

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة وهران  
كلية الحقوق والعلوم السياسية



الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة  
مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق  
تخصص قانون الأعمال

من إعداد الطالبة:

بن عودة ليلي

تحت إشراف:

الأستاذ محمد صالح

لجنة المناقشة:

الأستاذ صالح فرحة أستاذة التعليم العالي

الأستاذ صالح محمد أستاذ التعليم العالي

الأستاذ زناكي دليلة أستاذة التعليم العالي

الأستاذ براهيم عبد المجيد أستاذ محاضر

رئيسا

مشرفا مقرر

مناقشا

مناقشا

السنة الجامعية 2011 – 2012

باسم الله الرحمن الرحيم

"وقل العملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون"

صدق الله العظيم

## الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى عائلتي الكريمة خاصة والدي العزيزين  
على صبرهما معي و إلى كل من ساعدني ولو بكلمة.

## الشكر

الشكر الجزيل للأستاذ المشرف الذي شرفني بوقوفه على هذا العمل المتواضع وشكر خاص للأستاذة صالح فرحة على توجيهاتها ليكون العمل في أحسن صورة.

## الاختصارات

### قائمة الاختصارات باللغة العربية

الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية	- ج ر
القانون التجاري الجزائري	- ق.ت. ج
القانون المدني الجزائري	- ق.م. ج
قانون العقوبات الجزائري	- ق.ع. ج

### PRINCIPALES ABBREVIATIONS EN LANGUE FRANÇAISE

- al. ; als	alinéa (s)
- art .; arts	article (s)
- Bull. Joly. soc.	Bulletin mensuel Joly d'information des sociétés
- C. civ. fr.	Code civil français
- C. com. fr.	Code de commerce français
- C. tr. fr.	Code de travail français
- C. séc. soc.fr.	Code de sécurité sociale français
- Com.	Chambre commerciale de la Cour française de Cassation
- Compl.	Complété
- Crim.	Cambre criminelle de la Cour française de cassation
- D.	Recueil Dalloz
- Dr. soc.	Revue droit des sociétés
- Ed.	Edition
- EDIK	Edition de diffusion Ibn Khaldoun
- Encyc.	Encyclopédie
- fasc.	Fascicule
- Gaz. Pal.	Gazette du Palais
- Ibid.	Idem (Ibidem)
- J. C. P.	Jurisclasseur périodique
- J. C. P. éd. E.	Jurisclasseur périodique, édition entreprise
- J . O. R. F.	Journal officiel de la République française

- L. G. D. J.	Librairie générale de droit et de jurisprudence
- Litec	Librairie Techniques
- mod.	Modifié
- n°	Numéro
- N. R. E.	Nouvelles régulations économiques
- op. cit.	option citée
- p. (pp)	page (s)
- P. A.	Petites affiches
- préc.	Précité (e, s; es)
- Rép.	Répertoire
- Rép. soc.	Répertoire des sociétés
- Rev.	Revue
- Rev. alg.	Revue algérienne des sciences juridiques économiques et politiques
- Rev. soc.	Revue des sociétés
- R. T. D. Com.	Revue trimestrielle du droit commercial
- s.	suite, suivant (e, es, s)
- S. A.	Société anonyme
- S. A. R. L.	Société à responsabilité limitée
- S. P. A.	Société par actions
- t.	Tome
- Tb.	Tribunal
- Vol.	Volume

## مقدمة

تعتبر شركة المساهمة النموذج الأمثل لشركة الأموال فهي تهدف لتجميع الأموال قصد القيام بمشروعات صناعية واقتصادية وهي أداة للتطور الاقتصادي في العصر الحديث، وقد نمت وتطورت بسرعة بفضل تجميع رؤوس الأموال وتركيزها في قبضة بعض الأشخاص حتى كادت تحتكر المجال الصناعي والتجاري للدولة والسيطرة على سياستها لقيامها وحدها بالمشروعات الكبرى التي تتطلب رؤوس أموال ضخمة، وهو السبب الذي يجعل بعض الأنظمة ومنها الدول الرأسمالية تتخوف من هذه الشركات، وأدى إلى عدم تقرير حرية تأسيسها إلا في وقت متأخر، وقد تأسست أول شركات المساهمة في فرنسا بمبادرة من الحكم الملكي لغرض التجارة مع المستعمرات في عام 1807 أثناء تدوين القانون التجاري واشترط تأسيسها ترخيص مسبق من السلطات، ولم يسمح بتأسيسها بحرية تامة إلا أثناء الثورة الصناعية، ولا زالت بعض التشريعات تأخذ بمبدأ الرقابة المسبقة على تأسيس شركات المساهمة ومنها التشريع الإنجليزي والتشريع الألماني.

ونظرا لدور هذا النوع من الشركات في التأثير على اقتصاد الدولة قام المشرع بتفصيل الأحكام المنظمة لها في القانون التجاري وأدخل المرسوم التشريعي 93-08 تعديلات جوهرية على شركة المساهمة، ويعد تنظيم الإدارة داخل الشركة من أهم المسائل التي اهتم بها المشرع، فقد اقر مبدأ الإدارة الجماعية لهذا النوع من الشركات متبنيا نوعين من أنظمة الإدارة. النوع الأول هو مجلس الإدارة<sup>1</sup> حيث يتولى هذا المجلس إدارة الشركة، ويتألف مجلس الإدارة من ثلاثة أعضاء على الأقل واثني عشر عضوا على الأكثر، ما عدا حالة الدمج حيث يجوز رفع العدد الكامل

---

<sup>1</sup> - المادة 610 فقرة 1 ق. ب. ج. "يتولى إدارة شركة المساهمة مجلس يتألف من ثلاثة أعضاء على الأقل ومن أتي عشر على الأكثر"

للقائمين بالإدارة إلى العدد الكامل للقائمين بالإدارة الممارسين منذ أكثر من ستة أشهر دون تجاوز أربعة وعشرين ( 24 ) عضو، ولا يجوز تعيين أعضاء جدد ولا استخلاف من توفي من القائمين بالإدارة أو استقال أو عزل ما دام عدد القائمين بالإدارة لم ينخفض عن الحد الأدنى القانوني.

وتحدد مدة وظائف أعضاء مجلس الإدارة في القانون الأساسي دون أن يتجاوز ذلك ست (06) سنوات، لكن يجوز إعادة انتخاب القائمين بالإدارة من جديد. ولا تقتصر العضوية في مجلس الإدارة على الشخص الطبيعي، بل يجوز تعيين شخص معنوي قائماً بالإدارة، مع اختيار ممثل دائم يخضع لنفس الشروط والواجبات ويتحمل نفس المسؤوليات المدنية والجزائية كما لو كان قائماً بالإدارة باسمه الخاص، دون المساس بمسؤولية الشخص المعنوي الذي يمثله، وعندما يقوم الشخص المعنوي بعزل ممثله، يجب عليه العمل في نفس الوقت على استبداله.

أما نظام الإدارة الثاني فهو مجلس المديرين<sup>1</sup> وقد أدخله المشرع الفرنسي عن طريق القانون الصادر في 24 جويلية 1966<sup>2</sup>، وهو مستوحى من القانون الألماني، ويهدف هذا التسيير إلى الفصل بين إدارة الشركة والمراقبة، حيث يضطلع مجلس المديرين بإدارة الشركة بينما تكون الرقابة من اختصاص مجلس المراقبة، ويمكن للشركة أن تتبنى هذا النوع من التسيير في بداية تأسيسها أو أثناء حياتها، كما يمكن تغييره إذا قرر المساهمون تعديل القانون الأساسي للرجوع إلى نمط التسيير التقليدي عن طريق مجلس الإدارة.

ويتمتع مجلس المديرين بالسلطات الواسعة للتصرف باسم الشركة في كل الظروف، ويمارس هذه السلطات في حدود موضوع الشركة مع مراعاة السلطات

---

<sup>1</sup> - المادة 643 ق. ت. ج. على ما يلي: " يدير شركة المساهمة مجلس مديرين يتكون من ثلاثة إلى خمسة أعضاء. ويمارس مجلس المديرين وظائفه تحت رقابة مجلس المراقبة"

<sup>2</sup> - loi n°66-537 du 24 juillet 1966, J.O.R.F. du 26 juillet 1966



التي يخولها القانون صراحة لمجلس المراقبة وجمعيات المساهمين، وتكون الشركة ملزمة في علاقاتها مع الغير حتى بأعمال مجلس المديرين غير التابعة لموضوع الشركة ما لم يثبت أن الغير كان يعلم أن العمل يتجاوز هذا الموضوع أو لا يمكنه تجاهله نظرا للظروف، ولا يحتج على الغير بأحكام القانون الأساسي التي تحدد سلطات مجلس المديرين. أما عن سيره فإنه يتداول ويتخذ قراراته حسب الشروط التي يحددها القانون الأساسي، ويمثل رئيس مجلس المديرين الشركة في علاقاتها مع الغير، غير أنه يجوز أن يؤهل القانون الأساسي مجلس المراقبة لمنح نفس سلطة التمثيل لعضو أو عدة أعضاء آخرين في مجلس المديرين، ولا يحتج على الغير بأحكام القانون الأساسي التي تحدد سلطة تمثيل الشركة. ولا تمنح مهمة رئيس مجلس المديرين لصاحبها سلطة إدارة أوسع من تلك التي منحت للأعضاء الآخرين في مجلس المديرين.

ولأن اختيار من يقومون بإدارة هذه الكيانات الضخمة يكتسي أهمية بالغة حاول المشرع الجزائري الإحاطة بكل الوضعيات التي قد تطرأ ومن بينها وضعية جمعهم صفتهم كمديرين مع صفتهم كأجراء في الشركة ذاتها، وهي الوضعية التي سكت عنها المشرع الجزائري في حالات أخرى كما هو الحال بالنسبة لشركة التضامن حيث منح مديريها جميعا كافة السلطات للتصرف باسم الشركة<sup>1</sup>، وبالتالي لا يمكنهم ان يبرموا عقود عمل مع الشركة لاستحالة توافر رابط التبعية الذي يعد أهم عنصر لتمييز عقد العمل، أما مديري الشركة ذات المسؤولية المحدودة فيمكنهم أن يجمعوا مناصبهم هذه مع عقود عمل<sup>2</sup>، ويشترط المشرع الفرنسي أن تتم

---

<sup>1</sup> - المادة 554 ق. ت. ج. " يحوز للمدير، في العلاقات بين الشركاء وعند عدم تحديد سلطاته في القانون الأساسي، أن يقوم بكافة إهمال الإدارة لصالح الشركة"

<sup>2</sup> - المادة 576 ق. ت. ج. " يدير الشركة ذات المسؤولية المحدودة شخص أو عدة أشخاص طبيعيين. ويجوز اختيارهم خارجا عن الشركاء. يعينهم الشركاء في القانون الأساسي أو بعقد لاحق..."

المصادقة على عقود العمل اللاحقة للتعيين في المنصب الإداري بالنسبة إليهم<sup>1</sup>، وكذا المصادقة على الأجور الممنوحة للمدير<sup>2</sup>، ويفرق القضاء الفرنسي بين المديرين ذوي الأغلبية والمدير الوحيد حيث لا يحق لهم بان يجمعوا بين المنصب الإداري وعقد عمل، بينما يقبل الجمع في الحالات الأخرى كالمدير من ذوي الأقلية والمدير المساعد<sup>3</sup>، لكن يتوقف قرار القاضي دائما على تحققه من وجود علاقة التبعية من عدمه.

غير أن المشرع الجزائري سمح بالجمع صراحة بالنسبة لشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة وهذا على غرار نظيره الفرنسي، لكنه قيد هذا الجمع بشروط حتى يكون مقبولا ولا يقوم المعنيون باستغلال وضعهم للحصول على أجور إضافية وامتيازات قانون العمل<sup>4</sup>، فلا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين عضوا في مجلس الإدارة إذا لم يكن عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب عمل فعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل ويعتبر كل تعيين مخالف باطلا، ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداورات التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون. وفي حالة الدمج يجوز إبرام عقد العمل مع إحدى الشركات المدمجة، لا يجوز للقائم بالإدارة أن يقبل من شركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها<sup>5</sup>. وكان القضاء الفرنسي تبنى اتجاهها يسمح بالجمع وهو من وضع

---

<sup>1</sup>- Art. L. 223-19 al. 2 C. com. fr.: « ...Toutefois, s'il n'existe pas de commissaire aux comptes, les conventions conclues par un gérant non associé sont soumises à l'approbation préalable de l'assemblée ».

<sup>2</sup>- 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 ».

<sup>3</sup> - Versailles, 13 septembre 2001, Bull. Joly 2002, p. 66, note B. Petit.

<sup>4</sup> - Ph. MERLE, *Droit commercial – Sociétés commerciales*, Dalloz, 7<sup>ème</sup> éd., 2001, n°389, p. 429.

<sup>5</sup> - المادة 615 ق. ت. ج.

الشروط المذكورة<sup>1</sup>. إلا أن المشرع الفرنسي الذي كان يشترط أسبقية عقد العمل بسنتين قام بإلغاء الشرط بالقانون رقم 94-126 المؤرخ في 11 فيفري 1994. وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة بالنسبة لشركة المساهمة ذات مجلس المراقبة ومجلس المديرين صراحة بل لمح إلى إمكانية وجودها، بالرغم من أن المبدأ الذي يقوم عليه هذا النظام أساسه البحث عن مديرين تتوفر فيهم الكفاءة والخبرة، وهو أمر غير مفهوم من جانبه، وربما يعود ذلك إلى أن معظم النصوص مستوحاة من التشريع الفرنسي الذي يعرف نفس الوضع إلا أن المشرع الفرنسي نظم الجمع بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة وقيده بشرط العمل الفعلي<sup>2</sup>.

يعد الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في شركة المساهمة الوضعية المثالية التي يطمح إليها كل المديرين نظرا لأثارها الايجابية على صاحبها، فالجمع يسمح بالتمتع بمزايا عقد العمل المختلفة والتي تعتبر أكثر حماية لهم بالنظر إلى النظام القانوني لمديري شركات المساهمة فالأجير المساهم الذي يعين قائما بالإدارة يحتفظ بمزايا عقد العمل إلى جانب مزايا المنصب الإداري الذي عين فيه. ويعد هذا الوضع أفضل ما قد يحصل عليه مدير في شركة المساهمة فهو من جهة يوفر له الحماية ضمن قواعد تشريع العمل بصفته صاحب عقد عمل يرقيه اجتماعيا داخل الشركة<sup>3</sup> كما أن توليه المنصب الإداري يجعله يساهم في قرارات الشركة ويمكنه من تطوير مهاراته. ويمكن تصنيف مزايا الجمع إلى صنفين هامين أولهما هو الحماية المعنوية

---

<sup>1</sup> - Art. 93 loi n°66-537 préc. : « un salarié de la société ne peut être nommé administrateur que si son contrat de travail est antérieur de deux années au moins à sa nomination et correspond à un emploi effectif..... »

<sup>2</sup> - 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 et L. 225-84 et le cas échéant, celles dues au titre d'un contrat de travail correspondant à un emploi effectif ».

<sup>3</sup> - J-F. BULLÉ, *Le mémento du dirigeant -SARL et SA-*, Groupe fiduciaire, 3<sup>ème</sup> éd., 1999, n°278, p. 125.

التي تجعل الشخص المعني في وضع مستقر خاصة ضد العزل في أي وقت فلا يخفى على احد الخطر الذي يشكله العزل في أي وقت على مديري شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، كما يبدو جليا أن الجمع يوفر وضعية مادية مريحة، فهم من جهة يحتفظون بمنافع عقد العمل المختلفة من حماية تشريع العمل ومختلف الحقوق المادية التي ترتبط بعقد العمل حيث يمكنهم التفاوض حول الأجر المقابل له، إلى جانب فوائد المنصب الإداري من بدائل الحضور في الهيئة الإدارية ومكافآت وحوافز أي أن دخله يتضاعف.

كما تشكل الحماية الاجتماعية التي تفرضها تشريعات العمل الحديثة ومنافعها مختلفة من تعويضات عينية ونقدية تغطي مجمل المخاطر والأعباء الاجتماعية والمهنية للعمال الأجراء والتي بدأت بالظهور خلال القرن التاسع عشر للتخفيف من الآثار السيئة التي خلفتها الثورة الصناعية في أوروبا وإضفاء الحماية لفئات من المواطنين تقتضي مصلحة المجتمع حمايتهم في حالات المرض والإصابة والبطالة. تتخذ عدة مظاهر أهمها هو التأمين على التقاعد أو الشيخوخة ببلوغ الأجير السن القانوني للتقاعد<sup>1</sup> والذي يعطيه الحق في تقاضي منحة تحسب على أساس متوسط الأجر الممنوح خلال السنوات الخمس الأخيرة لكن بشرط أن يكون قد دفع الأقساط اللازمة من الاشتراكات الشهرية بصورة منتظمة طوال مدة العمل وتعتبر منحة التقاعد جزء من الأجر إذا تم الاتفاق عليها في عقد التعيين<sup>2</sup>.

وقد قام القضاء الفرنسي بوضع ثلاث شروط للاعتراف بها<sup>3</sup>، هي أن تكون مكافأة لخدمات استثنائية أداها المعني، وأن تكون متناسبة مع هذه الخدمات وألا تشكل عبئا ثقيلًا على الشركة. وتكون هذه المنحة مشروعة إذا اتخذ قرار منحها

---

<sup>1</sup> - يحال العامل الأجير على التقاعد ببلوغ سن 60 سنة للرجال و 55 سنة للنساء و دون السن القانوني إذا قضى مدة تعادل عشرين سنة.

<sup>2</sup> - J.-F. BULLE, *op.cit*, n°507, p. 222.

<sup>3</sup> - Com., 10 février 1998, Dr. soc. 1998, n°67, obs. D. Vidal.

وقت خروج المدير، لكن يجب أن يخضع في هذه الحالة لإجراءات الرقابة والترخيص من قبل الجمعية العامة، لأنها لا تعد من الأجر التي يقرها مجلس الإدارة. كما أقر القضاء الفرنسي إمكانية تعديل قيمة هذه المنح من قبل مجلس الإدارة بقرار أحادي الجانب، وهذا تطبيقاً لمبدأ توازي الأشكال لكن في إطار محدد وهو وضعية الشركة الاقتصادية والتي لم تعد تسمح لها بتحمل هذه الأعباء<sup>1</sup>.

ونظراً لعدم وجود نصوص في التشريع الجزائري خاصة بمديري الشركات التجارية فإنهم يخضعون لهذا النظام العام<sup>2</sup>، فهم ينتسبون إلى صندوق الضمان الاجتماعي بمناسبة الأجر التي يحصلون عليها من الشركات، بينما ينص المشرع الفرنسي أن رؤساء مجالس الإدارة والمديرين العامين وكذا أعضاء مجلس المديرين في شركات المساهمة والذين يتلقون أجوراً عن هذه الوظائف ينتسبون إلى النظام العام للضمان الاجتماعي وهم مشبهين بالأجراء<sup>3</sup>، وقد أكد القضاء الفرنسي على أن حصة المستخدم من هذه الاقتطاعات تبقى على عاتقه وكل اتفاق على خلاف ذلك يعد باطلاً<sup>4</sup>.

كما يمنح المشرع الفرنسي حماية لمديري الشركات الأجراء في حالة فقدانهم مناصب عملهم من خلال منحة البطالة، والتي تغطيها أداءات التأمين على

---

<sup>1</sup> - S. MESEI, *la suppression de la rente viagère versée à un ancien dirigeant*, P.A. 25 janvier 2001, n° 18, p. 16.

<sup>2</sup> - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المعدل والمتمم، ج ر عدد 38 مؤرخة في 5 جويلية 1983، ص. 14 .

<sup>3</sup> - Art. L. 311 – 3/12 C. séc. soc. fr.: « Sont notamment compris parmi les personnes auxquelles s'impose l'obligation prévue à l'article L. 311-2, même s'ils ne sont pas occupés dans l'établissement de l'employeur ou du chef d'entreprise, même s'ils possèdent tout ou partie de l'outillage nécessaire à leur travail et même s'ils sont rétribués en totalité ou en partie à l'aide de pourboires :... »

12- Les présidents du conseil d'administration, les directeurs généraux et les directeurs généraux délégués des sociétés anonymes et des sociétés d'exercice libéral à forme anonyme... »

<sup>4</sup> - Soc., 17 octobre 2000, Bull. civ. V, n° 329, p. 255.

البطالة، وتهدف هذه المنح لدعم هؤلاء الأجراء الذين فقدوا عملهم لا إراديا لفترة محددة تشجيعا لهم على البحث عن عمل آخر، لكن بشروط محددة بدقة تقوم جمعيات التشغيل في الصناعة والتجارة (ASSEDIC) بمراقبتها بصرامة، وخاصة مسألة جدية عقود العمل التي تربط المديرين بشركاتهم. ووجه الخلاف بين هذا النظام في التشريع الجزائري عنه في التشريع الفرنسي أن هذا الأخير يمنح الحق في هذه التعويضات لكل أجير فقد عمله لسبب خارج عن إرادته كقطع علاقة العمل بسبب التسريح أو نهاية مدة عقد العمل أو الاستقالة المشروعة، بينما أقر المشرع الجزائري هذه الحماية فقط للأجراء الذين فقدوا عملهم لأسباب اقتصادية<sup>1</sup>، حيث يستفيد المتعرض له من دخل بديل يعوض به الأجر الذي فقده. وبالتالي يستثنى من التأمين على البطالة الأجراء الذين فقدوا عملهم لأسباب إرادية عادية كالتسريح التأديبي أو بسبب إرادي كالاستقالة و الذهاب الإرادي<sup>2</sup>.

ولأن خضوع نفس الشخص إلى نظامين قانونيين متعارضين من حيث المبدأ، يستلزم الأول الحرية الكاملة للتصرف باسم الشركة ويفرض الثاني وجوب البقاء ضمن مفهوم التبعية لها، يشكل مسألة بالغة التعقيد من الجانب العملي ويطرح العديد من الإشكالات التي حاولنا معالجتها من خلال تفصيل شروطه من وجوب أسبقية صفة الأجير ووجود عمل فعلي في الجزء الأول ثم بيان جزاء تخلف هذه الشروط والمتمثلة في بطلان التعيين في منصب مدير وكذا صحة المداورات التي شارك فيها المدير المعني في وحالات انتهاء وضعية الجمع في الجزء الثاني.

---

<sup>1</sup> - المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994 المتضمن نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر عدد 36 مؤرخة في 01 جوان 1994، ص. 12.

<sup>2</sup> - بشير هدفي، الوافي في شرح قانون العمل - علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الطبعة الأولى، 2002، ص. 139.

## الجزء الأول: شروط الجمع بين وظيفة مدير وصفا أجير في شركة المساهمة

تنص المادة 615 من القانون التجاري على إلزامية توافر شرطين هما أن يكون عقد العمل سابقا للتعيين في المنصب الإداري بسنة واحدة على الأقل<sup>1</sup>، وتطابق هذا العقد مع استخدام فعلي. وهو نفس الموقف الذي اتخذه المشرع الفرنسي من هذه المسألة حيث تبنى اتجاه القضاء الفرنسي بالسماح بالجمع ووضع نفس الشروط المذكورة آنفا<sup>2</sup>، علما أن هذا الأخير كان يشترط أسبقية عقد العمل بسنتين وتوصل أخيرا إلى إلغاء المدة مع الاحتفاظ بشرط الأسبقية بالقانون رقم 94-126 المؤرخ في 11 فيفري 1994، وبهذا الشرط تحصر فرضية الجمع في إطار الأجراء الذين يتولون مناصب إدارية وليس العكس لأن الامتيازات المغربية تكون في أحيان كثيرة أساسا لوظائف وهمية يتم استخدامها لفائدة بعض القائمين بالإدارة في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة للحصول على أجور إضافية وامتيازات قانون العمل<sup>3</sup>. ولأن هذه الأسبقية لا تكتمل أهميتها إذا لم تثبت جدية عقد العمل المتميز في وظائفه التقنية، فقد اشترط المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي أن يقابل العقد عملا فعليا، وهو شرط وضعه الاجتهاد القضائي الفرنسي القديم لتجنب الغش<sup>4</sup> وأخذ يبرز دوره بجلاء بعد إلغاء المدة المطلوبة للأسبقية والتي كانت غايتها استبعاد عقود العمل الوهمية لذلك فإن عقد العمل يجب أن يكون منصبا على وظائف محددة بدقة وتمييزة عن الوظائف الإدارية، ويتلقى بمناسبتها اجرا.

---

<sup>1</sup> - تم تخفيض هذه المدة بالنسبة للشركات الجديدة عند إصدار القانون رقم 88-15 المؤرخ في 05 يناير 1988 المتعلق بالتطور ونقل المؤسسات.

<sup>2</sup> - Art. 93 lois n°66-537 du 24 juillet 1966, préc.

<sup>3</sup> - Ph. MERLE, *op.cit.*, n°389, p.429.

<sup>4</sup> - J. BARDOUL, *Le cumul de la direction générale et d'une direction technique dans une S.A.*, D. 1964, chr., p. 275.

لكن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه المسألة بالنسبة لشركة المساهمة ذات مجلس المراقبة ومجلس المديرين، بالرغم من أنها ممكنة الحصول، وهو أمر غير مفهوم من جانبه، على عكس المشرع الفرنسي الذي نظم الجمع بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة وقيده بشرط العمل الفعلي<sup>1</sup>، فلا وجود لشرط الأسبقية لأن الروح العامة لمجلس المديرين تقود إلى تسهيل الجمع بين منصب مدير وصفة أجير بالنسبة لأعضائه دون اعتراضهم بالمشاكل التي اعترضت القائمين بالإدارة، بيد أنه يمكن اختيارهم من بين ذوي الكفاءات في الشركة<sup>2</sup>.

وعليه سنبحث شرط الأسبقية في الفصل الأول ثم إلى شرط العمل الفعلي في الفصل الثاني.

## الفصل الأول: شرط أسبقية صفة الأجير

يجب أن يكون عقد العمل سابقا للتعين كعضو في الهيئة الإدارية، وقد تم تحديد هذه الأسبقية المشترطة بمدة سنة على الأقل<sup>3</sup>، ويطابق هذا النص من القانون التجاري الجزائري في مضمونه إجمالاً النص المقابل في قانون الشركات الفرنسي القديم<sup>4</sup>، مع الإشارة إلى أن هذا الأخير شهد العديد من التعديلات، حيث ألغيت المدة واحتفظ بشرط الأسبقية<sup>5</sup>.

لم يكن ممنوعاً في ظل قانون 24 جويلية 1867- من حيث المبدأ - بان يجمع نفس الشخص بين وظيفتي مدير وأجير في نفس الشركة، وفي تلك الفترة كان من الممكن أن يصبح أي أجير عضواً في مجلس الإدارة، وقد اعتبر ذلك من قبيل

---

<sup>1</sup> - Art. L. 225-85 al. 1 C. com. fr., préc.

<sup>2</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n°278, p. 125.

<sup>3</sup> - المادة 615 الفقرة 1 ق.ت.ج.

<sup>4</sup> - Art. 93, loi n°66-537 du 24 juillet 1966, préc.

<sup>5</sup> - Loi n° 94-126 du 11 février 1994, JORF n° 37 du 12 février 1994, dite loi Madelin.



الترقية الاجتماعية<sup>1</sup> وبالمقابل، كان بإمكان أعضاء مجلس الإدارة أن يصبحوا إجراء مع شرط ألا يكون ذلك فقط للمساس بحرية العزل في أي وقت، وهذا ما جعل العديد من الأصوات تتادي بوضع حد لذلك بسبب اختلاط المسؤوليات واختلال النظام السلمي، فتمت صياغة النص القانوني بشكل يحد من التجاوزات التي حصلت ولو نسبيا، واشترط المشرع الجزائري بأن يكون عقد العمل سابقا للتعين في منصب قائم بالإدارة، وهو نفس الموقف الذي تبناه المشرع الفرنسي في تنظيمه لإدارة شركات المساهمة دون تمييز بين فئات القائمين بالإدارة، فهم جميعا يخضعون لنفس القاعدة، ولا يميز المشرع بين القائم بالإدارة البسيط والقائم بالإدارة المكلف بوكالة خاصة أو رئيس مجلس الإدارة، وكذلك الممثل الدائم للشخص المعنوي العضو في مجلس الإدارة<sup>2</sup>.

### **المبحث الأول: مجال شرط الأسبقية**

يحدد مجال هذا الشرط - كما سبق الإشارة إليه - بوجوب أسبقية صفة الأجير، أي أن يكون طرفا في عقد عمل مع الشركة ذاتها قبل أن يكتسب صفة المدير، لذلك سنقوم بتحديد مفهوم الأجير ثم نبين كيفية اكتساب صفة مدير في شركة المساهمة.

### **المطلب الأول: التمتع بصفة الأجير**

تعتبر صفة الأجير تلك الصفة التي تطلق على الشخص الذي يربطه بصاحب العمل علاقة تتجسد في عقد العمل وبه يتحدد مجال تطبيق قانون العمل، لذلك يجب البحث عن تعريف لهذا العقد و بالتالي تحديد مفهوم الأجير، وكذلك تمييزه عن بعض العقود المشابهة له.

---

<sup>1</sup> - J. HÉMAR, F. TERRÉ et P. MABILAT, *Sociétés commerciales*, Dalloz, t.1, éd. 1972, n° 833, p. 705.

<sup>2</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n° 267, p. 125.

## الفرع الأول: مفهوم الأجير

ينحدر مفهوم الأجير من تعريف عقد العمل، والواقع أن المشرع الجزائري لم يورد ضمن قانون العمل<sup>1</sup> تعريفا لعقد العمل، إلا أنه اعتبر فكرة عقد العمل جزء من فكرة أوسع هي فكرة علاقة العمل، وهي فكرة حديثة وهامة جدا تنشئ بين المعنيين حقوقا والتزامات<sup>2</sup>، وهو نفس الاتجاه الذي سلكه المشرع الفرنسي الذي امتنع عن إيراد أي تعريف لعقد العمل، سواء في القانون المدني أو في قانون العمل، تاركا مهمة التعريف للفقهاء والقضاة. ويرجع هذا الامتناع لأسباب عديدة أهمها هو صعوبة تعريف هذا العقد الذي غالبا ما تتشابه عناصره مع عناصر غيره من العقود، لاسيما العقود المنصبة على النشاط الإنساني.

وقد اختلفت الآراء في فرنسا بشأن تحديد معنى ومجال تطبيق عقد العمل، حتى أصبحت التعريفات تتنوع تبعا لاختلاف أمزجة الكتاب، لكن الرأي الغالب يعرفه بأنه "انفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض"<sup>3</sup>، ويعتبر العقد قائما عندما يقوم شخص بأداء عمل لصالح شخص آخر مقابل أجر. ومتى اعترف بوجود عقد العمل، اعتبر ذلك اعترافا بصفة الأجير، وهو ما يكرس حماية تشريع العمل لهذا الأخير، لذلك فإن تحديد طرفي عقد العمل يعتبر مسألة غاية في الأهمية، خاصة أن هناك العديد من الاصطلاحات الفنية التي تستعمل لتعيين هؤلاء الأطراف. لهذا تقيم مختلف التشريعات فروقا واضحة بين فئات الأجراء.

---

<sup>1</sup> - القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، المؤرخ في 21 ابريل 1990، ج ر عدد 17 مؤرخة في 26 ابريل 1990، ص. 562.

<sup>2</sup> - جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 1984، ص. 79.

<sup>3</sup> - G-H. CAMERLYNCK, *Droit du travail*, D. 1981, 2<sup>ème</sup> éd., p. 68.

تم العثور على الأدلة الأولى للتفريق في القانون الروماني الذي تأثر به التشريع الفرنسي، حيث يميز بين صاحب العمل والأجير على أساس السلطة التي يملكها الأول اتجاه الثاني، أما التعاريف الحديثة فتميل إلى استعمال اصطلاحات أكثر تطوراً وأقل تعقيداً، فيقابل الاصطلاح العام "عمال" جميع فئات الأجراء<sup>1</sup>. وفي غياب هذا التعريف القانوني لعقد العمل، يتوقف تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بعقد العمل على طبيعة الروابط التي تجمع العمال بأصحاب الأعمال، ومدى وجود مبدأ الحرية التعاقدية بين الطرفين المتعاقدين خاصة وأن الأجير يضع طوعاً نكاهاً ونشاطه وقوته البدنية وخصائصه المعنوية تحت سلطة شخص آخر.

لقد عرف تشريع العمل الجزائري على غرار نظيره الفرنسي تطوراً هائلاً في مجال حماية الأجراء، فبعدما كان عقد العمل رضائياً ينعقد بمجرد تبادل الإرادات، أصبح يشترط لإبرامه إلزامية الكتابة بالنسبة للعقود محددة المدة<sup>2</sup>، علماً أن مدة العقد هي تلك المدة الزمنية التي يضع فيها العمل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة صاحب العمل، والتي تحدد مبدئياً بكل حرية من قبل المتعاقدين مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها<sup>3</sup>، وتجب الإشارة إلى أن المبدأ في عقد العمل أنه يبرم لمدة غير محدودة، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك في العقد. وإذا كان العقد غير مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> - جلال مصطفى القريشي، المرجع السابق، ص. 82.

<sup>2</sup> - المادة 8 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية السالف الذكر: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي يتفق عليها الأطراف المتعاقدة، و تعتبر تلك العلاقة قائمة بمجرد قيام شخص بعمل لحساب شخص آخر، غير انه تجبر الكتابة في حالة عقد العمل محدد المدة".

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 1996، ص. 58.

<sup>4</sup> - المادة 11 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة. وفي حالة انعدام عقد مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

إن التطور الذي عرفه تشريع العمل على مستوى العلاقات الفردية والتي تستحق الإبراز يبين دور عقد العمل كمصدر ينظم هذه العلاقات، إلا أن هذا العقد احتفظ بكونه عقدا تقنيا رغم تعرضه للتحويل في النظام القانوني من مفاهيم القانون المدني إلى متطلبات تشريع العمل من حيث الانعقاد أو الشكل أو الإثبات، وخاصة من حيث العوارض التي تطرأ عليه كالانقطاع أو الوقف<sup>1</sup>. ولأن عقد العمل يعد اتفاقا ملزما لجانبين، مع تكامل في الحقوق والواجبات لطرفيه، فإن عنصر العمل يعد الالتزام الرئيسي للعامل الذي يقابله الأجر كالتزام رئيسي لصاحب العمل، وفي غياب أداء العمل يتوقف هذا الالتزام من جانب رب العمل<sup>2</sup>. ولضمان أكبر حماية لهذا العقد، وخاصة للطرف الضعيف فيه، فإن التشريع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي يقر بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل أو يقع مخالفا للقواعد العامة التي يتضمنها هذا القانون كقاعدة بطلان كل شرط يخالف الحد الأقصى لعدد ساعات العمل<sup>3</sup>، وهنا نكون بصدد بطلان ضمني لا يكون مصحوبا بنص صريح، وإنما يستشف من مضمون النص<sup>4</sup>.

