

جامعة سعيدة، الدكتور مولاي الطاهر



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

إجراءات عزل المديرين في الشركات التجارية

مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماستر في الحقوق
تخصص: قانون أعمال

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبين:

- نكروف خيرالدين
- د. مغربي قويدر
- بودالية فاطيمة روميصة

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور	هني عبد اللطيف	جامعة سعيدة	رئيساً
الدكتور	مغربي قويدر	جامعة سعيدة	مشرفاً ومقرراً
الدكتور	هيشور أحمد	جامعة سعيدة	عضواً

السنة الجامعية: 2024-2025

جامعة سعيدة، الدكتور مولاي الطاهر



كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

إجراءات عزل المديرين في الشركات التجارية

مذكرة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة ماستر في الحقوق
تخصص: قانون أعمال

من إعداد الطالبين:

تحت إشراف الأستاذ:

- نكروف خير الدين
- د. مغربي قويدر
- بودالية فاطيمة روميصة

أعضاء لجنة المناقشة

الدكتور	هني عبد اللطيف	جامعة سعيدة	رئيساً
الدكتور	مغربي قويدر	جامعة سعيدة	مشرفاً ومقرراً
الدكتور	هيشور احمد	جامعة سعيدة	عضواً

السنة الجامعية: 2024-2025

إهداء

إلى من كان وجودهم النعمة الأجل في حياتي...

إلى أمي، يا من غرست في قلبي الإيمان، وبنيت بدعائك صرح هذا
الإنجاز... كل نجاح هو ثمرة حبك وصبرك.

إلى أبي، قوة ظهري، ومصدر عزيمتي... ستظل كلماتك حاضرة ترشدني في
كل خطوة.

إلى إخوتي وأخواتي (زهيرة، بلال، نسرين، أنس)، أنتم السند الذي لا يميل،
والدعاء الذي لا يغيب.

إلى كل من منحني لحظة صدق، أو ابتسامة دعم، أهديكم هذا العمل عربون
شكر وامتنان.

وإلى زميلي المحترم، شريك العمل، ورفيق الجهد المثابر... كان لتعاوننا
وتفانينا الأثر الكبير في إنجاز هذه المذكرة، فلك مني كل الشكر والتقدير، فهذا
النجاح نتيجة عمل مشترك نفخر به معاً.

بودة فاطمة رمية

إهداء

أقدم هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمين اللذان لم يبخلا عليا يوما بالعطاء والدعاء حفظهما الله وأطال في عمريهما ورزقني رضاها

والى إختوتي والى زملائي اللذين تشاركت معهم مقاعد الدراسة،
والى أصدقائي اللذين كانوا سندا لي

ولكل من ساندني ولو بكلمة طيبة

والى الأساتذة اللذين درسوني طيلة هذه السنوات وعلى رأسهم الأستاذ المشرف الذي لم يبخل علينا بشيء وفعل كل ما يلزم لإتمام هذا البحث.

والى زميلتي التي تشاركتنا معا في إعداد هذا العمل، والتي كانت سندا حقيقيا،
شكرا على الجهد المبذول، والإخلاص في العمل، لها مني كل التقدير
والاحترام.

نكرو ف خير الدين

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم
قال الله تعالى: "لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ" (إبراهيم: 7)
الحمد لله الذي وهب لنا نعمة العقل والعلم، والحمد لله الذي يسر لنا أمورنا
ووفقنا لفهم ما استعصى وأعاننا على إتمام هذا العمل المتواضع

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "مَنْ لَمْ يَشْكُرِ النَّاسَ لَمْ يَشْكُرِ اللَّهَ" رواه
الترمذي، حدث حسن صحيح

أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى الأستاذ المشرف الدكتور "مغربي قويدر"،
على ما بذله من جهد وما قدمه من توجيه ونصح طيلة فترة إنجاز هذا البحث،
وعلى سعة صدره وحرصه الأكاديمي الذي كان لنا نوراً نهتدي به في مختلف
مراحل هذه الدراسة

كما أخص بالشكر والتقدير الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة الأفاضل، الذين
شرفونا بقبولهم مناقشة هذا العمل، وسيسهمون لا شك بإثرائه بملاحظاتهم
السديدة واقتراحاتهم البينة

ولا يفوتني أن أتوجه بالشكر إلى كل الأساتذة الذين تلقينا العلم على أيديهم طيلة
سنوات مشوارنا الدراسي، فلكل منهم فضل لا يُنسى، وكانوا بحق مشاعل نور
على طريق المعرفة.

قائمة المختصرات

ش.ذ.م.م.: شركة ذات مسؤولية محدودة

ش.ت.: شركة التضامن

ق.ت.ج.: قانون التجاري الجزائري

ش.م.: شركة المساهمة

ق.م.ج.: القانون المدني الجزائري

ص.: صفحة

المقدمة

تحتاج الشركات التجارية كأى شخص معنوي إلى من يمثلها أمام الغير ويقوم بالأعمال الضرورية واللازمة لتحقيق الغرض المحدد في قانونها الأساسي والذي أنشأت من أجله، والقيام بمختلف التصرفات القانونية لحسابها ولصالحها، وقد أوكلت هذه المهمة للمسير هذا الشخص الذي يفترض أن يتمتع بتقنية وجاهزية عالية تجعله قادرا على وضع خطط التسيير المثلى والمتناسبة مع إمكانيات الشركة المادية والبشرية من جهة، والقدرة على تجاوز مختلف الأخطار التي قد تواجهها الشركة تحقيقا للمصلحة العليا من جهة ثانية.

ومن خلال ذلك فإن هذا المسير أو المدير يختلف من شركة إلى أخرى، فكل شركة لها إجراءات محددة في تعيين وعزل هذا المسير.

وبما أن الشركات التجارية تنقسم إلى شركات تقوم على الاعتبار الشخصي مثل شركة تضامن وأخرى تقوم على الاعتبار المالي كشركة المساهمة وأيضا شركة ذات مسؤولية محدودة التي تعتبر من الشركات المختلطة تحمل طابع شخصي ومالي وعلى ذلك فإن إجراءات عزل المسير، تختلف باختلاف الشركات التجارية.

فيعتبر المسير أو المدير في الشركات التجارية عنصراً محورياً في تسيير شؤون الشركة اليومية ومن ثم فإن كفاءته ونزاهته تؤثر بشكل مباشر على استقرار الشركة ومصالح شركائها ولهذا، فإن القانون والأنظمة الأساسية للشركات تجيز عزل المسير متى توفرت أسباب تبرر ذلك وتنقسم هذه الأسباب إلى أسباب قانونية وأسباب واقعية أو مهنية، منها ما هو متعلق بالمخالفة القانونية أو بالأداء المهني، وأحياناً لأسباب تتعلق بمصلحة الشركة العامة.

يعد موضوع عزل المسير من المواضيع الجوهرية في مجال القانون التجاري، نظراً لما له من انعكاسات مباشرة على التوازن الداخلي في الشركة، وعلى علاقتها بمحيطها الاقتصادي. فعلى الصعيد النظري، يمثل عزل المسير تأكيداً على أن السلطة داخل الشركة ليست مطلقة بل تخضع لرقابة قانونية وأخلاقية تهدف إلى حماية الكيان التجاري من الانحراف أو إساءة الاستعمال، كما يجسد هذا الإجراء مظهراً من مظاهر الحوكمة الرشيدة التي تتطلب الشفافية والمسؤولية في تسيير شؤون الشركة.

من الناحية الموضوعية، يعد عزل المسير وسيلة فعالة للحفاظ على مصلحة الشركة، خصوصاً في حال ثبوت تقصير أو سوء إدارة قد يؤدي إلى إلحاق أضرار بالمساهمين أو الشركاء. ويكتسي هذا الإجراء أهمية خاصة في الشركات ذات الطابع المالي أو الاستثماري، حيث تتطلب بيئة الأعمال سرعة

في التصرف ومرونة في مواجهة المخاطر الإدارية. كما يُعتبر أداة وقائية تمنع تضارب المصالح وتحد من الاستغلال الشخصي للسلطة، مما يساهم في استقرار الشركة وضمان استمراريتها في السوق.

