociétés anonymes soumises aux articles 118 à 150 de la loi du 24 juillet 1966*, Rev. soc. 1969, p. 55.
- F. FOY, *Stock-options*, Encyc. D. janvier 2004, p. 1.
- F. GARRON, *La rémunération excessive des dirigeants de sociétés commerciales*, Rev. soc. 2004, n°91, p.448.
- N. GAUDIN, *Cadres dirigeants ; après les stock options, la mode des actions gratuites ?* Option- finance 22 décembre 2003, p. 60.

- Ph. GERBAY, *Un exemple de la contribution apportée par le droit fiscal au droit des sociétés*, Rev. soc. 1977, p.19.
- M. GERMAIN, F. FOY et S. DE VENDEUIL, *Le représentant permanent d'une personne morale administrateur*, Actes pratiques, février 1998, n°37, p. 4.
- D. GIBIRILA, *L'administrateur salarié d'une société anonyme*, Rev. soc. 1989, p. 337.
- D. GIBIRILA, *Société à responsabilité limitée*, Encyc. D. avril 2004, p. 1.
- R. GRANJON, *Une compensation souvent ignorée : la déductibilité fiscale des sommes payées par les dirigeants de sociétés en exécution d'engagements de caution*, J.C.P. éd. E., I, 1989, n° 15463, p.121.
- R. GRANJON, *Le juge fiscal et la caution des dirigeants de sociétés : les contours du droit à déduction se précisent*, R.J.F 1991, n°223, p.71.
- J. GUYÉNOT, *Nouveau régime fiscal des jetons de présence et suppression des tantièmes*, Gaz. Pal. 1976, p. 421.
- J. HONORAT, *Possibilité d'une répartition inégale des jetons de présence entre les administrateurs*, Rép. Défrénois 1986, n° 4, p. 604.
- J. HONORAT, *Attribution d'une retraite à un ancien dirigeant*, B.R.D.A. 1987, n°12, p.2.
- H. HOVASSE, *Condition d'attribution d'une retraite aux présidents de sociétés anonymes*, J.C.P. éd. E.A. 2005, n°1796, p. 2111.
- A. KOUDRI, *La rémunération des cadres dirigeants des entreprises : qu'en savons nous ? qu'avons-nous à apprendre ?*, Les cahiers du CREAD, n°64, 2003, p. 89.
- A. KOUDRI, *Rémunération du premier dirigeant et gouvernance des entreprises publiques en algérie*, Rev. écon. manag., publication de la faculté des sciences économiques et de gestion, n°7, avril 2008, p. 235.
- R. LACAN et P. DIDIER, *La réforme de l'article 40, rémunération du président*, D. 1967, p. 9.
- O. LAOUENAN, *Les golden parachutes dans les sociétés anonymes*, P.A. 28 juillet 2004, n°4, p. 12.
- F.-M. LAPRAD, *La rémunération des dirigeants sociaux au travers d'instruments financiers*, Bull. Joly soc. juin 2008, n° 117, p. 542.
- Ph. LAURENT, *Le salaire des dirigeants sociaux titulaires d'un contrat de travail*, Gaz. Pal. 28 mars 1978, p. 146.
- R. LEBLANC, Ph. MANIÈRE, Ph. PORTIER et R. VATINET, *La rémunération des dirigeants*, Cah. dr. entrep, n°5, 2008, p. 11.
- P. LE CANNU, *Les sociétés anonymes à directoire vingt ans après*, Rev. soc. 1986, p. 565.