## الفرع الثاني: تمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له

سلك المشرع الجزائري مسلك المشرع الفرنسي إذ تخطى عن التقسيمات القديمة، فخصص فصولا من القانون المدني<sup>5</sup> لعقود الإيجار، والوكالة والمقولة، ونظم عقد العمل في تشريع منفصل. وبالتالي فإن مسألة الخلط في الاصطلاحات بين هذا الأخير وسابقه لم تعد واردة، لكن ذلك لا يمنع من وقوع اللبس في بعض الأحيان

---

<sup>1</sup> - G-H. CAMERLYNCK, *Contrat de travail*, Encyc. D., 1976, p. 70.

<sup>2</sup> - *Ibid.*

<sup>3</sup> - عبد الحكيم فودة، *البطلان في القانون المدني و القوانين الخاصة*، دار المطبوعات الجامعية، 1993، ص 444.

<sup>4</sup> - عبد الحكيم فودة، *المرجع السابق*، ص. 423.

<sup>5</sup> - الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر عدد 18 مؤرخة في 4 مايو 1988، ص. 748، المعدل والمتمم.

نظرا لكونها جميعا عقودا تنصب على النشاط الإنساني، وهذا التفريق لا يستهدف الفن القانوني فقط، وإنما يترتب عليه فوائد عملية جمة.

## 1. تمييز عقد العمل عن عقد المقاولة

يختلف عقد العمل عن عقد المقاولة بالرغم من وجود تشابه كبير بينهما سواء في القانون الجزائري أو القانون المقارن، ففيهما يلتزم أحد الطرفين قبل الآخر بتجهيزه بمنفعة العمل مقابل عوض، والمتعهد كالأجير يتعهد اتجاه صاحب العمل بتنفيذ عمل مأجور، وهو ما يتبين من مقارنة تعريف الفقه لعقد العمل وعقد المقاولة في القانون المدني<sup>1</sup>. في الواقع لم يكن للتفريق أهمية بالغة في الماضي بسبب خضوع كلا العقدين إلى مبدأ حرية الإرادة، و لكن أهميته ازدادت بقدر ازدياد وضع التشريعات لصالح العمال الأجراء حتى غدت تمثل اليوم أهمية كبيرة من عدة جوانب. ففيما يخص الأضرار التي تلحق بالعامل نتيجة تنفيذ العقود، فهي في عقد المقاولة تدخل تحت ما يعرف بالأعمال الشخصية والمسؤولية عن عمل الغير والمسؤولية الناشئة عن الأشياء<sup>2</sup>، ولا يكون طالب العمل مسؤولا عن كل ضرر يصيب العامل. بينما تحقق مسؤولية صاحب العمل أو مؤسسة الضمان الاجتماعي في حالة حوادث العمل أو الأمراض المهنية المثبتة قانونا<sup>3</sup>، إلا إذا اثبت صاحب العمل أن العامل تعمد إصابة نفسه أو أن الإصابة لم تكن بمناسبة العمل، فان ثبت خطأ العامل الجسيم، فهو لا يفقد حقه في التعويض فقط وإنما قد يتعرض لإنهاء

---

<sup>1</sup> - المادة 549 ق.م.ج: " المقاولة عقد يتعهد بمقتضاه احد المتعاقدين أن يضع شيئا أو أن يؤدي عملا مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

<sup>2</sup> - انظر الفصل الثالث من الباب الأول من الكتاب الثاني تحت عنوان "العمل المستحق للتعويض" من القانون المدني الجزائري.

<sup>3</sup> - يعتبر الحق في الضمان الاجتماعي احد أهم حقوق العمل طبقا للمادة 5 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية:...الضمان الاجتماعي والتقاعد...".

عقد عمله من قبل صاحب العمل<sup>1</sup>. وبالمقابل لا يسأل العامل عن خسارة محل الالتزام، ويؤجر عن عمله وذلك لأن التزامه هو التزام بوسيلة أي أداء عمل، وفقا للشروط المتفق عليها، ويستحق أجره أحيانا وإن لم يعمل في الحالات المنصوص عليها صراحة في القانون أو في التنظيم<sup>2</sup>. أما في عقد المقاوله حينما يهلك الشيء بسبب حادث مفاجئ قبل تسليمه لرب العمل، فليس للمقاول أن يطالب لا بثمن عمله ولا برد نفقاته، ويكون هلاك محل الالتزام على من تسبب فيه من الطرفين<sup>3</sup>.

أما بالنسبة للأجر، فإن الديون المستحقة للعمال كأجور وتسبيقات الأجور تتمتع بأعلى درجات الامتياز على جميع أموال صاحب العمل المدين- المنقولة وغير المنقولة- و تستوفى بكاملها وقبل غيرها من الديون الممتازة بما في ذلك المبالغ المستحقة لخزينة الدولة، والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل ومدتها وشكلها<sup>4</sup>، بينما ليس للمقاول على العموم ضمانه مماثلة وإنما يكون له مرتبة متساوية مع باقي الدائنين، لكن ديونه تتمتع بالتقدم الطويل المقدر بخمسة عشر سنة فيما عدا الحالات التي ورد بها نص خاص في القانون<sup>5</sup> في حين تتقدم ديون الأجراء ودعاوى الحقوق والتعويضات العمالية أيا كان نوعها بمرور سنة واحدة ابتداء من تاريخ اليوم الأول للسنة المدنية التالية للسنة التي ينشا فيها الدين، ولا

---

<sup>1</sup> - عبد الحكم فودة، المرجع السابق، ص. 432.

<sup>2</sup> - المادة 39 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر: "يستحق الأجير أجره كاملا عن فترات الراحة والعطل القانونية"

<sup>3</sup> - المادة 568 الفقرة 1 ق.م.ج.

<sup>4</sup> - المادة 89 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

<sup>5</sup> - المادة 308 ق.م.ج.

يشمل هذا التقادم الحقوق والتعويضات التي يكون قد صدر بها حكم قضائي أو نظم بها سند ثابت التاريخ<sup>1</sup>.

وفيما يخص إنهاء العقد فإن الأحكام تختلف، إذ لا يستطيع صاحب العمل في عقد العمل إنهاء علاقته بالعامل إلا لأسباب قانونية محددة، ولا يجوز التسريح بسبب الخطأ الجسيم إلا بعد الحصول على موافقة اللجنة متساوية الأعضاء، مع الاحتفاظ بحقه في رفع طلب إلى المحكمة المختصة لإلغاء قرار التسريح بعد فشل إجراء مصالحة أمام مفتش العمل<sup>2</sup>. بينما يجوز لرب العمل في عقد المقاولة إذا ثبت أثناء سير العمل أن المقاول يقوم به على وجه معيب وانقضى الأجل دون أن يرجع إلى الطريقة الصحيحة، جاز لرب العمل أن يطلب إما فسخ العقد وإما أن يعهد إلى بالعمل مقاول آخر على نفقة المقاول الأول<sup>3</sup>.

## 2. تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة

تقضي أحكام القانون المدني الجزائري بان الوكالة عقد يفوض بمقتضاه شخص شخصا آخر للقيام بعمل لحساب الموكل وباسمه<sup>4</sup>، ويكون الوكيل ملزما بتنفيذ الوكالة دون أن يجاوز الحدود المتفق عليها. ومن هذا التعريف يتبين أن عقد العمل وعقد الوكالة يشتركان في صفتين تجعلان التفريق بينهما صعبا، تتمثل الأولى في تلقي التعليمات من طرف الموكل أو رب العمل على السواء، والثانية هي إمكانية تعويض الموكل للموكل مثلما يعوض صاحب العمل العامل الأجير<sup>5</sup>. لذلك اجتهد الفقهاء في

---

<sup>1</sup> - المادة 312 الفقرة 2 ق.م.ج.: " تتقادم بسنة واحدة الحقوق التالية:....المبالغ المستحقة للعمال والأجراء الآخرون مقابل عملهم..."

<sup>2</sup> - المادة 73 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر.

<sup>3</sup> - المادة 553 ق.م.ج.

<sup>4</sup> - المادة 571 ق.م.ج.

<sup>5</sup> - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص. 153.

وضع معايير للتفريق بين العقدين، يعد معيار التمثيل أهمها ومفاده أن التفريق يتم بالاستناد إلى تحليل طبيعة كل عقد ومحل الالتزام فيه. فالوكيل يكلف بانجاز أعمال غالبا ما تكون طبيعتها قانونية، أما الأجير فيقوم بأداء كل ما يطلب منه سواء أكان العمل ماديا أو فكريا دون أن ينطوي على أي صفة تمثيلية، لأن العامل بصفته هاته لا يقوم بالعمل باسم رب العمل كما هو منوط بالوكيل الذي يتصرف باسم الموكل ونيابة عنه. لكن هذا المعيار وإن كان له أهمية في بعض القوانين<sup>1</sup> كالنشرية الفرنسي إلا انه لا يكتسي نفس الأهمية في التشريع الجزائري وذلك لشمول تعريف الوكالة. فهي قد تشمل جميع التصرفات الجائزة سواء كانت قانونية أو مادية، ومن هنا تبرز الفائدة العملية لهذا التمييز، فالموكل يستطيع عزل الوكيل أو إنهاء وكالته بعدوله عنها<sup>2</sup> كما يحق للوكيل أن يتنازل عن الوكالة ويتحى عنها، ولو وجد اتفاق بخلاف ذلك إلا إذا تعلق حق الغير بالوكالة<sup>3</sup>، في حين لا يقبل الفسخ الانفرادي لعقد العمل إلا من جانب العامل وحده إذا كان العقد غير محدود المدة وبشرط أن يخطر صاحب العمل<sup>4</sup>.

وفيما يخص الأجر، فالمحكمة وحدها لها حق تخفيض المقدار الموعود للوكيل إذا رأت انه يتجاوز الخدمات التي أداها، إلا إذا دفع الموكل اجر الوكيل طوعا بعد تنفيذ الوكالة<sup>5</sup>. لكن لا تستطيع المحاكم تخفيض اجر العامل بالحجة نفسها ولا زيادته، لان تعويض الوكيل له صفة المكافأة التي يستطيع القاضي تقديرها، بينما يعد تعويض العامل أجرا مقطوعا يحدد مقداره في العقد، وليس للمحاكم سوى

---

<sup>1</sup> -*Mémento pratique* F. LEFEBVRE, Social, 2008, p. 1030.

<sup>2</sup> - المادة 586 ق.م.ج.

<sup>3</sup> - المادة 588 ق.م.ج.

<sup>4</sup> - قيد المشرع حق العامل في الاستقالة بإخطار المستخدم في المادة 68 من القانون رقم 90-11، السالف الذكر.

<sup>5</sup> - المادة 581 الفقرة 2 ق.م.ج.



ملاحظته<sup>1</sup>. ولعل أهمية الأجر في كلا العقدین هي أساس هذه النتائج، ففي الوكالة يجوز أن يكون العمل مجانيًا<sup>2</sup>، بينما يعد الأجر في عقد العمل أهم عناصره، فهو محل التزام رب العمل.

وأخيراً، فإن موت العامل ينهي عقد العمل دون أن يكون ورثته مضطرين إلى الحل محلّه، و موت صاحب العمل لا يفسخ العقد بل يبقى مستمرا، أما موت الموكل أو الوكيل فلا يضع حداً للوكالة بل يمكن لورثة الوكيل إذا توفرت فيهم الأهلية وكانوا على علم بالوكالة أن يبادروا إلى إخطار الموكل بموت مورثهم وأن يتخذوا من التدابير ما تقتضيه الأحوال لصالح الموكل<sup>3</sup>.

## المطلب الثاني: اكتساب صفة المدير في شركة المساهمة

تسند إدارة شركة المساهمة بنوعيتها إلى هيئة جماعية، هي مجلس الإدارة في النظام الكلاسيكي ومجلس المديرين في النظام الجديد الذي تبناه المشرع الجزائري في عام 1993<sup>4</sup>، وإن كان في النظام الأول يعتبر كافة أعضاء مجلس الإدارة قائمين بالإدارة بما فيهم رئيس مجلس الإدارة فإن النظام الثاني يثير بعض التساؤلات عن أعضاء مجلس المراقبة الذي توكل إليه مهمة المراقبة الدائمة لتسيير الشركة من طرف مجلس المديرين، إلا أن القواعد القانونية تمنع عليه التدخل في إدارة الشركة بالرغم من المساهمة الفعلية فيها<sup>5</sup>. لذلك يجب أن نستثني أعضاء مجلس المراقبة من مفهوم مديري الشركة لأن القانون لم يعتبرهم كذلك.

---

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، رقم 52، ص. 18.

<sup>2</sup> - المادة 586 ق.م.ج.

<sup>3</sup> - المادة 589 فقرة 2 ق.م.ج.

<sup>4</sup> - المادة 643 ق.ت.ج.

<sup>5</sup> - J.-J. DAIGRE, *Réflexions sur le statut individuel des dirigeants de sociétés anonymes*, Rev. soc., 1981, n°3, p. 502.

وبالاطلاع على النصوص المختلفة التي تنظم الهيئات الإدارية في شركة المساهمة في كل من النظام الكلاسيكي والنظام الجديد على التوالي يظهر وجود العديد من الأحكام المشتركة بينهما، وقد سمح المشرع في كليهما بانضمام الأجراء إلى هيئات الإدارة واكتسابهم بذلك صفة مديرين إضافة إلى القواعد العامة المتعلقة باختيار المديرين من بين المساهمين بالنسبة لمجلس الإدارة.

## الفرع الأول: القواعد العامة لاكتساب صفة المدير في شركة المساهمة

حددت القواعد القانونية الشروط الموضوعية لاكتساب صفة المدير في شركة المساهمة وقد ورد أغلبها في شكل موانع وحالات تنافي، وأهم ملاحظة يمكن إبدؤها هو عدم وجود أي قاعدة تضع شرطاً خاصاً بالقدرات المهنية، فلا يشترط أن يكون المعني متحصلاً على شهادة معينة أو قد تابع تكويننا خاصاً، لذلك يتم الاكتفاء في أغلب الأحيان بالخبرة، وبما أن القانون خولهم أوسع السلطات للتصرف في كل الظروف باسم الشركة<sup>1</sup>، باعتبارهم الممثلين المباشرين الموكلين لرعاية مصالح المساهمين، حيث وضع المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي بعض الشروط الواجب توافرها في الأشخاص الذين توكل إليهم مهمة إدارة شركات المساهمة.

يمكن من الوهلة الأولى لمس فرق واضح بين نوعي الإدارة من حيث الشروط المطلوبة لتعيين المديرين، فالنظام الكلاسيكي يعارض تعيين شخص من الغير في منصب قائم بالإدارة، حيث يتم تعيين رئيس مجلس الإدارة وبالتالي باقي الأعضاء

---

<sup>1</sup> - المادة 622 ق.ت.ج.

إجباريا من بين المساهمين، وبالمقابل يمكن اختيار أعضاء مجلس المديرين من غير المساهمين<sup>1</sup>.

## 1. الشروط الموضوعية

أول هذه الشروط هو الشخصية القانونية حيث تجيز الأحكام القانونية المنظمة لمجلس الإدارة بان يكون أعضاؤه من الأشخاص الطبيعيين أو الأشخاص المعنويين<sup>2</sup> ماعدا رئيس مجلس الإدارة الذي يجب أن يكون شخصا طبيعيا وذلك تحت طائلة بطلان التعيين<sup>3</sup>، وكذلك الأمر بالنسبة للمديرين العامين إذا تم تعيينهم<sup>4</sup>. وبالمقابل يفرض المشرع أن يكون أعضاء مجلس المديرين أشخاصا طبيعيين<sup>5</sup>، إلا أنه أورد حكما في المادة 31 من القانون رقم 90-22 المتعلق بالسجل التجاري يمنح من خلاله جميع أعضاء مجالس إدارة شركات المساهمة صفة التاجر باسم الشخص المعنوي الذي يتولون إدارته وتسييره، الأمر الذي كان محلا للانتقاد من طرف جانب من الفقه الجزائري، وهذا لأن هذا الموقف من جانبه، لأن أعضاء مجلس إدارة شركة المساهمة أو رئيسه لا يتمتعون شخصا بصفة التاجر، بل يمارس الرئيس التجارة باسم الشركة التجارية ولحسابها<sup>6</sup>، وخاصة أنه لم يفلح في حل

---

<sup>1</sup>- J.- J. DAIGRE, *op. cit.*, p. 504: « la formule classique s'oppose en principe au recrutement d'un tiers à titre de président du conseil d'administration. Celui-ci doit être pris parmi les administrateurs; il est donc nécessairement actionnaire. »

<sup>2</sup>- المادة 612 ق.ت.ج.

<sup>3</sup>- المادة 635 ق.ت.ج.

<sup>4</sup>- المادة 638 ق.ت.ج.

<sup>5</sup>- المادة 644 ق.ت.ج.

<sup>6</sup>- فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري- الأعمال التجارية- التاجر- الحرفي- النشطة التجارية المنظمة، دار ابن خلدون للنشر، 2003، رقم 111، ص. 172 إلى 174.

المشاكل المثارة في تعديله لها<sup>1</sup>. وتأسيسا عليه فإنهم يجب أن يثبتوا أهليتهم لممارسة التجارة، ولعل المشرع قصد هنا أهلية الأداء والتي تعرف بأنها صلاحية الشخص لأعمال إرادته إعمالا من شأنه ترتيب الأثر القانوني الذي ينشده. وان كانت الغاية من أحكام الأهلية هي حماية مصالح خاصة هي مصالح الأفراد، إلا أنها تمس الأفراد في مجموعهم ولذا تعتبر من المسائل المتعلقة بالنظام العام، وبما أن القانون التجاري لم يضع نصا خاصا يحدد فيه سنا لممارسة التجارة فإنه يجب الرجوع إلى القواعد العامة لتحديد الأهلية المطلوبة وبالتالي عضوية مجالس الإدارة في شركات المساهمة.

وقد اشترط المشرع الجزائري في عضو مجلس الإدارة<sup>2</sup> على عكس عضو مجلس المديرين والمدير العام أن يكون مساهما في الشركة حتى تكون له مصلحة في إدارتها على الوجه الأكمل. ولا يكفي في عضو مجلس الإدارة أن يكون مساهما بل يجب أن يكون مالكا لعدد معين من الأسهم يتم تحديده في القانون الأساسي، بينما فرض المشرع ألا يكون مجموع الأسهم التي يملكها أعضاء مجلس الإدارة اقل من عشرين بالمائة من رأسمال الشركة<sup>3</sup>، وتسمى هذه الأسهم باسم الضمان، لأنها تمثل ضمنا عن مسؤولية المديرين اتجاه الشركة والمساهمين الآخرين ودائني الشركة عن أعمال التسيير، وحتى تكون له مصلحة جدية في رعاية أموال الشركة، ولا يمتد هذا الضمان إلى ما يستحق للشركة قبل باقي أعضاء مجلس الإدارة، كما لا يمنع هذا الضمان الشركة من الرجوع على أموال المدير الخاصة<sup>4</sup>. لقد عرف هذا الشرط

---

<sup>1</sup> - الأمر 07-96 المؤرخ في 10 يناير، ج ر عدد 3 مؤرخة في 14 يناير 1996، يتضمن تعديل القانون رقم 90-22 المؤرخ في 18 أوت 1990 المتعلق بالسجل التجاري، ج ر عدد 43 مؤرخة في 22 أوت 1990، ص. 1145.

<sup>2</sup> - المادة 659 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - المادة 619 ق.ت.ج.

<sup>4</sup> - فوزي محمد سامي، الشركات التجارية-الأحكام العامة والخاصة-، دار الثقافة، 1999، ص. 426.

في القانون الفرنسي القديم<sup>1</sup> وكان يجد مبرره في مبدأ تحكم أصحاب المال في إدارة الشركة، فالاعتقاد السائد آنذاك أن المدير المساهم أكثر تحفيزا لعناية بتسيير الشركة وأمورها إلا أن هذه النظرة فيها لبس حيث أن صفة المساهم تكتسب عن امتلاك سهم واحد فقط<sup>2</sup>، وبالرغم من الانتقادات التي وجهت لهذا الشرط فقد بقي ولو بصورة غير مباشرة، حيث لم يعد المشرع الفرنسي ينص على اشتراط صفة المساهم وإنما يستخلص من اشتراطه امتلاك عضو مجلس الإدارة لعدد من الأسهم<sup>3</sup>.

وإن كان يطلق على هذه الأسهم "أسهم الضمان"، فإن الضمان ليس مقصودا بالمعنى الحرفي للكلمة، وإنما المقصود هو الحد الأدنى المطلوب للتأكيد على أن الأعضاء يشكلون مصالح كافية لنشاط الشركة. وقد قيل بأن هذا الضمان غير فعال لأن المساهمين إذا أرادوا إعمال مسؤولية الأعضاء، فذلك لأن مركز الشركة أصبح صعبا، وإن الأسهم سواء أسهم الضمان أو غيرها لم تعد لها قيمة كبيرة. وأحسن ضمان ينحصر في إلزام مجموع الأعضاء بحيازة جزء هام من رأسمال الشركة بدلا من إلزام كل عضو على حدا بملكية عدد من الأسهم<sup>4</sup>. أما عن الوقت الذي يجب أن يكون فيه العضو مالكا لهذه الأسهم، فإن الأحكام القانونية صريحة، إذ تشترط أن تكون مملوكة من طرف العضو يوم تعيينه<sup>5</sup>. وتمنح للعضو الذي لا يكون مالكا لهذه الأسهم يوم تعيينه، أو فقد ملكيتها خلال فترة عضويته مهلة ثلاثة أشهر لتسوية وضعيته، وإلا اعتبر مستقبلا تلقائيا.

---

<sup>1</sup> - Loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, préc.

<sup>2</sup> - J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *op.cit.*, n° 807, p. 695 : « ... la qualité d'actionnaire pouvant être acquise, le cas échéant, par la détention d'une seule action ».

<sup>3</sup> - Art. L. 225-25 al. 1 C. com. fr.: « Les statuts peuvent imposer que chaque administrateur soit propriétaire d'un nombre d'actions de la société, qu'ils déterminent. »

<sup>4</sup> - مصطفى كمال طه، القانون التجاري، الدار الجامعية، ص. 440.

<sup>5</sup> - المادة 619 الفقرة 3 ق.ت.ج.

وكان المشرع الفرنسي ينص على أن الحد الأدنى الموضوع لعدد أسهم الضمان المشترطة في القانون الأساسي لعضوية مجلس الإدارة لا يجب أن يقل عن الحد الأدنى المحدد في نفس القانون للمساهمين الذين يحق لهم حضور الجمعيات العامة<sup>1</sup>، كما سبق الإشارة إليه فإن أسهم الضمان توجه بأكملها إلى ضمان تصرفات العضو التي يقوم بها أثناء التسيير أو الرقابة بما فيها الأعمال الخاصة به<sup>2</sup> كالتصرفات الناجمة عن اتفاق مبرم بين المدير والشركة.

وحتى تؤدي هذه الأسهم الغاية المرجوة منها استثنائها المشرع الجزائري والمشرع الفرنسي من قاعدة قابلية الأسهم للإحالة، فأسهم الضمان غير قابلة للتصرف فيها، وهذا طيلة فترة عضوية مجلس الإدارة، ويتم إيداعها في صندوق الشركة ويؤشر عليها بأنها مخصصة للضمان. ولا تتأثر قيمتها بما يطرأ من تغيير طوال مدة العضوية، كما لا يجوز رد شيء منها أو المطالبة بتكتملتها إذا زادت قيمتها أو انخفضت عن القدر المحدد<sup>3</sup>، ويعتبر مجرد الوعد ببيع هذه الأسهم مساساً بمبدأ الضمان<sup>4</sup>. لكن المشرع أقر حق صاحب هذه الأسهم في استرجاعها عند انتهاء فترة عضويته، أو لذوي حقوقه عند وفاته وهذا بمجرد مصادقة الجمعية العامة العادية على حسابات السنة المالية الأخيرة والمتعلقة بفترة عضويته<sup>5</sup>. وتنص بعض التشريعات كالتشريع الأردني على بقاء الأسهم لمدة لا تقل عن ستة أشهر بعد انتهاء

---

<sup>1</sup> - Art. L. 225-25 al. 1 C. com. fr., abrogé par la loi n° 2001-420 du 15 mai 2001, JORF n° 113 du 16 mai 2001 : « Chaque administrateur doit être propriétaire d'un nombre d'actions de la société déterminé par les statuts. Ce nombre ne peut être inférieur à celui exigé par les statuts pour ouvrir aux actionnaires le droit d'assister à l'assemblée générale ordinaire ».

<sup>2</sup> - المادة 619 الفقرة 2 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص. 346.

<sup>4</sup> - J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *op. cit.*, n° 815 , p. 702 : « s'il paraissait assez généralement admis qu'une promesse de vente de ces actions était valable...on hésitait davantage à admettre la validité de vente de ces actions de garantie ».

<sup>5</sup> - المادة 620 ق.ت.ج.

فترة العضوية في ذمة الشركة وهذا حتى تمر مدد التقادم الخاصة بدعاوى المسؤولية التي قد ترفع ضد العضو بسبب ارتكابه تصرفات ضارة بالشركة<sup>1</sup>. أما مهمة السهر على التأكد من احترام هذه الأحكام فقد تم إسنادها إلى مندوبي الحسابات تحت مسؤوليتهم، وألزمهم المشرع الجزائري بالتبليغ عن كل مخالفة في التقرير السنوي الذي يرفعونه إلى الجمعية العامة العادية<sup>2</sup>.

كما تم تحديد عدد المناصب التي يجوز للعضو في هيئة الإدارة أن يجمع بينها، فلا نجد نفس القواعد بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة ولأعضاء مجلس المديرين، فقد منع المشرع الجزائري بالنسبة للأشخاص الطبيعيين بان يكونوا أعضاء في نفس الوقت في أكثر من خمسة مجالس إدارة شركات مساهمة يوجد مقرها بالجزائر<sup>3</sup>. وقد اعتمد المشرع الفرنسي نفس المبدأ<sup>4</sup> علما أنه استثنى أعضاء مجالس الإدارة في الشركات المراقبة من هذا الحكم<sup>5</sup>. وتكمن الحكمة من هذا التحديد في ضمان تسخير القائم بالإدارة لجهده ضمن الهيئة التي ينتمي إليها، ويتفرغ تفرغا كاملا للمناصب التي يشغلها بصفة فعلية، علما أن هذه القاعدة لا تطبق على الأشخاص المعنويين أو ممثليهم. وقد كان التشريع الفرنسي القديم<sup>6</sup> يسمح بالجمع بين عضوية ثمانية مجالس. ويمكن لشخص طبيعي أن يمثل عددا لا محدودا من الأشخاص المعنويين كما كان مسموحا في ظل قانون 24 جويلية 1867 بان يجمع القائم بالإدارة بين عدد كبير من المناصب يصل أحيانا إلى عشرين، إلا أن هذا الوضع أدى إلى اختلال اقتصادي

<sup>1</sup> - فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص. 428.

<sup>2</sup> - المادة 620 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - المادة 612 ق.ت.ج.

<sup>4</sup> - Arts. L. 225-21 et L. 225-77 C. com. fr.

<sup>5</sup> - Art. L. 225-21 al. 2 C. com. fr., modifié par la loi n° 2002-1303 du 29 octobre 2002, JORF du 30 octobre 2002 : « Par dérogation aux dispositions du premier alinéa, ne sont pas pris en compte les mandats d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance exercés par cette personne dans les sociétés contrôlées au sens de l'article L. 233-16 par la société dont elle est administrateur ».

<sup>6</sup> - Loi n° 66-537 du 24 juillet 1966, préc.

للشركات لذلك تعامل المشرع الفرنسي مع الوضع بأكثر صرامة، وأجبر الأعضاء على الاحتفاظ بالمناصب الأكثر فائدة لهم والتخلي عن الباقي<sup>1</sup>. أما بالنسبة للمناصب التي تؤخذ بعين الاعتبار لحساب هذا الحد فقد عرفت الكثير من النقاش القانوني في البرلمان الفرنسي<sup>2</sup> وتم اعتماد المناصب الخمسة في شركات يوجد مقرها على التراب الفرنسي، ولا يؤخذ في الحسبان الوظائف التي يمارسها العضو في فروع الشركة الأم لأنها تعتبر مكتملة للمهمة الأساسية.

أما فيما يخص أعضاء مجلس المديرين فلم يأت المشرع الجزائري بأي نص خاص خلافا لما فعله بالنسبة للنظام الكلاسيكي. ومقارنة مع المشرع الفرنسي، فإن هذا الأخير كان في البداية لا يسمح لعضو مجلس المديرين بان يجمع بين أكثر من مقعدين في مجالس مديرين يقع مقرها في الإقليم الفرنسي مع وجوب الإجازة الصريحة من قبل مجلس مراقبة الشركة الأولى، ثم تشدد المشرع الفرنسي، فأصبح ضمن الأحكام الراهنة يمنع على عضو مجلس المديرين تولي أكثر من منصب واحد في مجلس مديرين لشركة مساهمة يقع مقرها على الإقليم الفرنسي<sup>3</sup> وذلك حفاظا على أداء عضو مجلس المديرين لمهامه بصفة جدية ومستمرة. وأورد على هذه القاعدة استثناء يتعلق بعضو مجلس المديرين في الشركة القابضة الذي يسمح له بجمع منصبه هذا مع منصب عضو مجلس المديرين في الشركة المراقبة إذا كانت سندات هذه الأخيرة غير مسعرة في البورصة، علما وأنه قام في هذه الحالة بإلغاء شرط الإجازة المسبقة لمجلس المراقبة في الشركة الأولى<sup>4</sup>. كما راعى المشرع

---

<sup>1</sup> - J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *op. cit.*, n° 804, p. 690.

<sup>2</sup> - J.O., déb. Ass. nat., séance du 13 juin 1965, p. 1806.

<sup>3</sup> - Art. L. 225-67 al. 1 C. com. fr. : "Une personne physique ne peut exercer plus d'un mandat de membre de directoire ou de directeur général unique de société anonyme ayant le siège social sur le territoire français".

<sup>4</sup> - Art. L. 225-67 al. 2 C. com. fr. : "Par dérogation aux dispositions du premier alinéa: un deuxième mandat de membre du directoire ou de directeur général unique ou un mandat de directeur général peut être exercé dans une société contrôlée au sens de



الفرنسي وجود نظامين مختلفين لإدارة شركة المساهمة فحدد عدد المناصب التي يجوز الجمع بينها بخمسة مناصب في شركات مساهمة يقع مقرها في الإقليم الفرنسي<sup>1</sup>.

تعتبر القواعد القانونية كل تعيين مخالف لهذه الأحكام باطلا<sup>2</sup>، لكن البطلان لا يشمل المداولات التي حضرها العضو المعين بصفة غير مشروعة. ويعتبر العضو مستقيلا من المنصب الذي عين فيه حديثا، كما يلتزم برد ما تلقاه من أجور بمناسبة هذا المنصب، سواء تعلق الأمر بأجور ثابتة أو مكافآت نسبية<sup>3</sup>.

إضافة إلى هذه الشروط، هناك بعض الوظائف التي تمنع صاحبها من ممارسة وظيفة مدير في شركة المساهمة ويجد هذا المنع تبريره في رغبة المشرع في ضمان إدارة كافية للشركة وكذا المحافظة على استقلالية الوظائف، وهي حالات لم ترد مجتمعة في نص واحد وإنما نجدها متفرقة في عدة قوانين واصطلح على تسميتها بحالات التنافي، قسمها الفقه إلى حالات عامة وأخرى خاصة، فأما الحالات العامة للتنافي فهي تلك المتعلقة بممارسة بعض الأشخاص لوظائف تتعارض مع ممارسة وظيفة مدير في شركة المساهمة، وعلى العموم مع اكتساب صفة التاجر، كما هو الحال بالنسبة للموظفين العموميين ممنوعين بموجب القانون الأساسي للوظيف العمومي من ممارسة أي نشاط مربح<sup>4</sup>. ومن هنا يمكن القول بإمكانية تولي

---

l'article L. 233-16 par la société dont cette personne est membre du directoire ou directeur général unique".

<sup>1</sup> - Art. L. 225-94 al. 1 C. com. fr.: "La limitation du nombre de sièges d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance qui peut être occupé par une même personne physique, en vertu des articles L. 225-21 et L. 225-77, est applicable au cumul de sièges d'administrateur et de membre du conseil de surveillance".

<sup>2</sup> - المادة 614 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *op. cit.*, n° 852, p. 738.

<sup>4</sup> - المادة 43 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي، ج رعدد 46 مؤرخة في 16 جويلية 2006: "يخصص الموظفون كل

الموظفين غير هؤلاء وظيفة مدير في شركة المساهمة بشرط ألا يتلقوا أي اجر عنها<sup>1</sup> ويبقى السؤال عما إذا كان مسموحا توليهم مناصب إدارية في شركة المساهمة إذا لم تكن مأجورة.

كما تتنافى مع وظيفة مدير في شركة المساهمة ممارسة مهنة حرة يمنع قانونها الأساسي على صاحبها ممارسة أي نشاط آخر مثلما هو الحال بالنسبة للموثقين والمحضرين القضائيين والمحامين، وقد منع المشرع الجزائري الأشخاص الذين تعرضوا لبعض العقوبات الجزائية، أو الذين تم شهر إفلاسهم من ممارسة التجارة<sup>2</sup>، وتخص هذه العقوبات الجرائم المخلة بالشرف كالسرقة وخيانة الأمانة وال نصب<sup>3</sup>.

أما حالات التنافي الخاصة فهي تتعلق ببعض الاهتمامات الخاصة، ومغزاها تقادي استعمال فئة من الأشخاص للسلطة التي يملكونها للحصول على مناصب داخل الشركة، كما هو الحال بالنسبة لمندوبي الحسابات الذين لا يمكنهم أثناء وكالتهم القيام بأعمال التسيير بصفة مباشرة أو بواسطة الاشتراك أو إحلال محل المسيرين<sup>4</sup> كما توجد حالة خاصة للتنافي بالنسبة لأعضاء مجلس المديرين الذين لا يمكنهم أن ينتموا في نفس الوقت إلى مجلس المراقبة<sup>5</sup>.

---

نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم .ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوع "

<sup>1</sup> - J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *op.cit.*, n° 822, p. 708.

<sup>2</sup> - فرحة زراوي صالح، المرجع السابق، رقم 83 ، ص. 182 .

<sup>3</sup> - المواد 372 المعدلة، 376 المعدلة، 383، 387 المعدلة، ق.ع.ج.

<sup>4</sup> - القانون رقم 10-01 المؤرخ في 29 جوان 2010 ، المتعلق بمهنة الخبير الحاسب والمحاسب المعتمد.

<sup>5</sup> - المادة 661 ق.ت.ج.

## 2. الشروط الشكلية

حدد المشرع الجزائري القواعد الشكلية لتعيين أعضاء الهيئات الإدارية وأخضع كل نظام لإجراءات خاصة به، لذلك هناك اختلاف بين النظامين من حيث أصحاب سلطة التعيين ومدة الوظائف. فبالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة تختلف إجراءات التعيين بحسب ما إذا لجأت الشركة علنياً للادخار أو تأسست فورياً، ففي الحالة الأولى يتم تعيين أعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العامة التأسيسية في القانون الأساسي، وهذا في كل من التشريعين الجزائري<sup>1</sup> والفرنسي<sup>2</sup>.