وقد اخترنا البحث في هذا الموضوع لأن العزل يعد من العناصر المحورية في إدارة الشركات التجارية نظرا لتأثيره على التوازن الداخلي في الشركة التجارية، وايضا قلة الكتابات فيه وهو موضوع جديد نسبيا حيث لم يتم التطرق إليه كثيرا ومن أجل تقديم فائدة أكثر بالنسبة للمطالعين والباحثين في مواضيع الشركات التجارية.

أما الأسباب الشخصية التي دفعتنا إلى البحث في هذا الموضوع هو الميول الشخصية لمواضيع الشركات التجارية ولذلك أردنا التعمق أكثر في الشركات التجارية والبحث في إجراءات عزل المسير وذلك لأننا لم نتطرق إليه بشكل معمق سابقا وأيضا متعة البحث في مواضيع الشركات التجارية.

ومن خلال ما سبق يمكن أن نطرح الإشكالية التي تنضوي تحت هذا الموضوع وهي:

- ما هي الإجراءات القانونية لعزل المسير في الشركات التجارية؟
- كيف يتم عزل المدير في شركة التضامن والآثار المترتبة عن هذا العزل؟
- ما هو الإجراء المتبع لعزل المسير في ش. ذ.م.م والتعويض عن العزل التعسفي؟
- كيف يكتسب المسير هته الصفة في شركة مساهمة وما هي إجراءات عزل هذا المسير؟

ومن خلال هذه الإشكالية يمكن القول أن عزل المسير في الشركات التجارية يكون وفق إجراءات محددة ويترتب عليه مجموعة من الآثار وهذا ما سنحاول معرفته في صلب الموضوع.

تتمثل الأبعاد الزمانية لهذه الدراسة في الاعتماد على النصوص القانونية السارية حتى سنة 2025، وذلك بهدف فهم التطور التشريعي في هذا المجال وكيفية تطبيق هذه الإجراءات على أرض الواقع. في هذا السياق، سيتم الرجوع إلى الاجتهادات القضائية الحديثة التي أثرت في تفسير القوانين المتعلقة بعزل المسير، حيث يعكس ذلك تطور الفقه القضائي ورؤى المحاكم في التعامل مع هذه المسائل القانونية.

والأبعاد المكانية لهته الدراسة ركزنا الدراسة من الناحية التطبيقية على الواقع الجزائري، حيث سيتم تحليل أحكام القانون التجاري الجزائري الخاصة بعزل المسير، مع إبراز تأثير هذه الأحكام على الشركات في الجزائر سواء كانت شركات أشخاص أو شركات أموال.

لمعالجة هذا الموضوع، اتبعنا المنهج الوصفي والتحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية في القانون التجاري الجزائري، مع الاعتماد على موقف القضاء الجزائري في حالات محددة.

ولكن مع أهمية هذه الدراسة، ودورها في إثراء الجانب العلمي والقانوني، إلا أنه واجهتنا بعض الصعوبات كقلة المراجع والكتابات في هذا الموضوع وأيضا ضيق الوقت وأيضا بعض الظروف الشخصية التي حدثت نوعا ما من بحثنا في هذه الدراسة بشكل أفضل وأسهل.

ومن خلال ما تقدم ومن أجل الإحاطة بهذا الموضوع بشكل كامل، فقد اعتمدنا الخطة الثنائية في تقسيم هذا البحث حيث قسمناه إلى فصلين:

الفصل الأول يتمثل في إجراءات عزل المدير في شركة تضامن وشركة ذات مسؤولية محدودة وذلك من خلال مبحثين المبحث الأول إجراءات عزل المسير في شركة تضامن والمبحث الثاني إجراءات عزل المسير في شركة ذات مسؤولية محدودة، أما الفصل الثاني فعنوانه بطرق اكتساب صفة مسير وإجراءات العزل في شركة المساهمة وقسمناه إلى مبحثين، المبحث الأول، طرق اكتساب صفة المسير في شركة المساهمة والمبحث الثاني، إجراءات عزل المسير في شركة مساهمة.

الفصل الأول

إجراءات عزل المدير في شركة
الأشخاص

والشركة ذات المسؤولية المحدودة

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

تمهيد:

باعتبار أنّ المدير أو المسير هو النائب القانوني عن الشخص الاعتباري وهو بمثابة الشخص الذي ينوب عنه ويقوم بجميع الأعمال والتصرفات التي تحقق غرض الشركة بعنوانها ويتحدث باسمها ويمثلها في علاقتها مع الشركاء والغير، كما قد يكون هذا الأخير من الشركاء أو من الغير ويتم تعيينه بموجب النظام الأساسي أو بقرار لاحق من الشركاء.

ولقد تعرض المشرع كغيره من التشريعات الوطنية المقارنة إلى كل من إجراءات التعيين والعزل.

ويشكل العزل إجراء قانوني يتم من خلاله إنهاء مهام المسير، قبل نهاية مدة تعيينه ومن خلال ذلك سيتم التفصيل في إجراءات العزل في كل من شركة تضامن والشركة ذات المسؤولية محدودة من خلال العناصر التي يتضمنها هذا الفصل، من خلال مبحثين نتطرق في الأول إلى طرق وآثار عزل المدير في شركة التضامن ثم إلى قواعد عزل المسير في شركة ذات مسؤولية محدودة.

المبحث الأول

طرق وآثار عزل المدير في شركة التضامن

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

يتمتع المدير بسلطات واسعة في إدارة الشركة سواء من خلال السلطات المستمدة من القانون الأساسي أو في إطار مصلحة الشركة، غير أن تلك السلطات لا تمنع من أن يكون معرضا للعزل من طرف الشركاء في أي وقت، وفي البحث عن كيفية العزل وأسبابه وأهم الآثار القانونية التي قد تترتب لهذه الواقعة، تعرضت لذلك المادة 559 من القانون التجاري صراحة لكل هذه المسائل والتي سيتم التفصيل فيها ضمن المطالب المعتمدة ضمن هذا المبحث.

المطلب الأول

عزل المدير من طرف الشركاء

أجاز القانون للشركاء اللجوء إلى عزل المدير متى توافرت الظروف الملائمة لعملية العزل ومن خلال مراجعة المادة السالفة الذكر يمكن التمييز من حيث الآثار بين إقدام الشركاء إلى عزل المدير إذا كان معينا في القانون الأساسي وينتمي إلى فئة الشركاء وبين المدراء سواء كانوا شركاء أو من الغير غير المعيين بموجب العقد التأسيسي.

الفرع الأول

كيفية عزل المدير المعين في القانون الأساسي

يعرف المدير الشريك المعين بنص خاص في عقد شركة التضامن بالمدير النظامي ولا يجوز عزله من الإدارة مادامت الشركة باقية¹. وله طوال مدة بقاء الشركة أن يقوم بأعمال الإدارة وبالتصرفات التي تدخل في غرض الشركة بالرغم من معارضة الشركاء متى كانت أعماله وتصرفاته خالية من الغش وذلك لأن تعيينه يكون جزءا جوهريا من عقد الشركة فلا يمكن عزله إلا بإجماع الشركاء بما فيهم المدير نفسه.

يرى الفقه الراجح أن المدير الاتفاقي الشريك، يعد بمثابة عضو في جسم الشركة وبالتالي لا يعتبر وكيلا عنها ولا عن الشركاء وعلى هذا فان عزله يتوقف على كيفية تعيينه، فقد نصت المادة 559 من القانون التجاري الجزائري على: "إذا كان جميع الشركاء مديريين أو كان قد عين مديرا واحدا أو عدة مديريين مختارين من بين الشركاء في القانون الأساسي فإنه لا يجوز عزل أحدهم من مهامه إلا بإجماع آراء الشركاء الآخرين ويترتب على هذا العزل حل الشركة،

¹ - لشهب حورية، "إدارة شركة تضامن وفقا للتشريع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، الجزائر، جامعة بسكرة، العدد الواحد وعشرون، 2011، ص256.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

ما لم ينص على استمرارها في القانون الأساسي أو أن يقرر الشركاء الآخرون استمرار الشركة بالإجماع وحينئذ يمكن للشريك المعزول الانسحاب من الشركة مع طلبه استفتاء حقوقه في الشركة والمقدرة قيمتها يوم قرار العزل من خبير معتمد ومعين، إما من قبل الأطراف وإما عند عدم اتفاقهم بأمر من المحكمة النازرة في القضايا المستعجلة وكل اشتراط مخالف لا يحتج به ضد الدائنين¹.