- P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de société anonyme et contrôle des conventions*, Bull. Joly soc. 1996, n° 203, p.567.
- P. LE CANNU, *Les conventions réglementées après la loi n°2001-420 du 15 mai 2001*, Bull. Joly soc. juillet 2001, n° 165, p. 720.
- F. LEFEBVRE, *Rémunération de la personne morale administrateur : information à étendre au représentant permanent ? loi NRE*, B.C.F.E. juillet 2002, p. 17.
- F. LEFEBVRE, *Information sur les rémunérations des dirigeants*, B.R.D.A. 2006, n°7.
- F. LEFEBVRE, *Participation d'un gérant de SARL à la décision fixant sa rémunération*, B.R.D.A. 15 avril 2007, n°3, p. 3.
- F. LEFEBVRE, *Rémunération des dirigeants de sociétés cotées*, B.R.D.A, 2008, n°26, p. 14.
- B. LEGROS, *La protection jurisprudentielle du dirigeant social caution*, Rev. soc. 1998, p. 281.
- H. LE NABASQUE, *Le développement du devoir de loyauté en droit des sociétés*, R.T.D. com. 1999, n°52, p. 282.
- H. LE NABASQUE, *Commentaire des principales dispositions de la loi n°2003-706 du 1^{er} août 2003 sur la sécurité financière intéressant le droit des sociétés*, Bull. Joly soc. août- septembre 2003, n° 185, p. 859.
- P. LESCOT, *Les tantièmes des administrateurs de sociétés anonymes*, Rev. soc.1921, p. 289.
- G. LESIEUR et P. NUGER, *Rémunération des dirigeants : les informations à transmettre*, P.A. 22 octobre 2004, n°212, p. 4.
- A. LIENHARD, *Rémunération des dirigeants : recommandations AFEP-MEDEF*, D. 2008, n°36, p. 2492.
- A. LIENHARD, *Complément de retraite du dirigeant : de la rigueur dans la forme comme sur le fond*, D. 2005, n°39, p. 2743.
- G. LYON-CAEN, *Encore la rémunération des P-DG !*, D. 1996, n°6, p.162.
- J.-L. MAGNIER et J.-F. RAGE, *Golden parachute et retraite chapeau*, Option finance 5 décembre 2005, n°860, p. 43.
- C. MALECKI, *Conventions réglementées*, Encyc. D. 2002, p. 1.
- C. MALECKI, *La loi Breton et les rémunérations des dirigeants sociaux : le long chemin vers la transparence*, Bull. Joly soc. novembre 2005, n° 63, p.1194.
- C. MALECKI, *Rémunérations encadrées : un simple au revoir aux bonus, stock-options et parachutes dorés ?* blog. Dalloz [http:// : blog. Dalloz. fr](http://blog.dalloz.fr), 8 avril 2009.

- A. MÉNARD, *Rémunération et statut des dirigeants*, Option finance 2002, n°686, p. 27.
- Ministère des finances, Direction générale des impôts, *Régime fiscal des dirigeants de société*, Bull. inf. fisc. 2010, p. 1. v. www. Mfdgi. gov. dz.
- M. MIRAOUÏ, *Le lien entre performances de l'entreprise publique algérienne et rémunération des dirigeants*, Ann. Fac. SÉGC., éd. Dar el gharb, n°1, juin 2002, p. 9.
- Y. MULLER-LAGARDE et M. DELHOME, *Rémunération excessive du dirigeant social : quelles sanctions pénales ?*, R.F.C. février 2009, n°41.
- B. OPPETIT, *Le représentant permanent d'une personne morale administrateur d'une société anonyme*, J.C.P. 1969, I, 85269, p. 157.
- Y. PACLOT et C. MALECKI, *Le nouveau régime des rémunérations, indemnités et avantages des dirigeants des sociétés cotées*, D. 2007, n°35, p. 2481.
- B. PETIT, *La suspension du contrat de travail des dirigeants de société anonyme*, R.T.D. com. 1981, p. 2.
- B. PETIT, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Encyc. D. octobre 1995, p. 1.
- A. PICAND L'AMEZEC, *L'auto rémunération du président du conseil d'administration*, Bull. Joly soc. 1988, p. 319.
- B. PIÉDELIEVRE, *Le cumul d'un mandat social avec un contrat de louage de services dans les sociétés anonymes après la loi du 24 juillet 1966*, J.C.P. éd. G. 1968, I, n°8, p. 2205.
- A. PINOTEAU, *À propos de la rémunération des dirigeants de sociétés*, Gaz. Pal. 1971, I, p. 55.
- Ph. PORTIER, *Commentaire sur les recommandations du MEDEF et de L'AFEP sur les «parachutes dorés»*, J.C.P. éd. E.A. 6 novembre 2008, p. 25.
- B. ROMAN, *Les «GOLDEN HELLOS» nouvel eldorado des dirigeants*, J.C.P. éd. E.A 2004, n°925, p. 996.
- F. ROME, *Stop-options*, D. 2009, n°13, p. 857.
- B. SAINTOURENS, *Président du conseil d'administration*, Encyc. D. septembre 2003, p. 1.
- M. SALAH, *Pour une perfectibilité du fonctionnement des sociétés commerciales*, Rev. alg. 1991, 1, p. 141.
- M. SALAH, *L'expertise de gestion : une institution utile en droit des sociétés commerciales*, Rev. entrep. com. 2005, n°1, p. 11.