وقد يكون التعيين لاحقاً من خلال التعيينات المؤقتة في حالة شغور منصب عضو مجلس إدارة. مع الإشارة إلى أن تعيين رئيس مجلس الإدارة هو من اختصاص المجلس<sup>3</sup> شريطة أن يكون شخصاً طبيعياً وذلك تحت طائلة البطلان كما سبق ذكره، وهذا لمدة لا تتجاوز مدة نيابته كقائم بالإدارة<sup>4</sup>. ويجوز لهذا الأخير أن يقترح على المجلس تعيين شخص واحد أو اثنين ليساعده كمدبرين عامين<sup>5</sup>، وإذا كان أحدهما أو كليهما قائماً بالإدارة فمدة وكالته لا تكون أكثر من مدة عضويته للمجلس<sup>6</sup>. كما ترك المشرع الحرية للمساهمين في تحديد عدد أعضاء المجلس مع وضعه حداً أدنى لهذا العدد هو ثلاثة وحداً أقصى هو اثني عشر<sup>7</sup>، وترك لهم أيضاً

<sup>1</sup> - المادة 611 ق.ت.ج.

<sup>2</sup> - Art. L. 225-16 C. com. fr.: " Les premiers administrateurs ou les premiers membres du de surveillance et les premiers commissaires aux comptes sont désignés dans les statuts".

<sup>3</sup> - المادة 635 ق.ت.ج.: "ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضائه رئيساً له شريطة أن يكون شخصاً طبيعياً وذلك تحت طائلة بطلان التعيين، كما يحدد مجلس الإدارة أجره"

<sup>4</sup> - المادة 636 ق.ت.ج.

<sup>5</sup> - المادة 639 ق.ت.ج.

<sup>6</sup> - المادة 641 ق.ت.ج.

<sup>7</sup> - المادة 610 ق.ت.ج.

الحرية في تحديد مدة الوظائف دون أن تتجاوز ست سنوات<sup>1</sup> ويجوز تجديد انتخاب الأعضاء الذين انتهت عضويتهم<sup>2</sup>. وتقضي بعض التشريعات كالتشريع الأردني بان يكون عدد أعضاء مجلس الإدارة فرديا حتى يسهل اتخاذ القرارات بالأغلبية<sup>3</sup>.

أما أثناء حياة الشركة فان الجمعية العامة العادية هي التي تعين أعضاء مجلس الإدارة، ويتم ذلك خلال الجمعية العامة العادية السنوية يقوم المساهمين بتعيين ممثليهم، لكن الواقع أن أي جمعية عامة عادية أخرى يمكنها القيام بتعيين الهيئة الإدارية. وينتخب أعضاء مجلس الإدارة بأغلبية ثلثي أصوات المساهمين الحاضرين أو الممثلين<sup>4</sup>، كما يرى جانب من الفقه الفرنسي انه يمكن للجمعية العامة غير العادية أن تقوم بتعيين أعضاء الهيئة الإدارية في حالات خاصة، كالحالة التي يتم فيها عزل عضو أو عدد من الأعضاء أثناء اجتماعها وتقرر تعويضهم<sup>5</sup>. وكذلك في الحالة التي تقرر فيها هذه الجمعية القيام بعملية الدمج أو الانفصال<sup>6</sup>. وتعد التعيينات التي تقوم بها الجمعيات العامة دون أن تكون مدونة في جدول الأعمال باطلة، ولكن قد يقبل هذا التعيين استثناء إذا كان قد تم لتعويض عضو عزلته نفس الجمعية بمناسبة حوادث الجلسة<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> - المادة 611 ق.ت.ج.

<sup>2</sup> - المادة 613 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - عزيز العكيلي، شرح القانون التجاري، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، 1998، ص. 347.

<sup>4</sup> - المادة 674 ق.ت.ج.

<sup>5</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n° 161, p. 89: "L'assemblée générale extraordinaire est également compétente dans quelques cas particuliers...Ainsi en est-il si, au cours de la réunion, un ou plusieurs administrateurs sont révoqués; et s'il convient de pourvoir à leur remplacement".

<sup>6</sup> - Y. GUYON, *op.cit.*, *Droit des affaires*, Economica, t. 1, 11<sup>e</sup> éd., 2003, n° 322, p. 342.

<sup>7</sup> - F. FRANÇOIS, I. MAIGRE et A. MARLANGE, *Dirigeants de sociétés – statut juridique, social et fiscal-*, Delmas, 1<sup>ere</sup> éd., 2004, n° 613, p. 76: "Toute nomination d'administrateur doit être inscrite à l'ordre du jour de l'assemblée, exception faite en cas de révocation en cours d'assemblée".

كما منح المشرع مجلس الإدارة الحق بتعيين أعضاء في المجلس في حالة شغور منصب بسبب الوفاة أو الاستقالة، فأقرار مبدأ تعيين أعضاء مجلس الإدارة من طرف الجمعيات العامة لم يمنع من تخويل هذه الصلاحية لأعضاء مجلس الإدارة في الحالات التي نص عليها القانون بل تكون هذه التعيينات إجبارية إذا انخفض عدد الأعضاء عن الحد الأدنى القانوني<sup>1</sup>، حيث يلزم الأعضاء الباقين باستدعاء الجمعية العامة العادية للانعقاد فوراً. ويعد الانتخاب التكميلي طريقة ثانية لتعيين الهيئة الإدارية في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة أثناء حياة الشركة، إلا أن هذا الانتخاب لا يكون من حق المجلس القيام به إذا كان عدد الأعضاء قد انخفض عن الحد الأدنى التأسيسي دون أن يكون أقل من الحد الأدنى القانوني<sup>2</sup>. وقد تم قبول التعيينات التي قام بها العضو الذي بقي لوحده لتكملة عدد الأعضاء الأمر الذي وجهت له عدة انتقادات، على أساس أن عضواً واحداً لا يمكنه أن يتداول مع نفسه، لذا يعتبر الانتخاب التكميلي اختيارياً إذا انخفض عدد الأعضاء عن الحد الأدنى الاتفاقي<sup>3</sup>.

وتسمى هذه التعيينات بالتعيينات المؤقتة لأنها تتم بين جلستين للجمعية العامة<sup>4</sup>، وتعرض للمصادقة في أول جمعية عامة تتعقد، فإن لم تتم المصادقة عليها فإن الشخص المعين يفقد المنصب لكن المداولات التي قام بها المجلس بحضوره تعتبر صحيحة<sup>5</sup>. أما إذا تمت المصادقة فيكمل العضو الجديد المدة المتبقية من مدة سلفه<sup>1</sup>،

---

<sup>1</sup> - المادة 617 الفقرة 2 ق.ت.ج.: "يجوز لمجلس الإدارة بين جلستين عامتين أن يسعى إلى تعيينات مؤقتة، في حالة شغور منصب قائم بالإدارة أو أكثر، بسبب الوفاة أو الاستقالة"

<sup>2</sup> - فرحة زراوي صالح، محاضرات الليسانس في القانون التجاري، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2000

<sup>3</sup> - Y. GUYON, *op.cit.*, n° 322, p. 341.

<sup>4</sup> - فرحة زراوي صالح، محاضرات الليسانس في القانون التجاري، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2000

<sup>5</sup> - المادة 618 الفقرة 1 ق.ت.ج.

وإذا لم يقيم الأعضاء الباقين بأي من هذه الإجراءات السابقة الذكر سواء التعيينات المؤقتة، أو استدعاء الجمعية العامة العادية للتصديق على هذه التعيينات، فيمكن لكل معني بالأمر أن يطلب من القضاء تعيين وكيل يكلف باستدعاء الجمعية العامة لإجراء التعيينات أو المصادقة عليها<sup>2</sup>، ويعتبر القضاء الاستعجالي هو الأحق بالنظر في الطلب وهذا لطبيعة السرعة المطلوبة في مثل هذه الأوضاع<sup>3</sup>. وتجب الإشارة إلى أن بعض التشريعات العربية كالتشريع الأردني واللبناني والسوري تقضي بأنه إذا زادت المراكز الشاغرة عن نصف عدد أعضاء المجلس فتدعى الجمعية العامة العادية لانتخاب مجلس إدارة جديد وتكون التعيينات المؤقتة في هذه الحالة غير مقبولة<sup>4</sup>.

ويتولى تعيين أعضاء مجلس المديرين في التشريع الجزائري مجلس المراقبة<sup>5</sup>، ويكون عددهم بين ثلاثة وخمسة أعضاء، لمدة تتراوح بين عامين إلى ست سنوات، فإن لم ينص القانون الأساسي على مدة الوظائف فإنها تقدر قانوناً بأربع سنوات<sup>6</sup>، وهو ما يوحي بأن تعيين أعضاء مجلس المديرين يتم دفعة واحدة، وبالتالي يتم تجديد كامل المجلس بعد انتهاء عهدة المجلس السابق. ولم يورد المشرع الجزائري نصاً بشأن إمكانية إعادة تعيين عضو مجلس المديرين بعد انتهاء أجل عهده الأولى، لذلك

---

<sup>1</sup> - مصطفى كمال طه، المرجع السابق، رقم 432، ص. 338.

<sup>2</sup> - المادة 618 الفقرة 2 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *op.cit.*, n° 861, p. 743.

<sup>4</sup> - عزيز العكيلي، المرجع السابق، ص. 350.

<sup>5</sup> - انظر المادة 618 الفقرة 1 ق.ت.ج.

<sup>6</sup> - المادة 646 الفقرة 1 ق.ت.ج.: "يحدد القانون الأساسي مدة عضوية مجلس المديرين ضمن حدود تتراوح من عامين إلى ست سنوات، وعند عدم وجود أحكام قانونية أساسية صريحة تقدر مدة العضوية بأربع سنوات"

لا يوجد ما يمنع إعادة تعيين عضو أو كافة الأعضاء الذين انتهت مهمتهم لفترة أخرى ما لم تنص بنود القانون الأساسي على خلاف ذلك<sup>1</sup>

كما يتولى مجلس المراقبة إسناد رئاسة المجلس لأحد أعضاء مجلس المديرين، بيد أن المشرع لم ينص على إمكانية التعيين التكميلي المؤقت لأعضاء مجلس المديرين من قبل نفس الهيئة كما هو الحال بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة، لذلك يرى جانب من الفقه الجزائري أن المشرع قد استبعد إمكانية التعيين التكميلي لأعضاء مجلس المديرين حتى في حالة شغور منصب عضو مجلس المديرين، ومهما يكن السبب<sup>2</sup>، مع العلم أن المشرع قد تطرق لهذه الحالة فنص على أن تعيين الخلف يكون للفترة المتبقية لغاية تجديد المجلس<sup>3</sup> دون أن يحدد الهيئة التي تملك صلاحية القيام بالتعيين.

أما بالنسبة للتشريع الفرنسي، فهو يبين بصورة واضحة أن تعيين أعضاء مجلس المديرين هو من اختصاص مجلس المراقبة في حالة الشغور، فإذا أغفل مجلس المراقبة القيام بهذه التعيينات خلال أجل شهرين من تاريخ الشغور، يجوز لكل من يهمه الأمر أن يطلب من رئيس المحكمة القيام بتعيينات مؤقتة لأعضاء مجلس المديرين، على أن هؤلاء الأعضاء المعينين يبقون قابليين للاستبدال من طرف مجلس المراقبة، وهذا إن دل على شيء، فهو يدل على استئثار مجلس المراقبة بتعيين أعضاء مجلس المديرين، وعليه يقع تحت طائلة البطلان النص

---

<sup>1</sup> - فرحة زراوي صالح، محاضرات ماجستير قانون الأعمال، مادة نظام المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة وهران، 1999-2000.

<sup>2</sup> - فرحة زراوي صالح، محاضرات الليسانس في القانون التجاري، السالفة الذكر.

<sup>3</sup> - المادة 646 الفقرة 2 ق.ت.ج.

ضمن بنود القانون الأساسي على التعيين المؤقت لأعضاء مجلس المديرين من قبل الهيئة ذاتها لأن في ذلك تعديا على سلطة قانونية خاصة بمجلس المراقبة<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني: القواعد الخاصة لاكتساب صفة المدير في شركة المساهمة

لم يكن الأجراء في القانون التجاري التقليدي يشاركون في تسيير الشركة، وإنما بموجب عقد العمل الذي يربطهم بالشركة كانوا بمثابة دائنين لها بالأجر المقابل للعمل الذي يؤديه<sup>2</sup>، ولما ذاعت المبادئ الاشتراكية، ظهرت ضرورة القضاء على سيطرة رأس المال و تحقيق التعاون بين أرباب العمل والعمال، بغية تخفيف حدة الصراع بين الطبقات الاجتماعية<sup>3</sup>. وقد تبنى التشريع الجزائري هذه الأفكار وتدرج في تطويرها، وهذا على غرار التشريعات المقارنة، وعلى الخصوص التشريعيين الفرنسي والمصري.

وقد مرت المشاركة العمالية في التسيير بالجزائر بمراحل مختلفة، تميزت على الخصوص بمرحلتين أساسيتين، أولاهما هي مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات<sup>4</sup>، وقد تمثل الإطار الهيكلي لهذه المشاركة داخل المؤسسات الاقتصادية في مجلس العمال الذي ينتخب من طرف مجموع عمال المؤسسة أو الوحدة

<sup>1</sup> - بوجلال مفتاح، توزيع السلطات بين المديرين في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2004-2005، ص 244.

<sup>2</sup> - Y. GUYON, *op.cit*, n° 392, p. 422. « Dans le droit commercial traditionnel, les salariés ne participent pas à la gestion de la société et perçoivent une rémunération indépendante des bénéfices qu'elle réalise. Ils sont unis à l'entreprise par un contrat de travail qui les place en état de subordination et les oblige à faire leurs service en échange d'un salaire »

<sup>3</sup> - مصطفى كمال طه، المرجع السابق، رقم 427، ص. 334.

<sup>4</sup> - المادة 7 من الأمر رقم 71-74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ج ر عدد 101 مؤرخة في 13 ديسمبر 1971، ص. 1350: "إن عمال المؤسسة الاشتراكية هم منتجون يتحملون مسؤولية تسيير المؤسسة".



الاقتصادية والذي يعود له اختصاص مشاركة الأجهزة الإدارية في تسيير شؤون المؤسسة و يتكون هذا المجلس من سبعة إلى اثني عشر عضوا ينتخبون لمدة ثلاث سنوات<sup>1</sup> وهو مسؤول أمام الجمعية العامة للعمال التي انتخبته، ويقدم لها حسابات عن نشاطه مرة في السنة على الأقل، كما يكون مسؤولا أمام مجالس عمال الوحدات التي يتشكل منها. يجتمع هذا المجلس مرتين في السنة، ويستند في عمله إلى تقارير تعدها اللجان المختلفة التابعة له، لكن دور مجلس العمال لم يكن بالفعالية المرجوة، فقد كان يتلخص في إبداء الرأي وإصدار التوصيات في بعض المسائل ذات الطابع الاقتصادي والإنتاجي، والمشاركة في إعداد سياسة التوظيف والتكوين والمصادقة على النظام الداخلي، ويستشار في كل إصلاح خاص بالعمال، والتعديلات التي يمكن أن تدخل على المؤسسة<sup>2</sup>. وأهم ما لوحظ على هذه الهيئة هو غياب أي تأثير في حياة المؤسسة أو القرارات الحاسمة التي تتخذ فيها، حيث ينفرد مجلس المديرية والمدير العام بكافة الصلاحيات الأساسية وتسيير شؤون المؤسسة دون الرجوع إليه<sup>3</sup>.

أما المرحلة الثانية، فهي التي برزت في ظل التشريع القديم المتعلق باستقلالية المؤسسات<sup>4</sup> وقد كان نظام المشاركة العمالية في تسيير المؤسسات الاقتصادية العمومية أثناء عرض القانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية ماثرا لنقاشات حادة، لاسيما فيما يخص العدد المقترح في المشروع، وكذلك مستوى التمثيل في هيئات

---

<sup>1</sup> - انظر المادة 5 من المرسوم رقم 72-47 المؤرخ في 3 مارس 1972 المتعلق بالانتخابات في المؤسسات الاقتصادية، ج ر عدد 19، مؤرخة في 7 مارس 1972.

<sup>2</sup> - المواد 13 و 14 من الأمر رقم 71-74، السالف الذكر.

<sup>3</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص 283.

<sup>4</sup> - القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12 يناير 1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية، ج ر 13 يناير 1988، عدد 2، ص. 30، والقانون رقم 88-04 المؤرخ في 12 يناير 1988 المعدل والمتمم للأمر 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري والمحدد للقواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات الاقتصادية، ج ر 13 يناير 1988، عدد 2، ص. 30.

التسيير. فكان بعض النواب يرون بأنه لا يمكن تمثيل العمال في الجمعية العامة للمساهمين نظرا لكون هذه الجمعية مكونة من المساهمين فقط باعتبارهم مالكي رأس المال<sup>1</sup>، ويقضي هذا النظام بتمثيل العمال بعضوين في مجلس الإدارة إلى جانب المشاركة من خلال أجهزة تقنية<sup>2</sup>. وبهذا يصبح للمشاركة مستويين، الأول يتمثل في المشاركة الفعلية في صنع القرار والإشراف الفعلي على التسيير الاقتصادي والمالي والتنظيمي للمؤسسة، من خلال الممثلين العماليين في مجلس الإدارة، بينما يتمثل المستوى الثاني في المشاركة الاستشارية أو الإعلامية التي يمارسها العمال من خلال لجنة المشاركة على مستوى مقر الهيئة المستخدمة أو مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل متميز يحتوي أكثر من عشرين (20) عامل<sup>3</sup>.

وفيما يخص التكوين وإجراءات الانتخاب والتمثيل، فإن المشاركة في مجلس الإدارة هي من اختصاص لجنة المشاركة للمؤسسة التي تنتخب من طرف مجموع العمال المثبتين في المؤسسة التي يفوق عدد عمالها 150 عاملا، بواسطة الاقتراع السري الحر المباشر لمدة ثلاث سنوات، وتتكون من عضو إلى ستة أعضاء حسب عدد العمال مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عامل عندما يتجاوز عدد العمال في المؤسسة ألف عامل<sup>4</sup>.

وبالرغم من هذا كله، فقد رأى جانب من الفقه أن مشاركة الأجراء في تسيير المؤسسات لم ترق إلى درجة المشاركة الفعلية في التسيير، لا في ظل قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ولا في إطار قوانين استقلالية المؤسسات، حيث كانت النصوص المتعلقة بالتسيير الاشتراكي للمؤسسة تضع شكلا خاصا للمشاركة في

---

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 290.

<sup>2</sup> - المادتين 26 و29 من القانون رقم 88-01، السالف الذكر.

<sup>3</sup> - المادة 91 الفقرة 2 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

<sup>4</sup> - المادة 97 وما يليها من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

التسيير اتخذ شكل هيئات محصورة في مفهوم تطوعي، ولم تقم قوانين استقلالية المؤسسات سوى بوضع الإطار العام الذي على الهيئات الاجتماعية إتباعه ومن ثم نشأت الأزمة حول شرعية التمثيل<sup>1</sup>.

وقد جاء القانون المتعلق بتنظيم المؤسسات الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها<sup>2</sup>. في نفس السياق، حيث يخضع إنشاء هذه المؤسسات وتنظيمها وسيرها للأشكال الخاصة بشركات رؤوس الأموال المنصوص عليها في القانون التجاري، ويفرض اشتغال مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة حسب الحالة على مقعدين لصالح العمال الأجراء الذين يتم تعيينهم وفقا للكيفية المنصوص عليها في قانون علاقات العمل<sup>3</sup>. والحقيقة أن الواقع الاجتماعي هو الذي يجب أن يحدد شكل مشاركة الأجراء في مجلس الإدارة، وليس مؤكدا أن الممثلين عن جمعية العمال لا يتم تمييزهم عن باقي أعضاء المجلس، وهو الأمر الذي يتم استقراؤه من المسؤوليات المدنية والجزائية الموقعة على عاتقهم<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> - M. GHEZALI, *Statut et responsabilité du conseil d'administration des EPE en la forme de société par actions*, Rev. alg. 1992, 1, p. 25: « Au plan de la loi notamment elle ne saurait institutionnaliser la participation des travailleurs, ni les rapports sociaux dans l'entreprise: elle ne fera que tracer le cadre général que les forces sociales doivent investir dans l'entreprise et qui imprimeront elles-mêmes une nouvelle dynamique sociale. D'où le rôle accru, du ou des syndicats représentatifs, qui auront à cœur de surmonter la grave crise de légitimité... ».

<sup>2</sup> - الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 أوت 2001 المتعلق بتنظيم المؤسسات الاقتصادية وتسييرها وخصوصتها، ج ر 22 أوت 2001، عدد 47، ص. 9.

<sup>3</sup> - المادة 5 من الأمر رقم 04-01، السالف الذكر.

<sup>4</sup> - M. GHEZALI, *op. cit.*, p. 42: « jusqu'ici; il n'est pas sûr que les deux représentants de l'assemblée des travailleurs aient été particularisés par rapport à leurs autres collègues du conseil d'administration: les responsabilités assumées, civiles et pénales, les déterminent au contraire à oeuvrer au fonctionnement harmonieux du conseil d'administration... ».

أما في فرنسا، فإن التطور الذي عرفه كل من القانون التجاري وقانون العمل أدى إلى ظهور بعض نقاط التداخل، مما أدى إلى ظهور التناقض بين وضعية الأجراء الذين يعيشون ضمن الشركة ويعتبرون من الغير، في حين يحظى المساهمون بسلطة قوية فيها، لذلك ومنذ القرن التاسع عشر قامت جهود لإشراك العمال في الأرباح وفي التسيير، ولو بصورة رمزية، وقد كرس تمثيل الأجراء الإجباري ضمن مجالس الإدارة الدستور المؤرخ في 27 أكتوبر 1946، لكن يعتبر قانون 26 جويلية 1983 المتعلق بالتطوير الاقتصادي هو أول قانون جعل مشاركة الأجراء مشاركة فعلية عن طريق الصوت التداولي في المجلس<sup>1</sup>. وقد أراد هذا القانون إشراك ممثلي العمال في القرارات الكبرى المتخذة في المؤسسة دون أن تتعارض مع التسيير اليومي ودون أن يحدث خلط مع دور النقابات، وقد احتوى على نوعين من القواعد تهدف الأولى إلى تكييف القوانين مع متطلبات القطاع العام وتهدف الثانية إلى إدخال الممثلين المنتخبين عن الأجراء في الهيئات الإدارية<sup>2</sup>.

تميز تنظيم مشاركة الأجراء في تسيير وإدارة الشركات بوجود نظامين مختلفين للمشاركة، يسمى الأول بالنظام الاختياري وهو المكرس بموجب الأمر المؤرخ في 21 أكتوبر 1986، ويقضي بإعطاء الاختيار للمساهمين بإدراج بند في القانون الأساسي للشركة المساهمة في القطاع الخاص يقضي بمشاركة الأجراء في هيئة الإدارة، إلا إذا كانت الشركة قد تمت خصصتها حديثا وهنا يصبح الأمر إجباريا بتعديل القانون الأساسي<sup>3</sup>. وجاءت المادة الأولى من القانون الصادر في 25 جويلية 1994 مؤكدة لقاعدة إجبارية مشاركة العمال بالنسبة للشركات المخصصة، وكذلك عندما تصل نسبة مساهمة الأجراء في رأسمال الشركة إلى خمسة بالمائة،

---

<sup>1</sup> - Y. GUYON, *op. cit.*, n° 403, pp. 434 et s.

<sup>2</sup> - J. PELISSIER, A. SUPIOT et A. JEAMMAUD, *Droit du travail*, Dalloz, 21<sup>e</sup> éd., 2002, n° 759, p. 856.

<sup>3</sup> - J.-F. BULLE, *op.cit.*, n° 190, p. 98.

حيث يدرج بند في القانون الأساسي للشركة يلزم بتعيين ممثلين منتخبين عن الأجراء في مجلس الإدارة أو في مجلس المراقبة، وهذا بعد الإحصاء السنوي الذي يتم لعدد المساهمين الأجراء عند إقفال السنة المالية. ولا يشمل هذا الإحصاء سوى أسهم الأجراء التي هي محل تسيير جماعي أو ليس للمعنيين حرية التصرف فيها، أي الأسهم الواردة في برامج ادخار المؤسسة أو الأسهم المتجمعة في سندات الاستثمار العامة، أو تلك المملوكة مباشرة من طرف الأجراء المساهمين هذا التحديد حصري ولا يدخل فيه باقي الأسهم التي يملكها الأجراء كتلك التي اكتتبوا بها أو اشتروها خارج هذه الحالات، أو تلك الناتجة عن رفع امتياز الشراء أو الاكتتاب<sup>1</sup>.

ويؤشر بنسبة رأس المال المملوكة من قبل الأجراء في تقرير التسيير المقدم من طرف مجلس الإدارة أو مجلس المديرين للجمعية العامة العادية السنوية، فإذا تبين عند إقفال السنة المالية الأخيرة أن مساهمة الأجراء تمثل أكثر من خمسة بالمائة من رأسمال الشركة، يجب أن تدعى الجمعية العامة غير العادية للانعقاد لتقوم بإدخال بند في القانون الأساسي يقضي بمشاركة هؤلاء في هيئة الإدارة. وقد تم تخفيض هذه النسبة إلى ثلاثة بالمائة بموجب قانون التطوير الاجتماعي<sup>2</sup>، وافر القانون التجاري هذه القواعد<sup>3</sup> فأصبحت مشاركة الأجراء في إدارة شركات المساهمة حقا إجباريا لهم بتوفر نصاب رأس المال المشترك وليس مجرد مبادرة من قبل المساهمين، فان انخفضت هذه النسبة عن الحد الأدنى المطلوب خلال الثمانية عشر (18) شهرا المقررة لتعديل القانون الأساسي تعود السلطة التقديرية للهيئة الإدارية في الاحتفاظ بالمشاركة أو العدول عنها<sup>4</sup>. فان لم تجتمع الجمعية

---

<sup>1</sup> - J.-F. BULLE, *op.cit.*, n° 190, p. 99.

<sup>2</sup> - Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 *relative à la modernisation sociale*, JORF du 18 janvier 2002.

<sup>3</sup> - Arts L. 225-23 et L. 225-71 C. com. fr.

<sup>4</sup> - C. MELKI, *La loi de modernisation sociale et la nouvelle donne de la participation des salariés à la gestion de l'entreprise*, J.C.P. éd. E. 2002, p. 986 : « Tout autre est le

العامة غير العادية في اجل 18 شهرا من تاريخ تقديم التقرير، يحق لكل أجير مساهم أن يطلب من رئيس المحكمة الاستعجالية أن يقضي تحت التهديد المالي بأن يقوم مجلس الإدارة باستدعاء الجمعية العامة غير العادية من أجل أن يقدم لها مشروع الانحلال الرامي إلى تعديل القانون الأساسي<sup>1</sup>.

وقد ثارت العديد من التساؤلات حول شرعية و فعالية هذه الإجراءات، لأنها من جهة تخلق لامساواة بين المديرين، فالمديرين الممثلين للأجراء لا يتم انتخابهم من طرف الجمعية العامة للمساهمين بل من قبل مجموع الأجراء المساهمين طبقا لميكانيزم معقد نوعا ما<sup>2</sup>. وتكمن اللامساواة في أن هؤلاء لا يمثلون كل المساهمين بل جزء فقط منهم، وهذا بالرغم من العديد من الآراء التي تنفي صفة المساهمين عندهم لانعدام نية الاشتراك بالنظر إلى الطرق المتعددة التي ترغمهم بان يصبحوا مساهمين، كتقنية التوزيع المجاني للأسهم التي تمنحهم حق التصويت وإمكانية الحصول على أرباح<sup>3</sup>. ومن جهة أخرى عدم وضوح المسؤولية التي يخضع لها هؤلاء المديرين إذا تعلق الأمر بعقد عمل غير فعلي مع العلم أن هذا العقد لا يمكن فسحه إلا من قبل المحكمة النازرة في المسائل الاجتماعية<sup>4</sup>، خصوصا وانه منذ

---

texte de l'article 217 de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002: la participation n'est plus une initiative mais une obligation ».

<sup>1</sup> - Art. L.225-23 al.2 C. com. fr.: "Si l'assemblée générale extraordinaire ne s'est pas réunie dans un délai de dix-huit mois à compter de la présentation du rapport, tout salarié actionnaire peut demander au président du tribunal statuant en référé d'enjoindre sous astreinte au conseil d'administration de convoquer une assemblée générale extraordinaire et de soumettre à celle-ci les projets de résolutions tendant à modifier les statuts dans le sens prévu à l'alinéa précédent et au dernier alinéa du présent article".

<sup>2</sup> - M. MELKI, *op.cit.*, p. 989: "Une telle disposition créera une inégalité entre les administrateurs salariés..."

<sup>3</sup> - Paris, 15 octobre 1986, D. 1987, p 136, note J. Honorat.

<sup>4</sup> - Art. L. 225-33 C. com. fr.: "Sauf en cas de résiliation à l'initiative du salarié, la rupture du contrat de travail d'un administrateur élu par les salariés ne peut être prononcée que par le bureau de jugement du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés. La décision est exécutoire par provision".

صدر قانون التنظيمات الاقتصادية الجديدة<sup>1</sup> لا يشترط أن يكون الأعضاء المنتخبين عن الأجراء بالضرورة مساهمين. كما اعتبرت مسألة تمثيل مصالح الأجراء مساسا بديمقراطية الهيئة الإدارية لأنه قد يمس بالتصويت ويعرقل عمل المجلس، فهذه الفئة يجب أن تكون حارسة على مصالح الكتلة التي انتخبها وليس مصالح كافة الأطراف<sup>2</sup>. كما يعد التشريع المصري من التشريعات التي تبنت مبدأ إشراك العمال في الإدارة، وكان ذلك لأول مرة بمقتضى القانون رقم 114 لسنة 1961، والذي أوجب أن يكون من بين أعضاء مجلس إدارة الشركة عضوان ينتخبان عن العاملين فيها، ويعد القانون 159 لسنة 1981 أكثرها تفصيلا حيث نظم طرقا مختلفة للمشاركة ونص في المادة 84 منه على أن مشاركة العاملين في شركات المساهمة تكون وفقا لإحدى هذه الطرق<sup>3</sup>.

ويمكن القول أن فكرة مشاركة الأجراء في التسيير أصبحت متبناة على المستوى الدولي منذ الستينات، حيث أثرت بقوة في هيكلية المؤسسات والاقتصاد في المجتمعات الصناعية المعاصرة مما جعل العديد من الدول الأوروبية تضع قوانين تنظم بها مشاركة الأجراء في هيئات الرقابة والإدارة في المؤسسات وفقا للكيفية التي تناسب أنظمتها القانونية، ومن بين هذه الدول نجد هولندا، الدانمرك، ألمانيا، النرويج وغيرها من الدول<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> - La loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 dite « loi NRE », *préc.*

<sup>2</sup> - Y. GUYON, *op. cit.*, n° 323, p. 330: «... La loi réserve aux salariés actionnaires un ou deux postes d'administrateurs, mais précisément on conçoit difficilement qu'ils ne vont pas défendre avant tout les intérêts de la collectivité à qui ils doivent ces postes or, les administrateurs sont représentants de l'assemblée des actionnaires, et non d'intérêts catégoriels ».

<sup>3</sup> - مصطفى كمال طه، المرجع السابق، رقم 427، ص. 334.

<sup>4</sup> - K. HOPT, *Problèmes fondamentaux de la participation en Europe*, RTD.com. 1981, p. 401: "L'idée de participation des salariés est devenue sur le plan international depuis les années soixante-dix, une de celles qui influencent avec force la structure de l'entreprise et de l'économie dans la société industrielle moderne. De nombreux pays

## المبحث الثاني: مضمون شرط الأسبقية

أوجب المشرع الجزائري لصحة الجمع بين عقد عمل ومنصب إداري في شركة المساهمة أن يكون عقد العمل سابقا للتعيين في هذا المنصب بمدة معينة<sup>1</sup>. وبالمقابل منع إبرام عقود عمل لاحقة للتعيين في هذا المنصب<sup>2</sup>.

### المطلب الأول: اشتراط مدة معينة

ينص المشرع الجزائري في المادة 615 من القانون التجاري على أن عقد العمل يجب أن يكون سابقا للتعيين في منصب قائم بالإدارة بمدة سنة على الأقل، أما المشرع الفرنسي فكان ينص على وجوب توفر أسبقية في عقد العمل بسنتين على الأقل، وتم تعديل هذه المادة في القانون رقم 94 - 126 المؤرخ في 26 فيفري 1994، وقد هذا التعديل أثار جدلا، حيث رأى جانب من الفقه أن المشرع الفرنسي ألغى شرط الأسبقية كاملا<sup>3</sup>، بينما يرى جانب آخر انه احتفظ بشرط الأسبقية مجردا من أية مدة<sup>4</sup>، بالرغم من أن الجواب الوزاري المؤرخ في 1 مارس 2001<sup>5</sup> قد أكد أن شرط الأسبقية قد الغي كليا، وأن سبب الجدل ليس سوى خطأ ماديا، و قد تم

---

européens ont adopté des lois sur la participation des salariés dans les organes de surveillance ou de direction de l'entreprise...".

<sup>1</sup> - المادة 615 ق.ت.ج.

<sup>2</sup> - المادة 616 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - Y. GUYON, *op. cit.*, n° 321, p. 338: "Jusqu'à la loi du 11 février 1994, il fallait en outre, que le contrat de travail soit antérieur d'au moins deux ans. Cette condition, qui avait donné lieu à de nombreuses difficultés d'application, a été abrogée."

<sup>4</sup> - F. FRANÇOIS, I. MAIGRET et A. MARLANGE, *op. cit.*, n°506, p. 53.

<sup>5</sup> - Rép. min. n° 30 569, J.O. Sénat, 1 mars 2001, p. 757.



تصحيح الصياغة<sup>1</sup> بالقانون المتضمن التعديلات العاجلة ذات طابع اقتصادي واجتماعي<sup>2</sup>.

إن هذا الشرط اعتبر معيارا يتم من خلاله التأكد من مؤهلات الأجير التي يفترض انه أثبتها خلال فترة معينة، والتي ترشحه لتولي منصب مدير في الشركة، غير أنه وبالمقابل سبب العديد من التعقيدات فقد أثبتت التجربة أن تحديد هذه الأسبقية ليس سهلا ومتيسرا كما قد يتبادر في الوهلة الأولى. أول هذه الصعوبات تطرح بالنسبة للشركات المؤسسة حديثا، وخاصة الشركات المتوسطة وصغيرة الحجم، والتي يكون مديروها المالكين لأغلب رأسمالها ممنوعين من الاستفادة من نظام الأجراء عند تأسيس الشركة لعدم توفر الأسبقية المطلوبة<sup>3</sup>.

كما تجدر الإشارة أن النص القانوني لم يحدد نقطة انطلاق لحساب الأسبقية، وهو ما يثير التساؤل حول ما إذا كان من الواجب اعتبار تاريخ بدء العمل الفعلي في المهام المأجورة أو تاريخ الإبرام الشكلي للعقد. وقد اختلفت الآراء حول هذه المسألة، فهناك من يعتمد فكرة اتفاق الإرادتين كبدائية أو تاريخ إبرام العقد، فان كان تحديد اتفاق الإرادتين صعبا يؤخذ بتاريخ استلام الوظائف الذي يكون دائما لاحقا لتبادل الإرادتين.