ومن خلال المادة سالفه الذكر فإن هذا العزل لا يتم إلا عن طريق إجماع الشركاء، ويترتب على هذا العزل حل الشركة ما لم ينص العقد التأسيسي للشركة على استمرارها أو يقرر باقي الشركاء حل الشركة². والملاحظ أن عزل المدير المعين في العقد التأسيسي يشكل تعديلا لعقد الشركة.

لهذا اشترط المشرع موافقة الشركاء بالإجماع، فلا يكون جائزا، مثلا للمدير الاتفاقي أن يستقيل تلقائيا إلا بموافقة جميع الشركاء. وعليه تتجسد الفكرة التعاقدية لشركة التضامن، سواء في التعيين أو في العزل إلا إذا قامت موانع تفوق في مداها إرادة الشركاء وموافقتهم، كمرض المدير، إلمام عاهة به، عجز عن العمل³.

الفرع الثاني

عزل المدير المعين بعقد لاحق

إنّ المدير الغير الإتفاقي يتم عزله طبقا لما تضمنه العقد التأسيس للشركة إن وجدت أحكام خاصة تقضي بذلك، وفي حالة عدم وجود نص أو أحكام تنظم حالة عزل المدير الشريك فإن عزله يتم بإجماع الشركاء سواء كانوا يشغلون مناصب في الإدارة أو لا⁴.

قد يكون المدير المعين بموجب عقد لاحق أو غير الاتفاقي إما من بين فئة الشركاء أو من الغير أي شخصا أجنبيا، يجري تعيينه عند بدء العمل في

1- المادة 559 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري الجزائري المعدل والمتمم.

2- مرابط أميرة، النظام القانوني لشركة التضامن، مذكرة مكملّة من متطلبات نيل شهادة الماستر، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017 - 2018، ص36.

3- لشهب حورية، المرجع السابق، ص256.

4- مرابط أميرة، المرجع السابق، ص37.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

الشركة أو في وقت لاحق ولكن هذا التعيين لا يتم في عقد الشركة التأسيسي بل في عقد مستقل وهو يعتبر وكيلًا عن الشركة في القانون المذكور وعليه يتم عزله كما نصت عليه المادة 559 من ق.ت.ج بقولها: "يمكن عزل واحد أو عدة شركاء مديرين في مهامهم إذا كانوا غير معنيين بالقانون الأساسي حسب الشروط المنصوص عليها أو يقرر بالإجماع صادر عن الشركاء الآخرين سواء كانوا مديرين أم لا عند عدم وجود ذلك، ويجوز عزل المدير غير الشريك في الشركة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي، فإن لم يكن ذلك فبقرار صادر من الشركاء بأغلبية الأصوات"¹.

ولا يؤدي بالضرورة عزل المدير غير الاتفاقية أو استقالته إلى حل الشركة، بل تستمر في أعمالها بعد تعيين مدير جديد لها، لأنه لا يعتبر عضواً في الشركة ولا يعتبر تعيينه جزءاً من عقد الشركة، هذا ومهما كانت صفة المدير ومهما كانت طريقة تعيينه، فإذا تم عزله لسبب غير مشروع فإن هذا العزل قد يترتب عنه المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق به².

المطلب الثاني

العزل القضائي

عزل المدير في شركة التضامن هو إجراء قانوني يسمح لكل شريك في الشركة بطلب استبعاده بناءً على قرار قضائي في حالات محددة بموجب عقد الشركة أو القانون.

ووفقاً للمادة 559 من القانون التجاري الجزائري كما يجب أن يكون العزل مستنداً إلى سبب مشروع وإلا يعد تعسفياً ويترتب عليه تعويض³، في هذا السياق يعد العزل القضائي أداة لحماية مصلحة الشركة والشركاء، مع التأكيد على ضرورة احترام الشروط القانونية والنظام الأساسي للشركة، وتبعاً لذلك سنتطرق إلى دور القاضي في تقدير مشروعية سبب العزل في الفرع الأول وفي الفرع الثاني سنتطرق إلى الأسباب المشروعة للعزل في الفرع الثاني.

¹ - المادة 559، من القانون التجاري الجزائري.

² - لشهب حورية، المرجع السابق، ص 257.

³ - راجع الفقرة الأخيرة من المادة 559 من القانون التجاري الجزائري.

الفرع الأول

دور القاضي في تقدير مشروعية سبب العزل

لابدّ للحكم بفصل المدير في شركة التضامن أن يكون هناك سند قانوني يعتمد عليه القاضي في حكمه¹.

يتعين في البداية الإشارة إلى أنّ رقابة مشروعية سبب العزل تُعد مسألة واقع تخضع للسلطة التقديرية لقضاة الموضوع حيث يقع عبء إثبات عدم المشروعية على عاتق المسير المعني الذي يدعي ذلك وبالتالي يتوجب على المسير إثبات أن العزل لم يكن قائماً على سبب مشروع وليس على الشركة أن تبرر السبب الذي دفعها إلى اتخاذ هذا القرار في هذا الإطار تُستمد مشروعية سبب العزل من معيارين أساسيين يظهران في القضاء المقارن، أحدهما يتعلق بالتصرف الخاطئ للمسير، الثاني يرتبط بمصلحة الشركة وقد أدى هذا التعدد إلى اختلاف في تفسير مفهوم السبب المشروع، حيث يُفهم أحياناً تفسيراً ضيقاً يركز فقط على تصرفات المسير²، بينما يُفهم أحياناً أخرى تفسيراً واسعاً يمنح الأولوية لمصلحة الشركة والشركاء، غير أنّ الحديث عن تعارض بين المفهومين ليس دقيقاً، إذ أن فقدان الثقة في المسير، رغم أهميته، لا يكفي وحده لتبرير العزل، بل لا بد أن يكون مصحوباً بتصرف خاطئ أو خطر فعلي على مصلحة الشركة وهذا ما يتيح إجراء مقارنة بين السبب المشروع في قانون الشركات وما يُعرف بالسبب الحقيقي والجدي في قانون العمل، حيث لا يُعد فقدان الثقة لوحده سبباً كافياً للتسريح³ ويبدو أيضاً أن التصرف المنسوب للمسير، الذي يعتبر مبرراً للعزل، يكون في أغلب الأحيان مهدداً لمصلحة الشركة ما يجعل العلاقة بين المعيارين تكاملية وقد أشار بعض الباحثين إلى أن القاضي عند تقديره لسبب العزل لا يكتفي فقط بالتحقق من وجود الخطأ، بل يتعمق في أثره على الكيان القانوني للشركة ومدى تعارضه مع المصلحة الجماعية للشركاء، كما بيّن البعض أن القاضي يستند إلى سلطته التقديرية الواسعة لوزن المعطيات المادية والمعنوية المحيطة بالواقعة محل النزاع، ما

¹ - بلقاسمي سارة، داود منصور، "دور القاضي في حل نزاعات الشركات التجارية"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، الجزائر، جامعة الجلفة، العدد الثالث، 2021، ص 661.

² - صمود سيد أحمد، معيار مشروعية أعمال التسيير في الشركات التجارية، دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق جامعة جيلالي ليابس، سيدي بلعباس، 2009 - 2010، ص 76.