- M. SALAH et F. ZÉRAOUI, *De l'influence de la législation commerciale française en algérie*, in *Bicentenaire du Code de commerce, 1807-2007*, éd. Dalloz, 2008, p. 639.
- A. SAYAG, *Mandat social et contrat de travail : attraits, limites et fictions*, Rev. soc. 1981, p. 1.
- S. SCHILLER, A.-S. KERFANT et J.-F. MANDELBAUM, *Stock-options et actions gratuites, comparaison des régimes juridiques, fiscaux, sociaux et comptables*, Actes pratiques mars-avril. 2008, p. 5.
- D. SCHMIDT, *L'amendement HOUILLON sur la transparence des rémunérations des dirigeants sociaux*, D. 2005, n° 22, p. 1347.
- D. SEGUIN, *Le contrôle par le fisc de la rémunération des dirigeants de sociétés*, Gaz. Pal. 1991, p. 629.
- P. SERLOOTEN, *Rémunération des dirigeants, régime fiscal*, Encyc. D. août 1996, p. 1.
- P. SERLOOTEN, *Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)*, Encyc. D. février 2001, p. 1.
- P. SERLOOTEN, *Conventions réglementées*, Bull. Joly soc. 2009, p. 3.
- J.-P. STORCK, *La rétroactivité des décisions sociales*, Rev. soc. 1985, p. 72.
- A.-G. TAITHE, *Procédure de fixation de la rémunération des membres du directoire*, Bull. Joly soc. 1981, p. 105.
- I. TCHOTOURIAN, *Rémunérations des dirigeants : l'initiative de l'AFEP et du MEDEF confrontée aux positions récemment adoptées Outre-Atlantique*, D. 2008, n°39, p. 2708.
- F. TERRÉ, *La disparition des tantièmes, commentaire de la loi n°75-1347 du 31 décembre 1975*, Rev. soc. 1976, p. 237.
- F. TERRÉ, *La fixation de la rémunération du président du conseil d'administration : convention soumise à la procédure d'approbation*, Bull. Joly soc. 1985, p. 1085.
- A. THEIMER, *Contrat de travail et mandat social dans les groupes de sociétés*, P.A. 3 juillet 1996, n°80, p. 19.
- J. TUROT, *Indemnités de licenciement : quand le Conseil d'État se fait juge de paix*, R.J.C. avril 1991, p. 235.
- J. TUROT, *Gérance majoritaire*, R.J.F. 1990, p. 71.
- J. TUROT, *Le charme discret des avantages en nature*, R.J.F. 1991, n°7, p. 511.
- R. VATINET, *Le clair obscur des stock-options à la française*, Rev. soc. 1997, p. 31.

- R. VATINET, *Des hypothèses de non-cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Rev. soc. 1999, p. 273.
- D. VELARDOCCHIO, *Dividendes*, Encyc. D. août 1996, p. 1.
- A. VIANDIER, *La soumission des indemnités de départ des dirigeants sociaux à la procédure des conventions réglementées*, J.C.P éd. E. 2005, II, n° 1585, p. 1874.
- A. VIANDIER, *Les engagements d'indemnisation des dirigeants sociaux après la loi n°2007-1223 du 21 août 2007*, J.C.P éd. E.A. 20 septembre 2007, n°38, p.35.
- F. VIBERT, *Les faux gérants minoritaires de SARL en droit fiscal*, Dr. fisc. 1977, p. 1028.
- F. ZÉRAOUI, *La répartition des pouvoirs généraux entre le conseil d'administration et son président : quelle solution ?*, Rev. entrep. com. 2005, n°1, p. 29
- R. ZERGUINE, *Les conventions entre les sociétés et leurs dirigeants en droit positif algérien*, Rev. alg. 1979, 2, p. 199.