وقبل ذلك يشترط أن تكون الشركة قائمة متمتعة بكيانها القانوني الذي لا يتحقق إلا بشهر عقد تأسيسها، إلا أن هناك إمكانية للاعتراف بالعقود الموقعة قبل شهر

---

<sup>1</sup> - Art. L. 225 – 22 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 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 au régime prévu par l'article L. 225-42-1 ».

<sup>2</sup> - Loi n° 2001-1168 du 11 décembre 2002, JORF n° 288 du 12 décembre 2002.

<sup>3</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n° 270, p.126.

الشركة، أو إذا كان المعني يمارس وظائفه فعليا بين تاريخ العقد وتاريخ تسجيل الشركة<sup>1</sup> كما هو الحال بالنسبة للشركة الفعلية والتي تعتبر استثناء من النظرية التي تقضي بان العقد هو وحده الذي ينشئ الشركة، لأن بطلان العقد يجعله ينهار في أساسه بأثر رجعي فينهار ما يترتب عنه<sup>2</sup>. والاعتراف بقيام الشركة الفعلية في حالة عدم توفى الشروط الشكلية لقيامها من كتابة وشهر وتسجيل ليس له اثر إلا على الماضي، أما بالنسبة للمستقبل فالشركة باطلة ولا يمكن الاعتراف بها. ويرى جانب من الفقه الجزائري<sup>3</sup> أنه على المشرع الجزائري استدراك الفراغ الموجود بالنسبة للفترة السابقة لتسجيل الشركة في السجل التجاري حتى تكون التعهدات التي تمت في خلال ذلك صحيحة ومنتجة لأثارها القانونية، ومن بين هذه التصرفات عقود العمل التي أبرمت بين الشركة والأشخاص الذين عملوا لصالحها أو أدوا لها خدمات<sup>4</sup>.

أما بالنسبة لحالة تحول المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة إلى شركة مساهمة، فإن القضاء الفرنسي اعترف سابقا عندما كان يأخذ بالأسبقية بان الفترة التي يكون قد أمضاها الشريك الوحيد في المؤسسة اقدمية تحتسب له، لأن تحول لا يخلق شخصا معنويا جديدا بل يعتبر استمرارا لما سبقه<sup>5</sup>.

غير أن المشرع الجزائري نص صراحة في حالة الدمج أن عقد العمل يمكن أن يكون قد ابرم مع إحدى الشركات المدمجة، فالدمج عملية قد تستدعيها ضرورة

---

<sup>1</sup> - Paris, 4 décembre 1997, Bull. Joly 1998, p. 236, note P. Le Cannu.

<sup>2</sup> - علي البارودي ومحمد السيد الفقي، القانون التجاري، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، 1999، رقم 179، ص. 302.

<sup>3</sup> - M. SALAH, *Les valeurs mobilières émises par les sociétés par actions*, EDIK, 2001, n° 352, p. 218: « une correction devra être apportée sur ce point par le législateur. En effet, jusqu'à son immatriculation au registre de commerce. La société commerciale ne jouit pas de la personnalité morale. Ce qui lui interdit la reprise des engagements pris en son nom et pour son compte par les fondateurs. »

<sup>4</sup> - علي البارودي و محمد السيد الفقي، المرجع السابق، رقم 303، ص. 181.

<sup>5</sup> - F. FRANÇOIS, I. MAIGRET et A. MARLANGE, *op. cit.*, n°526, p. 64.

التطوير الاستراتيجي للشركة من خلال إعادة تنظيم هيكلها بفصل النشاطات أو إعادة هيكلة الفروع، فهي تسمح بضمان نمو المشروع وتدعيم مكانته الاقتصادية في السوق<sup>1</sup>. ويتم الدمج في صورتين، فقد يكون من خلال ضم شركتين موجودتين مع الإبقاء على هيكل إحداهما، أو بإنشاء كيان معنوي جديد يترتب عنه دفع حقوق التسجيل. ولا تطرح وضعية المديرين في عملية الدمج أي إشكال، فعادة ما يسبقها مفاوضات بين ممثلي الشركات المعنية يشمل حيز كبير منها تحديد سلطات ووظائف المديرين داخل الشركة، كما تعتبر عملية الدمج ناقلة بالنسبة لعقود العمل والتي يتم الإبقاء عليها فيصبح إجراء الشركة المندمجة إجراء للشركة الجديدة<sup>2</sup>.

ويؤخذ على المشرع الجزائري انه لم يتطرق إلى عملية الانفصال على غرار ما كان مأخوذاً به في التشريع الفرنسي حيث كانت عقود العمل المبرمة مع شركات تم فصلها بتحويل رأسمالها إلى شركة جديدة أو إلى شركات موجودة أو بتوزيعه بين شركات جديدة وأخرى موجودة ضامنة للأسبقية قبل إلغائها<sup>3</sup>.

## المطلب الثاني: منع عقود العمل اللاحقة للتعيين

تنص المادة 616 من القانون التجاري على انه "لا يجوز لقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها". وهو منع صريح من المشرع الجزائري لعقود العمل المبرمة بين القائمين بالإدارة في شركة المساهمة وهذه الأخيرة، وجزاء مخالفة هذه القاعدة الآمرة هو بطلان العقد المبرم. ويترتب على هذا المنع آثار عملية هامة، أهمها حرمان القائمين بالإدارة من المزايا التي يوفرها

---

<sup>1</sup> - M. CHADEFAX, *Les fusions de sociétés*, Groupe Revue Fiduciaire, 3<sup>ème</sup> éd., 1999, p. 15.

<sup>2</sup> - Art. L.1224 – 1 C. tr. fr.: "S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise".

<sup>3</sup> - Art. 12 loi n° 94-126 du 24 février 1994 dite loi Madelin, préc.

عقد العمل، لكن المنع ليس نهائياً ولا مؤبداً بل هو مرتبط بصفته تلك فإذا زال سبب المنع أصبح الممنوع مسموحاً، فبعد انتهاء مدة الوظائف أو الاستقالة من المنصب يمكن للمعني أن يبرم عقد عمل مع الشركة.

وبالنسبة للتشريع الفرنسي، فإن قانون 1867 كان يسمح لأعضاء مجلس الإدارة بإبرام عقود عمل مع الشركة، وقد انتقدت هذه الأحكام بشدة، حيث كانت تسمح للقائمين بالإدارة بالتحايل والاحتفاظ بعقود عمل وهمية وقد تضمن المشروع الحكومي المحضر لقانون 1966 نفس القاعدة التي تسمح لأعضاء مجلس الإدارة بإبرام عقود عمل مع الشركة بشرط المصادقة عليها من طرف الجمعية العامة، لكن هذا النص اختفى خلال المناقشات البرلمانية<sup>1</sup>، وبالتالي لم يتضمن النص الصادر في 24 جويلية 1966 قاعدة تسمح أو تمنع هذه العقود، وتم تفسير نص المادة 93 والتي كانت تتضمن شرط الأسبقية كشرط للجمع بالمخالفة، أي أن النص يفرض أن يكون عقد العمل سابقاً للتعين وعليه فالعقود اللاحقة للتعين باطلة، لكن محكمة النقض الفرنسية لم تقبل هذا التفسير بالمخالفة إلا أن هذه العقود لقيت جزاء واحداً هو البطلان في كل مرة<sup>2</sup>.

لقد بنى الفقه<sup>3</sup> منع العقود اللاحقة للتعين على أساس النص الذي يمنع على أعضاء مجلس الإدارة الحصول على أجور غير تلك المنصوص عليها قانوناً<sup>4</sup> والتي من بينها الأجور المقابلة لعقود عمل، غير أن الأحكام الراهنة<sup>5</sup> والتي الغي منها شرط الأسبقية قد تفتح المجال لتحليلات أخرى. هذا المنع الذي مازال قائماً في

---

<sup>1</sup> - J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, op.cit, n° 332, p. 716 : « Sous l'empire de la loi du 24 juillet 1867, il n'était pas, en principe, interdit à une même personne de cumuler les fonctions d'administrateur et de salarié de la société ».

<sup>2</sup> - Soc., 25 juin 1996, D. 1997, p. 341, note C. Puigelier ; Com., 26 Janvier 1999, Bull. Joly 1999, p. 657, n° 145, note Th. Grassier.

<sup>3</sup> - Y. GUYON, op. cit., n° 321, p. 338.

<sup>4</sup> - Arts L. 225 – 44 et L. 225 – 86 C. com. fr.

<sup>5</sup> - Art. L. 225 – 22 C com. fr.

التشريع الجزائري يعد كبحا لاستغلال الوضع الذي قد يقوم به البعض، فهؤلاء بصفتهم مديرو الشركة قد يحاولون الحصول على عقود عمل بشروط امتيازيه، رغم أن هناك من الفقه من يرى ألا أهمية في ذلك بل أن مجرد السماح بالجمع لا يترك مبررا لمنع عقود عمل لاحقة للتعيين ويجدونه متكلفا<sup>1</sup>.

كما يقاس على ذلك التعديلات التي تلحق عقد العمل المبرم قبل التعيين في منصب قائم بالإدارة، والتي من شأنها إدراج تغييرات جوهرية في العقد بشروط أفضل بالنسبة للمعني، بحيث يمكن القول إن العقد الأول لم يعد موجودا وتم إبرام عقد جديد يخضع لنفس الأحكام، خاصة إذا أثرت هذه التعديلات على طبيعة العقد أو الوظائف المتعلقة به، أو مست بمستوى الأجر بشكل مبالغ<sup>2</sup>.

## الفصل الثاني: شرط وجود عمل فعلي

إن مساهمة الأجراء أصحاب المناصب العليا أو حتى الأجراء العاديين في تسيير الشركة دون مقايضة نظامهم القانوني بما يكفله من حماية، وهي المقايضة التي اصطلح الفقه على تسميتها بصفقة المغبون، مرهون بتوفر شرط أساسي هو وجود عمل فعلي يقابل عقد العمل الذي يربطهم بالشركة، وهو الشرط الذي وضعه القضاء الفرنسي الفرنسي القديم<sup>3</sup>، الذي تم تقنينه لاحقا في قانون الشركات الفرنسي المؤرخ في 24 جويلية 1966، وقد اتخذ المشرع الجزائري نفس الموقف، حيث اشترط ان يكون عقد العمل مطابقا لعمل فعلي<sup>4</sup>، إلا أن الأحكام القانونية لا تتضمن تعريفا

---

<sup>1</sup> - C. PUIGELIER, *Le président du conseil d'administration devenant salarié et vice versa*, J. C. P. éd. E., 1994, n° 358, p. 245 : « ...n'est-il pas artificiel d'autoriser le parcours d'un salarié devenant président du conseil d'administration et d'interdire l'inverse parce qu'enfin dans les deux cas le mandat est toujours le même ».

<sup>2</sup> - P. DELAISI, *Le cumul dans la législation actuelle d'un mandat social et d'un emploi salarié au sein d'une même société anonyme*, Gaz. Pal. 1975, p. 90.

<sup>3</sup> - Com., 21 juillet 1986, Bull. Joly. 1986, n°308, p. 973.

<sup>4</sup> - المادة 615 ق.ت.ج.

محددا ودقيقا لعنصر العمل، وبالتالي يتسع مضمونه ويصعب حصره، وتبقى السلطة التقديرية للقاضي هي الفاصل في تقرير وجود العمل الفعلي من عدمه، ولهذا وضع الاجتهاد القضائي الفرنسي معايير للعمل الفعلي هي الوظائف التقنية المتميزة والتي سندرسها في المبحث الأول ورابطة التبعية والتي سنتطرق في المبحث الثاني.

## المبحث الأول: الوظائف التقنية المتميزة

إن النظام القانوني لمديري الشركات التجارية هو نظام خاص ومختلف عن نظام الأجراء الذي يعتبر أكثر حماية، فوظيفة قائم بالإدارة هي وظيفة وقتية مرتبطة بمدة العضوية في الهيئة الإدارية. لذلك، فإن هؤلاء يسعون إلى جمع مناصبهم هاته مع عقود عمل تربطهم بالشركة، لكن هذا الأمر مربوط بضرورة تميز النشاط محل عقد العمل عن وظيفة قائم بالإدارة أو مدير، وهذا التميز لا يتحقق إلا من خلال الطابع التقني للوظائف.

## المطلب الأول: الطابع التقني للوظائف

إن التشخيص الذي اعتمده القضاء الفرنسي للتأكد من أن المهام الموكلة بعقد العمل ممارسة بشكل حقيقي من طرف المعني هو اتسام الوظائف بالطابع التقني، فالوظائف التقنية وحدها يمكن اعتبارها مستقلة عن الوظائف الإدارية والتي غالبا ما يكون اتساعها عائقا أمام تحقق الجمع، لكن إذا تم التأكد من وجود الوظائف التقنية المنفصلة عن الوظائف الإدارية، فلا يكون هناك مبرر لمعارضة الجمع بينهما<sup>1</sup>.

ارتبطت هذه الوظائف بتسمية المدير التقني التي ظهرت في فرنسا في القرن التاسع عشر للدلالة على إسناد وظائف موازية لوظائف القائم بالإدارة لأحد الأجراء الذين يرتبطون مع الشركة بعقد عمل. فالمدير التقني لا يعتبر هيئة من هيئات

---

<sup>1</sup> - Soc., 16 octobre 1991, Bull. civ. 1991 V, n° 408.

الشركة، وإنما هو أحد الأجراء يشرف على تسيير مجال تنظيمي معين، ومجال سلطته يبين ذلك أكثر من الصفة الممنوحة له في عقد التعيين. وقد عمدت الشركة إلى خلق هذا النوع من المناصب لتخفيف ضغط المسؤوليات عن القائمين بالإدارة الذين كانت مهامهم متعددة، وجاءت التسمية من وحي النهضة الصناعية التي اعتمدت على التقنيات الحديثة والتي طورها على الخصوص المهندسون<sup>1</sup>. كما أن متطلبات التنظيم الهيكلي الحديث للشركات تجسد بوضع دوائر داخلية متخصصة يشرف عليها متخصصون في المحاسبة وإدارة الموارد البشرية والتسويق وغيرها من الفروع، واصطلح على تسمية القائمين عليها بالمديرين التقنيين دون أن يكون لوظائفهم علاقة بالمجال التقني أو الإنتاجي، فمفهوم التقنية لا يجب أن يفهم حصرا بالمعنى الحرفي للمصطلح وإنما هو يدل عموما على الكفاءات الخاصة والدقيقة<sup>2</sup>.

إضافة إلى ذلك يعتبر تحديد المسؤوليات هدفا من وراء خلق هذه المناصب، ففي ظل قانون 24 جويلية 1867 كان هناك شخص واحد يقوم بتسيير الشركة، ولم يكن أعضاء مجلس الإدارة مسؤولين عن إفلاسها إلا بوجود خطأ شخصي لأحدهم مما أدى إلى العديد من الفضائح المالية<sup>3</sup>. وقد حاول المشرع الفرنسي تدارك هذه الثغرات في القوانين اللاحقة بوضع تدرج للهيئات وتحديد الصلاحيات وسمح لرئيس مجلس الإدارة بالاستعانة بمديرين عامين يعدان تابعين له، أما المدير التقني فهو أجير مرتبط مع الشركة بعقد عمل يتم الاتفاق على بنوده المتعلقة بالأجر وبالعطل وغيرها من الحقوق، ويتمتع بمكانة هامة داخل التنظيم السلمي، وبالمقابل تقع عليه مسؤولية قد يؤدي الإهمال في أدائها أو الخطأ الجسيم سببا لفسخ العقد. كما يقع على عاتقه الالتزام بالسر المهني، فبحكم مكانته في الشركة يكون مطلعا على المعلومات

---

<sup>1</sup> - M. DELMAS, *Directeur général et direction technique*, RTD com. 1963, p. 768.

<sup>2</sup> - F. COLLIN, *Le droit social du dirigeant d'entreprise, La problématique du contrat de travail du dirigeant social*, Dr. soc. juin 2005, n°6, p. 7.

<sup>3</sup> - M. DELMAS, op. cit., p. 772.

المتعلقة بإستراتيجيتها أو خطتها الإنتاجية والتي أعتبر إفشاؤها مبررا للتسريح<sup>1</sup>، ويلتزم أيضا بعدم المنافسة، فقد اعتبر مجرد الاتصال مع احد المنافسين مساسا بهذا الالتزام<sup>2</sup>.

ويستفيد المدير التقني من عدم إدراج مسؤوليته المدنية إلا ارتكب خطأ جسيما كما هو الحال بالنسبة لكافة الأجراء، وفيما يخص المسؤولية الجزائية فبحكم ارتباطه بعلاقة تبعية اتجاه رئيس مجلس الإدارة والمدير العام، فان المدير التقني لا يكون مسؤولا عن الجرح المرتكبة في الشركة إلا في حالات استثنائية كالجرح المتعلقة ب مجال اختصاصه وكان مكلفا به كالجرح المتعلقة بالحسابات إذا كان المعني مسؤولا عن الإدارة المالية للشركة، وبالنسبة للجرح الاقتصادية والمالية لا يمكن متابعة المدير التقني كفاعل رئيسي وإنما يمكن متابعته كشريك في جنحة إساءة استعمال أموال الشركة<sup>3</sup> وجنحة تقديم ميزانية غير صحيحة بالنظر إلى الدور الذي يلعبه في تسيير أصول الشركة أو مسك الدفاتر الحسابية<sup>4</sup>، كما يمكن متابعته كمدير فعلي عندما يقوم المدير الحقيقي بالاختفاء وراء عقد العمل للتهرب من تبعات المنصب والاستفادة من مزايا عقد العمل<sup>5</sup>.

وبالرغم من المحاولات العديدة لتحليل منصب المدير التقني فان صعوبة تحديد مفهوم الإدارة التقنية تكمن في غياب مقاييس متعارف عليها، وتبقى السلطة التقديرية للقاضي ذات دور هام في ذلك، وكلما كان نشاط الشركة متخصصا وتقنيا زادت صعوبة التمييز بين مجال الإدارة العامة والإدارة التقنية، لذا يرى البعض أن

---

<sup>1</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n° 271, p.128.

<sup>2</sup> - Com., 7 octobre 1997, Bull. Joly 1997. p. 1074.

<sup>3</sup> - فنيخ عبد القادر، جنحة إساءة استعمال أموال الشركة- مذكرة ماجستير في قانون الأعمال-، وهران، 2003، ص. 301.

<sup>4</sup> - المادتين 811 و 812 ق. ت.ج.

<sup>5</sup> - G. NOTTE, *La notion de dirigeant de fait*, J. C. P. éd. C.I. 1981, I, n° 8560.



الاحتفاظ بعقد عمل يستلزم أن يتمتع صاحبه باختصاص متميز في الوظائف  
المأجورة التي تحتاج مؤهلات نادرة في مجال معين<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني: الطابع المتميز للوظائف

إن الاعتراف بثنائية النظام القانوني يجب أن يستند على ثنائية الوظائف، فالمهام  
الموكلة بموجب عقد العمل يجب أن تكون منفصلة ومتميزة عن الوظائف الإدارية  
العامة، وإلا تشملها هذه الأخيرة. فعقد العمل لا يرتبط فقط بالتسمية التي يطلقها عليه  
الأطراف وإنما يرتبط على الخصوص بالشروط الفعلية التي ينفذ في إطارها، وهو  
الموقف الذي اتخذه القضاء الفرنسي بخصوص هذه المسألة في كل مرة<sup>2</sup>. ونظرا  
لأن المديرين في شركة المساهمة يملكون سلطات واسعة في إطار مهامهم هاته، فإن  
النجاح في فصل المهام الإدارية عن الوظائف المأجورة لا يتيسر في جميع الحالات،  
وفي غالب الأحيان تشتمل الوظائف الإدارية على الوظائف المأجورة، لذلك وضعت  
معايير عدة يتم من خلالها التأكد من انفصال الوظائف، واهم هذه المعايير هي مدى  
اتساع السلطات الممنوحة للمدير وموضوع الشركة وحجمها.

إن اتساع السلطات العامة للمدير يعد مؤشرا يدل على أن هذه الأخيرة تشمل  
الوظائف المأجورة المتعلقة بعقد العمل. لذلك فإن تحديد سلطات المدير بصورة  
حصرية في عقد التعيين يعتبر عاملا هاما لإضفاء الطابع الخاص على عقد العمل<sup>3</sup>،  
و يجب أن يحرص المعني على ألا يتم إغراق عقد عمله بالوظائف الإدارية<sup>4</sup>. كما

---

<sup>1</sup> - D. GIRIBILA, *L'administrateur salarié d'une société anonyme*, R. J. com. 1989, p. 343.

<sup>2</sup> - Soc., 5 juin 1988, Rev. soc. 1989, p. 232, note B. Petit et Soc., 14 mai 1992, Bull. civ. V, n° 309.

<sup>3</sup> - F. COLLIN, *op. cit.*, p. 9: " Dans cette délicate articulation entre la subordination juridique inhérente au contrat de travail et l'exigence d'autonomie qui caractérise le dirigeant, la localisation du contrat de travail revêt un intérêt particulier".

<sup>4</sup> - *Ibid.*

يشترط القضاء أن يتم التأكيد على التمسك بعقد العمل عند التعيين في منصب قائم بالإدارة<sup>1</sup>، وفي هذا المجال يتم التمييز بين المديرين المنتمين إلى هيئة جماعية، وأولئك المتمتعين بسلطة خاصة في اتخاذ القرار. وهنا يثور التساؤل حول وضعية أعضاء مجلس المديرين الذين تمنح لهم سلطة تمثيل الشركة لكن ليس لهم قانونا حق اتخاذ القرار<sup>2</sup>، فعوضو مجلس المديرين الذي تسند إليه رئاسة المجلس لا يتمتع بهذه الصفة بسلطة اتخاذ القرار منفردا<sup>3</sup>. لذلك يعد غياب السلطة الشخصية في اتخاذ القرار في المسائل المتعلقة بعقد العمل دليل على انفصال هذه المهام عن السلطات العامة.

إن هذه الحلول المقترحة للتمييز بين المهمتين، كحصر السلطات الإدارية والتذكير بالوظائف المأجورة في عقد التعيين، تجد حدودا لها على المستويين القانوني والعملي. فتحديد السلطات لا يؤدي إلى تجريد المدير من مسؤوليته<sup>4</sup>. وبغض النظر عن القواعد التنظيمية فإن محتوى الإدارة العامة يفسر بعدة طرق من قبل المحاكم ويصبح الأمر أكثر سهولة بالنسبة للمدير العام إذا تم تحديد سلطاته في عقد التعيين وفقا للأحكام القانونية<sup>5</sup>. فيكفي مقارنة السلطات المخولة له بموجب عقد العمل الذي يفترض أنه يخص قطاعا محددًا وقابلًا للتمييز، وفي غير هذه الحالة غالبا ما يصعب وضع معالم فاصلة بين الوظائف العامة وباقي الوظائف التقنية مما أدى بالقضاء الفرنسي أحيانا إلى عدم فصل الإدارة العامة عن إدارة المستخدمين

---

<sup>1</sup> - Soc., 27 avril 1984, Bull. Joly soc. 1984, n°1165.

<sup>2</sup> - F. MANSUY, *La notion d'emploi effectif et ses conséquences sur le maintien du contrat de travail des dirigeants sociaux*, Rev. soc. 1987, n° 11, p. 6.

<sup>3</sup> - المادة 653 ق. ت. ج: " لا تمنح مهام رئيس مجلس المديرين لصاحبها سلطة أوسع من تلك التي منحت للأعضاء الآخرين في مجلس المديرين..."

<sup>4</sup> - F. COLLIN, op. cit., p. 10.: « Pour sécuriser le cumul au sein de la même société. La pratique tente d'organiser la distinction entre les conditions d'exercice du contrat de travail et celles du mandat social...dans cette tâche; la pratique est confrontée tout autant à son imprévision qu'à l'imprécision de la jurisprudence.»

<sup>5</sup> - المادة 641 ق. ت. ج.

والإدارة التجارية والمالية<sup>1</sup>. وعموما اعتبرت كل العمليات المتعلقة بالتسيير الخارجي مجالاً للإدارة العامة غير أن المبدأ لا يؤخذ على إطلاقه.

أما بالنسبة لحجم الشركة وتنظيمها، فقد يجعل التمييز بين الوظائف العامة والوظائف المأجورة متيسراً أو غاية في الصعوبة، فالجمع عادة مرفوض في الشركات الصغيرة المتخصصة، أو حينما يكون غرض الشركة محدوداً، ففي الشركات التي يكون غرضها الشراء والبيع تعتبر الإدارة التجارية جزءاً من الإدارة العامة<sup>2</sup>. فالمنصب الإداري يوكل للمدير المكلف بالإدارة العامة السلطات اللازمة لتحقيق غرض الشركة، فإذا منحه عقد العمل نفس السلطات لا تكون المهام المأجورة مستقلة وإنما بالضرورة متداخلة مع المهام الإدارية. وكلما زاد حجم الشركة أصبح هناك إمكانية لتمييز الوظائف لما يستلزمه التنظيم الداخلي للشركات الضخمة من فصل وتوزيع للمهام، لكن هذا التحليل يؤخذ بتحفظ لأن تمييز الوظائف في الشركات الصغيرة ممكن أيضاً وتم قبول الجمع بالنسبة لرئيس مجلس إدارة شركة تحتوي على عدد قليل من المستخدمين<sup>3</sup>.

وبعد التأكد من تمييز الوظائف يجدر البحث عن جديتها من خلال عناصر مختلفة، كعنصر الاستمرارية في ممارسة العمل مع الوقت ودون انقطاع<sup>4</sup>، فإن ثبت أن المعني تم استخلافه بعد توليه منصب عضو في الهيئة الإدارية لا يصبح لعقد العمل مبرر وبالتالي ينتهي من يوم تعيين شخص آخر مكانه<sup>5</sup>، لذلك يجب تفادي استبدال المدير وكذلك تفادي تعديل عقد العمل تعديلاً جوهرياً فيما يخص النشاط الذي ينصب عليه أو حتى حذف المنصب من الخطة الإجمالية لتنظيم الإدارة في

---

<sup>1</sup> - Soc., 16 octobre 1980, Bull. civ. 1980, V, n° 745.

<sup>2</sup> - F. COLLIN, *op. cit.*, p. 11.

<sup>3</sup> - F. MANSUY, *op. cit.*, n° 11, p. 6.

<sup>4</sup> - G.- H. CAMERLYNCK, *Directeur général adjoint - Directeur technique*, Encycl. D. 1978, t. 1, 2<sup>e</sup> éd., n° 92.

<sup>5</sup> - F. FRANÇOIS, I. MAIGRET et A. MARLANGE, *op. cit.*, n° 503, p. 58.

الشركة، واعتبر القضاء الفرنسي أن تسليم قسيمة الأجر أو شهادة عمل غير كاف لإثبات جدية عقد العمل<sup>1</sup>.

## المبحث الثاني: علاقة التبعية

تفرض نظرية التدرج السلمي للهيئات وجود علاقة تبعية بين العاملين في الشركة وهذه الأخيرة، فالنظام القانوني لشركة المساهمة يقضي بان سلطة اتخاذ القرار مخولة لرئيس مجلس الإدارة بصفته ممثلاً للشخص المعنوي وعلى جميع من يعملون في الشركة أن يلتزموا بأوامر وتوجيهات هذا الأخير. وهو نفس المبدأ في كلا التشريعين الجزائري والفرنسي، إلا أن هذا المفهوم يعد متعارضاً مع وظيفة مدير، وقد أثار تطبيقه صعوبة، فعلاقة التبعية تترجم بالطابع الإيجابي لسلطة الإدارة الملازمة لصفة المستخدم<sup>2</sup>. لذلك اشترط وجود عناصر واقعية متعلقة بتصرفات طرفي عقد العمل أثناء تنفيذه.

## المطلب الأول: مفهوم علاقة التبعية

يعرف العمل التابع على أنه ذلك العمل الذي ينجزه العامل لحساب صاحب العمل وفقاً لأوامر وتوجيهات هذا الأخير، وتتطوي فكرة التبعية على صورة اقتصادية، حيث يعد العمل مصدراً لا بد منه لكسب العيش، أما سلطة صاحب العمل فتجد مصدرها في العقد وتتخلص في القدرة على التأثير في تصرفات الطرف الثاني وتوجيهها. لذلك يفترض مفهوم التبعية وجود سلطة سلمية تحددها النصوص القانونية أو القانون الأساسي للشركة، وتسمى بالتبعية القانونية وقد تتخذ أشكالاً عدة فقد تكون فنية وهي التي تفرض أن يكون صاحب العمل خبيراً في العمل وتكون عادة في مؤسسات العمل الصغيرة، أو مهنية وهي التي تمارس بالتوكيل ونجدها في

<sup>1</sup> - Soc., 22 mai 1995, Bull. Joly 1995, p. 860.

<sup>2</sup> - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص. 159.

المؤسسات الكبيرة حيث يتعذر الإشراف المباشر من قبل صاحب العمل على كل عامل، أو إدارية وتكون مقتصرة على تحديد الظروف المحيطة بالعمل مثل ساعات العمل والإجازات وغيرها. ويمكن أن تكون التبعية على شكل أو أكثر من الأشكال المذكورة حسب الظروف الخاصة بالعمل وليس من الضروري أن تكون التبعية مباشرة أو مستمرة فالمهم منها أن يكون لصاحب العمل حق الإشراف أو التوجيه ووجود هذا الحق أهم من ممارسته، وما يميز عقد العمل عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية وهذا ما يجعله أهم عنصر من عناصر العقد وهو الذي يقرر قانونية تحويل العقد إلى شخص ثالث فلا يمكن للعامل أن يحول ارتباطه العقدي إلى شخص جديد دون موافقة صاحب العمل ومن أهم أسباب ذلك هو انتقال صاحب العمل إلى السلطة على الشخص الثالث أو عدم تبعية ذلك الشخص لصاحب العمل تبعية قانونية.

يأخذ التشريع الجزائري بمفهوم واسع للتبعية القانونية، فقد اعتبر الشخص الذي يقوم بعمل لحساب شخص آخر في إطار التنظيم أجيرا<sup>1</sup>. لذلك يبدو صعبا تحقق مثل هذه العلاقة بالنسبة لمديري شركة المساهمة وخاصة رئيس مجلس الإدارة، لكن مع ذلك مد المشرع الجزائري هذا المفهوم إلى فئة الأجراء الذين يمارسون أنشطتهم باستقلالية وحتى فئات الأشخاص الذين يعتبرون وكلاء عن المؤسسات<sup>2</sup>.

وقد اختلفت الآراء حول مفهوم التبعية الواجب التطبيق بين مؤيد لمفهوم التبعية القانونية ومؤيد لمفهوم التبعية الاقتصادية، إذ يركز المفهوم القانوني على سلطة اتخاذ القرار فمثلا المدير العام يخول كافة السلطات للتصرف باسم الشركة مع مراعاة قرارات مجلس الإدارة على عكس المدير التقني الذي تتلخص مهمته في

---

<sup>1</sup> - المادة 2 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

<sup>2</sup> - المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90-209 مؤرخ في 29 سبتمبر 1990، ج ر 42 مؤرخة في 3 أكتوبر 1990.

إدارة مجال محدد بدقة تحت إشراف الإدارة العامة ووفقا لتوجيهاتها، ويكون بذلك مجرد أجير، وإن كان يشغل منصبا عاليا، فإن عقد العمل يفرض خضوعه إلى سلطة رب العمل في المراقبة والتحقق من النتائج<sup>1</sup>.

أما التبعية الاقتصادية فهي تتلخص في أن أداء الأجير لعمله ليس سوى وسيلة لإشباع حاجاته الاقتصادية، وبذلك فالسلطة الفعلية التي يخضع لها هي فكرة الاتكال الاقتصادي لضمان عيشه<sup>2</sup> لكن هذا المفهوم لم يلق الكثير من التأييد لأنه ينفي كل المعاني الراقية للعمل كوسيلة لتحقيق مكانة اجتماعية واثبات القدرات والكفاءات الموجودة لدى الشخص، ومن الناحية القانونية فإنه يتغاضى عن أهم عنصر في التعاقد وهو الحرية العقدية التي تحكم إبرام العقود.

ولقد جاء جانب من الفقه<sup>3</sup> بما يسمى التبعية النفسية وهي تأتي من شعور المديرين، وحتى أولئك الذين يمارسون الإدارة العامة، بوجود هيئة تراقبهم وتملك صلاحية عزلهم وبهذا يعتبر المدير تابعا للشركة بمجرد وجود رقابة مفروضة عليه من قبل الشركاء أو من قبل المديرين الآخرين. وككل مفاهيم تشريع العمل، تفتح علاقة التبعية المجال لقاضي الموضوع للتحقق من وجودها من خلال القرائن الموجودة لديه كإعطاء بعض الصلاحيات للمدير والتي قد تكون فاصلة لإقصاء وجود التبعية كسلطة تعيين وعزل المديرين<sup>4</sup>. هذه الرقابة المفروضة من قبل القضاء

---

<sup>1</sup> - F. FRANÇOIS, I. MAIGRET et A. MARLANGE, *op. cit.*, n° 510, p. 60 : « ce lien de subordination est caractérisé par le fait que les fonctions techniques sont exécutées sous l'autorité et le contrôle de la société ».

<sup>2</sup> - جلال مصطفى القرشي، المرجع السابق، ص. 162.

<sup>3</sup> - M. DESLANDES, *Réflexions sur le cumul d'un mandat social et un contrat de travail*, D. 1982, p. 19 : « Par recours au lien de subordination dit « psychologique » conçu par le droit des sociétés, on se fonde non point sur les ordres reçus dans l'exercice de l'activité salariée, mais sur le contrôle subi par le dirigeant de société ».

<sup>4</sup> - Soc., 12 décembre 1990, Bull. civ. 1990, V, n° 658.

لا يجب أن تختلط مع الرقابة الدورية التي يقوم بها المساهمون في الشركة على مديريها وإلا اعتبر عقد العمل وهمياً.

## المطلب الثاني: الصعوبات التي تواجه مفهوم التبعية

إن مفهوم التبعية كما تم بيانه أعلاه كان دائماً عائقاً أمام تقبل الجمع بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة على الخصوص لأنه يعتبر صاحب السلطة الأولى في الشركة، وخاصة إذا كان مالكا لنسبة كبيرة من رأسمالها، وهو بذلك صاحب سلطة تعيين وعزل الموظفين وإعطاء التوجيهات للمديرين التقنيين، أي أنه المشرف على تسيير الشركة، هذا التسيير الذي يخضع لرقابة مجلس الإدارة. لكن وبما أن الرئيس هو احد الأعضاء فان حياديته وموضوعيته خلال مداوات المجلس قابلة للنقض، خاصة أن صوته فاصل في حالة تعادل الأصوات<sup>1</sup>، لذلك تصبح مسألة تقييم التسيير مسألة شائكة وتستدعي التوقف. وتقودنا هذه التحليلات إلى التناقض الذي يخلقه هذا الوضع، وهو نفس الوضع الذي يكون فيه باقي الأعضاء الذين يشغلون مناصب مديرين تقنيين مما يجعلهم يقومون بمراقبة أنفسهم بشكل ما، فالمديرون الذين يمارسون كافة الصلاحيات التنظيمية، الاقتصادية والسلمية أو حتى بعضها، والتي تخول لهم لعب دور المستخدم لا يمكنهم أن يكونوا في نفس الوقت أجراء، فلا يمكن أن نتصور أن الشخص الموضوع على أعلى الهرم السلمي يمكن أن يكون تابعا ومتبوعا في آن واحد<sup>2</sup>.