³ - المرجع نفسه، ص 77.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

يجعله فاعلاً في حماية الشركة وليس مجرد فاحص شكلي لشرعية الإجراءات¹ وفي هذا السياق، أصدرت المحكمة العليا الجزائية قراراً مهماً في قضية شركة تضامن ملف رقم 1257065، بتاريخ 2018/10/11 حيث أكدت على ضرورة توافر سبب مشروع لعزل المدير، مشددة على أن هذا السبب يجب أن يكون قائماً على مصلحة الشركة وأن العزل دون مبرر مشروع يُعد تعسفياً ويستوجب التعويض² وبناءً على ذلك، يتضح أن مصلحة الشركة تُشكل المعيار الراجح الذي يحكم إمكانية عزل بعض طوائف المديرين دون تعويض، سواء كان ذلك بسبب تصرف خاطئ من المدير أو نتيجة خطر فعلي يهدد استقرار الشركة واستمرار نشاطها.

الفرع الثاني

الأسباب المشروعة

يُعدّ منصب المدير في شركة التضامن من المناصب الجوهرية التي تتعلق بإدارة وتسيير شؤون الشركة، ولهذا منح المشرّع الجزائي الشركاء سلطة عزله متى توفرت أسباب جدية ومشروعة تبرر ذلك ويكتسي هذا العزل أهمية بالغة، لكونه يتقاطع مع مبدأ استقرار الشركة من جهة، وضرورة حماية مصلحتها من جهة أخرى ومن بين الأسباب التي تبرر قانوناً عزل المدير، نجد مخالفة هذا الأخير لشروط التأسيس التي تم الاتفاق عليها في عقد الشركة، حيث يُعتبر الإخلال بها خرقاً لأساس التعاقد، مما يبرر سحب الثقة منه. كما يُعد الحفاظ على مصلحة الشركة سبباً مشروعاً لعزل المدير، خاصة إذا أثبت الشركاء أن استمراره في المنصب يضر بالشركة، وفي مثل هذه الحالات، قد يتم العزل دون تعويض، متى ثبت أن سلوك المدير هو الذي أضر بالمصلحة الجماعية³.

أولاً: عزل المدير بسبب مخالفته للشروط التأسيسية

¹ حميدي كريمة، "تدخل القاضي في مصلحة الشركة بموجب نص قانوني"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 15، الجزائر، العدد الثاني، 2023، ص51.

² قرار المحكمة العليا، 11 بتاريخ 2018/10/، ملف رقم 1257065، الموضوع: شركة تضامن، أطراف القضية: الطاعن (ق.أ)/ المطعون ضده: ورثة (ق.م).

³ صمود سيد أحمد، المرجع السابق، ص77.

² بن مالك كوثر، حفري عبير، إدارة شركة التضامن، مذكرة ماستر، تخصص قانون أعمال، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020 - 2021، ص34.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

يجوز للشركاء في شركة التضامن عزل المدير دون منحه أي تعويض، وذلك إذا ثبتت إدانته وفقاً للأدلة المقدمة أي قيامه بأعمال تُؤدّي إلى خطأ في التسيير¹، ويشمل هذا الخطأ عدم احترام الأحكام التشريعية، أو خرق الشروط التأسيسية التي تضبط حدود صلاحياته أو الانحراف في أداء مهامه الإدارية²، أو سوء الإدارة أو استغلاله نشاط الشركة لمصلحته أو ارتكاب خطأ جسيماً أدى بالإضرار بمصالح الشركة وقد عبّر المشرّع عن هذه الحالة من العزل بعبارة (السبب المشروع للعزل) وهو تعبير يؤدي دوراً جوهرياً على عدة مستويات، إذ يُساهم في تعزيز الثقة والاستقرار في مركز المسير أمام الغير، ويؤكد في الوقت ذاته سلطة الشركاء في تنحية من لا يلتزم بإرادة الشركة التعاقدية، كما يُوفر للمدير ضماناً ضد القرارات التعسفية³ حيث إن العزل غير المبرر يُرتب له الحق في المطالبة بالتعويض حسب ما نصت عليه المادة 579 من القانون التجاري الجزائري بقولها "... وإذا قرر العزل من دون سبب مشروع، يكون موجبا لتعويض الضرر اللاحق"، وهو ما قد يدفع الشركاء للتريث قبل اتخاذ قرار العزل دون مبرر مقبول⁴.

غير أن عزل المدير بسبب مخالفته للشروط التأسيسية دون تعويض، يتطلب توفر شروط محددة لا بد من تحققها، أول هذه الشروط أن يكون خرق المسير لتلك الشروط قد حصل أثناء أدائه لمهامه التسييرية، بحيث لا يُمكن مساءلته عن تصرفات لا تمت بصلة لوظيفته كمسير، كما يُشترط أن تكون الشروط التأسيسية التي انتهكها واضحة ومدرجة صراحة في عقد الشركة أو النظام الأساسي، كأن تتعلق بالحصول على موافقة الشركاء المسبقة لإبرام بعض التصرفات أو بتحديد قائمة معينة من الأعمال التي يُسمح له بالقيام بها أو بتقييده بعدم تجاوز سقف مالي معين عند إجراء العمليات.

وتكمن أهمية التنصيص الواضح على هذه الشروط في أنها تتيح تحديد الخطأ من عدمه وتُجنب الوقوع في تأويلات غير دقيقة كما أن توقيت ارتكاب الخطأ يُعدّ عنصراً حاسماً، إذ لا يمكن الاستناد إلى أفعال ارتكبها المسير خارج نطاق مهامه ولو تمّت داخل الشركة، ما لم تكن ناتجة عن سلطته كمسير، في هذا

³ - مشرفي عبد القادر، سلطات المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص قانون الأعمال المقارن، كلية الحقوق، جامعة أحمد بن أحمد، وهران، 2011-2012، ص 29.

⁴ - لشهب حورية، المرجع السابق، ص 256.

³ - مشرفي عبد القادر، المرجع السابق، ص 29.

⁴ - المادة 579 من القانون التجاري الجزائري.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

الإطار ذهبت بعض الآراء الفقهية إلى اعتبار أن الأفعال المرتكبة من المدير في غير إطار ممارسة وظيفته، حتى لو أضرت بالشركة، لا تُشكل سبباً مشروعاً للعزل بصفتها خطأ في التسيير، أما من حيث طبيعة الضرر، فلا يكفي أن يكون الخطأ قد وقع بل يجب أن يكون قد سبب ضرراً فعلياً ومعتبراً لمصلحة الشركة وليس مجرد ضرر طفيف فالعبرة هنا بمدى جسامته الخطأ وتأثيره على كيان الشركة¹.

وأنّ أيّ مبرر يتم تقديمه هو أمر متروك لتقدير محكمة الموضوع، حيث تقوم بتقدير الضرر المترتب عن الخطأ الذي تسبب به المسير إذا كان موجبا للعزل أم لا².

كما نصّت على ذلك المادة 559 من القانون التجاري الجزائري، على أنّه "ويجوز عزل المدير غير شريك في الشركة حسب الشروط المنصوص عليها في القانون الأساسي، فإن لم يكن ذلك في قرار صادر من الشركاء بأغلبية الأصوات، فإذا تمّ تعيينه في العقد التأسيسي، فلا يُمكن عزله إلا بإجماع الشركاء، ويترتب على ذلك غالباً حل الشركة، ما لم يتفق الشركاء على خلاف ذلك صراحة في العقد التأسيسي، أو يُقرّروا الاستمرار فيها بالإجماع"³.

أما إذا تعذر بلوغ هذا الإجماع، خصوصاً في حالة وضوح الخطأ الجسيم، فإن لكل شريك له مصلحة شخصية حق اللجوء إلى القضاء للمطالبة بعزل المسير وفي هذه الحالة لا يُشترط صدور قرار جماعي، لأن الدعوى تُمارس بصفتها الفردية ويكون الحكم القضائي هو الفصل في مدى مشروعية العزل، كما تُشير الفقرة الرابعة من نفس المادة إلى أنه يجوز عزل المدير غير الشريك بقرار من الأغلبية، إن لم يُحدد القانون الأساسي خلاف ذلك، أما المدير الشريك غير المُعين في العقد التأسيسي، فيمكن عزله أيضاً بإجماع الشركاء أو وفقاً لما يُنص عليه في العقد الأساسي⁴.