7- أهم الأحكام القضائية الفرنسية حسب التسلسل التاريخي

-PRINCIPALES DÉCISIONS FRANÇAISE DE JURISPRUDENCE PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE

- Ch. Réun., 11 mars 1914, D. 1914, I, p. 257, note L. SARRUT.
- Com., 17 octobre 1967, Gaz. Pal. 1968, I, p. 6.
- CE., 12 novembre 1969, R.T.D. com. 1970, n°15, p. 576, obs. R. BLANCHER.
- CE., 23 janvier 1970, R.T.D. com. 1970, n°16, p. 576, obs. R. BLANCHER
- Com., 11 janvier 1972, D. 1972, p. 559, note C. ORENGO.
- Crim., 9 mai 1973, D. 1974, p. 271, note B. BOULOC et Rev. soc. 1973, p. 696, note B. BOULOC.
- CE., 3 mars 1976, Rev. soc. 1976, p. 34, obs. M. COZIAN.
- Com., 8 avril 1976, Rev. soc. 1978, p. 265, note F. TERRÉ.
- CE., 12 mai 1976, Dr. fisc. 1976, n°44, p. 1538.
- Soc., 8 décembre 1976, R.J.C. 1978, n°816, p. 453, note. Y. CHARTIER et Rev. soc. 1977, p. 251, note I. BALENSI.
- CE., 8 décembre 1976, Rev. soc. 1977, p. 445, note R. BLANCHER.
- CE., 29 juin 1977, J.C.P. 1979, I, n° 12920, p. 106, note D. F.

- Com., 23 janvier 1978, D. 1979, IR, p. 108, note J.-C. BOUSQUET.
- Soc., 1^{er} juin 1978, Rev. soc. 1979, p. 79.
- Com., 10 juillet 1978, Rev. soc. 1979, p. 848, note A. BALENSI.
- CE., 28 novembre 1980, Rev. soc. 1981, p. 348, note M. MARTIN.
- Com., 2 mai 1983, Rev. soc. 1984, p. 775, note P. DIDIER.
- CE., 22 juin 1983, Dr. fisc. 1983, n°43, p. 276.
- Soc., 12 janvier 1984, Bull. civ. 1984, n°17, p. 13.
- CE., 18 juin 1984, Bull. Joly soc. 1984, n°421, p. 1119.
- CE., 20 juin 1984, Bull. Joly soc. 1984, n°411, p. 1107.
- CE., 20 juin 1984, Bull. Joly soc. 1984, n°373, p. 1011.
- CE., 29 mars 1985, Bull. Joly soc. 1985, n°310, p. 895.
- CE., 31 mai 1985, Bull. Joly soc. 1985, n°310, p. 894.
- CE., 3 juin 1985, Bull. Joly soc. 1985, n°310, p. 893.
- Com., 16 juillet 1985, D. 1986, IR, p. 84.
- CE., 21 octobre 1985, Bull. Joly soc. 1985, n°361, p. 1058.
- CE., 9 avril 1986, J.C.P. 1987, II, p. 14876.
- Com., 9 novembre 1986, Rev. soc. 1986, p. 393.
- Com., 3 mars 1987, Rev. soc. 1987, p. 266, note Y. GUYON et Gaz. Pal. 1987, p. 264, note B. HATOUX.
- CE., 4 mai 1987, R.J.F. 1987, n°597, p. 330.
- Com., 15 juillet 1987, D. 1987, II, p. 202.
- Com., 15 décembre 1987, Bull. Joly soc. 1988, n°15, p. 80.
- CE., 4 novembre 1988, R.J.F. 1989, p. 35.
- CE., 4 novembre 1988, Bull. Joly soc. 1988, n°316, p. 950.
- Crim., 13 décembre 1988, Rev. soc. 1989, p. 257, note B. BOULOC.
- CE., 13 mai 1988, Dr. fisc. 1988, n°31, p. 1661.
- CE., 18 décembre 1989, R.J.F. 1990, n°135, p. 107.
- Com., 30 mai 1989, Bull. Joly soc. 1989, n°258, p. 715, note P. LE CANNU ; J. C. P. éd. G. 1990, I, n°21405, p. 6, obs. M. MARTEAU-PETIT et Rev. soc. 1989, p. 641.
- CE., 26 janvier 1990, R.J.F. 1990, n°134, p. 106.
- Soc., 8 février 1990, Gaz. Pal. 1990, p. 127.