إن استحالة اعتبار رئيس مجلس الإدارة مثل أي تابع تظهر بطريقة غير مباشرة في القرارات القضائية الفرنسية التي تعترف بتبعية أعضاء مجلس الإدارة له بصفته

<sup>1</sup> - المادة 626 الفقرة 2 ق.ت.ج.

<sup>2</sup> - D. GIRIBILA, *Le cumul des fonctions de directeur commercial et de président du conseil d'administration*, P.A. 9 janvier 1998, n° 4, p. 25 : « En dépit des remarques préalablement formulées quant à la difficulté de concevoir qu'un dirigeant placé au sommet de la hiérarchie de la société puisse être subordonné à lui même... ».

مستخدما. لكن محكمة النقض الفرنسية أقرت إمكانية أن يكون رئيس مجلس الإدارة تابعا للشركة بالرغم من أنه لا يتلقى أوامر<sup>1</sup>، لكنها تشترط على قضاة الموضوع تعليل قراراتهم بذكر الشروط الفعلية التي تميز علاقة التبعية<sup>2</sup>. كما أقرت بعض القرائن التي تنفي حالة التبعية مثل احتكار المدير لكافة المعلومات التقنية داخل الشركة ما عدا حالة إقرار الجمعية العامة للمساهمين لعقد العمل الذي يربط المدير بالشركة<sup>3</sup>. وفي كل مرة كانت محكمة النقض الفرنسية تعالج المسألة بيقينية فكانت تركز على السلطات الشكلية داخل الشركة دون الاهتمام بسلطة التمثيل ولا بالتأثير الفعلي على الجمعية العامة للمساهمين، وتحاول تحليل مدى خضوع المديرين للأجراء للتنظيم الذي يضعونه هم.

وإلى جانب صعوبة إسقاط مفهوم التبعية على المديرين ذوي السلطات الواسعة في شركة المساهمة، هناك أيضا وضعية المديرين في الفرع والذين تربطهم عقود عمل بالشركة الأم لممارسة وظيفة إدارية في أحد الفروع، وهي الممارسة التي أصبحت سائدة في تجمعات الشركات لأنها تستجيب لحاجيات خاصة بالتسيير وتحل مسألة حماية المديرين اجتماعيا<sup>4</sup>. تستعمل هذه التقنية بطريقتين، فإما أن يتم ذلك من خلال إبرام عقد عمل مع أحد مديري الشركة الأم يكون موضوعه تسيير الشركة الفرع أو بتعيين احد أجراء الشركة الأم في منصب قائم بالإدارة في الشركة الفرع. غير أن هناك من الفقه من لا يعتبر مثل هذه الحالات جمعا بالمعنى المتعارف عليه<sup>5</sup> وبالرغم من قبول هذا الحل من قبل القضاء الاجتماعي الفرنسي، إلا انه لا يعتبر وضعا مثاليا لأنه يخلق العديد من المشاكل خاصة بالنسبة لتحديد

---

<sup>1</sup> - Soc., 19 février 1986, Rev. soc. 1986, p. 600, note J. Guyenot.

<sup>2</sup> - Soc., 19 février 1988, Bull. civ. 1988, V, n°92, p. 13.

<sup>3</sup> - Soc., 28 janvier 1988, Bull. civ. 1988, n°83, p. 56.

<sup>4</sup> - F. COLLIN, *op. cit.*, p.13.

<sup>5</sup> - J.- F. BULLE, *op. cit.*, n° 315, p. 145.



علاقة التبعية مع الشركة<sup>1</sup>. وقد انتقد هذا القضاء لأنه يتجاهل الشخصية القانونية للفرع، ويتعارض مع استقلاليتها التي تعد أحد المبادئ المفتاحية لقانون الشركات، فالمدير في الشركة الفرع يستمد سلطاته من هيئات هذه الأخيرة، ويخضع للرقابة من قبل المساهمين فيها<sup>2</sup>. لكن من جهة أخرى يعد الرجوع الحتمي إلى هيئات الشركة الأم في القرارات الحاسمة أهم دليل على وجود علاقة تبعية<sup>3</sup>.

كما يرى جانب من الفقه الفرنسي أن المحاكم الاجتماعية تقوم بتحليل الوقائع من جانب قانون العمل فقط، لذلك فإن اعترافها بعقود العمل التي تربط مديري الفروع بالشركة الأم يطرح مشاكل حقيقية بالنسبة لقانون الشركات، فهو قد يؤدي إلى فرض وجود مدير فعلي هو رئيس مجلس إدارة الشركة الأم<sup>4</sup>. أما إذا كان المنصب الإداري مجرد عنصر من الوظائف التقنية أو المسؤوليات الموضوعة على عاتق الأجير في الشركة الأم، فإن استمرارية عقد العمل لا يشكك فيها لأنه يرتبط بتنظيم هيكل وظيفي ولا يطرح تحديده مشكلا خاصا بشرط أن يتم تحديد الوظيفة بدقة كافية في عقد العمل ليتم تمييزها عن ممارسة المنصب الإداري.

---

<sup>1</sup> - Soc., 12 février 1991, Dr. soc. 1991, p. 468, note B. Petit.

<sup>2</sup> - J.- Ph. DOM, *Contrat de travail du directeur général au sein d'un groupe*, B.M.I.S 1996, n° 163, p. 477.

<sup>3</sup> - A. THEIMER, *Contrat de travail et mandat social dans les groupes de sociétés*, P. A. 3 juillet 1996, n° 80, p. 19.

<sup>4</sup> - *Ibid.*

## الجزء الثاني: جزاء تخلف شروط الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في شركة المساهمة وحالات انتهائه

رتب المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي على مخالفة شروط الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير بطلان التعيين كعضو في مجلس الإدارة دون بطلان المداورات التي يكون المعني قد شارك فيها، لكن عقد العمل الذي يربطه بالشركة يبقى قائماً إذا لم يكن هناك سبب موضوعي لبطلانه. ولأن هذا الوضع لا يعتبر وضعاً أبدياً فهو قد ينتهي لعدة أسباب فيفقد صاحب عقد العمل هذا الامتياز ويحتفظ بالمنصب الإداري فقط، وقد يفقد كلاهما معاً. وتفصيلاً لذلك سنتطرق إلى جزاء تخلف شروط الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير المختلفة في الفصل الأول، ثم نتعرض لمختلف الفرضيات التي قد تؤدي إلى إنهاء هذه الوضعية في الفصل الثاني.

### الفصل الأول: جزاء تخلف شروط الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في شركة المساهمة

تعتبر أحكام المادة 615 من القانون التجاري الجزائري من القواعد الآمرة التي أوردها المشرع في سياق تنظيم سير شركة المساهمة، فقد رتبت على تخلف شروط الجمع بطلان التعيين في منصب مدير، لكن لم ترتب على هذا البطلان إلغاء المداورات التي ساهم فيها المدير المعين بصورة مخالفة للقواعد القانونية.

يبدو هذا الحكم لأول وهلة كأنه قد يحل المشكلة، وقد راعى النص مصالح المعني حيث لا يفقد المعني ببطلان التعيين عقد العمل الذي يربطه بالشركة، لكنه يفقد صفة قائم بالإدارة. وهو نفس الحكم الوارد في التشريع الفرنسي<sup>1</sup> والذي لم

---

<sup>1</sup> - Art. L. 225 – 22 al. 1<sup>er</sup> C. com. fr. : « Un salarié de la société ne peut être nommé administrateur que si son contrat correspond à un emploi effectif. Il ne perd pas le bénéfice de ce contrat de travail. Toute nomination intervenue en violation des

يتغير منذ قانون 24 جويلية 1966. لذلك سنتطرق في المبحث الأول إلى الجزاء الأول وهو بطلان التعيين ونستعرض الجزاء الثاني في المبحث الثاني.

## المبحث الأول: بطلان التعيين في منصب مدير

الجزاء الذي رتبته المشرع الجزائري على تخلف شروط الجمع من عمل فعلي وأسبوعية عقد العمل هو بطلان تعيين الأجير في منصب مدير بالشركة، دون أن يفقد منافع عقد العمل<sup>1</sup>. وهذا البطلان هو بطلان مطلق يؤدي إلى انعدام أثر التصرف الباطل بالنسبة لأطرافه وبالنسبة للغير، لذلك من المهم البحث عن كيفية تقرير هذا البطلان ومن ثم تحديد آثاره.

### المطلب الأول: تقرير البطلان

يعد البطلان وصفا يلحق التصرف المعيب غايته تحقيق جزاء معين هو شل آثار هذا التصرف الباطل، وجعل آثاره غير نافذة، وبذلك يفقد قوته القانونية. ويسمى أيضا البطلان الو جوبي لأنه وليد نص قانوني يرتبه كجزاء على مخالفة الأحكام المنظمة لكيفية إنشاء التصرف، وليس للقاضي دور فيه سوى التثبت من قيامه، فإذا ثبت قيامه تعين النطق به تحقيقا للمصلحة العامة<sup>2</sup>. وتعتبر المادة 615 من القانون التجاري الجزائري من الحالات القليلة التي نص فيها المشرع على البطلان في هذا القانون.

ولأن نظرية توازي الأشكال تحكم مسألة تعيين واستبعاد أعضاء الهيئات الإدارية في شركة المساهمة، فهي تقضي بأن الجهة صاحبة سلطة اتخاذ قرار

---

dispositions du présent alinéa est nulle. Cette nullité n'entraîne pas celle des délibérations auxquelles a pris part l'administrateur irrégulièrement nommé ».

<sup>1</sup> - المادة 615 ق. ت. ج.

<sup>2</sup> - عبد الحكم فودة، المرجع السابق، ص. 25.

الاستبعاد هي من تملك في الأصل سلطة التعيين. وبالتالي، فإن الجمعية العامة للمساهمين هي من تملك تقرير بطلان التعيين بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة المعينين من قبلها<sup>1</sup>، ويملك مجلس الإدارة بدوره الحق في تقرير بطلان تعيين رئيسه والمديرين العامين<sup>2</sup>. أما بالنسبة للأعضاء الذين يتم تعيينهم بالانتخاب التكميلي فإن مجلس الإدارة يمكنه القيام بإبطال تعيينهم قبل انعقاد الجمعية العامة، فإن لم يتم بذلك واجتمعت الجمعية العامة فإنها تقوم بذلك عن طريق عدم المصادقة على هذه التعيينات<sup>3</sup>. وبالنسبة لشركة المساهمة ذات النظام الجديد فإن الجمعية العامة للمساهمين تقوم بإبطال تعيينات أعضاء مجلس المديرين بناء على اقتراح مجلس المراقبة<sup>4</sup>.

نظريا هذا الحل مقبولا، غير أن واقع الأغلبية داخل الشركة قد يجعل هذه النظرية صعبة إن لم نقل مستحيلة خاصة إذا ما تم اكتشاف تخلف شروط الجمع من قبل أحد الشركاء أو المديرين ذوي أقلية في رأس مال الشركة، إذ لا يسمح لهم بالتأثير على التصويت. فلا يبقى لهؤلاء سوى اللجوء إلى القضاء لطلب إبطال التعيين، لكن وكما سبق الإشارة إليه، وتطبيقا للقواعد العامة، فإن التصرف الباطل مقرر بنص القانون، ولا حاجة إلى حكم لتقريره، غير أن الضرورة العملية قد تقضي بالحصول على حكم<sup>5</sup>. والحكم الذي يصدر في دعوى البطلان لا يبطل

---

<sup>1</sup> - المادة 613 ق. ت. ج.

<sup>2</sup> - المادة 618 ق. ت. ج.

<sup>3</sup> - المادة 645 ق. ت. ج.

<sup>4</sup> - المادة 640 ق. ت. ج.

<sup>5</sup> - عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الالتزام بوجه عام -، الجزء الأول، دار إحياء التراث العربي، رقم 332، ص. 530.

التصرف بل يقتصر على الكشف عنه، فهو حكم تقريبي كاشف، غير منشئ للحالة القانونية باعتبار أن التصرف منعدم منذ اتجاه الإرادة إلى إنشائه<sup>1</sup>.

وسواء كان تقرير البطلان عن طريق دعوى خاصة أو عن طريق دفع من خلال دعوى مرفوعة بخصوص مسألة أخرى، فإن الذي يتمسك به هو كل ذي مصلحة فيه كما يمكن للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها<sup>2</sup>، ويراد بالمصلحة هنا حق يتأثر بصحة التعيين أو ببطلانه، لذلك فمجرد المصلحة دون قيام الحق لا تكفي لرفع الدعوى، وهو ما يمكن تصوره إذا كان تعيين الأجير في منصب عضو مجلس إدارة من قبل الجمعية العامة للمساهمين دون أن يتم التأكد من توفر شروط الجمع، فيكون لكل صاحب مصلحة الحق في المطالبة بكشف بطلان هذا التعيين عن طريق حكم ولا يزول البطلان بالإجازة<sup>3</sup>.

والأصل أن دعاوى الشركة يباشرها ممثلها الشرعي<sup>4</sup>، والذي يكون بالضرورة رئيس مجلس الإدارة أو المديرين العامين في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة<sup>5</sup> ورئيس مجلس المديرين أو عضو مجلس المديرين الذي تمنح له سلطة التمثيل في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين ومجلس المراقبة<sup>6</sup> وهؤلاء هم الأشخاص المعنيين بالجمع، لذلك يقضي المنطق بأنه إذا كان الممثل الشرعي للشركة هو من يجمع منصبه هذا مع عقد عمل دون توفر الشروط الواجبة، فيكون من حق أي عضو آخر في الهيئة الإدارية أو أي مساهم أو دائني الشركة وأيضا

---

<sup>1</sup> - عبد الحكم فودة، المرجع السابق، ص. 363.

<sup>2</sup> - عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، رقم 324، ص. 525.

<sup>3</sup> - المادة 102 الفقرة 1 ق. م. ج.

<sup>4</sup> - فنينخ عبد القادر، المرجع السابق، ص. 301.

<sup>5</sup> - المادة 638 ق. ت. ج.

<sup>6</sup> - المادة 652 ق. ت. ج.

مندوبي الحسابات أن يرفعوا دعوى بطلان التعيين<sup>1</sup>. وقد أقرت بعض التشريعات كالقانون المصري لعام 1971 هذا الحق للمساهم، حيث يجوز له منفردا أن يقيم دعوى على أعضاء مجلس الإدارة إذا أهملت الشركة نفسها في رفعها، وإذا كان المساهم نفسه قد أصابه ضرر من فعل أعضاء مجلس الإدارة<sup>2</sup>.

وبالنسبة لتقادم دعوى البطلان المطلق، فإن القضاء الفرنسي القديم تبنى اتجاهها يستند إلى شمولية القانون المدني الفرنسي الذي ينص على أن جميع الدعاوى العينية أو الشخصية تسقط بمرور ثلاثين سنة، وقد انضم معظم الفقه الحديث إلى هذا الاتجاه خاصة بعد تراجع مفهوم انعدام التصرف الباطل الذي كان يعتمد به البعض لتبرير عدم قابلية البطلان المطلق للتقادم وهذا استنادا إلى أن طبيعة البطلان لا تتماشى مع فكرة التقادم، فالتقادم هو حاجز يمنع تطبيق الجزاء المتمثل في البطلان ويؤدي بالتالي إلى تصحيح التصرف، الأمر الذي لا يمكن تصوره بالنسبة للتصرفات الباطلة بطلانا مطلقا لأنها منعدمة من الأصل ولا يمكن للعدم أن ينقلب وجودا بمرور الزمن. وتجدر الإشارة أن فكرة سقوط دعاوى البطلان المطلق بالتقادم بمرور الزمن المعمول بها في فرنسا ليست شائعة في القانون المقارن<sup>3</sup>.

لكن هذا الاتجاه سرعان ما تراجع أمام أحكام القانون التجاري التي تقضي أن جميع الدعاوى البطلان ما عدا تلك المتعلقة بعمليات الإدماج أو الانفصال تتقادم

---

<sup>1</sup> - Mémento Francis Lefebvre, *op. cit.*, n° 28353. p. 1276 : « lorsque la nullité sanctionne un vice de portée générale (nullité absolue), toute personne justifiant d'un intérêt légitime peut agir en nullité. Ce sera le cas des actionnaires, des créanciers de la société, des administrateurs, des directeurs généraux, du président, du directeur général délégué ; des commissaires aux comptes... »

<sup>2</sup> - علي البارودي ومحمد السيد الفقي، القانون التجاري، المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية، 1999، رقم 280، ص 437.

<sup>3</sup> - محمد الزين، النظرية العامة للالتزامات، مطبعة الوفاء، 1993، رقم 280، ص 206.

بمرور ثلاث سنوات<sup>1</sup> ، ويختلف نقطة بداية احتساب آجال البطلان بحسب الحالة ويرى جانب من الفقه أن الفكرة القديمة والتي تقضى بان مدة التقادم لا يمكن قطعها أو توقفها قد تم تجاوزها من قبل القضاء<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني: آثار بطلان التعيين في منصب مدير

بالرجوع إلى القواعد العامة، فإنه إذا بطل التصرف انعدم أثره، فتسقط الحقوق والالتزامات التي رتبها، وإذا لم تكن قد نفذت فإنها لا تكون قابلة للتنفيذ، أما إذا نفذت فإنه يتعين إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل وقوع التصرف دون المساس بمصالح الغير حسن النية.

ولأن التعيين في منصب قائم بالإدارة كان في الأساس باطلا، فإنه يتم التعامل معه بمثابة واقعة قانونية أدت إلى ترتيب آثار قانونية أهمها تمتع المعني بصفته هاته خلال فترة معينة، وبالضرورة يكون قد استفاد من مزايا مختلفة وهي على وجه الخصوص الأجر المتعلق بها، لذلك يرى جانب من الفقه أن بطلان التعيين يترتب عنه بطلان سبب الأجر الذي يكون قد حصل عليه، وبالتالي فإنه يمكن مطالبته برد ما تلقاه من مبالغ مالية<sup>3</sup>. وقد تباين موقف القضاء من هذه المسألة استبعد في بعض الحالات تطبيق هذه القاعدة كما كان الحال في قرار لمحكمة النقض الفرنسية قضت أنه "في حالة بطلان عقد العمل، يمكن للعامل أن يحصل على تعويض عن النشاط

---

<sup>1</sup> - Mémento Francis Lefebvre, *op. cit.*, n° 28360. p. 1277. : « l'action en nullité pour est prescrite à l'expiration d'un délais de trois ans à compter du jour ou la nullité est encourue. »

<sup>2</sup> - *Ibid.*

<sup>3</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n°278, p. 129:"L'administrateur irrégulièrement nommé est tenu de restituer les jetons de présence éventuellement perçus dans le cadre des fonctions sociales."

الذي مارسه لصالح الشركة" واعتبر هذه المبالغ مقابلا للعمل الذي قام به المعني<sup>1</sup>، وفي حالات أخرى قضى بان استرجاع الشركة للأجور التي يكون المعني قد تسلمها بمناسبة عضويته للهيئة الإدارية أمر مفروغ منه<sup>2</sup>.

وفي هذا الإطار يعد تحديد الأجور التي حصل عليها المعني أمرا ضروريا خاصة وان هذه الأجور تتخذ عدة أشكال، وأول نوع من الأجور التي يحصل عليها مديري شركة المساهمة عليها هي بدائل الحضور Jetons de présence<sup>3</sup>، وهي عبارة عن مبلغ سنوي ثابت يتم تحديده من طرف الجمعية العامة للمساهمين كمقابل مادي للنشاط العادي لأعضاء مجلس الإدارة أي بمناسبة حضورهم جلسات مجلس الإدارة، لكن هذا المفهوم اختلف مع الوقت وبقيت التسمية " بدل الحضور " لأنها تمنح حتى للأعضاء الغائبين<sup>4</sup>. وقد أصبحت حاليا تعرف بأنها تعويض جزافي موجه لمكافأة المعنيين عن الوقت الذي يكرسونه لوظائفهم الإدارية في الشركة، لذلك فهذه المبالغ ليس لها طابع الأجر بالمعنى القانوني للمصطلح<sup>5</sup>. ويستخلص من النص القانوني أن سلطة تحديد وتقدير مبلغ بدل الحضور في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة تعود للجمعية العامة للمساهمين، والتي تستدعي طبقا للقواعد القانونية من قبل رئيس مجلس الإدارة، وفي غالب الأحيان فإن الجمعية العامة العادية السنوية هي التي تقوم بذلك، لكن يمكن لأي جمعية عامة القيام به، كما جرت العادة على أن يتم تحديد مبلغ بدل الحضور بالنسبة للسنة المقبلة، لكن ليس هناك ما يمنع من تحديده بالنسبة للسنة الجارية أو السنوات القادمة<sup>6</sup>، مع إمكانية تعديل المبلغ المحدد

---

<sup>1</sup> - Soc., 6 mai 1982, Rev. soc. 1982, p. 523, note P. Le Cannu: « Le souci de rémunérer un travail, peut être important et très qualifié, l'emporte sur le respect des termes de la loi ».

<sup>2</sup> - Soc., 2 février 2006 , R.J.D.A 7/06, n° 794 .

<sup>3</sup> - المادة 632 ق.ت.ج: " تمنح الجمعية العامة لمجلس الإدارة مكافأة عن النشاطات أعضائه مبلغا ثابتا سنويا عن بدل الحضور..."

<sup>4</sup> - G. RIPERT et R. ROBLOT, *op. cit*, n° 1644, p. 570.

<sup>5</sup> - J.-F. BULLE, *op.cit*, n° 507, p. 222.

<sup>6</sup> - J.-F. BULLE, *op.cit*, n° 510, p. 230.



سابقا بالزيادة أو النقصان<sup>1</sup>. ولا تعتبر مسألة تحديد بدائل الحضور من الاتفاقيات المنظمة، لذلك فالمعنيين لا يتم إقصائهم من التصويت عليها في إطار الجمعية العامة بالرغم من أن هذا يؤثر على موضوعية قراراتهم. ويعد مبلغ بدل الحضور من نفقات الاستغلال<sup>2</sup>، لذلك فهو مخصوم من وعاء الضريبة على أرباح الشركات بشرط ألا يكون مبالغ فيه أو تتجاوز حدا معيناً<sup>3</sup>، وليس لإدارة الضرائب أن تأمر بإرجاع ما هو مبالغ فيه لكن يحق لها أن ترفض خصمها من وعاء الضريبة<sup>4</sup>.

أما توزيع بدل الحضور فهو من اختصاص مجلس الإدارة الذي يملك حرية كاملة في تحديد الطريقة التي يراها مناسبة، لكن القضاء الفرنسي كان يرى أن هذه السلطة ليست من النظام العام<sup>5</sup>، إلا أن الأحكام الراهنة<sup>6</sup> تنص صراحة على سلطة مجلس الإدارة في توزيع أجور القائمين بالإدارة، هذا التوزيع عادة ما يتم بالتساوي بين أعضاء مجلس الإدارة ولا يجوز وضع معايير متغيرة لذلك. ولا يحتاج قرار توزيع غير متساوي للأجور بين الأعضاء إلى إجماع القائمين بالإدارة، إذ تكفي الأغلبية البسيطة في مثل هذه الحالات، ولا يستبعد إبطال القرار على أساس التعسف في استعمال هذه السلطة<sup>7</sup>، كما يمكن تحديد كيفية التوزيع في القانون الأساسي<sup>8</sup> حتى لا يتم حرمان عضو أو مجموعة من الأعضاء من حقوقهم في هذه البدائل باستعمال الأغلبية داخل المجلس. وإذا استقال احد الأعضاء أو تم أو تم عزله خلال السنة، فيكون للمعني في هذه الحالات الحق في بدل الحضور بالتناسب مع المدة التي قضاها في المنصب. وحصول المدير على بدل حضور قبل أن يتم إقراره من

<sup>1</sup> - Ph. MERLE, *op. cit*, n°390, p. 434.

<sup>2</sup> - المادة 632 فقرة 2 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - P. SERLOTEN, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 2<sup>ème</sup> éd. , 2003, n° 382, p. 274.

<sup>4</sup> - M. COZIAN, *La police des salaires*, P.A., 13 Juillet 2001, n° 199, p. 3.

<sup>5</sup> - Paris, 28 Septembre 1990, D. 1990, p. 269.

<sup>6</sup> - Art. L. 225 – 45 C. com. fr. complété par la loi 2001- 420 préc.

<sup>7</sup> - بوجلال مفتاح، المرجع السابق، ص. 102.

<sup>8</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit*, n°513, p. 224.

قبل الجمعية العامة قد يؤدي إلى إمكانية المتابعات الجزائية من أجل جنحة إساءة استعمال أموال الشركة<sup>1</sup>، أو من أجل تحويل أصول الشركة إذا كانت في حالة تسوية أو تصفية قضائية<sup>2</sup>، ويلزم برد المبالغ التي أخذها<sup>3</sup>.

كما يحصل مديري شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة إلى جانب بدل الحضور على مكافآت تسمى بالمكافأة النسبية، وعلى خلاف بدل الحضور فإن هذه المكافآت تمثل جزءاً من الأرباح القابلة للتوزيع على المساهمين<sup>4</sup>، أي أنها نوع من التبرج فإن لم تتحقق أرباح لا تمنح المكافآت النسبية وبالتالي فحصول أعضاء مجلس الإدارة عليها متوقف على توزيع الأرباح على المساهمين، وبما أنها مرتبطة بالأرباح فإن قيمتها بالضرورة متغيرة، وقد قيدها المشرع الجزائي بمجموعة من القواعد الأمرة خشية أن يبالغ القائمون بالإدارة في تقديرها<sup>5</sup>. أول هذه القيود هو ألا يتجاوز مبلغها عشر الأرباح القابلة للتوزيع<sup>6</sup>، وهو نفس الحد الموضوع من قبل المشرع الأردني<sup>7</sup> ولا يتم توزيعها إلا بعد توزيع الأرباح على المساهمين، فبعد المصادقة على قرار دفع المكافآت النسبية من قبل الجمعية العامة للمساهمين وتحديد قيمتها، تصبح سلطة توزيعها بين القائمين بالإدارة من اختصاص مجلس الإدارة. وهو غير مقيد بأية قاعدة في ذلك، كما يمكن للجمعية العامة أن تقرر عدم منحها. وقد تم إلغاء هذا

---

<sup>1</sup> - F. FRANÇOIS, I. MAIGRET et A. MARLANGE, *op. cit.*, n°2006, p. 206 : « il n'est pas nécessaire que soit rapportée la preuve que le dirigeant ait entendu s'approprier définitivement un bien de la société ; les exemples sont extrêmement nombreux. ainsi se rend coupable du délit d'abus de bien sociaux le dirigeant qui se verse des rémunérations ou indemnités auxquelles il n'a pas droit.»

<sup>2</sup> - Paris, 28 Octobre 1987, Rev. proc. coll., 1988, p. 325.

<sup>3</sup> - Com., 15 décembre 1987, Bull. Joly 1988, p. 80.

<sup>4</sup> - المادة 632 الفقرة 3 ق.ت.ج.

<sup>5</sup> - بوجلال مفتاح، ص. 102.

<sup>6</sup> - المادة 728 الفقرة 1 ق.ت.ج.

<sup>7</sup> - فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص. 441.

النوع من الأجرور في التشريع الفرنسي بالقانون رقم 75-1347 المؤرخ في 31 ديسمبر 1975 لأسباب جبائية في الغالب، وكذلك بسبب التعسف في توزيعها<sup>1</sup>.

ويجوز لمجلس الإدارة في ظل التشريعين الجزائري والفرنسي<sup>2</sup>، منح أجرور استثنائية للقائمين بالإدارة بمناسبة أدائهم للمهام أو الوكالات المعهود بها إليهم، وسميت هذه الأجرور "استثنائية" حيث يفترض أنها تدفع لهم مقابل مهام ظرفية تتجاوز الإطار العادي لمهامهم<sup>3</sup>، كما يجب ألا تتخذ صفة الاستمرار فتصبح ذات طابع دائم<sup>4</sup>. وقد أكد القضاء الفرنسي على أن المهام يجب أن تكون الاستثنائية وتم أدائها بالفعل<sup>5</sup>، فإن ثبت أنه لم يكن هناك مبرر للأجر الذي تلقاه فإنه يلتزم برد المبالغ التي حصل عليها<sup>6</sup>. ولتقادي حدوث ذلك أخضع المشرع الجزائري هذه الأجرور الاستثنائية لنظام الرقابة والترخيص المطبق على الاتفاقيات المبرمة بين الشركة والقائمين بإدارتها<sup>7</sup>.

كما يحصل مديرو شركة المساهمة زيادة على الأجرور السابق بيانها، على عناصر إضافية يمكن اعتبارها كمكملات للأجرور الأساسية تتمثل غالبا في مجموعة من الامتيازات العينية كتخصيص مسكن أو سيارة أو كليهما معا. ويرى جانب من

---

<sup>1</sup> - J.-J. DAIGRE, *op.cit.*, n°3, p. 514.

<sup>2</sup> - المادة 633 ق.ت.ج.

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 ».

<sup>3</sup> - Ph. MERLE, *op.cit.*, n°390, p. 434: «En outre, il peut être alloué, par le conseil d'administration, des rémunérations exceptionnelles pour les missions ou mandats qui dépassent le cadre normal de leurs fonctions ».

<sup>4</sup> - Y.GUYON, *op. cit.*, n° 325, p. 348

<sup>5</sup> - Com., 9 novembre 1986, Rev. soc. 1986, p. 393.

<sup>6</sup> - Com., 23 juillet 1985, Bull. Joly 1985, p. 290.

<sup>7</sup> - المادة 669 ق.ت.ج.

الفقه ضرورة إخضاعها لإجراء الرقابة والترخيص من قبل الجمعية العامة للمساهمين على غرار الأجر الأساسي الذي تتعلق به<sup>1</sup>. ويمكن أن يتم خصم هذه الامتيازات العينية من المبلغ الإجمالي للأجر النقدي الذي يفترض حصول المدير عليه، وتخضع هذه الامتيازات إلى نفس الشروط التي تحكم الأجور وأهمها أن تكون مقابلة لخدمات فعلية أداها المستفيد لصالح الشركة. وقد تتخذ عدة أشكال حسب طبيعة النشاط، كما يمكن أن تتخذ هذه الامتيازات الشكل المنصوص عليه في القانون التجاري<sup>2</sup> وهو رد المصاريف التي ينفقها المدير على السفر والتنقلات بترخيص من مجلس الإدارة. غير أن النص لا يحدد كيفية أو مبلغ هذه التعويضات، مما يثير التساؤل حول الكيفية التي يتم بها هذا التعويض، بدفع المبلغ المنفق مع ضرورة إثباته أو بمنح مبلغ جزافي عن المصاريف المنفقة. بالرغم من أن جانبا من الفقه يرى أن منح مبلغ جزافي ثابت لا يتناسب مع المفهوم الوارد في النص القانوني<sup>3</sup>. وعلى العموم يسمح النص لمجلس الإدارة باستعمال مصلحة الشركة كمعيار من أجل تعويض القائمين بالإدارة وللمجلس سلطة تقديرية كهيئة جماعية في تحديد المصاريف التي تستحق الرد، لكن هذه السلطة تخضع لرقابة القضاء بناء على معيار مصلحة الشركة<sup>4</sup>.

بينما يرى جانب في الفقه الجزائري أن تحديد المشرع للأجور التي يتلقاها مديري شركات المساهمة هو تحديد حصري ومنح أية مبالغ أخرى كمكافأة الجهد المبذول يعتبر باطلا<sup>5</sup>. كما يتمتع مديرو شركة المساهمة بامتياز آخر هو إمكانية عقد

---

<sup>1</sup> J.-F. BULLE, *op.cit*, n° 548, p. 240

<sup>2</sup> - المادة 634 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n°551, p. 241.

<sup>4</sup> - بوجلال مفتاح، المرجع السابق، ص. 104.

<sup>5</sup> - M.SALAH et F. ZÉRAOUI-SALAH, *Pérégrinations en droit algérien des sociétés commerciales*, EDIK, 2002, n° 32, p. 82: «La loi détermine avec précision la rémunération des activités des administrateurs...la prime allouée par l'assemblée générale ordinaire à chaque administrateur est, par conséquent, une décision nulle».

اتفاقيات مع الشركة بشروط امتيازيه، ولا شك في أن وضعيتهم كمديرين وأجراء تسمح لهم بإبرام صفقات مهمة مع احترام شرط الإذن المسبق من قبل الجمعية العامة<sup>1</sup>. إلا إذا تعلق الأمر بالعمليات العادية والمبرمة في إطار شروط عادية من شراء وتمويل وتقديم الخدمات، لأن إجراءات الإذن والترخيص ثقيلة وغير مجدية في مثل هذه العمليات<sup>2</sup>. لذلك يستحسن البعض تفسير العمليات العادية بطريقة أوسع وخاصة إذا كانت في إطار تجمع شركات<sup>3</sup>، لأن الاتفاقيات المبرمة بدون الترخيص المسبق يمكن إبطالها<sup>4</sup>.

ويمنح التشريع الفرنسي امتياز آخر يتمثل في حق اكتتاب أو شراء الأسهم عن طريق المساهمة القانونية أو في إطار مخططات الامتياز على الأسهم "Stock – options"، والذي يمنح لكل أو جزء من الأجراء أو المديرين حق شراء أسهم بثمن ثابت لمرة واحدة وفي خلال موعد يحدده المساهمون. ويمكن لكل شركات المساهمة أن تمنح هذه الامتيازات لأجرائها، كما يمكن لرئيس مجلس الإدارة، المديرين العامين وأعضاء مجلس المديرين الاستفادة منها أيضا<sup>5</sup>. أما القائمين بالإدارة فهم مقصين مبدئيا من الاستفادة منها إلا إذا كانوا يجمعون منصبهم هذا مع عقد عمل، والامتياز يتمثل في إمكانية خفض سعر شراء الأسهم إلى نسبة تصل إلى غاية عشرين بالمائة (20 %) من سعر التداول في السوق المالية<sup>6</sup>. وهي

---

<sup>1</sup> - المادة 628 ق.ت.ج.

<sup>2</sup> - Ph. MERLE, *op.cit*, n°400, p. 450 : "Trois catégories de contrats doivent être distinguées. Certains contrat sont interdits parce qu'ils sont trop dangereux pour la société, et il n'est même pas question de les soumettre à la procédure de contrôle. D'autre part, au contraire, sont tellement usuels qu'ils échappent à la réglementation... ».

<sup>3</sup> - Paris, 26 avril 1990, Jurisp. com. 1991, p. 35, note Ch. Goyet.

<sup>4</sup> - Com. 15 mars 1994, R.J.D.A 1994, n° 541, p. 426.