ثانياً: مصلحة الشركة كسببٍ مبررٍ لعزل المدير

إنّ مصلحة الشركة تُعد سبباً مشروعاً لعزل المسيرين دون تعويض فبالرجوع إلى مختلف النصوص القانونية التي عالجت مسألة العزل، يتبين

1- مشرفي عبد القادر، المرجع السابق، ص29.

2- بلقاسمي سارة، داود منصور، المرجع السابق، ص662.

3- المادة 559 من القانون التجاري الجزائري.

4- مشرفي عبد القادر، المرجع السابق، ص29.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

وجود تباين في طريقة تعامل المشرع مع مسيري الشركات التجارية، إلا أن ما يهمننا في هذا السياق هو ما قرره المشرع بشأن شركة التضامن تحديداً إذ إن المادة 559 من القانون التجاري الجزائري أوجبت التمييز في طريقة وشروط العزل بحسب صفة المسير أو أقرت أن عزل المدير إذا لم يكن مبنياً على سبب مشروع يُرتب التعويض عن الضرر اللاحق به، مهما كانت صفته، فإذا كان المدير شريكاً نظامياً، تم تعيينه بموجب عقد الشركة، فإن عزله لا يتم إلا بإجماع باقي الشركاء، ويترتب على ذلك في الأصل حل الشركة، ما لم ينص عقدها على خلاف ذلك، أو يتم الاتفاق بالإجماع على استمراريتها وفي حال استمرار الشركة، فإن المدير المعزول، الذي يكون في وضعية حرجية، له أن ينسحب من الشركة مع طلب استرداد حقوقه فيها والتي تُقدّر من قبل خبير يُعيّنه الأطراف أو المحكمة في حال الاختلاف¹.

وتختص بالنظر في العزل محكمة الموضوع التي تكون لها سلطة تقديرية في تقييم الأسباب والأدلة التي تؤدي إلى عزل المدير دون أن تخضع لرقابة المحكمة العليا².

أما إذا كان المدير شريكاً غير نظامي، فيجوز عزله بالشروط المنصوص عليها في العقد التأسيسي وإذا غابت هذه الشروط، فيجب أن يتم العزل بإجماع الشركاء. أما المدير غير الشريك، نظامياً كان أو غير نظامي، فيتم عزله وفق الشروط المحددة في العقد، وإن لم توجد، فبقرار من الشركاء بأغلبية الأصوات، غير أن حرية الشركاء في عزل المدير ليست مطلقة، خلافاً لما هو عليه في شركات المساهمة، حيث تسود قاعدة حرية العزل فقد قيد المشرع هذه الحرية في الفقرة الأخيرة من المادة 559، واشترط أن يكون العزل مبنياً على سبب مشروع وإلا ترتب عنه تعويض للمدير المعزول ويستوي في ذلك أن يكون المدير شريكاً أو غير شريك، نظامياً أو غير نظامي³.

ويبدو أن المشرع استلهم هذا الحكم من القواعد العامة للوكالة بأجر، وفقاً لنص المادة 587 من القانون المدني بقولها "يجوز للموكل في أي وقت أن ينهي الوكالة أو يقيدّها ولو وجد اتفاقاً يخالف ذلك فإذا كانت الوكالة بأجر فإن الموكل يكون ملزماً بتعويض الوكيل عن الضرر الذي لحقه من جراء عزله في وقت غير مناسب بغير عذر مقبول"، والتي توجب على الموكل تعويض الوكيل إذا

1- صمود سيد أحمد، المرجع السابق، ص 67.

2- مرابط أميرة، المرجع السابق، ص 37.

3- صمود سيد أحمد، المرجع السابق، ص 67.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

تمّ عزله في وقت غير مناسب أو دون عذر مقبول وألحق العزل به ضرراً، تُعد مصلحة الشركة في هذا الإطار سبباً قانونياً يبرر عزل المدير¹، متى ثبت أن استمراره في التسيير يُشكل خطراً على استقرار الشركة أو يؤثر سلباً على توجهاتها أو مصالحها، دون أن يكون ذلك ناتجاً عن خطأ تأديبي أو جرم مشهود، بل يكفي أن يُستشف من الوقائع أن بقاءه في منصبه لم يعد في مصلحة الشركة وبالتالي يكون للقضاء الرقابة على مدى جدية هذا السبب ومدى توافر مصلحة الشركة كمبرر قانوني لمشروع للعزل دون تعويض وتتحقق هذه الحالة بوجه خاص، حينما تتغير الأغلبية داخل الشركة.

ولا يحظى المدير بنفس الدّعم السابق، فيُفضل الشركاء تعيين مدير جديد تتوفر فيه ثقتهم حتى ولو لم تُنسب أية لائمة للمسير السابق، غير أن هذا التغيير، إذا لم يكن مدفوعاً بمصلحة حقيقية ومشروعة، قد يُعدّ تعسفاً في استعمال الحق ويُرتب بالتالي التعويض للمسير المعزول وهو ما يعود تقديره لقاضي الموضوع²، لكن ومهما كانت دوافع العزل فإنه لا يترتب عنه إعادة إدماج المدير المعزول، طالما تم وفق الإجراءات القانونية المنصوص عليها في القانون أو النظام الأساسي وفي السياق ذاته.

تُعدّ مصلحة الشركة سبباً قانونياً كذلك للعزل القضائي للمسير، خاصة في الحالات التي يتعذر فيها على أقلية الشركاء عزل المسير بقرار من الشركاء، إذ مكّنهم المشرع في بعض الشركات -ومنها شركة التضامن - من اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالعزل متى كان مبنياً على سبب قانوني ويلاحظ هنا أنّ المشرّع قصر هذا النوع من العزل القضائي على بعض أشكال الشركات دون غيرها وهو ما يُعد غير مبرر، بالنظر إلى منطق الأسباب التي دفعته إلى إقراره³.

وانطلاقاً من ذلك فإن التحليل السابق المتعلق بمعايير السبب المشروع للعزل ينطبق على السبب القانوني الذي يُبرر العزل القضائي وفي مقدمته معيار مصلحة الشركة، التي تُعد مفهوماً محورياً في النظام القانوني لعزل المسيرين، سواء تم العزل بقرار من الشركاء أو بطلب يُعرض على القضاء

¹ المادة 587 من الأمر رقم 75- 58 المؤرخ في رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم.

² صمود سيد أحمد، المرجع السابق، ص68.

³ وجدي سلمان حاطوم، دور المصلحة الجماعية في حماية الشركات التجارية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط01، 2007، ص589.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

ويمكن لهذا المفهوم أن يعمل كمقياس لسلوك المسير أو كسبب مستقل عن تصرفاته تمامًا، إذا اقتضت مصلحة الشركة تغييره¹.

كما يجوز لكل شريك أن يطلب عزل المسير عن طريق القضاء لسبب قانوني يراه ملائماً، وإذا لم يكن مسبب قانوناً فإن الطلب يستوجب تعويض الضرر الذي لحق الطرف الآخر².

المطلب الثالث:

آثار العزل

بالرجوع إلى القانون التجاري الجزائري في نص المادة 559 فإنه لا يجوز عزل أحد المديرين من مهامه إلا بإجماع آراء الشركاء الآخرين بحيث يترتب على هذا العزل حل الشركة ما لم ينص على استمرارها في القانون الأساسي أو أن يقرر الشركاء الآخرون حل الشركة بالإجماع، فهذا له تأثير على الشركة من جهة ومن جهة أخرى فإنه وبحسب نفس المادة ساقفة الذكر وفي فقرتها الأخيرة، فإنه إذا كان هذا العزل مقرراً من دون سبب مشروع فإنه قد يكون موجبا لتعويض الضرر اللاحق، ومن خلال ما تقدم سنعالج هذه الفكرة بالتطرق إلى تأثير العزل على الشركة في الفرع الأول والتعويض عن العزل في الفرع الثاني.

الفرع الأول

تأثير العزل على الشركة

إذا تم عزل المدير في شركة تضامن من طرف الشركاء أو من طرف القضاء كما سبق وأن وضحنا ذلك بالنسبة للمدير النظامي وكان هناك مسوغ من وراء عزله وقدرت المحكمة وجاهة المسوغ وقضت بالعزل، تترتب على ذلك طبقاً للرأي الراجح انقضاء الشركة³، ولكن إذا أجمع الشركاء على تعيين مدير آخر بدلاً منه وقاموا بتعديل القانون الأساسي للشركة طبقاً للنصوص فإن

¹ - صمود سيد أحمد، المرجع السابق، ص 65.