- CE., 21 février 1990, Dr. soc. 1989-1990, n°443, p. 11.
- Soc., 22 mars 1990, R.J.S. 1990, n°442.
- Soc., 12 décembre 1990, J.C.P. éd. E, I, 1991, n°9, p. 61, obs. A.VIANDIER et J.-J. CAUSSAIN et R.T.D. com. 1992, n°2, p. 198, obs. A. REINHARD.
- Com., 22 janvier 1991, Rev. soc. 1992, p. 61, note J.-P. LEGROS.
- CE., 13 mai 1991, Dr. fisc. 1992, n°23, p. 717.
- CE., 26 juillet 1991, Bull. Joly soc. 1991, n°365, p. 1047, obs. O. DAUCHEZ.
- CE., 10 novembre 1991, R.J.F. 1991, n°6, p. 797.
- CE., 20 janvier 1992, Dr. fisc. 1992, n°17, p. 897, concl J.-A. DE CASANOVA.
- Soc., 16 avril 1992, Dr. soc. 1992, n°3, note G. VACHET.
- Com., 21 avril 1992, J.C.P éd. G. 1992, II, n° 21975, p. 463, note B. PETIT.
- CE., 9 octobre 1992, D. 1993, p. 518, note D. VIDAL.
- Soc., 14 janvier 1993, Gaz. Pal. 1993, p. 286.
- Soc., 16 juin 1994, Gaz. Pal. 1995, p. 42.
- Com., 18 octobre 1994, Bull. Joly soc. 1994, p. 1311, note P. LE CANNU.
- Crim., 12 décembre 1994, Bull. Joly soc. 1995, n°150, p. 427.
- Com., 21 février 1995, Dr. soc. 1995 -1996, n° 103, p. 12.
- Com., 4 juillet 1995, J.C.P éd. E. 1995, n° 750, p. 239, note Y. GUYON ; Bull. Joly soc. 1995, n° 350, p. 968, note J.-F BARBIÉRI., R.T.D. com. janvier- mars 1996, p. 69, note B. PETIT et Y. REINHARD ; Rev. soc. 1995, p. 504, note P. LE CANNU et R.J.D.A. août- septembre 1995, n ° 994, p. 785.
- Com., 12 décembre 1995, Bull. Joly soc. 1996, n° 68, p. 207, note P. LE CANNU.
- Crim., 3 octobre 1996, Rev. soc. 1997, p. 369, note B. BOULOC.
- CE., 19 janvier 1998, Bull. Joly soc. 1998, n°140, p. 404 et Rev. soc. 1998, p. 358, note E. KORNPBOST.
- Com., 10 février 1998, Bull. Joly soc. 1998, p. 521, note P. LE CANNU.
- CE., 29 septembre 2000, Bull. Joly soc. 2001, n° 16, p. 50, note C. NOUEL.
- Com., 24 octobre 2000, Rev. soc. 2001, p.95, note P. LE CANNU ; Bull. Joly soc. 2001, n°17, p. 54, note M. STORCK et J.C.P. éd. E. A. Juillet 2000, n° 2, p. 1731.
- Com., 27 février 2001, Bull. Joly soc. 2001, n°159, p. 631, note M. STORCK et Dr. soc. 2001, n°85, p. 21, note D. VIDAL.
- Com., 19 juin 2001, Bull. Joly soc. 2001, n°276, p. 1279, note P. SCHOLER.

- Crim., 22 septembre 2004, Rev. soc. 2005, p. 200, note B. BOULOC.
- Com., 30 novembre 2004, R.T.D. com et dr. écon. janvier –mars 2005, n°3, p. 113 ; Dr. soc. 2005-2006, n°50, p. 21, note H. H et Rev. soc. 2005, n°3, p. 631, note J.-F. BARBIERI.
- Com., 11 octobre 2005, D. 2005, p. 2743, obs. A. LIENHARD.
- Com., 14 novembre 2006, Bull. Joly soc. 2007, n°84, p. 369, note A. LECOURT et Dr. soc. 2006-2007, n°52, p. 25, note J. MONNET.
- Com., 26 mars 2008, Bull. Joly soc. 2008, n°145, p. 674, note P. LE CANNU.
- Soc., 18 avril 2008, R.T.D. com. juillet- septembre 2008, n°10, p. 581, note C. CHAMPAUD et D. DANET.
- Com., 31 mars 2009, D. 2009, n°16, p. 1087.