<sup>5</sup> - Ph. DESBRIÈRE, *Participation financière, Stock – option et rachats d'entreprise par les salariés*, Economica, éd. 1991, p. 26.

<sup>6</sup> - *Ibid.*

عملية تساهم في رفع رأسمال من يستفيدون منها، وتعتبر هذه العملية ثنائية المنافع، فهي أقل تكلفة بالنسبة للشركة والمستفيدين منها، كما تعتبر نوعا من التحفيز للمديرين على تحسين أدائهم<sup>1</sup>.

ونظرا لحساسية مسألة أجور المديرين فقد نص المشرع الفرنسي على وجوب تقديم ملحق الحسابات السنوية يتضمن كل المعلومات ذات الأهمية والتأثير على الوضعية المالية للشركة ونتائجها وخصوصا الأجر الممنوحة خلال السنة المالية إلى أعضاء الهيئات الإدارية، هذه المعلومات تعطى بصورة شاملة حسب كل فئة<sup>2</sup>. كما يكفل المشرع الجزائري والفرنسي حق الاطلاع المستمر للمساهمين على الأجر<sup>3</sup>. وقد حاول المشرع الفرنسي ضمان شفافية أجور المديرين بالقانون الخاص

---

<sup>1</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n° 553, p. 242.

<sup>2</sup>- G. LESIEUR et P. NGUYEN, *Rémunérations des dirigeants- les informations à transmettre-*, P. A. 22 Octobre 2004, n° 212, p. 3.

<sup>3</sup> - المادة 680 ق.ت.ج.

Art. L225-102-1 modifié par la loi n°2011-672 du 16 juin 2011 relative à l'immigration à l'intégralité et à la nationalité JORF n°0139 du 17 juin 2011 : « 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, 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.

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.

Ce rapport décrit en les distinguant les éléments fixes, variables et exceptionnels composant ces rémunérations et avantages ainsi que les critères en application desquels ils ont été calculés ou les circonstances en vertu desquelles ils ont été établis. Il fait mention, s'il y a lieu, de l'application du second alinéa, selon le cas, de l'article L. 225-45 ou de l'article L. 225-83. Il indique également les engagements de toutes natures, pris par la société au bénéfice de ses mandataires sociaux, correspondant à des éléments de rémunération, des indemnités ou des avantages dus ou susceptibles d'être dus à raison de la prise, de la cessation ou du changement de ces fonctions ou postérieurement à celles-ci. L'information donnée à ce titre doit préciser les modalités de détermination de ces engagements. Hormis les cas de bonne foi, les versements effectués et les

بتطوير وعصرنة الاقتصاد<sup>1</sup>، وهو القانون الذي أخضع من خلاله الأجور الممنوحة بعد التعيين لنظام الاتفاقيات المنظمة، وتخص هذه الإجراءات أساسا رئيس مجلس الإدارة والمدير العام. أما الشركات المعنية فهي شركات المساهمة المسعرة أي التي تقبل سندات التداول في سوق منظم<sup>2</sup>. وتشمل الرقابة كل العناصر المكونة للأجر وتتم مراقبة المعايير التي تمنح على أساسها الامتيازات والأجور، لذلك يجب أن يتضمن تقرير مجلس الإدارة الوصف المفصل لهذه الأجور وكيفية تحديد هذه التعهدات وليس فقط المبالغ المفروض دفعها وهي وثائق يمكن الاستناد إليها في دعوى المطالبة برد ما يكون قد اخذ دون وجه حق.

وعادة يتم تأسيس هذا الاسترداد على نظرية الإثراء بلا سبب<sup>3</sup>، ويعتبر هذا الموقف مبررا بالرجوع للقواعد العامة المتعلقة بهذه النظرية، حيث نجد أركان هذا الالتزام متوفرة في حالة الجمع غير الشرعي، لأن الشخص المعني قد حقق إثراء على حساب الشركة دون أن يكون لهذا الأخير سببا قانونيا، بحكم أن تعيينه يعد باطلا في أساسه. وتعتبر دعوى الإثراء بلا سبب في التشريع الجزائري من دعاوى الأصلية يقيمها من تم الإثراء على حسابه، أي الشركة في هذه الحالة<sup>4</sup>، علما أن هذه الدعوى تسقط بمرور عشر سنوات من اليوم الذي يعلم فيه من لحقته الخسارة بحقه في التعويض<sup>5</sup>.

---

engagements pris en méconnaissance des dispositions du présent alinéa peuvent être annulés.... »

<sup>1</sup> - Loi n°2005-842 du 26 juillet 2005 dite loi Breton pour la confiance et la modernisation de l'économie, JORF n°173 du 27 juillet 2005.

<sup>2</sup> - C. MALECKI, *La loi Breton et les rémunérations des dirigeants sociaux*, Bull. Joly 2005, n°11, p. 1193.

<sup>3</sup> - Soc., 7 mars 1989, Rev. soc. 1990, p. 664.

<sup>4</sup> - المادة 141 ق.م.ج.: ".....يلزم من وقع الإثراء على حسابه بقدر ما استفاد من العمل أو الشيء".

<sup>5</sup> - المادة 142 ق.م.ج

إضافة إلى ذلك، وطبقا للمادة 715 مكرر 23 من القانون التجاري الجزائري التي تنص على: "يعد القائمون بالإدارة مسؤولين على الانفراد أو بالتضامن، حسب الحالة، اتجاه الشركة أو الغير، عن المخالفات الماسة بالأحكام التشريعية أو التنظيمية المطبقة على شركات المساهمة..."، وعليه يمكن إدراج مسؤولية مديرو شركات المساهمة عن مخالفة القواعد الآمرة التي تحكم سير وتنظيم هذه الأخيرة، خاصة أن عضو مجلس الإدارة يقوم عند تعيينه من قبل الجمعية العامة بتدوين موافقته في محضر الاجتماع. وهذا القبول يفترض معه التزام المعني بالصدق اتجاه الشركة<sup>1</sup>، وهو الالتزام المقابل لحسن النية المفترض في القواعد العامة، فالمدير يتصرف في حدود مصلحة الشركة. وتتضمن أحكام القانون التجاري العديد من القواعد التي تؤسس على هذا الالتزام بالرغم من أن هذا المصطلح لم يتم استعماله أبدا، ويمكن في هذا الصدد الإشارة إلى الأحكام الخاصة بالاتفاقيات المبرمة بين الشركة ومديرها، التي يلتزم المدير فيها بالتصريح عن كل اتفاقية يقوم بعقدتها مع الشركة<sup>2</sup>، وقياسا على ذلك يمكن إدراج مسؤولية المدير الذي يحتفظ بعقد العمل الوهمي مع الشركة بعد تعيينه مديرا فيها على أساس الإخلال بالالتزام بالصدق اتجاه الشركة، وبذلك يكون قد احتفظ بامتيازات دون وجه حق<sup>3</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن بطلان التعيين في غالب الأحيان يترتب عن غياب شرط الأسبقية، فيبطل التعيين لكن يبقى عقد العمل صحيحا. أما غياب شرط العمل الفعلي فيؤدي إلى بطلان عقد العمل الذي يعتبر في هذه الحالة كأنه لم يكن بسبب طابعه الوهمي، الذي يتم اكتشافه عند التحقق من عدم توفر شروط الجمع وقد أيد الفقه الفرنسي هذا الموقف على أساس أن إبرام عقد العمل قبل التعيين في منصب

---

<sup>1</sup> - Com., 26 novembre 1996, Gaz. Pal. 1997, 2, somm., p. 433.

<sup>2</sup> - المادة 628 فقرة 2 ق. ت.ج.: "... وعلى القائم بالإدارة الذي يكون في حالة من الحالات المذكورة أن يصرح بذلك إلى مجلس الإدارة".

<sup>3</sup> - J.-J. CAUSSAIN, *Le devoir de loyauté des dirigeants sociaux en droit français*, Gaz. Pal. 2000, n° 340, p. 66.



قائم بالإدارة يخفي رغبة في التحايل على قاعدة العزل في أي وقت<sup>1</sup>. ويخضع بطلان عقد العمل إلى القواعد العامة للعقود وكذا القواعد الخاصة بقانون العمل حيث يمكن تأسيسه على غياب أهم أركان العقد وهو المحل.

أما أصحاب الحق في المطالبة ببطلان عقد العمل فهم أطراف العقد ، وتطبيقا لمبدأ البيئة على من ادعى يجب على رافع الدعوى إثبات أن عقد العمل وهمي ولا يقابل عملا فعلياً<sup>2</sup>. وتعد هذه الدعوى من اختصاص المحاكم الناظرة في المسائل الاجتماعية وذلك تطبيقاً للقواعد التي تقضي بأن كل النزاعات المتعلقة بإبرام، تفسير أو قطع علاقة العمل هي من اختصاص المحاكم الاجتماعية.

## المبحث الثاني: صحة المداولات التي شارك فيها المدير المعني

الأصل في التصرفات الباطلة أنها لا ترتب أثراً فما بني على باطل هو باطل بالضرورة، ولكن العدالة تصطم أحيانا بهذا المبدأ وخاصة أن التصرف الباطل قد يكون مرتباً لمراكز قانونية ثابتة ومصالح معينة يؤدي البطلان إلى الإضرار بها وزوالها، وتكون حماية هذه المصالح أولى من المصالح التي يهدف تقرير البطلان إلى حمايتها. وبالنظر إلى الهيئات الإدارية في شركة المساهمة التي تعتمد على المداولة في اتخاذ القرار، فإن هذه المداولات تكتسي أهمية بالغة أدت بالمشرع الجزائري إلى ضمان استقرارها.

وتعتبر صحة تكوين الهيئة الإدارية شرطاً لصحة مداولاتها، غير أن المشرع أتى باستثناءين على هذا المبدأ، أولهما هو عدم بطلان مداولات مجلس الإدارة التي شارك فيها عضو أو عدد من الأعضاء الذين تم تعيينهم عن طريق الانتخاب

---

<sup>1</sup> - M. DESLANDE, *op. cit.*, p. 26.

<sup>2</sup> - Soc., 15 juillet 2001, [www.villagedelajustice.fr](http://www.villagedelajustice.fr)

التكميلي ولم تقم الجمعية العامة للمساهمين بالمصادقة على تعيينهم<sup>1</sup>. وثانيهما هو عدم بطلان المداولات التي يشارك فيها الأجير المعين في منصب قائم بالإدارة دون توفر شروط الجمع فيه<sup>2</sup>، لكن يجوز لكل ذي مصلحة أن يطالب بإبطال القرارات التي تتخذ دون احترام الشروط المطلوبة لصحتها بناء على الأحكام القانونية المنظمة لها وكذلك أحكام القانون الأساسي للشركة. وبالتالي تخضع كيفية اتخاذ القرارات في إطار الهيئات الإدارية لشركة المساهمة إلى شروط شكلية وأخرى موضوعية تؤدي مخالفتها إلى بطلانها.

## المطلب الأول: الشروط الشكلية لصحة مداولات مجلس الإدارة

يعتبر الاستدعاء أهم الشروط الشكلية لصحة مداولات مجلس الإدارة أو مجلس المديرين وهي من المسائل التي تركها المشرع لنظام الشركة، ونص فقط على أن الأشخاص المدعويين لحضور اجتماعات المجلس يلتزمون بكتم المعلومات الهامة التي يطلعون عليها<sup>3</sup>، كما أن المشرع الجزائي لم يضع حدودا دنيا أو قصوى لعدد الاجتماعات التي يعقدها المجلس في نظامي الإدارة لشركة المساهمة، فباعباره المشرف على تسيير الشركة يفترض انه يعقد اجتماعات دورية، وهو نفس الموقف الذي اتخذه المشرع الفرنسي<sup>4</sup>، وهذا يعني انه ترك للقانون الأساسي أو لاتفاق

<sup>1</sup> - المادة 618 الفقرة 1 ق. ت. ج.

<sup>2</sup> - المادة 615 ق. ت. ج: "...ولا يؤدي هذا البطلان إلى إلغاء المداولات التي ساهم فيها القائم بالإدارة المعين بصورة مخالفة للقانون"

<sup>3</sup> - المادة 627 ق. ت. ج.

<sup>4</sup> - Art. L. 225-36-1 C. com. fr.: "Les statuts de la société déterminent les règles relatives à la convocation et aux délibérations du conseil d'administration.

Lorsqu'il ne s'est pas réuni depuis plus de deux mois, le tiers au moins des membres du conseil d'administration peut demander au président de convoquer celui-ci sur un ordre du jour déterminé.

Le directeur général peut également demander au président de convoquer le conseil d'administration sur un ordre du jour déterminé.

أعضاء الهيئة الإدارية لتنظيم اجتماعاتهم، وكذلك فعل المشرع المصري، غير أن جانباً من الفقه عارضه خشية أن تسيء بعض الشركات استعمال الحرية الممنوحة لها، فلا يدعى المجلس للانعقاد إلا إذا تعلق الأمر باتخاذ قرار هام، ولذلك كان من المستحب تحديد حد أدنى لعدد الاجتماعات التي يجب على المجلس أن يعقدها خلال السنة المالية الواحدة ضماناً للجدية<sup>1</sup>. إلا أن المشرع الأردني اتخذ موقفاً مغايراً، حيث فرض اجتماع مجلس الإدارة ست مرات على الأقل في السنة المالية الواحدة، ما لم ينص القانون الأساسي على عدد أكبر من الجلسات<sup>2</sup>، بل ويحرص على حضور أعضاء مجلس الإدارة اجتماعاته، ويرتب على التغيب عنها أربع مرات متتالية دون عذر مقبول فقد العضو لعضويته، وكذلك إذا تغيب لمدة ستة أشهر متتالية ولو كان الغياب مبرراً<sup>3</sup>.

يوجه الاستدعاء للأعضاء لحضور اجتماع مجلس الإدارة مع تحديد جدول أعمال هذا الأخير لكن يقبل أن يناقش المجلس مسائل لم تدون في جدول الأعمال<sup>4</sup>، وعندما يشير القانون الأساسي إلى رسالة استدعاء بدون تحديد تكفي رسالة بسيطة، والقاعدة أن رئيس مجلس الإدارة هو من يقوم باستدعاء المجلس للانعقاد، ويرى جانب من الفقه الفرنسي أن المدير العام يمكنه القيام بالاستدعاء إذا تقاعس الرئيس في القيام بذلك<sup>5</sup>. أما في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين فلم يحدد المشرع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي أية قواعد خاصة بنظام سيره،

---

Le président est lié par les demandes qui lui sont adressées en vertu des deux alinéas précédents ».

<sup>1</sup> - مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص. 473.

<sup>2</sup> - عزيز العكيلي، المرجع السابق، رقم 190، ص. 292.

<sup>3</sup> - انظر الهامش السابق.

<sup>4</sup> - Com., 18 mai 2010, D. 2010, 1345, obs. A. Lienhard, Rev. soc. 2010, 374, note P. Le Cannu: « Le conseil peut valablement examiner d'autres questions que celles figurant à l'ordre du jour ».

<sup>5</sup> - Y. GUYON, *op. cit.*, n° 334, p. 355.

بل ترك الحرية للمساهمين لتنظيم هذه المسائل ضمن بنود القانون الأساسي<sup>1</sup>، بما يتناسب مع طبيعة هذا المجلس الذي تفرض أن يكون أكثر مرونة بشأن شروط الاستدعاء وحساب النصاب والأغلبية، بالنظر إلى اختلاف دوره عن دور مجلس الإدارة، فمجلس المديرين يناط به التواجد اليومي لإدارة الشركة ومتابعة كافة الأعمال مهما كانت طبيعتها وأهميتها.

كما تعتبر محاضر الاجتماعات إلزامية بيد أن المشرع الجزائري أوجب تدوين مداورات مجلس الإدارة في محاضر يتم حفظها في مقر الشركة، تحت طائلة عقوبات جزائية توقع على كل من رئيس مجلس الإدارة أو القائم بالإدارة الذي يرأس الجلسة، ويتخلف عن احترام هذا الالتزام<sup>2</sup>، والهدف من هذه المحاضر هو إثبات حضور أعضاء مجلس الإدارة والتأكد من مشاركتهم في القرارات المتخذة، لأن المحاضر تدون فيه المعارضات التي يتقدم بها الأعضاء وبيان أسباب هذه المعارضة تفاديا للمسؤولية المدنية والجزائية التي يمكن أن تترتب على عاتق أعضاء مجلس الإدارة من جراء تنفيذ القرار المتخذ، أما الغياب غير المبرر، فلا يخلي مسؤوليتهم عن القرارات المتخذة<sup>3</sup>. والمبدأ أن الأعضاء يحضرون شخصيا اجتماعات المجلس، إلا أن المشرع الفرنسي يسمح بأن يكون حضور الاجتماعات والمداولة عن بعد في إطار احترام بعض الخصائص التقنية التي تضمن المشاركة الفعلية للقائمين بالإدارة في اجتماع مجلس الإدارة بموجب هذه الطريقة الجديدة ما لم ينص القانون الأساسي للشركة على خلاف ذلك، مع الإشارة أن المجلس يبيت بواسطة الاجتماع عن بعد بخصوص المسائل التي تهم نشاط الشركة، وأعطى

---

<sup>1</sup> - المادة 650 ق. ت. ج.

Art. L. 225 – 64 al. 4 C. com. fr.: « le directoire délibère et prend ses décisions dans les conditions fixées par les statuts ».

<sup>2</sup> - المادة 812 ق. ت. ج.

<sup>3</sup> - Y. GUYON, *op. cit.*, n° 335, p. 356.

الحرية للمساهمين في تحديد القرارات التي قد تتخذ في مثل هذه الظروف<sup>1</sup>، وهي المتعلقة بتعيين رئيس مجلس الإدارة، وتعيين المديرين العامين المفوضين، وكذلك عند تحضير التقرير السنوي للتسيير ولها قيمة قانونية فيما تحتويه من بيانات<sup>2</sup>

## المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لصحة المداولات

بعد المداولات تتم عملية التصويت لاتخاذ القرار، وفي هذا الإطار ينص المشرع الجزائري على أن مداولات مجلس الإدارة لا تصح إلا إذا حضر نصف عدد أعضائه على الأقل، وتؤخذ القرارات بأغلبية أصوات الحاضرين مالم ينص القانون الأساسي على أغلبية أكثر<sup>3</sup>، وهي نفس القاعدة التي المعتمدة في التشريع الفرنسي<sup>4</sup>. وينص كلا القانونين على أنه عند تعادل الأصوات يرجح صوت رئيس الجلسة والذي يكون عادة رئيس مجلس الإدارة، إلا إذا تم الاتفاق في القانون الأساسي على خلاف ذلك. وتثور بخصوص التصويت في جلسات مجلس الإدارة ما يسمى باتفاقات التصويت بين القائمين بالإدارة، أي وجود اتفاق مسبق بين أعضاء مجلس الإدارة بغرض التصويت لصالح قرار معين، كما هو الحال بالنسبة للجمعيات العامة للمساهمين، فلم يرد أي نص صريح يتعلق بشرعية إبرامها بين أعضاء

---

<sup>1</sup> - Art. L. 225-37 al. 3 C. com. fr. : " Sauf lorsque le conseil est réuni pour procéder aux opérations visées aux articles L. 232-1 et L. 233-16 et sauf disposition contraire des statuts, le règlement intérieur peut prévoir que sont réputés présents, pour le calcul du quorum et de la majorité, les administrateurs qui participent à la réunion par des moyens de visioconférence ou de télécommunication permettant leur identification et garantissant leur participation effective, dont la nature et les conditions d'application sont déterminées par décret en Conseil d'Etat. Les statuts peuvent limiter la nature des décisions pouvant être prises lors d'une réunion tenue dans ces conditions et prévoir un droit d'opposition au profit d'un nombre déterminé d'administrateurs".

<sup>2</sup> - Soc., 23 juin 2004, Bull . July 2004, n° 1009, p. 1401, note L. Gros Claude.

<sup>3</sup> - المادة 626 ق. ت. ج.

<sup>4</sup> - Art. L. 225 - 37 al. 1 C. com. fr.:" Le conseil d'administration ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres sont présents. Toute clause contraire est réputée non écrite. A moins que les statuts ne prévoient une majorité plus forte, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés"

مجلس الإدارة، علما أنه عادة ما يتم اللجوء إليها في شكل خفي<sup>1</sup> رغم أن الأمثلة المنشورة تتعلق في الغالب بتعيين رئيس مجلس الإدارة إلا أن هذه الاتفاقيات يمكن أن يكون لها هدف آخر، ويرى جانب من الفقه الفرنسي انه يجب أن تقبل شرعيتها إذا ما انضم إليها القائمون بالإدارة مع علمهم بهدفها<sup>2</sup>. أما الأعضاء الممثلين للجنة المشاركة فإن أصواتهم استشارية وتعد مشاركتهم في اجتماعات مجلس الإدارة بهدف الإعلام فقط<sup>3</sup>. أما في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين، فقد سبق الإشارة أن المشرع ترك الحرية للمساهمين في تنظيم اجتماعات المجلس وكيفية سيرها، لكن صمت المشرع عن تنظيمها قد يفتح المجال أمام السماح بما هو ممنوع بالنسبة لمجلس الإدارة كمسالة تمثيل الأعضاء الغائبين.

لقد وجه انتقاد لقاعد صحة المداولات، والتي يشارك فيها الأجير المعين عضوا في الهيئة بدون توفر شروط الجمع بين الصفتين، خاصة إذا كان ذلك يمس بالقواعد المتعلقة بشروط النصاب والأغلبية في اتخاذ قرارات مجلس الإدارة. وذهب جانب من الفقه<sup>4</sup> أبعد من ذلك في طرح السؤال عن مصير القرارات التي يتخذها المجلس بمشاركة هذا العضو والتي لم تكن لتتخذ في غيابه بسبب عدم توافر النصاب أو الأغلبية. وبالرجوع إلى القواعد العامة، نجد أن المشرع في بعض الحالات يرتب على العقد الباطل آثاره الأصلية لا باعتباره واقعة مادية، بل باعتباره عقدا صحيحا، وفي هذا خروج عن القواعد العامة تبرره فكرة حماية القانون للظاهر

---

<sup>1</sup> - بوجلال مفتاح، المرجع السابق، ص. 151.

<sup>2</sup> - J. MESTRE, D. VELARDOCCHIO et Ch. BLANCHARD-SEBASTIEN, *Lamy Sociétés commerciales*, éd. Lamy, 2001, n° 3315, p. 1444 : «...les conventions de vote au sein du conseil peuvent avoir un autre objet. Devrait, à notre avis, être admise la régularité de conventions de vote portant sur un point bien déterminé et à propos duquel les administrateurs seraient en connaissance de cause... ».

<sup>3</sup> - Y. GUYON, *op. cit.*, n° 335, p. 357.

<sup>4</sup> - M. DESLANDE, *op. cit.*, p. 26.

لاسيما إذا اصطحب بحسن النية، وهذه رعاية واجبة لاستقرار المعاملات<sup>1</sup>. إلا أن هذا الموقف قد يؤدي إلى فتح المجال أمام كل ذي مصلحة في أن يطعن في القرارات الصادرة في مثل هذه الظروف، ويمكن الحكم بالبطلان لعيب في الشكل خاصة عندما يكون المجلس مؤلفا بصورة غير شرعية، وحتى ان لم يكن المطالب بالبطلان ذي صفة وقت اتخاذ القرار<sup>2</sup> وبالرغم من أن النص غير واضح بالنسبة للالتزام بالتصرفات التي يكون قد قام بها رئيس مجلس الإدارة والمعين بصورة غير شرعية باسم الشركة، فإن هذه الأخيرة لا يمكنها الدفع بعدم صحتها وهي تلتزم اتجاه الغير بما يكون قد قام بها. إلا أن القضاء الفرنسي قد قبل في بعض الأحيان تصحيح العيوب التي قد تؤدي إلى بطلان المداولات<sup>3</sup>.

## الفصل الثاني: حالات انتهاء الجمع بين صفة أجير ووظيفة

### مدير في شركة المساهمة

تنتهي وضعية الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير لعدة أسباب، فكلتا العلاقتين قابلة للزوال في أي وقت، لذلك لا يمكن القول أن هذه الوضعية توفر حماية أبدية للمعني. فعلاقة المدير بشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة قد تنتهي في أي وقت بالعزل من قبل المساهمين الذين لا يرغبون في استمراره في القيام بتمثيلهم. كما أنها تنتهي بانقضاء مدتها دون أن يتم التجديد. وعلاقة الأجير بالمستخدم ليست بمنأى عن بعض العوارض التي قد تقضي عليها، فرب العمل يبقى دائما صاحب السلطة في إنهاء عقد العمل الذي يربطه بأجرائه، متى اقتضت مصلحته ذلك، بتسريحه ولو تحت طائلة التعويض. وبالمقابل يحق للأجير والمدير على حد سواء إنهاء إحدى العلاقتين أو كلاهما معا بالاستقالة. وهذه الحالات كلها غالبا ما تؤدي

---

<sup>1</sup> - عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، رقم 303، ص. 495.

<sup>2</sup> - Com., 13 novembre 2003, R.J.D.A 5 /04, n° 560.

<sup>3</sup> - Paris, 12 décembre 2006, R. J.D.A 5/07, n° 508.

إلى انهيار العلاقتين معا بالتزامن أو بالتلاحق. إلا أن القضاء الفرنسي أوجد حلا وسطا لبعض الوضعيات التي من شأنها التسبب في انهيار العلاقات، وهو حل استثنائي يتم من خلاله إنهاء وضعية الجمع بسبب استحالتها، من خلال تجميد عقد العمل خلال مدة الوظائف الإدارية. ويمكن أن تصنف هذه الحالات إلى عادية نتطرق إليها في المبحث الأول، وحالات استثنائية نستعرضها في المبحث الثاني.

## المبحث الأول: الحالات العادية لانتهاء الجمع

هناك العديد من العوارض التي تطرأ على وضعية الجمع فتضع حدا لعلاقة العمل أو وظيفته كمدير، وهي متنوعة. فمنها ما هو لإرادي ولا يكون للمعني دور في حدوثه كالوفاة، العجز، انتهاء مدة عقد العمل أو مدة الوظائف الإدارية والإحالة على التقاعد وهو ما سنتطرق إليه في المطلب الأول، ومنها ما هو إرادي يعتمد على تدخل صاحب العلاقة لوضع حد لها من قبل الشركة بالعزل أو التسريح، أو من قبل المعني بالاستقالة أو فسخ عقد العمل والتي سنتطرق لها في المطلب الثاني.

## المطلب الأول: العوارض الإرادية

تعتبر هذه العوارض لإرادية لأنها لا تعتمد على رغبة المعني ولا يكون له دخل في حدوثها. وهي عادة لا تثير الكثير من الملاحظات<sup>1</sup>، لكن تستدعي التطرق إلى الآثار التي ترتبها على علاقة العمل أو وضعية الهيئة الإدارية التي يكون المعني عضوا فيها.

فالوفاة سبب طبيعي ينهي كل العلاقات التي كانت تربط المتوفى بالغير، والمبنية على الاعتبار الشخصي. ومن بين العلاقات التي تنتهي بالوفاة عقد العمل، الذي تعتبر شخصية الأجير عنصرا أساسيا لقيامه، لذلك فهو ينتهي بنهاية هذه

---

<sup>1</sup> - Y. GUYON, *op.cit.*, n° 326, p. 548.



الشخصية لكن لا تنتهي علاقة العمل بوفاة صاحب العمل وهذا وفقا لأحكام المادة 74 من قانون علاقات العمل التي تنص على أنه: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة دون أن يطرأ عليها أي تعديل إلا حسب الأشكال المنصوص عليها في القانون والمفاوضات الجماعية". لكن لا يمكن لورثة الأجير الحلول محله في عقد العمل، إلا ما تعلق بمستحقته المالية والتي تسوى لصالحهم، خاصة تلك المقررة بموجب قوانين الضمان الاجتماعي أو الاتفاقيات الجماعية كمنحة الوفاة مثلا، وفي حالة الوفاة بسبب حادث عمل أو مرض مهني تبقى آثار علاقة العمل سارية لصاح ذوي حقوق العامل المتوفى بمنحهم معاش الوفاة طبقا للأحكام والإجراءات المقررة في قانون حوادث العمل والأمراض المهنية<sup>1</sup>، وهو الحال أيضا بالنسبة لذوي حقوق المساهم عضو مجلس الإدارة الذين يكون لهم حق التصرف في أسهم الضمان وبالتالي كافة الأسهم التي كان يملكها<sup>2</sup>.

أما بالنسبة لانتهاء المدة، فهو العارض الذي يطرأ على عقد العمل محدد المدة، والذي يتفق الطرفان على إنهائه في أجل محدد بدقة. فإن حل الأجل انتهت علاقة العمل التي تربط الأجير بالشركة. وعقد العمل محدد المدة هو العقد الذي يكون محله انجاز أعمال ذات طبيعة مؤقتة أو موسمية تقتضي تحديد مدة انجازها<sup>3</sup>، فينتهي العقد ككل العقود المحددة المدة بحلول الأجل المتفق عليه. ولا يترتب على عائق طرفي العقد أي التزام، إلا فيما يتعلق بإمكانية الإعلام بنية عدم تجديد العقد من أحد الطرفين، حيث يمكن أن يفسر السكوت في هذه الحالة والاستمرار في تنفيذ الالتزام رغبة في تجديد العقد أو تمديده. وهنا يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة تسري عليه الأحكام المتعلقة بالعقود غير محددة المدة سواء كان ذلك من قبل العامل أو من

<sup>1</sup> - القانون رقم 83-11 السالف الذكر.

<sup>2</sup> - المادة 620 ق. ت. ج.

<sup>3</sup> - المادة 12 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر

قبل صاحب العمل. كما يجوز إنهاء العقد محدد المدة قبل حلول أجله، فإن كان ذلك خلال الوظائف الإدارية فإن تجديد هذا العقد غير ممكن طبقاً لأحكام القانونية<sup>1</sup>، لأن الأمر يتعلق بعقد عمل جديد وهو بالتالي يكون لاحقاً لتعيينه مديراً بالشركة. أما فيما يخص مدة الوظائف الإدارية فقد نظم المشرع أحكامها، ونص على أنها تحدد في القانون الأساسي دون أن تتجاوز ست (6) سنوات<sup>2</sup>، وسمح المشرع بإعادة انتخاب القائمين بالإدارة<sup>3</sup>.

عادة ما تنص القوانين الأساسية على التجديد الجزئي لثلث أو ربع أعضاء المجلس لضمان استمرارية التسيير وهو ما يراه جانب من الفقه أفضل من التجديد الكلي<sup>4</sup>. كما يمكن أن تنص القوانين الأساسية على منع إعادة انتخاب نفس الأعضاء مرة أخرى فالقاعدة تقضي بحرية المساهمين في اختيار ممثليهم ولا يجوز للمديرين فرض إعادة تعيينهم وهو ما أكد عليه القضاء الفرنسي<sup>5</sup>. أما مدة وظائف رئيس مجلس الإدارة فلا يمكن أن تتجاوز مدة عضويته للمجلس<sup>6</sup>، ويجوز إعادة انتخابه. وبالنسبة لأعضاء مجلس المديرين فمدة وظائفهم يحددها القانون الأساسي للشركة ضمن حدود تتراوح بين عامين وستة أعوام، فإن لم يوجد اتفاق صريح على هذه المدة فإنها تقدر بأربع (4) سنوات<sup>7</sup>. وليس هناك نص صريح حول إمكانية إعادة تعيينهم، لكن القضاء الفرنسي قضى بأنه يمكن تجديد وظائف أعضاء مجلس

<sup>1</sup> - المادة 615 ق.ت.ج.

<sup>2</sup> - المادة 611 ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - المادة 613 ق.ت.ج.

<sup>4</sup> - Y. GUYON, *op.cit.*, n° 326, p. 548: « Souvent les statuts prévoient un échelonnement, car un renouvellement par tiers ou par quart est préférable pour la continuité de la gestion à un renouvellement global ».

<sup>5</sup> - Paris, 10 Décembre 1999, Bull. Joly 2000, p. 313, note P. Le Cannu.

<sup>6</sup> - المادة 636 ق.ت.ج.

<sup>7</sup> - المادة 646 ق.ت.ج.

المديرين بقرار من مجلس المراقبة<sup>1</sup>. ولمعرفة تاريخ نهاية مدة الوظائف الإدارية يجب أن تحدد بدايتها بدقة، بهذا الخصوص يرى جانب من الفقه أن هذا التاريخ يتحدد بإعلان المعني بقوله التعيين في منصب مدير بالشركة، والذي يدون في محضر اجتماع الجمعية العامة التي قامت بالتعيين، أما المتفق عليه لتحديد تاريخ انتهاء الوظائف أن مدتها لا تحتسب بعدد السنوات الشمسية، وإنما يحسب أجل الست سنوات مثلا بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة بعدد الجمعيات العامة بداية من تلك التي تم خلالها التعيين<sup>2</sup>.

كما يعد العجز الكلي عن العمل بسبب المرض سببا لإنهاء عقد العمل، مع تحمل صاحب العمل كافة النتائج التي ترتبها القوانين والتنظيمات المهنية المعمول بها. ويمكن إثبات نسبة العجز الكلي عن العمل نتيجة مرض أو حادث عمل وفقا لما هو محدد في قانون التأمينات الاجتماعية بشهادة طبية صادرة عن طبيب مختص. أما حالات العجز عن العمل بسبب ضعف الكفاءة المهنية التي يصعب إثباتها من جانب العامل، فيرجع في ذلك إلى صاحب العمل بحكم الاختصاص أو الخبير القضائي عند الاقتضاء لتقدير درجة الكفاءة وإثبات مدى صحة حجج صاحب العمل، حيث يلجا إلى الإدعاء بنقص مهارة العامل في تنفيذ العمل المطلوب منه لقيامه بتسريحه.

وقد اعتبرت الفقرة الثامنة من المادة 66 من قانون علاقات العمل<sup>3</sup> الإحالة على التقاعد أحد الأسباب الطبيعية لانتهاء علاقة العمل، سواء كانت بطلب من العامل أو بمبادرة من طرف صاحب العمل. فالعبرة في ذلك بتوفر الشروط القانونية

---

<sup>1</sup> - Paris, 27 octobre 1995, Rev. soc. 1996, p. 84, note D. Cohen.

<sup>2</sup> - J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *op. cit.*, n° 866, p. 745 : « dans l'opinion dominante, il avait été admis, surtout au sujet du délai de six ans, qu'il ne s'agissait pas de six années solaires... ».