² - محمد مصطفى زرباني، الشركات التجارية دراسة في النشأة التعاقدية والنظام القانوني، المطبعة العالمية، غرداية، الجزائر، 2020، ص 210.

³ - محمود فريد العربي، المشروع التجاري بين وحدة الإطار القانوني وتعدد الأشكال، الشركات التجارية لطلاب الفرقة الثالثة، قسم القانون التجاري والبحري، جامعة الإسكندرية، مصر، كلية الحقوق، 2022، ص 169.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

الشركة تستمر في النشاط وللمدير المعزول أن يستوفي جميع حقوقه في الشركة المقدرة قيمتها يوم صدور قرار العزل من طرف خبير معتمد يعينه الشركاء¹.

وإذا كان عزل المدير النظامي الشريك لا يكون إلا برضائه، فإنّ اعتزاله الإدارة لا يكون إلا برضاء الشركاء، لأنّ الاعتزال تعديل للعقد التأسيسي للشركة ومع ذلك يجوز له الاعتزال إذا وجدت أسباب قوية تبرره، كمرض أو شيخوخة أو عاهة ويترتب على ذلك حل الشركة ما لم يوجد اتفاق على خلاف ذلك².

لا يترتب على عزل المدير الشريك الاتفاقي -وفق ما نرى- حلّ الشركة كقاعدة عامة ما لم ينص في عقد الشركة على حكم مخالف أو صدر حكم القضاء بحل الشركة وذلك تأسيساً على عدم وجود نص يقضى بانقضاء الشركة بسبب عزل الشريك المدير الاتفاقي أو اعتزاله من أعمال الإدارة ويجوز دائماً للشريك المدير الاتفاقي المعزول طلب خروجه من الشركة في هذه الحالة وتقدر حصته وقت طلبه هذا الخروج من الشركة³، حيث تنص المادة 559 من القانون التجاري الجزائري «إذا كان جميع الشركاء مديرين أو كان قد عين مدير واحد أو عدة مديرين مختارين من بين الشركاء، في القانون الأساسي، فإنه لا يجوز عزل أحدهم من مهامه إلا بإجماع آراء الشركاء الآخرين ويترتب على هذا العزل حل الشركة ما لم ينص على استمرارها في القانون الأساسي أو أن يقرر الشركاء الآخرون استمرار الشركة بالإجماع وحينئذ يمكن للشريك المعزول الانسحاب من الشركة مع طلبه استيفاء حقوقه في الشركة والمقدرة قيمتها يوم قرار العزل من طرف خبير معتمد ومعين إما من قبل الأطراف وإما عند عدم اتفاقهم بأمر من المحكمة النازرة في القضايا المستعجلة»⁴.

ويمكن عدم حلّ الشركة كقاعدة عامة في حالة عزل الشريك المدير الاتفاقي، إلا أنه يجب ترك هذا الأمر لمحكمة الموضوع تقدره كيفما تشاء وعلى محكمة الموضوع أن تراعي في ذلك حصة الشريك المدير الاتفاقي المطلوب عزله ومدى أهمية مركزه في الشركة وما إذا كانت خبرته وإدارته هي الأساس الأول في تكوين الشركة من عدمه خشية تكتل باقي الشركاء ضده دون وجه

¹ - بن مالك كوثر، حفري عبيد، المرجع السابق، ص34.

² - محمد فريد العريني، المرجع السابق، ص169.

³ - سميحة القليوبي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط05، 2011، ص35.

⁴ - المادة 559 من القانون التجاري الجزائري المعدل والمتمم.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

حق للاستثمار بالشركة وأرباحها بعد أن تكون الشركة قد قامت على أكتاف الشريك المدير الاتفاقي وحده¹.

وإذا كان المدير غير الاتفاقي أو كان نظاميًا ولكنه غير شريك، فيجوز عزله بمحض إرادة الشركاء ودون ما حاجة إلى الحصول على رضائه كما يجوز له أن يعتزل الإدارة شريطة أن يتم هذا الاعتزال في وقت مناسب وذلك ليس إلا تطبيقاً لقواعد الوكالة، حيث يعتبر هذا المدير، وفقاً للرأي الراجح على ما سلف البيان وكيلاً عن الشركة والوكالة يجوز إنهاؤها من جانب كل من الموكل أو الوكيل على السواء، بشرط أن يكون ذلك في وقت مناسب².

هذا ويلاحظ إمكان عزل المدير قضائياً لأسباب تراها المحكمة كافية لعزله وأن هذا حق مقرر لجميع الشركاء ولا يجوز حرمان أي شريك من حقه هذا وإلا كان باطلاً³.

هذا ولا نرى انقضاء الشركة بسبب هذا العزل ما لم ينص في عقد الشركة على خلاف ذلك، لأن شخصية المدير لم تكن إحدى مفردات الاعتبار الشخصي الذي دفع الشركاء إلى إبرام عقد الشركة، فلا تأثير لحصوله على وجود الشركة، كما أن المدير غير الاتفاقي يتم تعيينه باتفاق منفصل لا يعد جزء من عقد الشركة ذاته⁴.

الفرع الثاني

التعويض عن العزل

إنّ عزل المسير لسبب غير مشروع يترتب تعويضاً عن الضرر الذي أصابه⁵ ذلك ما نصت عليه المادة 559/3 من القانون التجاري الجزائري بقولها «وإذا كان هذا العزل مقرراً من دون سبب مشروع فإنه قد يكون موجباً لتعويض الضرر اللاحق»⁶ وباستقراء نصّ المادة السالفة الذكر يتضح لنا أنه إذا كان العزل الذي تطرقنا إليه من دون سبب مشروع فإنه يكون موجباً للتعويض تقضي القواعد العامة أن يكون التعويض الذي يحق للمضرور المطالبة به

1- سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص35.

2- محمد فريد العريني، المرجع السابق، ص170.

3- سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص553.

4- محمد فريد العريني، المرجع السابق، ص170-171.

5- لشهب حورية، المرجع السابق، ص257.

6- المادة 559 من القانون التجاري الجزائري.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

مساويا لقيمة الضرر الفعلي اللاحق به، كما وتقتضي أن يشتمل على مختلف عناصره المادية منها والمعنوية، بما يضمن له إعادته إلى الحال التي كان عليها قبل إصابته بالضرر.

وغنى عن البيان أن الهدف الأساسي من التعويض هو جبر الضرر، فلا يزيد عنه ولا ينقص كما يشمل التعويض الضرر المادي والمعنوي أو كل ما فات المضرور من كسب وما لحقه من خسارة¹ وبالرجوع إلى نص المادة سالفة الذكر فإنها ربطت التعويض بضرر بقولها «...لتعويض الضرر اللاحق» ومن خلال ذلك فإنه لا بد من وقوع ضرر للمسير جراء قرار العزل من دون سبب مشروع الذي تعرض له وبالتالي لا بد من تقدير الضرر من أجل تحديد قيمة التعويض.

لا يمكن للمضرور أن يطالب بالتعويض، إلا إذا كان الضرر الذي يدعيه محققا ويكون الضرر محققا إذا كان بطبيعة الحال قد حصل فعلا وتجددت آثاره على الواقع.

ويقصد بالضرر بصفة عامة المساس بحق أو بمصلحة مشروعة لشخص ما مساسا يترتب عليه جعل مركزه أسوأ مما كان قبل ذلك لأنه انتقص من المزايا أو السلطات التي يخولها ذلك الحق أو تلك المصلحة لصاحبه وتقدير ما إذا ترتب عن الإخلال بالتزامات ضرر ليس بالأمر السهل حيث يأخذ القاضي بعين الاعتبار المرحلة التي يتم إخطاره فيها.