الفهرس

الصفحة

I.....	تقديم
1.....	المقدمة
14	القسم الأول: تحديد أجور مديري الشركات التجارية.....
	الباب الأول : تحديد أجور مديري كافة الشركات التجارية ماعدا شركة
19.....	المساهمة.....
20.....	الفصل الأول: الهيئة المؤهلة لتحديد الأجر.....
	المبحث الأول: تحديد الأجر في القانون الأساسي أو من طرف
20.....	الجمعيات العامة.....
21.....	المطلب الأول : تحديد الأجر في القانون الأساسي.....
24.....	المطلب الثاني : تحديد الأجر من لدن الشركاء في إطار الجمعيات العامة.....
	أولا : تحديد الأجر من لدن الشركاء في شركات الأشخاص وشركة التوصية
25.....	بالأسهم.....
29.....	ثانيا : تحديد الأجر من قبل الشركاء في الشركة ذات المسؤولية المحدودة.....
42	المبحث الثاني: دور القضاء في تحديد الأجر.....
46	الفصل الثاني: طرق تحديد الأجر.....
47.....	المبحث الأول: مكونات الأجر أثناء ممارسة الوظيفة.....
48.....	المطلب الأول : الأجر الثابت المخول للمدير.....
51.....	المطلب الثاني : الأجر المتغير والأجر المختلط.....
51.....	أولا : الأجر المتغير وفقا لأرباح الشركة أو رقم الأعمال.....
57.....	ثانيا : الأجر المختلط، بمعنى الثابت والمتغير.....
57.....	المبحث الثاني : الأجر المرتبطة بأعباء الوظيفة وبنهايتها.....
57.....	المطلب الأول: الأجر المرتبطة بأعباء الوظيفة.....
58.....	أولا : المزايا العينية الممنوحة للمديرين.....
58.....	ثانيا : تسديد المصاريف للمدير.....

60.....	المطلب الثاني: الأجور المرتبطة بنهاية الوظيفة.....
60.....	أولا : معاش التقاعد أو المعاش التكميلي.....
61.....	ثانيا : تعويض الخروج الممنوح للمدير.....
64	الباب الثاني: تحديد أجر المدير في شركة المساهمة.....
	الفصل الأول: الأجور العامة الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة ولأعضاء مجلس
65.....	المديرين في شركة المساهمة ذات النظامين الكلاسيكي والحديث.....
69.....	المبحث الأول: الأجور العامة الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة.....
69.....	المطلب الأول: الأجور العادية، أي بدل الحضور والمكافآت النسبية.....
70.....	أولا : بدل الحضور المخول لأعضاء مجلس الإدارة.....
83.....	ثانيا : نظام المكافآت الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة.....
101.....	المطلب الثاني: الأجور الاستثنائية والتابعة للوظيفة.....
102.....	أولا : الأجور الاستثنائية الممنوحة لأعضاء مجلس الإدارة.....
108.....	ثانيا : الأجور أو المزايا التابعة لأعباء للوظيفة.....
110.....	المبحث الثاني: أجر أعضاء مجلس المديرين.....
	المطلب الأول: الهيئة المختصة بتحديد أجر أعضاء
111.....	مجلس المديرين.....
116.....	المطلب الثاني: أنواع الأجور أو المزايا المخولة لأعضاء مجلس المديرين.....
119.....	أولا : حق أعضاء مجلس المديرين في الاستفادة من أسهم في الشركة.....
132.....	ثانيا: معاش التقاعد المخول لأعضاء مجلس المديرين.....
135.....	الفصل الثاني: الأجور الخاصة الممنوحة لهيئات الإدارة العامة والتمثيل.....
136.....	المبحث الأول: الهيئة المختصة بتحديد أجر الرئيس والمدير العام.....
	المطلب الأول: الهيئة المؤهلة لتحديد أجر الرئيس والمدير العام في شركة
137.....	المساهمة ذات النظام الكلاسيكي.....
137.....	أولا : الاختصاص الحصري لمجلس الإدارة لتحديد الأجر وتعديله.....
141.....	ثانيا : الأجر ومبدأ الاتفاقيات المنظمة.....
143.....	ثالثا : جزاء تحديد الأجر بصفة غير منتظمة.....