<sup>3</sup> - القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

والمهنية المطلوبة، إلا إذا اتفق الطرفان على تمديد عقد العمل بعد ذلك لفترة محددة. ويتحدد التقاعد في التشريعات العمالية المقارنة بطريقة اختياره، إذ تقتصر على تحديد سن التقاعد وكيفيات الاستفادة من هذا الحق، دون إجبار العامل على تقديم الطلب وترك منصب عمله. وقد انقسم الفقه والقضاء في فرنسا حول تكييف النصوص المتعلقة بالتقاعد إلى اتجاهين، الأول يرى أن وجود النص القانوني وإقراره بالإحالة على التقاعد يمنح صاحب العمل الحق في إحالة العامل على التقاعد دون استشارته، بينما يذهب الاتجاه الثاني إلى اعتبار أن الإحالة على التقاعد دون الموافقة الصريحة من العامل تسريحا تعسفيا يمنحه الحق في طلب التعويض<sup>1</sup>، وهو المسلك الذي اعتمده المشرع الجزائري حيث منع صاحب العمل من إحالة العامل الذي لم يستوف شرط السن القانوني المطلوب ومدة العمل<sup>2</sup> على التقاعد. فبالرجوع إلى النصوص المنظمة للتقاعد<sup>3</sup> تتوقف علاقة العمل ببلوغ الرجل ستين (60) سنة وخمس وخمسين بالنسبة للمرأة (55) وان تكون المدة الدنيا للعمل ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي تساوي على الأقل خمس عشر سنة. فالتقاعد يعد النهاية الطبيعية لنشاط العمال الأجراء عند بلوغ الحد القانوني. لكن بالنسبة لمديري الشركات فإن الفكرة لقيت معارضة لمدة طويلة من الزمن لكن مبدأ شرعيتها صار مقبولا بشرط احترام بعض القواعد الشكلية والموضوعية، والواقع أنه لا توجد نصوص خاصة بمديري الشركات التجارية، مما يجعلهم خاضعين لهذا النظام العام

## المطلب الثاني: العوارض الإرادية

أعطى كل من تشريع العمل والقانون التجاري الأجير أو المدير بالشركة الحق في التحلل من الرباط الذي يربطهم بالشركة، حتى لا تكون العلاقة التي تربط

---

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 278.

<sup>2</sup> - المادة 6 مكرر من القانون رقم 83 - 11 المتعلق بالتقاعد السالف الذكر.

<sup>3</sup> - القانون رقم 83-11 المتعلق بالتقاعد السالف الذكر.

بينهما بمثابة طوق حديدي لا يمكن التخلص منه، وإن كان موقف المشرع في القانون التجاري لم يكن صريحا<sup>1</sup>. فالاستقالة غير مقصورة على الأجراء فحتى المديرين في الشركات التجارية يمكنهم الاستقالة من مناصبهم الإدارية لسبب أو لآخر. وإن كان الأصل في الاستقالة هو الطابع الإرادي<sup>2</sup> فتكون نابعة من رغبة حقيقية للمدير في حالة تغير الأغلبية في الشركة بترك هذه الأخيرة، فيقوم بمفاوضة سريعة لشروط الذهاب<sup>3</sup>، إلا أن هذا الطابع غالبا ما يكون ظاهريا فقط عندما تتم تحت ضغط جماعي على المعني بالرغم من أن هذا الأخير يستعمل عبارة "بكل حرية واختيار" وإبعاده مسؤولية الشركة، يمكن لقضاة الموضوع إعادة تكييفها إلى عزل أو تسريح.

تعترف كافة تشريعات العمل بحق العامل في الاستقالة من منصب عمله، وطلب التحلل من التزاماته المهنية. لذلك تعتبر الاستقالة من الحالات القانونية لإنهاء العقد، والتي أقرها قانون علاقات العمل<sup>4</sup>، بل اعتبرها حقا للعامل يمارسه عند الاقتضاء شريطة أن يقدمها لصاحب العمل في وثيقة مكتوبة، وألا يترك منصب عمله إلا بعد انتهاء فترة الإخطار المسبق، وفقا لما هو محدد في الاتفاقيات الجماعية<sup>5</sup>. والملاحظ في هذا الشأن أن المشرع الجزائري قيد الاستقالة بمهلة الإخطار المسبق، والتي يبدأ سريانها من وقت إبداء الموافقة على الاستقالة من قبل صاحب العمل، وذلك بهدف المحافظة على مصلحة العمل والتمكن خلال تلك الفترة من تعويض العامل المستقيل. وتختلف مهلة الإخطار المسبق حسب اختلاف المناصب وقطاعات النشاط، وتكون على العموم طويلة نسبيا فيما يخص المناصب ذات التأهيل العالي أو

---

<sup>1</sup> - المادة 617 ق. ت. ج.

<sup>2</sup> - Com., 30 mai 1980, Rev. soc. 1980, p. 734, note Ph. Merle.

<sup>3</sup> - N.-L. RAVISY et C. ACKRMAN, *Le sort des dirigeants des sociétés par actions dans les opérations de cession de contrôle*, Gaz. Pal. 4 juin 2002, n° 155, p. 20.

<sup>4</sup> - المادة 66 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

<sup>5</sup> - المادة 68 فقرة 1 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

تلك التي يشغلها أصحاب المسؤوليات الهامة في الشركة، وقصيرة بالنسبة لمنصب العمل ذات التأهيل المتوسط والبسيط أو المنخفضة في السلم المهني، وتتراوح بين شهر وستة أشهر وفقا لما هو معمول به في بعض المؤسسات<sup>1</sup>. وعليه يتضح أن الإجراءات المتبعة في تقديم الاستقالة إلزامية بالنسبة للعامل، إذ يتوجب عليه تحريرها في وثيقة تتضمن أسباب ودوافع الاستقالة من منصب العمل، وان يحترم مدة الإخطار المحددة في التنظيم المعمول به. لذلك يعتبر كل إخلال بهذه الإجراءات تعسفا من جانب العامل في استعمال حقه في الاستقالة يمكن أن يؤدي إلى مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحقه نتيجة مغادرة العامل لمنصب عمله دون سابق إنذار. بالرغم من أن الأسباب والدوافع المذكورة في الاستقالة غير قابلة للفحص والمراقبة في مدى حجيتها، سواء من طرف صاحب العمل أو من طرف القضاء، مادامت صحيحة وواضحة في عباراتها. وفي حالة عدم قبول الاستقالة والذي يعتبر تعسفا فإنه يمكن للعامل مغادرة منصب عمله بمجرد انتهاء مدة الإخطار المسبق.

وبالنسبة لمسيرى المؤسسات الاقتصادية، فان قانونهم الخاص<sup>2</sup> يعطيهم الحق في المطالبة بإنهاء عقد العمل باحترام الأجل المقررة للإخطار، كما يحتفظ كل طرف بحق طلب فسخ هذا العقد مع الاحتفاظ بحق المطالبة بالتعويض في حالة التعسف<sup>3</sup>، دون المساس بمهلة الإخطار المسبق المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، والتعويضات المختلفة المقررة في هذا الشأن لاسيما تلك المذكورة في المادتين 11 و14 من القانون الأساسي لمسيرى المؤسسات الاقتصادية لأنهم حاليا يعتبرون عمالا

---

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 276.

<sup>2</sup> - المادة 10 من القانون رقم 90-290 السالف الذكر.

<sup>3</sup> - المادتان 12 و13 من القانون رقم 90-290 السالف الذكر.

كغيرهم من العمال، مع شيء من التمييز والاختلاف النوعي في الأحكام وفق طبيعة ونوعية العمل<sup>1</sup>.

كما تنتهي علاقة العمل قبل انقضاء أجلها المحدد عن طريق الفسخ من جانب واحد، إذ كثيرا ما يلجا إليه الأجير بدون إخطار الهيئة المستخدمة، ويعد ذلك شكلا من أشكال الاستقالة، لكنه يفقد من خلاله كل حقوقه حيث يترك منصب عمله. وتنتهي علاقة العمل أيضا عن طريق البطلان أو الإلغاء القانوني، وينتج البطلان عن تخلف احد أركان العقد أو عدم صحته كانهدام السبب المشروع. أما عن آثار هذا البطلان فيستبعد الأثر الرجعي وخاصة بالنسبة للأجر<sup>2</sup>. ويبقى عقد العمل قائما وصحيحا رغم عدم شرعية بعض بنوده، حيث يقتصر البطلان على البنود المخالفة للأحكام التشريعية والتنظيمية والاتفاقية<sup>3</sup>.

أما من جانب رب العمل أو الشركة فإن العلاقة قد تنتهي بعزل المدير من منصبه الإداري أو بتسريحه من وظيفته أو بكليهما معا فقد اقر المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي مبدأ العزل في أي وقت بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة<sup>4</sup> ورئيسه<sup>5</sup> والمديرين العامين<sup>6</sup> إذا تم تعيينهم، ويعد هذا المبدأ من النظام العام أي أنه لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه، لذلك فإن مديري شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة مهددون دوما بهذه الحرية الممنوحة للمساهمين، ويرى جانب من الفقه الجزائري أن النظام الحالي للعزل هو أكثر صرامة من ذلك الذي كان موجودا

---

<sup>1</sup> - أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 144.

<sup>2</sup> - المادة 135 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

<sup>3</sup> - المادة 136 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

<sup>4</sup> - المادة 613 ق. ت. ج.

<sup>5</sup> - المادة 636 الفقرة 2 ق. ت. ج.

<sup>6</sup> - المادة 640 ق. ت. ج.

في الأمر 75-59<sup>1</sup> مع الإشارة إلى أن هناك اختلاف في التشريع الفرنسي بالنسبة للمدير العام في حالة تفكيك السلطات حيث يعزل لسبب مشروع<sup>2</sup>، وهو الأمر الذي يجعل المنصب الإداري في شركة المساهمة مرهونا بإرادة أصحاب رأس المال، لكن من جهة أخرى يعتبر هذا حقا طبيعيا لهم ولا يمكن لأحد معارضته، ويؤيد الفقه عدم الأخذ بدفوع المديرين المعزولين بأن الخلاف الشخصي بينهم وبين الشركاء ذوي الأغلبية هو سبب العزل<sup>3</sup>. وعلى خلاف المشرع الفرنسي، لم يقيم المشرع الجزائري بتحديد نظام العزل في شركات المساهمة ذات مجلس المديرين واكتفى بالنص على أنه يجوز للجمعية العامة بناء على اقتراح مجلس المراقبة عزل أعضاء مجلس المديرين<sup>4</sup>.

ويعتبر العزل في أي وقت مفهوم قديم، كرسه القانون التجاري الفرنسي لعام 1867 وأخذ به المشرع الجزائري في الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري، كما أخذه أيضا المشرعين المصري واللبناني<sup>5</sup>، وتدل تسميته على فحواه فيمكن من خلاله وضع حد لوظائف المدير في أي وقت، دون أن تلتزم الجهة صاحبة القرار بذكر سبب معين، وهو عزل مطلق من النظام العام، فلا يجوز

---

<sup>1</sup> - M. SALAH et F. ZÉRAOUI- SALAH, *op. cit.*, n°17, p. 188 : « Le régime actuel et d'ailleurs plus sévère que le régime précédent l'ordonnance 75-59 du 26 septembre 1975 portant code de commerce. Sa discussion n'est plus permise... ».

<sup>2</sup>- Art. L. 225 – 55 al.1 C. com. fr.: « Le directeur général est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Il en est de même, sur proposition du directeur général, des directeurs généraux délégués. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à des dommages-intérêts, sauf lorsque le directeur général assume les fonctions de président du conseil d'administration ».

<sup>3</sup> - C. CHAMPAUD et D. DANET, *Dirigeants sociaux*, RTD. com. n°1, 2006, p. 121 : « Ce refus paraîtra sans doute évident à tous ceux qui, fidèle au sens de la locution ad nutum, estiment qu'aucun contrôle de ce type n'est possible puisqu'il est de la nature de tout pouvoir discrétionnaire de ne pas avoir à fournir d'explications lorsqu'il s'exprime ».

<sup>4</sup> - المادة 645 الفقرة 1 ق. ت. ج.

<sup>5</sup> - ميراوي فوزية، طرق عزل مديري الشركات التجارية- مذكرة ماجستير-، جامعة وهران، 2003، ص. 105.



مخالفته بإدراج شرط في القانون الأساسي أو في عقد التعيين، ويستمد هذا المفهوم أساسه من النظرية التعاقدية، فالمدیر هو بمثابة وكيل عن الشركة وبالتالي يحق للموكل طبقاً للقواعد العامة أن يضع حداً للوكالة في أي وقت أو يقيدھا<sup>1</sup>. واستند الفقه المؤيد لهذا الرأي على أن التخلي عن المفهوم التعاقدی يجعل الحق في العزل غير مفهوم وشبه التعيين والعزل لمديري الشركات بانتخاب ممثلي الأمة<sup>2</sup>. ومن ذلك جاءت التسمية اللاتينية المستعمل " Ad nutum " ومعناها "المجرد الإشارة" ودون ذكر المبرر، كما أنه يتم دون إخطار أو تنبيه المعني<sup>3</sup>. ولقد انتقد جانب من الفقه الجزائري إلغاء المواد 644 و645 من الأمر رقم 59-75 بموجب المرسوم التشريعي رقم 08-93 والذي بسط مسألة عدم إدراج عزل القائم بالإدارة في جدول أعمال الجمعية العامة، وقد خلقت هذه الوضعية العديد من المنازعات القضائية أمام القضاء الفرنسي الذي أقر العزل غير المدرج في جدول أعمال الجمعية العامة في إطار ما يسمى بحوادث الجلسة<sup>4</sup>.

لكن أهم عامل يجعل المديرين في وضع غير مستقر هو أن العزل في أي وقت غير موجب للتعويض، إلا إذا أعتبر القاضي انه قد تم في ظروف تعسفية، أو

---

<sup>1</sup> - المادة 587 ق.م.ج.

<sup>2</sup> - G. RIPERT et R. ROBLOT par M. GERMAIN, *Traité du droit commercial - Les sociétés commerciales* -, L.G. D.J, 18<sup>e</sup> éd., 2002, n° 1653, p. 424 : « Le droit de révocation ne se comprend plus. L'assemblée élit le conseil. Mais un administrateur élu fait partie d'un organe légal de direction. Le mandat d'administrateur a le même caractère que le mandat public... ».

<sup>3</sup> - مراوي فوزية، المرجع السابق، ص. 111.

<sup>4</sup> - M. SALAH et F. ZÉRAOUI-SALAH, *op. cit.*, n°21, pp. 189-190 : « L'abrogation, regrettable, à d'autres titres, des articles 644 et 645 du code de commerce par le décret législatif 93-08 du 25 avril 1993 a, de ce point de vue, simplifié la situation. Il faut continuer d'admettre, lorsque la révocation d'un administrateur n'est pas inscrite par le conseil d'administration à l'ordre du jour de l'assemblée générale, l'exception dite « incidents de séance » élaborée par la jurisprudence sous l'empire de la loi du 24 juillet 1867 ... ».

كان مصحوبا باهانة لشخص المدير المعزول، أو التشهير بسمعته<sup>1</sup>، وقد اعترف القضاء الفرنسي بواجب احترام حقوق الدفاع<sup>2</sup>، وفي هذه الحالات يمكن للمدير أن يطلب تعويضا ليس عن العزل نفسه وإنما عن الظروف التي تم فيها على أساس الضرر الذي لحقه من جرائها، ولا يأخذ القاضي إلا بالظروف المتعلقة بالعلاقة المهنية. لكن قد تعتبر تصرفات الهيئات الإدارية وذوي الأغلبية برفض ممارسة سلطة العزل والتي تدفع المدير إلى تقديم استقالته خطأ من جانبهم ويتم تشبيهه مثل هذه التصرفات بالعزل الذي يتم على مرأى ومسمع الجميع<sup>3</sup>.

ولضمان حماية لهذا المبدأ الذي يعتبر من النظام العام، يعد باطلا كل شرط من شأنه الحد منه أو المساس به، والذي عادة ما يتم عندما يقوم من بيده سلطة رقابة الشركة بتقديم وعود للقائمين بالإدارة بإبقائهم في وظائفهم لمدة معينة<sup>4</sup>، ويمتد البطلان إلى الميكانيزمات التي من شأنها إخفاق العزل بصورة غير مباشرة أو حتى تقليص آثاره<sup>5</sup>، ويقاس على ذلك الاتفاقية التي يلتزم من خلالها من يضع حدا لوظائف المدير بان يشتري أسهمه بسعر أعلى من سعر التداول<sup>6</sup>، أو إبرام عقد عمل لصالحه<sup>7</sup>. وبالنسبة للتقنية المستعملة في الولايات المتحدة الأمريكية وبعض الدول الأوروبية، والمسماة بالمظلات الذهبية Golden parachutes أو اتفاقيات التعويض فإنها لا تعتبر باطلة إذا تم إبرامها من قبل الغير أو من قبل مساهم ليس من شأنه أن يؤثر على اتخاذ القرار في إطار الجمعيات العامة أو مجلس الإدارة<sup>8</sup>.

---

<sup>1</sup> - ميراوي فوزية، المرجع السابق، ص. 123.

<sup>2</sup> - Paris, 19 septembre 2000, R. D. C., 2001, p. 156, obs. Chazal et Reinhard.

<sup>3</sup> - Paris, 3<sup>ème</sup> ch. B, 27 octobre 2005, RTD. com. n°1, 2006, p. 120.

<sup>4</sup> - Com., 2 Juin 1992, Rev. soc., 1992, p. 750.

<sup>5</sup> - Y. GUYON, *op. cit.*, n° 328, p. 350.

<sup>6</sup> - Com., 7 mars 1989, Rev. soc., 1989, p. 664.

<sup>7</sup> - Soc., 15 mars 1983, Rev. soc., 1983, p. 335, note Y. Chartier

<sup>8</sup> - ميراوي فوزية، المرجع السابق، ص. 111.

كل هذا يبرز أخطار العزل في أي وقت، فهو بدون شك يهدد توازن الشركة ويجعل الهيكل الإداري في حالة لا استقرار، فكونه مرهون بتغير الأغلبية والمالكين لأغلب الحصص في رأسمال الشركة، فهو يؤدي في الغالب إلى الاحتفاظ بعقود عمل وهمية لتوفير الحماية من هذا الخطر المحدق والمتوقع في أية لحظة. وإلى جانب العزل في أي وقت لمديري شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، هناك العزل لسبب مشروع والذي يرى جانب من الفقه الجزائري أنه يطبق على أعضاء مجلس المديرين نظرا لعدم وضوح المادة 645 من القانون التجاري الجزائري الذي لا تتجه إرادته إلى العزل في أي وقت وهذا مما يضاف إلى سجل المنسيات من قبله<sup>1</sup>، على عكس النص المقابل في التشريع الفرنسي<sup>2</sup>. ويعد العزل لسبب مشروع أقل تعسفا في حق المديرين من العزل في أي وقت، لكن لا يجب أن يفهم على أنه يمس بالقاعدة العامة والتي تمنح للمساهمين حرية استبعاد المدير الذي لا يرغبون في بقائه، وإنما إذا لم يتوفر السبب المشروع يلتزمون بالتعويض<sup>3</sup>.

نظرا لحرية عزل المديرين في شركة المساهمة في أي وقت من قبل المساهمين، فإن عقد العمل يكفل حماية أكبر لهاته الفئة، لكنه يعتبر ضمانا نسبيا فحتى عقود العمل ليست أبدية، فمن حق المستخدم تسريح الأجير، إلا أن هذا الحق مقيد بشروط شكلية وموضوعية تجعله لا يتم بالبساطة نفسها التي يتم بها العزل في أي وقت، فكما سبق بيانه يكتفي القضاة في حالة العزل في أي وقت بمراقبة الظروف التي تم فيها ولا يمكنهم الحكم بإعادة المدير المعزول إلى منصب عمله

---

<sup>1</sup> - M. SALAH et F. ZÉRAOUI-SALAH, *op. cit.*, n°5-2, p. 165: « ...La volonté du législateur n'est pas à une révocation ad nutum ; il l'aurait alors affirmé expressément comme il l'a fait pour les membres du conseil d'administration. Nous inscrivons cela sur le compte des oublis».

<sup>2</sup> - Art. L. 225 – 61 C. com. fr. : « les membres du directoire ou le directeur général unique peuvent être révoqués par l'assemblée générale; ainsi que, si les statuts le prévoient, par le conseil de surveillance. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle donne lieu à dommages-intérêts ».

<sup>3</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n° 600, p. 263.

لأن ذلك يتعارض مع المبدأ في حد ذاته. وتتحصر الدعاوى التي يمكن رفعها في طلب إبطال قرار العزل لعدم احترام الإجراءات الشكلية، وهو يعد حلاً مؤقتاً فبمجرد تصحيح الإجراءات يعتبر قرار العزل صحيحاً، وكذا طلب التعويض عن الظروف القاسية أو المهينة التي تم فيها العزل<sup>1</sup>. بينما منح تشريع العمل الحق للمستخدم في الإشراف على إجراءات التأديب داخل الشركة، ولكنه قيد إجراء التسريح بوجود خطأ جسيم من بين مجموعة من الأخطاء التي أوردتها على سبيل الحصر، فإن تم التسريح دون إثبات الخطأ الجسيم للأجير يكون قرار التسريح باطلاً، أما عن حقوق الدفاع فليس هناك ما يجبر المساهمين على احترامها بينما تعتبر ركناً أساسياً في التسريح فقد فرض المشرع واجب إخطار المعني بالإجراء التأديبي المتخذ ضده من خلال تبليغ كتابي، وسماعه وإعطائه الحق في تقديم دفاعه بنفسه أو عن طريق شخص من اختياره<sup>2</sup>.

وفي حالة بطلان إجراءات التسريح فإن القرار يلغى ويستعيد الأجير منصب عمله، فإن أبدى المستخدم نيته في عدم إرجاعه يلتزم بدفع تعويض يخضع تحديده إلى عدة عوامل، وعلى أي حال فإنه لا يقل عما يعادل ستة أشهر من الأجر<sup>3</sup>. وفي حالة الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في الشركة قد يعتبر نفس الخطأ سبباً للعزل والتسريح كما هو مقبول في القضاء الفرنسي<sup>4</sup>، لكن إجراءات التسريح تعد ضماناً لحقوق الدفاع بالنسبة للأجير المدير، فيمكنه من خلالها دفع ما ينسب إليه من خطأ. غير أن القضاء الفرنسي قام في عدة مناسبات باستبعاد هذا الفرض، أي عدم قبول نفس السبب الذي تم من أجله العزل كأساس للتسريح، ففي إحدى القضايا قام القاضي الاجتماعي بتعويض الأجير الذي تم تسريحه بعد عزله من منصب مدير

---

<sup>1</sup> - Y. GUYON, *op. cit.*, n° 329, p. 351.

<sup>2</sup> - المادة 73 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر 18 أبريل 1990، عدد 16، ص. 520.

<sup>3</sup> - المادة 73 الفقرة 4 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم السالف الذكر.

<sup>4</sup> - Soc., 7 avril 1993, Rev. soc., 1994, p. 76, note B. Petit.

بالشركة، لأن التسريح لم يكن مؤسسا على أسباب جدية وحقيقية، بالرغم من أن المحكمة التجارية قضت بأن العزل لم يكن تعسفيا بل يرتكز على أسباب مهنية<sup>1</sup>.

كما أعتبر القضاء الفرنسي أن عزل المدير من المهام الإدارية والحكم عليه بدفع تعويض للشركة عن الضرر الذي ألحقه بها لا يعد خطأ تأديبيا بمفهوم تشريع العمل ولا يمكن النطق بالتسريح على أساس نفس الوقائع<sup>2</sup>، والمبدأ ينطبق على الأجير سواء كان قائما بالإدارة أو رئيسا لمجلس الإدارة، لذلك يجب التمييز بين القرارين. وبالنسبة لأعضاء مجلس المديرين يمكن للسبب المشروع للعزل أن يؤثر على وضعيتهم كأجراء، وإن كان المشرع الجزائري على غرار المشرع الفرنسي<sup>3</sup> ينص أنه لا علاقة لسبب العزل بعقد العمل الذي قد يربط عضو مجلس المديرين بالشركة حيث لا يترتب عن العزل فسخ العقد بل يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو منصب عمل مماثل، ويقاس على ذلك عدم تجديد العقد الذي يميزه القضاء الفرنسي عن التسريح<sup>4</sup>، لكن في الغالب يكون السبب المشروع مقبولا كسبب للتسريح بالرغم من أن مفهوم السبب المشروع في القانون التجاري يختلف عن مفهوم الخطأ الجسيم في تشريع العمل، إلا أن الظروف التي يتم فيها العزل تدعم التسريح. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في عدة مرات في هذا الاتجاه بالحكم أن علاقات العمل لا يمكن أن تستمر بعد فقدان الثقة المتبادلة الناجم عن العزل

---

<sup>1</sup> - Paris, 3<sup>ème</sup> ch. B, 27 octobre 2005, préc.

<sup>2</sup> - F. FRANÇOIS, I. MAIGRET et A. MARLANGE, *op. cit.*, n°545, p. 69 « lorsqu'au contraire, les fait reprochés ne se rattachent qu'à l'exécution du mandat social ; par exemple en cas de perte de confiance de l'actionnariat en relation avec le mandat social, et que le mandat ne présente aucun lien avec le contrat de travail, ils ne peuvent être invoqués à l'appui du licenciement. »

<sup>3</sup> - المادة 645 الفقرة 2 ق. ت. ج.: "...وفي حالة ارتباط المعني بالأمر بعقد عمل، فإن تجريده من عضويته في مجلس المديرين لا يترتب عنخ فسخ عقد العمل. وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو منصب عمل مماثل."

Art. L. 255 – 61 C. com. fr.

<sup>4</sup> - Soc., 26 mai 1988, Bull. civ. V, n° 88.

فالأمر يتعلق بنفس الشخص بالرغم من أنه يخضع لنظامين قانونيين منفصلين، يسمحان له كل على حدا بطلب التعويض عن فقدته الصفة التي يتمتع بها<sup>1</sup>، ومن هذا المنظور يمكن القول أن العزل في أي وقت أفضل بالنسبة للمديرين الأجراء في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، ويبقى للقاضي سلطة تقدير ارتباط القرارين ومدى تعسفهما، لكن يجب الإشارة إلى أن القاضي الاجتماعي لا يمكنه أن يفصل بشأن العزل، فمسألة الاختصاص محسومة قانونا، والدعوى التي يرفعها الأجير ضد الشركة فيما يتعلق بإبرام عقد العمل أو تنفيذه أو إنهائه، وإن كان في نفس الوقت مديرا، هي من اختصاص المحكمة النازرة في المسائل الاجتماعية، وخاصة في حالة وجود عقد عمل ظاهر<sup>2</sup>. وكل اتفاق على خلاف ذلك يعد باطلا، لأن قواعد الاختصاص هي من النظام العام. وقد تم في فرنسا وضع نظام خاص بالتعويضات التي تمنح للمديرين الذين تربطهم بالشركة علاقة العمل ويتم قطعها جبريا<sup>3</sup>.

### **المبحث الثاني: الحالة الاستثنائية - وقف عقد العمل -**

أوجد القضاء الفرنسي حلا وسطا لبعض الوضعيات التي من شأنها التسبب في انهيار العلاقات، فالجمع القانوني بين عقد عمل صحيح مستوفي الأركان ومنصب إداري في شركة المساهمة قد لا يكون متيسرا في كل الأحوال، وهو حل استثنائي يتم من خلاله إنهاء وضعية الجمع بسبب استحالتها، بتجميد عقد العمل خلال مدة الوظائف الإدارية، إلا أن أحكام القانون التجاري الجزائري لا تنص على هذا الحل.

---

<sup>1</sup> - Com., 12 avril 1983, Bull. Joly 1983, n°227.

<sup>2</sup> - Art. L1411-1 C. trav. Fr.: « Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti. »

<sup>3</sup> - Art. 3 loi n° 99-1172 du 30 décembre 1999, relative à la loi de finance 2000, JORF du 31 décembre 1999.

## المطلب الأول: مبدأ وقف عقد العمل

هذه النظرية هي في الأساس من نتاج الاجتهاد القضاء الفرنسي<sup>1</sup>، فأحكام القانون التجاري الجزائري لا تورد هذا الحل، لكن يمكن اعتبار انه تمت الإشارة إليه بالنسبة لأعضاء مجلس المديرين، حيث يمكن تحليل هذا النص أن الأجراء الذين يعينون أعضاء في مجلس المديرين، يتم وقف عقود العمل التي تربطهم بالشركة خلال مدة وظائفهم الإدارية فيها<sup>2</sup>، لذلك فإن وقف عقود العمل التي تربط المديرين بشركاتهم يخضع لقواعد تشريع العمل والذي يسمح بأن يوقف عقد العمل في الحالات المحددة ضمن نصوصه<sup>3</sup>، كما أن علاقة العمل قد تتوقف علاقة العمل طبقاً للنظرية العامة للالتزامات بسبب القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ فيتحلل كلا الطرفين من التزاماتها حيث تقضي الأحكام القانونية بأنه لاحق للأجير أن يطالب باجر عن فترة توقف علاقة العمل بسبب القوة القاهرة أو الحادث المفاجئ ولو كان السبب متعلقاً بصاحب العمل، إلا ما تعلق بالتعويضات المقررة قانوناً ومنها التأمين على البطالة المقرر لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب اقتصادية، وتعويض البطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لعمال قطاعات البناء والأشغال العمومية والري.

وقد نظم وقف علاقة العمل لأول مرة في فرنسا بقانون عام 1918<sup>4</sup> فبعد أن كانت هذه العلاقة معرضة للقطع لأي سبب، أصبح من الممكن تعليقها لأسباب معينة وفي حالات محددة بالرغم من أن القاعدة المعمول بها في القانون العام أن عدم الوفاء بالالتزام يؤدي إلى حل الاتفاق أو العقد، إلا أن عقد العمل يبقى قائماً بالرغم

---

<sup>1</sup> - Soc, 2 mai 1989, Bull. civ. V, n°322.

<sup>2</sup> - المادة 645 ق. ت. ج "

<sup>3</sup> - المادة 45 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر: "تعلق علاقة العمل قانوناً للأسباب التالية: اتفاق الطرفين المتبادل ..."

<sup>4</sup> - A.COURET, *Droit du travail*, Sirey, 2006, p. 269.

من حدوث ما يحول دون تنفيذ الالتزامات الواردة به أو لاختفاء احد الأركان الأساسية في علاقة العمل كالتبعية التي تعتبر شرطا أساسيا لتمييز عقد العمل<sup>1</sup>، هذا التعليق لعلاقة العمل يؤدي إلى توقيف مؤقت لعلاقة العمل التي تستعيد سريانها بعد زوال سبب الوقف، وهي وضعية مستحبة ومريحة للأجير الذي يتمكن من الاحتفاظ بالعلاقة التعاقدية بالرغم من العوارض التي تصيبها.

لقد كانت محكمة النقض الفرنسية في سنوات السبعينات تأخذ بالوقف الضمني لعقد العمل، ثم تطور الموقف إلى مبدأ يقضي أن الوقف لا يمكن أن يكون إلا باتفاق الطرفين وفقا لأحكام تشريع العمل<sup>2</sup>. فقد أقرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية<sup>3</sup> مبدأ الوقف الآلي لعقد العمل لمجرد تعيين الأجير في منصب إداري دون توفر شروط الجمع بين الصفتين، وقد جاء هذا القضاء لتوفير حماية أكثر للأجير فهو يستعيد منصب عمله بمجرد انقطاع سبب الوقف، ويسمى بعض الفقهاء<sup>4</sup> هذا الوقف بالوقف بقوة القانون لأن علاقة التبعية نقطع بين الأجير والشركة، لكن يجب التأكيد على أن عقد العمل يتوقف بقوة القانون إذا لم يوجد اتفاق مخالف<sup>5</sup>.

ولا يكون الوقف مقبولا، من حيث المبدأ، من قبل القضاء إلا إذا كان عقد العمل سابقا للتعيين في المنصب الإداري أي أن يكون تنفيذه قد بدأ قبل هذا

---

<sup>1</sup> - Soc., 5 janvier 2011, www.villagedelajustice.fr, note A. Raragyios.

<sup>2</sup> - Ordre des avocats à la cour de Paris, *Droit pratique de l'homme d'affaire*, Dalloz, 1994, n°1192, p. 263.

<sup>3</sup> - Soc., 2 mai 1989, préc.

<sup>4</sup> - F. COLLIN, *op. cit.*, p. 12 : « lorsqu'un salarié, accédant à la direction générale d'une société en qualité de mandataire, cesse d'être en état de subordination, son contrat de travail est automatiquement suspendu, sauf convention contraire, pendant l'exercice du mandat social ».

<sup>5</sup> - Soc., 12 décembre 1990, Bull. Joly 1991, p. 842, note P. le Cannu: « Le contrat de travail se trouve, en l'absence de convention contraire, suspendu pendant le temps d'exercice du mandat ».



التاريخ<sup>1</sup>. فلا يمكن أن يتم وقف عقد لم يبدأ تنفيذه بعد، وبالتالي فالوقف مقبول في حالة عدم توفر شرط الأسبقية بمدة سنة طبقاً للمادة 615. كذلك في الحالة التي تختفي المهام الموكلة بموجب عقد العمل في ظل المنصب الإداري والسلطات المخولة بموجبه، بحيث ينتفي سبب وجود عقد العمل ويستحيل إثبات العمل الفعلي ليس فقط قبل التعيين بل وبعده أيضاً، ولا يكون لوجوده مبرر قانوني<sup>2</sup>. ونظراً لتجميد التزامات الطرفين في عقد العمل خلال فترة معينة، يتم الاتفاق بين الأطراف على الشروط وكيفية إدماج الأجير في منصب عمله بعد انقضاء سبب الوقف، من خلال ملحق للعقد وقت وقفه. فقد اعتبر جانب من الفقه الفرنسي الوقف التقني التي يمكن أن تحل مشكلة الاستحالة المؤقتة لتنفيذ عقد العمل<sup>3</sup>. ولا يخفى على أحد الفائدة العملية لهذا الحل، فوقف عقد العمل يسمح للمدير بأن يكرس كل وقته لأداء مهامه الإدارية المتعلقة بمنصبه كعضو في الهيئة الإدارية، دون أن يتخلى عن عقد العمل بصورة نهائية والذي سيجده كما تركه عند انقضاء مدة وظائفه الإدارية.

لكن بالمقابل لا يمكن للوقف أن يغطي جمعا غير شرعي وغير مطابق للأحكام الآمرة التي تنظمه. والأصل في الوقف أنه يكون بسبب استحالة تنفيذ عقد العمل فتشريع العمل ينظم أسباب الوقف العادية، حيث يقر هذا الأخير في حالة المرض والعطل وحوادث العمل، فبمجرد تقديم الأجير لشهادة طبية تثبت عدم قدرته على العمل، يتوقف عن أداء التزاماته المهنية، لكنه في هذه الحالة يحصل على تعويضات من الجهات المعنية لتعويض الأجر الذي ينقطع خلال فترة العطلة المرضية على العكس حالة الوقف حيث يفقد كل الامتيازات المتعلقة بعقد العمل. ويفترض الوقف وجود عقد عمل بدء تنفيذه، فهو لا يقع إلا على عقد صحيح قائم،

---

<sup>1</sup> - R. VATINET, *Des hypothèses de non-cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Rev. soc. 1999, p. 273.

<sup>2</sup> - F. MANSUY, *op. cit*, Rev. soc. 1987, n° 48, p. 20.

<sup>3</sup> - B. PETIT, *op. cit*, n°5, p. 34.