إن تقدير التعويض مع مراعاة الظروف الملابسة، من المسائل التي يستقل بتقديرها قضاة الموضوع ولا معقب لحكمهم في هذا الشأن من طرف المحكمة العليا، طالما بينوا في حكمهم عناصر الضرر ووجه أحقيتها، والضرر الذي يكون محلا للتعويض إنما هو المنصوص عليه في المواد (182-12-131 مكرر من ق.م.ج) ، المعدلة بالقانون رقم 05/10، المؤرخ 2005/06/20.

مع مراعاة أيضا وقت الضرر، لا تتوقف أهمية هذا العنصر عند اعتبارها قيда على حرية الإدارة في تقدير التعويض بإلزامها بأن تقدره وقتيا أو حالا وإنما دون أن تطالب بالتعويض عن ضرر متوهم لا نصيب له من الواقع، وليس له

¹ - بن أعراب ياسمينه، التعويض عن التسريح التعسفي في قانون العمل الجزائري، ماجستير في الحقوق قانون خاص تخصص عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 01، 2013 - 2014، ص 52.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

وجود إلا في مخیلتها فحسب وهو ما يستلزم أن يكون الضرر قد وقع فعليا أو في سبيله إلى الوقوع بشكل محقق¹.

ويتمّ تعويض المسير عن الأضرار المادية التي قد تلحق به جراء هذا العزل ويدخل في التعويض أيضا الإضرار بسمعة المسير المعزول أو شرفه وذلك بأي وجه من الأوجه ولقد ذهب الاجتهاد القضائي الفرنسي إلى اعتبار العزل تعسّفاً في حالة ما إذا كان مصحوباً بظروف أو اتخذ في ظل ظروف تضرر بسمعة وشرف المسير المعزول ويكون كذلك إذا تم في ظروف تلحق ضرراً بحقوقه الشخصية، كما في حالة ما إذا كان العزل مصحوباً بتعليقات من شأنها الإضرار بسمعة المسير المعزول أو حصل في وقت غير مناسب أو إذا ما تم بشكل مفاجئ أو إذا كان مصحوباً بإجراءات كيدية².

المبحث الثاني

إجراءات عزل المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة

إنّ المسير هو الممثل للشركة باعتبارها شخصا معنوياً أمام الغير ويقوم من خلال الأعمال الضرورية واللازمة بتحقيق الغرض المحدد في القانون

¹ - بن عمراني صالح، النظام القانوني للتعويضات التحفيزية في التشريع الجزائري، مذكرة ماستر في الحقوق تخصص قانون إداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أحمد دراية، أدرار، 2021-2022، ص7.

² - خبيشات نبيلة، "سيادة الجمعية العامة العادية في تعيين وعزل أعضاء مجلس الإدارة في شركة المساهمة (دراسة مقارنة)"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، مخبر القانون الخاص الأساسي، الجزائر، جامعة تلمسان، العدد الثاني، سبتمبر 2023، ص128.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

الأساسي والتي أنشأت من أجله والقيام بمختلف التصرفات القانونية لحسابها ولصالحها.

غير أنّ هذا الدور قد يؤدي في بعض الحالات إلى إساءة استعمال السلطة أو الإخلال بالواجبات القانونية والتعاقدية، مما يفرض على الشركاء أو الجهات المختصة اتخاذ إجراءات لعزله حماية لمصلحة الشركة ومن خلال ذلك سنعالج إجراءات عزل المسير في ش.ذ.م.م في هذا المبحث من خلال مطلبين المطلب الأول كيفية عزله (شكل العزل وتحقق الأغلبية المطلوبة لعزله) والمطلب الثاني العزل القضائي وآثار العزل (التعويض عن العزل التعسفي).

المطلب الأول

كيفية عزل المسير

من أجل عزل المسير في ش.ذ.م.م، لابد من أن يقرر الشركاء عزله وذلك بالأغلبية المطلوبة بحسب ما نص عليه القانون التجاري الجزائري في نص المادة 1579.

ولابد أن يتخذ هذا العزل شكل محدد أي بعبارة أخرى لابد من وجود من يقوم بإجراء العزل فإنّ هذا الأخير يتم من خلال استدعاء الجمعية العامة للانعقاد لمناقشة جدول الأعمال وبالتالي جواز عزل المسير في هاته الشركة عن طريق الجمعية العامة العادية أو الاستثنائية أو عن طريق القضاء وهذا ما سنراه من خلال العنصرين المتمثلين في شكل العزل الذي سنتطرق إليه في الفرع الأول من هذا المطلب والأغلبية المطلوبة لتحقيق هذا العزل وهذا ما سنراه في الفرع الثاني.

الفرع الأول

شكل العزل

حتى تتحقق عملية العزل من طرف الشركاء يتعيّن ضرورة استدعاء الجمعية العامة للانعقاد لمناقشة جدول الأعمال² ولقد أثار الفقه إشكالية تتعلق

¹- راجع الفقرة الأولى من المادة 579 من القانون التجاري الجزائري.

²- راجع الفقرة الثالثة من المادة 580 من القانون التجاري.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

بمدى إمكانية عزل المسير من طرف الجمعية العامة للشركاء، دون أن يكون هذا القرار مدرجا في جدول الأعمال.

بحيث يرى بعض الفقه أنه من الضروري إدراج قرار العزل في جدول أعمال الجمعية العامة للشركاء، ذلك أن الإعفاء من عدم إدراج هذا القرار جاء خاصا بالمتصرفين في شركات المساهمة وحدها ولا يمكن بالتالي قياسه على باقي الشركات الأخرى وعليه، فإن العزل في الشركة ذ.م.م لا يتم إلا إذا كان مدرجا في جدول الأعمال.

في حين يرى البعض الآخر أن عزل المسير من طرف الشركاء ممكن دائما ولو لم يكن مدرجا في جدول الأعمال قياسا على عوارض الجلسة ويكون أن هناك أسباب ووقائع خطيرة تجعل من مواصلة المسير لتسيير الشركة يشكل خطرا محقق الوقوع إذا لم يتخذ القرار بشكل استعجالي كارتكاب المسير الأخطاء جسيمة، هذا بالإضافة إلى أن المسير هو المكلف بإعداد جدول الأعمال وكذا بالدعوة إلى انعقاد الجمعية العامة، مما يجعله يتحكم في الجمعية العامة وتوجيهها إلى الوجهة التي يرى أنها لا تهدد مصالحه الخاصة من خلال المواضيع التي يدرجها في جدول أعمالها، ليتمكن في النهاية من إفراغ حقها في عزله من محتواه. كما أنه من الصعب إن لم يكن من المستبعد نهائيا تصور قيام المسير إدراج بند في جدول الأعمال يتعلّق بعزله من منصبه ولو طلب منه ذلك من أحد الشركاء¹. أو أن يتقدّم أيّ شريك بطلب أمام القضاء بتعيين وكيل مكلف باستدعاء الشركاء (جمعية عامة استثنائية) وتحديد جدول الأعمال وذلك في حالة رفض المسير القيام بإجراءات الدّعى للانعقاد².

وبالتالي فإن جميع القرارات التي تتخذ تعد قانونية، كما أنه لا يجوز التنصيب في عقد الشركة التأسيسي على أن العزل لا يقع إلا عن طريق القضاء، حيث يشكل هذا البند مخالفة للمادتين 579 و580 فقرة 04 من القانون التجاري³، لأن المبدأ يقضي بجواز عزل المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة عن طريق الجمعية العامة العادية أو الاستثنائية أو عن طريق القضاء،

¹ عبد العالي باتا، القيود الواردة على سلطات المسير في ش.ذ.م.م، ماستر في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، 2010 – 2011، ص78.

² راجع الفقرة الثالثة من المادة 580 من القانون التجاري.

³ راجع الفقرة الأولى من المادة 579 من القانون التجاري.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

بمعنى أن هذه الحالة لا يطبق فيها مبدأ الخاص يقيد العام وهو ما ذهبت إليه المحكمة العليا في أحد قراراتها¹.