	المطلب الثاني: الهيئة المختصة بتحديد أجر الرئيس والمدير العام في شركة
145.....	المساهمة ذات النظام الحديث.....
	المبحث الثاني: أنواع الأجر أو المزايا المخولة للرئيس والمدير العام في شركة
147	المساهمة ذات النظامين الكلاسيكي والحديث.....
	المطلب الأول: الأجور أو المزايا الممنوحة لممثلي شركة المساهمة قبل وأثناء
148	ممارسة الوظيفة.....
	المطلب الثاني: الأجور الممنوحة لممثلي شركة المساهمة بعد انتهاء
152.....	الوظيفة.....
152.....	أولا : معاش التقاعد المخول لممثلي شركة المساهمة بعد انتهاء الوظيفة.....
157	ثانيا : تعويض الخروج من الشركة الممنوح لممثليها بعد انتهاء الوظيفة.....
163.....	القسم الثاني: نظام الأجر ومراقبته في الشركات التجارية.....
166.....	الباب الأول: نظام الأجر المخول لمديري الشركات التجارية.....
167.....	الفصل الأول: أجر المدير في حالة استقافته من عقد عمل في الشركة.....
	المبحث الأول: الشروط الموضوعية العامة والخاصة للجمع بين منصب
169.....	مدير وعامل.....
	المطلب الأول : الشروط الموضوعية العامة المتعلقة بالجمع بين منصب
170.....	مدير وعامل.....
170.....	أولا : أداء وظائف تقنية فعلية ومتميزة.....
171.....	ثانيا : وجود علاقة تبعية بين المدير العامل والشركة.....
174.....	ثالثا : أجر متميز بين كل من منصب مدير وعامل.....
177.....	رابعا : عدم مخالفة الجمع للقانون.....
	المطلب الثاني: الشروط الموضوعية الخاصة بالجمع بين منصب مدير
177.....	وعامل.....
178.....	أولا : أسبقية عقد العمل عن التعيين كقائم بالإدارة.....
181.....	ثانيا : حصر عدد العاملين الذين لهم عضوية المجلس.....
182.....	المبحث الثاني : الآثار المترتبة عن توافر شروط الجمع أو عدم توافرها.....

182.....	المطلب الأول : الآثار المترتبة عن عدم توافر شروط الجمع
182.....	أولاً : بطلان التعيين كقائم بالإدارة
183.....	ثانياً : تعليق عقد العمل
187.....	المطلب الثاني : الآثار المترتبة عن توافر شروط الجمع
187.....	أولاً : النتائج الايجابية المترتبة عن الجمع بين منصب مدير وعامل
192.....	ثانياً : النتائج السلبية المترتبة عن الجمع بين منصب مدير وعامل
194.....	الفصل الثاني: النظام الجبائي لأجور مديري الشركات التجارية
195.....	المبحث الأول: اختلاف النظام الجبائي للأجر
195.....	المطلب الأول:الوضعية الخاصة بمديري شركات الأشخاص
195.....	أولاً : وضعية المدير الشريك من حيث الجباية
197	ثانياً : وضعية المدير غير الشريك من حيث الجباية
198.....	المطلب الثاني: النظام الجبائي لمديري شركات الأموال
	أولاً : النظام الجبائي فيما يخص الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة
198.....	ذات الشخص الواحد
	ثانياً : النظام الجبائي لأجور مديري شركة المساهمة وشركة التوصية
208.....	بالأسهم
212.....	المبحث الثاني: أحكام مشتركة بين مختلف أصناف المداخل
213.....	المطلب الأول: مفهوم الدخل الموجود تحت تصرف المدير
214.....	أولاً : منح شيك للمدير
214.....	ثانياً : التسجيل في الحساب الجاري للمدير
216.....	ثالثاً : التسجيل في حساب المصاريف الواجبة الدفع
217.....	المطلب الثاني: خصم بعض النفقات المتعلقة بالوظيفة
217.....	أولاً : أخذ المدير على عاتقه ديون الشركة بمحض إرادته
217.....	ثانياً : المسؤولية في حالة الخطأ الشخصي للمدير
218.....	ثالثاً : تنفيذ تعهد يخص الكفالة
221.....	الباب الثاني: مراقبة أجور مديري الشركات التجارية