وليس من المقبول تغطية بطلان اتفاقية وهمية بالوقف<sup>1</sup>. وعليه فان وقف عقد العمل يتحقق بقوة القانون إذا كان الجمع القانوني مستحيلا، ووجد اتفاق بين الأطراف على تعليق علاقة العمل خلال مدة الوظائف الإدارية. كما يجب ألا يعتبر الوقف حلا متعلقا بعقد العمل، ويمكن من خلاله التفاوض عن العيوب التي قد تشوب التعيين في منصب قائم بالإدارة، فالتعيين المنطوي على إخلال بالقواعد الشكلية أو القواعد الموضوعية المشترطة فيه لا يمكن تصحيحه من خلال وقف عقد العمل وكذلك الحال إذا كانت اللاشريعة مرتبطة بوجود هذا الأخير.

إن شرط مطابقة عقد العمل لوجود نشاط فعلي هدفه منع الاحتيال بمعناه الواسع، والذي يعني خلق ظاهر خداع غايته الحصول على امتيازات غير مستحقة وذلك محاولة لخلق شروط وهمية للجمع، وبالتالي فالوقف في هذه الحالة لا يمكن أن يمنح لعقد العمل الواقعية والجدية التي تنقصه فهو غير قادر على إنقاذ هذا العقد<sup>2</sup>. كما أنه لا يصنع من العقد الوهمي عقدا صحيحا. ويعتبر عدم تعويض الأجير بعد توقفه عن ممارسة النشاط المتعلق بعقد العمل دلالة على أحد أمرين، فإما أن العقد كان وهميا ولا يقابل نشاطا فعليا، أو أن الأجير لم يتوقف عن أداء مهامه المرتبطة بعقد العمل، وفي كلتا الحالتين تكون وضعية الوقف مهددة، حيث أن المهام المسندة بموجب عقد العمل غير ذات أهمية بالنسبة لسير الشركة وبالتالي يمكن الاستغناء عنه، أو أن هذه الوظائف لا يمكن تمييزها عن الوظائف الإدارية وهي بذلك غير كافية بأن تكون محلا لعقد عمل ويمنح صاحبها الحق في أجر متميز لذلك لا يمكن للوقف أن يشكل الدواء الشافي لوضعية غير قانونية والمتمثلة في جمع غير مستوفي للشروط القانونية حيث يرى جانب من الفقه<sup>3</sup> أنه في حالة عدم توفر شرط الأسبقية،

---

<sup>1</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n°331, p. 151.

<sup>2</sup> - B. PETIT, *op. cit.*, n°14, p. 39.

<sup>3</sup> - D. GIRIBILA, *op. cit.*, p. 359: « Lorsque l'antériorité du contrat de travail est insuffisante, la suspension est inopérante pour assurer la survie de la relation contractuelle. Aussi l'intéressé ne peut-il être nommé administrateur que sous condition de renoncer au statut de salarié ».

فإن الوقف غير مقبول لحماية الجمع، ولا يمكن تعيين الأجير مديراً إلا بتخليه عن عقد العمل. وليكون هذا الميكانيزم مقنعاً يجب تحديد مصدره وطبيعته، ويعد رضى الأجير شرطاً أساسياً لإقرار وقف عقد العمل، وهذا حتى لا يفتح المجال أمام التأويلات المختلفة التي قد تعطى لتفسير اختفاء عقد العمل كالفسخ لعدم التنفيذ مثلاً أو الاستقالة الضمنية حسب جانب من الفقه<sup>1</sup>، لأن عقد العمل والالتزامات المترتبة عنه تبنى في الأساس على رضى وتفاهم الطرفين، وبالتالي فإن أي تعديل قد يطرأ على محتوى العقد أو كيفية تنفيذه يخضع لنفس الشروط التي تم إبرامه فيها في البداية.

لكن الوقف قد يكون ألياً في بعض الحالات الخاصة من تنافي المهمتين وبشرط ألا يكون المعنى قد أبدى معارضة صريحة لذلك، والتي تترجم ببند عدم الوقف المدرج في عقد العمل وإلا فإننا نكون بصدد اتفاقية بين الشركة وأحد مديريها تخضع لإجراءات الإذن المفروضة على مثل هذه الاتفاقيات<sup>2</sup>. وهناك شرط آخر لصحة وقف عقد العمل وهو أن يتم وقت التعيين في المنصب الإداري، وليس بعد ذلك، كالحالة التي يتم فيها وقف العقد تزامناً مع عزل المعنى من المهام الإدارية<sup>3</sup> ففي هذه الحالة نكون بصدد تسريح يجب إثبات ارتكاب الأجير لخطأ جسيم كأساس له، وإلا التزمت الشركة بتعويضه.

## المطلب الثاني: آثار وقف عقد العمل

يمكن أن نستخلص من تعريف الوقف بأنه تعليق لعلاقة العمل، آثار هذا العارض الذي يطرأ على هذه العلاقة التعاقدية والتي تكون في غالب الأحيان في

---

<sup>1</sup> - B. PETIT, *op. cit.*, n°29, p.48: « Cette importance accordée au consentement, qui exclut également qu'il puisse s'agir d'une résolution pour inexécution, évoque en revanche l'idée d'une démission du salarié ».

<sup>2</sup> - المادة 628 فقرة 1، ق.ت.ج.

<sup>3</sup> - Soc., 18 novembre 1992, Bull. civ., n°547.

صالح الطرفين، فهو من جهة يحافظ على وجود عقد العمل، وبالتالي فإن الأجير يحتفظ بهذه العلاقة التعاقدية التي لا يختلف اثنان على أنها توفر حماية وأمانا أكبر له، فلا يؤدي توقف الوظائف الإدارية في أي وقت ولأي سبب كان إلى فقدان المعني كل مصدر.

مع الإشارة إلى أن مدة وقف عقد العمل لا ترتبط بالضرورة بمدة الوظائف الإدارية، وإنما يمكن أن يحدد لها أجل سابق لانقضاء الوظائف الإدارية. ففيما يخص التزامات الطرفين والمترتبة عن عقد العمل فإنها تعلق مع تعليق العلاقة التعاقدية، وبالتالي فإن الأجير يتحرر من علاقة التبعية التي كانت تربطه بالسلطة السلمية في إطار التنظيم الهيكلي للشركة، فلا يصبح لهذه الأخيرة أي سلطة في إعطائه الأوامر والتوجيهات، لكنه يلتزم بالمقابل بتنفيذ أوامر وتوجيهات الهيئة الإدارية التي ينتمي إليها، وبهذا تختفي كل إمكانية لتداخل الصلاحيات والمهام. لكن وبالمقابل فإن الشركة تتوقف عن دفع الأجر المقابل لعقد العمل، ولعل هذا الأثر هو الأكثر تأثيرا على المعني، فالمبالغ التي يحصل عليها بمناسبة الوظائف الإدارية لا يمكن أن تعوضه عن هذه الخسارة إلا جزئيا.

وكننتيجة لتوقف الأجر تتوقف الاقتطاعات الخاصة بالتأمينات الاجتماعية وبالتالي فإن هذه الفترة غير محسوبة في المدة المطلوبة للاستفادة من تعويضات التأمين على البطالة<sup>1</sup>، وأيضا بالنسبة للاقتطاعات الجبائية فإنها غالبا ما لا تكون في صالح المعني، حيث يخضع بدل الحضور الذي يحصل عليه عضو مجلس الإدارة للضريبة على المداخل المنقولة وهي عادة ما تكون مرتفعة مقارنة بالضريبة على الدخل التي تخضع لها الأجور.

---

<sup>1</sup> - J.-F. BULLE, *op. cit.*, n°334, p. 153 : « Le dirigeant ne remplira pas les conditions de durée de cotisation lui permettant de prétendre à l'attribution des indemnités versées par l'ASSEDIC ».

وبالنسبة للأقدمية التي تحسب منذ تاريخ إبرام عقد العمل وإلى غاية نهاية مدته سواء كان هناك استمرار في تنفيذه أو أنه تعرض لبعض الإنقطاعات وهو موقف المشرع الفرنسي<sup>1</sup>. فالقاعدة تقضي بان الوقف يؤدي إلى تجميد الوضعية المهنية للأجير أي توقيف الترقيّة وكل الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها إلا أن البعض يرى أنه يجب الاتفاق صراحة على هذه المسألة<sup>2</sup>. ونتيجة لذلك لا يمكن للوقف أن يؤدي إلى تأخير الترقيّة أو التقدم في الرتبة إذا كان نظام الشركة يؤسسها على الأقدمية.

كما ينطوي وقف علاقة العمل على بعض المخاطر، أهمها قيام المستخدم باستخلاف الأجير بشخص للقيام بالعمل الذي كان يقوم هو به. الأمر الذي قد يؤدي بالقاضي في حالة النزاع إلى اعتباره سببا لاختفاء عقد العمل<sup>3</sup>، أي أن الأجير لا يجد منصب العمل الذي تركه بعد انقضاء مدة الوظائف الإدارية. بالرغم من الأجير يستفيد خلال فترة الوقف من الحماية من التسريح، إلا إذا ثبت ارتكابه لخطأ جسيم خلال الفترة التي سبقت تاريخ وقف عقد العمل.

والمفروض أنه عند انتهاء مدة الوظائف الإدارية، يعاد إدماج الأجير في منصب عمله الذي كان يشغله قبل تعيينه عضوا في الهيئة الإدارية أو منصب عمل مماثل، وهذا إذا لم يكن انتهاء الوظائف الإدارية سبب انقضاء مدتها وإنما بسبب العزل. فقد ألزم القاضي الفرنسي مجلس الإدارة الذي عزل أحد الأعضاء والذي

---

<sup>1</sup> - Art. L.122-32-1 al. 2 C. tr. fr.

<sup>2</sup>- Ordre des avocats à la cour de Paris, *op. cit*, n°1192, p. 264: « En effet, la suspension du contrat de travail a le mérite d'assurer au salarié, acceptant des fonctions de mandataire non cumulable avec des fonction salariées, une sécurité importante : celui-ci retrouve de plein droit son ancienne fonction à l'issue du mandat. Cependant, sauf convention contraire, il ne pourra se prévaloir de l'ancienneté acquise pendant l'existence de ses fonctions sociales ».

<sup>3</sup> - B. PETIT, *op. cit*, n°48, p. 57 « ....Il est à craindre, en effet, qu'en cas de litige, le remplacement soit interprété par les magistrats dans le sens d'une disparition du contrat de travail ».

كان عقد عمله موقوفاً، بأن يلتزم بتطبيق أثر انتهاء سبب الوقف باستئناف عقد العمل<sup>1</sup>. لكن الواقع أنه غالباً ما يؤدي العزل من الوظائف الإدارية إلى قطع علاقة العمل، لكن هذا القطع إن لم يكن مؤسساً على خطأ مرتكب من قبل الأجير يعتبر تسريحا تعسفياً يترتب عنه تعويض هذا الأخير.

---

<sup>1</sup> - F. FRANÇOIS, I. MAIGRET et A. MARLANGE, *op. cit.*, n°546, p. 69.

## خاتمة

إن خضوع نفس الشخص إلى نظامين قانونيين متعارضين من حيث المبدأ، يستلزم الأول الحرية الكاملة للتصرف باسم الشركة ويفرض الثاني وجوب البقاء ضمن مفهوم التبعية لها يشكل مسالة بالغة الأهمية من الجانب العملي ويطرح العديد من الإشكالات التي لا تكفي الدراسة النظرية للوقوف على جميع جوانبها.

كما يعد موقف المشرع الذي اكتفى بتنظيم هذه المسالة في مادة واحدة ضمن القانون التجاري بالنسبة لشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة وكان أولى به أن يتطرق إليها عند استحداث نظام مجلس المديرين ومجلس المراقبة، خاصة أن الاتجاه في هذا النوع من الإدارة هو اختيار المديرين من إجراء الشركة ذوي الكفاءة والخبرة وهو موقف غير مبرر ولا يلبي متطلبات التطور الذي عرفته الحياة التجارية ويستوجب إعادة النظر فيه بحصر جميع المفاهيم المرتبطة به في القانون التجاري وقانون العمل وخاصة منها مفهوم التبعية الذي أشير إليه دون أن يتم تحديد معايير تساعد على تمييزه، فهي ضرورة ملحة لسد المجال أمام من يرغبون في الاستفادة من المزايا التي يوفرها لهم الجمع بين النظامين.

لكن يحسب للمشرع الجزائري عدم لإلغاء شرط الأسبقية على غرار ما قام به نظيره الفرنسي فهو معيار ضروري للتأكد من أن الرغبة في الجمع بين الوظيفتين تستدعيها حاجات عملية وليس فقط دوافع شخصية. وبالرغم من الصعوبة التي تفرضها الوضعية إلا أنها تعد وضعية ضرورية لمواجهة متطلبات التسيير الفعال للشركات فليس هناك من شك أن المدير الأجير أكثر فعالية من المدير الذي لا يملك معرفة تقنية بأمور الشركة.

## المصادر

### النصوص القانونية الخاصة بالتشريع الجزائري

#### حسب تاريخ الصدور

- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون التجاري ، ج ر 26 ديسمبر 1975، عدد 101، ص. 1306، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المعدل والمتمم، ج ر عدد 38 مؤرخة في 5 جويلية 1983 ، ص. 14 .
- القانون رقم 88-14 المؤرخ في 03 ماي 1988 يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر 04 مايو 1988، عدد 18 ص. 749.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، ج ر 18 ابريل 1990، عدد 16، ص. 520.
- القانون رقم 90-22 المؤرخ في 18 اوت 1990، المتعلق بالسجل التجاري، ج ر 22 أوت 1990، عدد 36، ص. 1145.
- القانون رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل التي تخص مسيري المؤسسات، ج ر 3 اكتوبر 1990، عدد 42، ص. 1319.
- القانون رقم 91-08 المؤرخ في 27 افريل 1991، المتعلق بمهنة الخبير المحاسب محافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج ر 1 مايو 1991، عدد 20، ص. 651.
- الأمر رقم 95-25 المؤرخ في 25 سبتمبر 1995، المتعلق بتسيير رؤوس الاموال التجارية التابعة للدولة، ج ر 27 سبتمبر 1995، عدد 55، ص. 6.
- المرسوم التنفيذي رقم 95-438 المؤرخ في 23 ديسمبر 1995، المتضمن تطبيق أحكام القانون التجاري المتعلقة بشركات المساهمة والتجمعات، ج ر 4 ديسمبر 1995، عدد 80، ص. 34.



- الأمر رقم 01- 04 المؤرخ في 20 أوت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، ج ر 22 أوت 2001، عدد 47، ص.9.

## المراجع باللغة العربية

### حسب الترتيب الأبجدي

- أحمد أبو الروس، موسوعة الشركات التجارية، المكتب الجامعي الحديث، 1997
- هاني محمد الدويدار، مبادئ القانون التجاري، دراسة في المشروع الرأسمالي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، 2002
- عزيز العكيلي، الشركات التجارية في القانون الأردني ، دراسة مقارنة، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1995.
- عزيز العكيلي، شرح القانون التجاري، الجزء الرابع في الشركات التجارية، مكتبة دار الثقافة والنشر والتوزيع، 1998.
- محمد فريد العريني، جلال وفاء البدري محمد ومحمد السيد الفقي، مبادئ القانون التجاري، دراسة في الأدوات القانونية، دار الجامعة الجديدة للنشر، 1998.
- سليمان بودياب وعبدالله الياس البيطار، قانون الأعمال- دراسة نظرية وتطبيقات عملية- دار الملايين، الطبعة الأولى، 1988
- بشير هدي، الوافي في شرح قانون العمل- علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة، الطبعة الأولى، 2002
- فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري الجزائري، الأعمال التجارية- التاجر- الحرفي -الأنشطة التجارية المنظمة - السجل التجاري، وهران، الطبعة الثانية، دار النشر ابن خلدون، 2003.
- فوزي محمد سامي، الشركات التجارية الأحكام العامة و الخاصة، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 1999 .

- مصطفى كمال طه، القانون التجاري،الدار الجامعية، بيروت ، 1986.
- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 2002.
- أنور سلطان، المبادئ القانونية العامة لطلبة كلية التجارة، القاهرة، دار النهضة العربية، 1981.

## المحاضرات والمذكرات باللغة العربية

### حسب الترتيب الأبجدي

- بوجلال مفتاح، توزيع السلطات بين المديرين في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2004-2005.
- زراوي صالح فرحة، محاضرات الليسانس، مادة القانون التجاري، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2000-2001.
- زراوي صالح فرحة ، محاضرات ماجستير قانون الاعمال، مادة نظام المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 1999-2000.
- فنينخ عبد القادر، جنحة إساءة استعمال أموال الشركة ، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2002-2003.
- سبع عائشة، المراقبة الداخلية في شركة المساهمة، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2004-2005.
- ميراوي فوزية، طرق عزل المديرين في الشركات التجارية، مذكرة ماجستير في قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2004-2005.

## النصوص الخاصة بالتشريع الفرنسي

- Code de commerce, 105<sup>e</sup> éd., Dalloz, 2010, Arts L225-22, L225-22-1, L225-23, L225-85

## المراجع العامة باللغة الفرنسية

### حسب الترتيب الأبجدي

- P. BAUVET et N. SIRET, *Droit des sociétés et groupements*, ESKA, 3<sup>e</sup> éd., 2001.
- J.-P. BERTEL, *Droit de l'entreprise- l'essentiel pour comprendre-*, Lamy, 2000-2001.
- J.-P. CASIMIR et A. COURET, *Droit des affaires*, Sirey, éd. 1987.
- Y. GUYON, *Droit des affaires*, Economica, Tome 1, 11<sup>e</sup> éd., 2003.
- J. HAMEL, G. LAGARDE et A. JAUFFRET, *Droit commercial- Société, groupement d'intérêt économique*, entreprises publiques, 2<sup>e</sup> éd., Dalloz, Tome 1, 1980.
- J. HÉMARD, F. TERRÉ et P. MABILAT, *Sociétés commerciales*, Tome 1, Dalloz, 1972.
- D. LEGEAIS, *Droit commercial et des affaires*, Dalloz, 15<sup>e</sup> éd., 2003.
- P. MERCADAL et Ph. JANIN, *Droit des affaires*, Sociétés commerciales, Francis Lefebvre, éd.2004.
- Ph. MERLE et E. CHEVALLIER-MERLE, *L'application jurisprudentielle de la loi du 24 juillet 1966 sur les sociétés commerciales*, Dalloz, 1976.
- Ph. MERLE, *Droit commercial- Sociétés commerciales*, Dalloz, 7<sup>e</sup> éd., 2001.
- J. MESTRE, D. VELARDOCCHIO et Ch. BLANCHARD-SEBASTIEN, *Lamy Sociétés commerciales*, éd. Lamy, 2001.
- G. RIPERT et R. ROBLOT, *Traité de droit commercial*, L.G.D.J, Tome 1, 13<sup>e</sup> éd., 1989.

- G. RIPERT et R. ROBLOT par M. GERMAIN, *Traité du droit commercial - Les sociétés commerciales -*, L.G. D.J, 18<sup>e</sup> éd., 2002,
- J.-P. TOSI et M. LE FIANT, *Introduction du droit de l'entreprise*, 2<sup>e</sup> éd., Litec, 1999.

## المراجع الخاصة باللغة الفرنسية

### حسب الترتيب الأبجدي

- J.-F. BULLE, *Le mémento du dirigeant - SARL et SA -*, Groupe revue fiduciaire, 3<sup>e</sup> éd., 1999.
- F. FRANÇOIS, I. MAIGRET et A.MARLANGE, *Dirigeants de société- statut juridique, social et fiscal-*, DELMAS, 1<sup>e</sup> éd., 2003.
- F. LEMENIER, *Société anonyme -création, gestion, évolution-*, DELMAS, 18<sup>e</sup> éd., 2001.
- 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, 2002.
- P. SERLOOTEN, *Droit fiscal des affaires*, Dalloz, 2<sup>e</sup> éd., 2001.
- Ordre des avocats à la cour de Paris, *Droit pratique de l'homme d'affaires*, Dalloz, éd.1994.

## المقالات الفقهية باللغة الفرنسية

### حسب الترتيب الأبجدي

- A.P.S, *Cumul des fonctions de président du conseil d'administration et d'administrateur délégué dans les fonctions présidentielles*, Gaz. Pal., 1972, II, p.683.

- ARSEGUEL, *Les dirigeants de sociétés et le droit du travail*, Rev. fr. de compt., mars 1996, n°276, p.63.
- J. BARDOUL, *Le cumul de la direction générale et d'une direction technique dans une société anonyme*, D. 1964, chr, p. 273.
- C. BOUDINEAU, *Dirigeants sociaux – jurisprudence récente*, Petites Affiches, 14 juillet 2000, n° 140, p. 518.
- G.-H. CAMERLYNK, *Contrat de travail- définition, exécution, conclusion, modification-*, Encycl. D., 1976.
- C. CHAMPAUD et D. DANET, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat de membre du conseil de surveillance*, RTD com. et éco., 1993, p. 674.
- C. CHAMPAUD et D. DANET, *Dirigeant social*, RTD com., 2004, p. 517.
- C. CHAMPAUD et D. DANET, *Révocation ad nutum du président du directoire et salarié*, RTD. com., 2004, p. 518.
- F.COLLIN, *Le droit social du dirigeant d'entreprise - La problématique du contrat de travail du dirigeant social*, 1<sup>ère</sup> partie-, D., Juin 2005, n° 6, p. 7.
- J.-J. DAIGRE, *Réflexions sur le statut individuel des dirigeants de sociétés anonymes*, Rev. soc., 1981, n°3.
- P. DELAISI, *Le cumul dans la législation actuelle d'un mandat social et d'un emploi salarié au sein d'une même société anonyme*, G.P.S. 1975, I, doc, p.90.
- M. DELMAS, *Direction technique dans la société anonyme*, RTD com., 1963, p. 4.
- M. DESLANDES, *Réflexions sur le cumul d'un mandat social et contrat de travail*, D. 1982, p. 19.
- M. FOURNIER, *Directeur général adjoint- directeur technique*, Encycl. D., Sociétés, Tome 1, A-D, 2<sup>e</sup> éd., 1978.
- M. GHEZALI, *Statut et responsabilité du conseil d'administration de l'entreprise publique économique en la forme de société par actions*, Rev. alg., 1992/1, p. 07.
- R. GIANNO et A.-E. COMBES, *La dénaturation du mandat social par la pratique dans les sociétés anonymes*, Gaz. Pal., 4 juin 2002, n°155, p. 4.
- D. GIBIRILA, *L'administrateur salarié d'une société anonyme*, RTD. com., 1989, p. 337.

- D. GIBIRILA, *Le cumul des fonctions de directeur commercial et de président du conseil d'administration*, Petites Affiches, 9 janvier 1998, n° 4, p. 25.
- J. HONORAT, *Directeur général - directeur technique*, Encycl. D., Tome II, 2000.
- K. HOPT, *Problèmes fondamentaux de la participation des salariés aux entreprises en Europe*, RTD. com., 1981, p. 15.
- P. HOUIN, *cumul de la fonction d'administrateur avec des fonctions salariées*, RTD. com, 1975, p.115.
- P. LE CANNU, *Rémunération des dirigeants de sociétés anonymes et contrôle des conventions*, Bull. Joly, 1996, p. 567.
- P. LE CANNU, *Le principe de contradiction et la protection des dirigeants*, Bull. Joly, 1996, p. 11.
- C. MALÉKI, *SA la modernisation social et la nouvelle donne de la participation des salariés à la gestion de l'entreprise*, J.C.P., E, 13 juin 2002.
- F. MANSUY, *La notion d'emploi effectif et ses conséquences sur le maintien du contrat de travail des dirigeants sociaux*, Rev. soc. 1987, pp. 1 à 24.
- B. PETIT, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Répertoire des sociétés, Dalloz, Tome 2, 2000-2.
- B. PETIT, *La suspension du contrat de travail des dirigeants de la société anonyme*, RTD. com. 1981, pp. 2 à 60.
- B. PETIT et Y. REINHARD, *Directeur général- suspension automatique du contrat de travail*, RTD com. et éco., 1995, pp. 147 et 148.
- B. PETIT et Y. REINHARD, *Dirigeant de filiale – contrat de travail avec la société mère*, RTD com. et éco. 1997, p. 114.
- C. PUIGELIER, *Le président du conseil d'administration devenant salarié et vice versa*, J.C.P. 1994, n°358, p. 245.
- N.-L. RAVISY et C. ACKRMAN, *Le sort des dirigeants des sociétés par actions dans les opérations de cession de contrôle*, Gaz. Pal. 4 juin 2002, n° 155, p. 20.
- M. SALAH, *Pour une perfectibilité du fonctionnement des sociétés commerciales*, Rev. alg. 1991/1, p. 676.
- A. SAYAG, *Mandat social et contrat de travail : atteintes, limites et fictions*, Rev. soc. 1981, p. 1.

- R. VATINET, *Des hypothèses de non-cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Rev. soc. 1999, p. 273.

## الأحكام القضائية الفرنسية

### حسب التسلسل الزمني

- Trib. civ. Seine, 1<sup>er</sup> juillet 1953, Bull. Joly 1953, p. 167
- Soc., 14 juin 1979, Rev. soc. 1980, n° 87, note P. Le Cannu
- Com., 30 mai 1980, Rev. soc. 1980, p. 734, note Ph. Merle
- Soc., 16 octobre 1980, Bull. civ. 1980, V, n° 745
- Soc., 6 mai 1982, Rev. soc. 1982, p. 523, note P. Le Cannu
- Soc., 15 mars 1983, Rev. soc., 1983, p. 335, note Y. Chartier
- Com., 12 avril 1983, Bull. Joly 1983, n° 227.
- Soc., 27 avril 1984, Bull. Joly soc. 1984, n° 1165
- Com., 23 Juillet 1985, Bull. Joly 1985, p. 290.
- Soc., 19 février 1986, Rev. soc. 1986, p. 600, note J. Guyenot
- Com., 9 novembre 1986, Rev. soc. 1986, p. 393.
- Paris, 28 octobre 1987, Rev. proc. coll., 1988, p. 325, obs. Deveze
- Com., 15 décembre 1987, Bull. Joly 1988, p. 80.
- Soc., 28 janvier 1988, Bull. civ., n°83, p. 56.
- Soc., 19 février 1988, Bull. civ., V, n°92, p. 13.
- Soc., 26 mai 1988, Bull. civ. V, n° 88.
- Soc., 5 juin 1988, Rev. soc. 1989, p. 232, note B. Petit
- Com., 7 mars 1989, Rev. soc. 1989, p. 664
- Cass. soc, 2 mai 1989, Bull. civ.V, n°322
- Trib. com. Paris, 26 avril 1990, Jurisp. com. 1991, p. 35, note Ch. Goyet
- Paris, 28 septembre 1990, D. 1990, p. 269.
- Soc., 12 décembre 1990, Bull. civ. 1990, V, n° 658
- Soc., 12 février 1991, Dr. soc. 1991, p. 468, note B. Petit
- Soc., 14 mai 1992, Bull. civ. V, n° 309.
- Com., 2 juin 1992, Rev. soc., 1992, p. 750.
- Soc., 7 avril 1993, Rev. soc., 1994, p. 76, note B. Petit
- Com. 15 mars 1994, R.J.D.A 1994, n° 541, p. 426
- Soc., 22 mai 1995, Bull. Joly 1995, p. 860
- Paris, 27 octobre 1995, Rev. soc. 1996, p. 84, note D. Cohen
- Com., 26 novembre 1996, Gaz. Pal. 1997, 2, somm., p. 433.

- Soc., 25 juin 1996, D. 1997, p. 341, note C. Puigelier
- Paris, 4 décembre 1997, Bull. Joly 1998, p. 236, note P. Le Canu
- Com., 10 février 1998, Dr. soc. 1998, n°67, obs. Vidal
- Com., 26 janvier 1999, Bull. Joly 1999, p. 657, n° 145, note Th. Grassier
- Com., 26 juin 1999, Bull. Joly 1999, p. 657, note T. Garnier
- Paris, 10 décembre 1999, Bull. Joly 2000, p. 313, note P. Le Canu
- Paris, 19 septembre 2000, R. D. C., 2001, p. 156, obs. Chazal et Reinhard
- Soc., 17 octobre 2000, Bull. civ. V, n° 329, p. 255.
- Paris, 3<sup>e</sup> ch. B, 27 octobre 2005, RTD. com. 2006, p. 120.
- Com., 18 mai 2010, D. 2010, 1345, obs. A. Lienhard
- Soc., 5 janvier 2011, n° 10-14-896



## الفهرس

1.....	الاختصارات
3.....	مقدمة
11.....	الجزء الأول: شروط الجمع بين وظيفة مدير و صفة أجير في شركة المساهمة
12.....	الفصل الأول: شرط أسبقية صفة الأجير
13.....	المبحث الأول: مجال شرط الأسبقية
13.....	المطلب الأول: التمتع بصفة الأجير
14.....	الفرع الأول: مفهوم الأجير
16.....	الفرع الثاني: تمييز عقد العمل عن بعض العقود المشابهة له
17.....	1. تمييز عقد العمل عن عقد المقاوله
19.....	2. تمييز عقد العمل عن عقد الوكالة
21.....	المطلب الثاني: اكتساب صفة المدير في شركة المساهمة
22.....	الفرع الأول: القواعد العامة لاكتساب صفة المدير في شركة المساهمة
23.....	1. الشروط الموضوعية
31.....	2. الشروط الشكلية
36.....	الفرع الثاني: القواعد الخاصة لاكتساب صفة المدير في شركة المساهمة
44.....	المبحث الثاني: مضمون شرط الأسبقية
44.....	المطلب الأول: اشتراط مدة معينة
48.....	المطلب الثاني: منع عقود العمل اللاحقة للتعين
50.....	الفصل الثاني: شرط وجود عمل فعلي
50.....	المبحث الأول: الوظائف التقنية المتميزة
51.....	المطلب الأول: الطابع التقني للوظائف
53.....	المطلب الثاني: الطابع المتميز للوظائف
56.....	المبحث الثاني: علاقة التبعية
57.....	المطلب الأول: مفهوم علاقة التبعية
59.....	المطلب الثاني: الصعوبات التي تواجه مفهوم التبعية

الجزء الثاني: جزاء تخلف شروط الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في شركة المساهمة وحالات انتهائه .....	62
الفصل الأول: جزاء تخلف شروط الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في شركة المساهمة ..	63
المبحث الأول: بطلان التعيين في منصب مدير .....	63
المطلب الأول: تقرير البطلان .....	64
المطلب الثاني: آثار بطلان التعيين في منصب مدير .....	67
المبحث الثاني: صحة المداومات التي شارك فيها المدير المعني .....	78
المطلب الأول: الشروط الشكلية لصحة مداومات .....	79
المطلب الثاني: الشروط الموضوعية لصحة المداومات .....	82
الفصل الثاني: حالات انتهاء الجمع بين صفة أجير ووظيفة مدير في شركة المساهمة .....	84
المبحث الأول: الحالات العادية لانتهاء الجمع .....	85
المطلب الأول: العوارض اللاإرادية .....	85
المطلب الثاني: العوارض الإرادية .....	89
المبحث الثاني: الحالة الاستثنائية - وقف عقد العمل - .....	99
المطلب الأول: مبدأ وقف عقد العمل .....	99
المطلب الثاني: آثار وقف عقد العمل .....	104
خاتمة .....	107
المراجع العامة باللغة العربية .....	109
المحاضرات والرسائل باللغة العربية .....	111
المراجع العامة باللغة الفرنسية .....	112
المراجع الخاصة باللغة الفرنسية .....	113
المقالات الفقهية باللغة الفرنسية .....	113
الأحكام القضائية الفرنسية .....	116
الفهرس .....	117

## ملخص مذكرة

### الجمع بين وظيفة مدير وصفا أجير في شركة المساهمة

إن الجمع بين وظيفة مدير وصفا أجير في شركة المساهمة يعد الوضعية المثالية التي يطمح إليها كل المديرين نظرا لأثارها الايجابية على صاحبها، فهو يوفر لصاحبه الحماية ضمن قواعد تشريع العمل والتي تمنح ضمانات أكثر بالمقارنة مع النظام القانوني لمديري شركات المساهمة، ويمكن تصنيف مزايا الجمع إلى صنفين هامين أولاها هي الحماية المعنوية فهو يجعلهم من ذوي المراكز المرموقة داخل الشركة فيساهمون في اتخاذ القرارات وبالتالي يطورون مهاراتهم. كما يجعل المدير المعني في وضع مستقر خاصة ضد العزل في أي وقت الذي يعد اكبر خطر يهدد أعضاء مجلس الإدارة وثانيها هي الامتيازات المادية التي يحصل عليها، والمتمثلة في ثنائية الأجر الذي يتلقاه عن كل وظيفة على حدا.

لذلك فهو يثير العديد من التساؤلات التي حاولنا معالجتها من خلال تفصيل شروطه من وجوب أسبقية صفا الأجير ووجود عمل فعلي في الجزء الأول ثم بيان جزاء تخلف هذه الشروط والمتمثلة في بطلان التعيين في منصب مدير وكذا صحة المداوات التي شارك فيها المدير المعني في وحالات انتهاء وضعية الجمع في الجزء الثاني.

وقيد المشرع الجزائري هذا الجمع في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة بشروط دقيقة لتفادي الجمع الوهمي، فلا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين عضوا في مجلس الإدارة إذا لم يكن عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب عمل فعلي، وهي شروط وضعها القضاء الفرنسي الذي كان أول من تبنى اتجاهها يسمح بالجمع. أما في شركة المساهمة ذات مجلس المراقبة ومجلس المديرين، فإن المشرع الجزائري لم يتطرق صراحة إلى إمكانية وجودها، بل لمح إلى منعها في المادة 645 من القانون التجاري حيث نص على انه في حالة ارتباط عضو مجلس المديرين بعقد عمل مع الشركة، فإن عزله لا يترتب عنه فسخ هذا العقد بل يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو منصب عمل مماثل، أي تبنى مبدأ وقف عقد العمل خلال مدة الوظائف. لكن إبرام عقد عمل لاحق للتعيين كعضو في مجلس المديرين ليس ممنوعا فقد أجاز المشرع لهم إبرام اتفاقيات مع الشركة إذا تم ترخيصها من قبل مجلس المراقبة غير أن المشرع الفرنسي نظم الجمع بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة وقيد به بشرط العمل الفعلي.

وقد رتب المشرع الجزائري، على مخالفة شروط الجمع بين صفا أجير ووظيفة مدير بطلان التعيين كعضو في مجلس الإدارة دون بطلان المداوات التي يكون المعني قد شارك فيها، لكن عقد العمل الذي يربطه بالشركة يبقى قائما إذا لم يكن هناك سبب موضوعي لبطلانه. كما اقر عدم بطلان المداوات التي شارك فيها الأجير المعين في منصب قائم بالإدارة دون توفر شروط الجمع فيه.

وأخيرا يمكن القول أن خضوع نفس الشخص إلى نظامين قانونيين متعارضين من حيث المبدأ، يستلزم الأول الحرية الكاملة للتصرف باسم الشركة ويفرض الثاني وجوب البقاء ضمن مفهوم التبعية لها، يشكل مسألة بالغة التعقيد من الجانب العملي ويطرح العديد من الإشكالات التي لا تكفي الدراسة النظرية للوقوف على جميع جوانبها.

### الكلمات المفتاحية:

مدير؛ أجير؛ شركة المساهمة؛ أسبقية؛ المداوات؛ عمل فعلي؛ مجلس الإدارة، مجلس المديرين؛ القانون التجاري، التبعية.