222	الفصل الأول: المراقبة الداخلية للأجر من قبل الشركاء.....
223	المبحث الأول: تطور مبدأ الاتفاقيات المنظمة في ظل التشريع الفرنسي.....
224	المطلب الأول : تبني مبدأ الاتفاقيات المنظمة فيما يخص الأجر المؤجلة.....
227	المطلب الثاني : تطور مبدأ الاتفاقيات المنظمة في ظل قانون 2007.....
228	أولا : ميدان تطبيق هذا الإطار القانوني الجديد.....
231	ثانيا : التقنيات الجديدة التي تحيط بالأجر المؤجلة.....
234	ثالثا : الجزاء المترتب عن مخالفة الأحكام القانونية الجديدة.....
236	المبحث الثاني: مبدأ الإعلام فيما يخص أجر المدير.....
	المطلب الأول : الإعلام حول أعلى الأجر المخولة للمديرين في التشريعين الجزائري والفرنسي.....
236	236.....
241	المطلب الثاني: تطور مبدأ الشفافية في التشريع الفرنسي.....
248	الفصل الثاني: المراقبة الخارجية للأجر الممنوح للمدير.....
249	المبحث الأول: مراقبة الأجر من طرف القاضي.....
249	المطلب الأول: معايير تحديد الأجر المبالغ فيه.....
250	أولا : المعيار الداخلي، أي الوضعية الاقتصادية للشركة.....
250	ثانيا : الخدمات المقدمة من لدن المعني بالأمر.....
252	ثالثا : معيار الضرر كأساس لتحديد الأجر المبالغ فيه.....
253	المطلب الثاني: الآثار المترتبة عن الأجر المبالغ فيه.....
253	أولا : العقوبات المدنية المطبقة في حالة الأجر المبالغ فيه.....
256	ثانيا : العقوبات الجزائية المطبقة في حالة الأجر المبالغ فيه.....
265	المبحث الثاني: مراقبة الأجر من طرف إدارة الضرائب.....
265	المطلب الأول: أساس تحديد الأجر المبالغ فيه.....
265	أولا : الطابع الفعلي للعمل أو محاربة أجور المجاملة.....
266	ثانيا : الطابع المبالغ فيه للأجر، أي مراقبة مقدار الأجر.....
	المطلب الثاني: مراقبة الأجر التبعية أو اللاحقة، أي المزاي المادية أو المالية وتسديد المصاريف.....
271	271.....

271.....	أولاً : المزايما المادية أو المالية.....
274.....	ثانياً : تسديد المصاريف.....
277.....	الخاتمة.....

- قائمة المصادر باللغة العربية

283.....	1- أهم النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالقانون الجزائري حسب تاريخ صدورها.....
287.....	2- التعليمات والمنشورات الصادرة عن المديرية العامة.....
288.....	3- المراجع العامة حسب تاريخ النشر.....
289.....	4- المراجع الخاصة حسب تاريخ النشر.....
289.....	5- المذكرات والمحاضرات حسب التسلسل التاريخي.....
290.....	6- المقالات الفقهية حسب تاريخ النشر.....
290.....	7- أهم الأحكام القضائية الجزائرية حسب التسلسل التاريخي.....

- قائمة المصادر باللغة الفرنسية

291.....	1- أهم النصوص التشريعية والتنظيمية الخاصة بالقانون الفرنسي حسب التسلسل التاريخي.....
292.....	2- الأجوبة الوزارية حسب التسلسل التاريخي.....
292.....	3- المراجع العامة حسب الترتيب الهجائي.....
294.....	4- المراجع الخاصة حسب الترتيب الهجائي.....
295.....	5- الأطروحات حسب الترتيب الهجائي.....
296.....	6- المقالات الفقهية حسب الترتيب الهجائي.....
303.....	7- أهم الأحكام القضائية الفرنسية حسب التسلسل التاريخي.....
307.....	الفهرس.....

انتهى بعون الله وفضله