الفرع الثاني

العزل بالأغلبية المطلوبة

يحدّد عقد الشركة أو نظامها الأساسي كيفية عزل المدير والأغلبية اللاّزمة لذلك وقد وضع قانون الشركات قاعدة مقرّرة مقتضاها أنه في جميع الأحوال يجوز عزل المدير أو المديرين بموافقة الأغلبية العددية للشركاء الحائزة لثلاثة أرباع رأس المال المادة 579 من القانون التجاري الجزائري².

تعتبر هذه الأغلبية من النظام العام، ومن تم فإن الشروط النظامية التي تتطلب توفر أغلبية أقل أو أكثر أو تلك التي تحد من حرية الشركاء بعزل المسير تعتبر كان لم تكن والقرارات المبنية عليها غير صحيحة.

ولما كان للشركاء الحق في تعيين مسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة داخل الشركاء، فإنه يسوغ لهذا الشريك المسير أن يشارك في التصويت على قرار عزله وذلك لأن المشرع الجزائري لم يرد أية مقتضيات تحد من مشاركة المسير الشريك في التصويت على قرار عزله، إضافة إلى أن التصويت هو حق من الحقوق الأساسية للشريك والمنبثق من مساهمته في رأسمال الشركة، لا يمكن تقييده إلاّ بمقتضى القانون وهو ما لم يشير إليه المشرع في حالة عزل المسير الشريك³.

ولقد ذهب بعض الفقه أن مشاركة المسير في التصويت على قرار العزل من شأنه أن يسهل على المسير إبطال قرار العزل خاصة إذا كان يمثل الأغلبية في الشركة أو يكون متواطئاً مع الشركاء الآخرين وعليه، فحبذا لو أن المشرع الجزائري سعى إلى التخفيف من هذه الأغلبية المتطلبة لقرار عزل المسير ويتبع النهج الذي صار عليه المشرع الفرنسي، الذي اكتفى باتّخاذ قرار العزل من طرف الشركاء والمالكين لنصف الأنصبة على الأقل أو يسلك طريقة أخرى تتمثل في السماح للشركاء في التخفيف منها وذلك في النظام الأساسي.

¹ - قرار المحكمة العليا بتاريخ 23-02-2023، المجلة القضائية المحكمة العليا، العدد الثاني، ص29.

² - سميحة القيلوبي، المرجع السابق، ص505.

³ - عبد العالي باتاء، المرجع السابق، ص76.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

وإذا كان من الممكن أن يمثل المسير الأغلبية في الشركات ذ.م.م وذلك بامتلاكه قدراً من الأنصبة تجعل قرار العزل غير ممكن أو صعب المنال، فإنه ولإضفاء نوع من التوازن بين مصالح الشركة والشركاء، فقد مكن المشرع الشريك مهما كانت عدد أنصبة في الشركة أن يقدم طلباً إلى القضاء من أجل عزل المسير، غير أن هذا الطلب يبقى مشروطاً لقبوله بضرورة إثبات الطالب للسبب المسوغ للعزل وهذا ما سنتناوله في النقطة الموالية¹.

بقي أن نشير إلى أن قرار عزل المسير النظامي شريكاً أو غير شريكاً لا بد أن يستند إلى سبب مشروع أو صحيح تحت طائلة التعويض إذا كان غير كذلك ويعتبر من قبيل السبب الصحيح الموجب للعزل ارتكاب المسير لخطأ في التسيير أو تجاوز السلطات المخولة له بمقتضى الأنظمة أو فقدان ثقة الشركاء.

فالمسير هنا يجب أن يلتزم بالقيام بالأعمال التي لا تتنافى مع أغراض الشركة والتي يجب أن تكون من ضمن هذه الأغراض والتي يعددها عقد تأسيس الشركة لاسيما في الشركات التي تكون فيها المسؤولية محدودة².

لكن المشرع لم يحدّد من الجهة المخولة لتحديد هذا التعويض إن كان السبب غير مشروع فهل الأمر موكل إلى خبير معتمد وفي حالة يرفع الأمر إلى القضاء وأي قضاء مختص في تقدير هذا التعويض هل هو القضاء التجاري على اعتبار تجارية الشركة أو على اعتبار صفة المسير التاجر خاصة وإن قرار العزل يزيل صفة التاجر عن المسير أو يعود الاختصاص للقانون المدني على أساس أن القرار أتخذ من الشركاء غير التجار والمدير نزعت منه صفة التاجر نتيجة قرار العزل ومن الذي ينظر في مشروعية هذا القرار هل أستند إلى سبب مشروع أو غير ذلك³.

المطلب الثاني

العزل القضائي وآثار العزل

¹ - بن سالم جودي، "القواعد الخاصة لتعيين وعزل مسير ش.ذ.م.م"، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، الجزائر، جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد الثاني، المجلد السابع، 2023، ص198.

² - خالد الشاوي، شرح قانون الشركات التجارية العراقي، دراسة مقارنة، مطبعة الشعب، بغداد، العراق، ط1، 1968، ص24.

³ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص199.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

نصّت المادة 579 من القانون التجاريّ الجزائريّ على أنه يمكن عزل المسير من طرف القضاء لسبب قانوني بقولها "يجوز أيضا عزل المدير من طرف المحاكم لسبب قانوني بناءً على طلب كل شريك" وباستقراءنا لنصّ المادة يتضح لنا أنه وبالإضافة إلى العزل من طرف الشركاء بالأغلبية يمكن عزل المسير من طرف المحاكم وهذا ما سنتناوله في الفرع الأوّل من هذا المطلب، هذا من جهة ومن جهة ثانية فإنّ العزل لا بد وأن يكون له تبعات وآثار والتي تتمثل في التعويض أساسا إذا كان سبب العزل غير مشروع حسب ما ورد في نص المادة سالفة الذكر وهذا ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني من نفس المطلب.

الفرع الأوّل

العزل من طرف المحاكم

يجوز في الشركة ذات المسؤولية المحدودة كما سبقت الإشارة عليه أن يعزل وتنتهى مهامه كممثل للشركة إما عن طريق الجمعية العامة العادية أو الاستثنائية، كما يمكن أيضا اللجوء إلى القضاء من أجل القيام بإجراءات العزل وهو ما تعرضت إليه صراحة الفقرة الأخيرة من المادة 579 من القانون التجاري بشرط توافر السبب القانوني، الذي يخضع في تقديره لقاضي الموضوع¹.

فحينما يستعصي على الشركاء عزل المسير، لكونه يمثل الأغلبية داخل الشركة، كأن يُمثّل أنصبّة تفوق الرّبع فإنّ للشريك الحق في تقديم طلب إلى القضاء يرمي إلى عزل المسير، غير أن المشرع قيد هذا الطلب بضرورة توفر السبب القانوني، فمتى يكون السبب قانونيا ومُبرّرًا لعزل المسير؟.

الأصل أنّ تقدير الأسباب القانونية يرجع إلى السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع وهي تختلف باختلاف سبب الدّعى فالمشرع لم يحصرها في أسباب معينة وإنما ترك ذلك للمحكمة المختصة تفصل في كل حالة على حدى ومن المستقر عليه قانونا على أنّ قيام المدير بارتكاب خيانة الأمانة في حق الشركة يُعد سبباً مشروعاً يبرّر العزل، هذا ولقد أورد القضاء الفرنسيّ في هذا السياق على أن من بين الأسباب القانونية المقررة لعزل مسير شركة المسؤولية المحدودة ما يتعلق بالخلافات بين المسيرين في حالة تعددهم وكذا عدم مقدرة

¹- راجع الفقرة الأخيرة من المادة 579 من القانون التجاري.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

المسير على مواصلة مهامه بسبب العجز الناجم عن المرض وكذا سوء تسيره وفي تجاوزه لسلطانه¹.

ومن التصرفات التي تعتبر سبباً مُبرِّراً لعزل المدير، إخلال المسير بالتزاماته وعدم قيامه بالأعمال التي تعهد بها إلى الشركة، أو قيامه بأعمال لحسابه الخاص، أو أي ممارسات فاسدة أو احتيالية، تضرّ بالشركة ومصالح الشركاء فيها².

بل والأبعد من ذلك اعتبر أن من الأسباب المبررة لعزل المدير حتى ولو لم يرتكب أي خطأ في الإدارة كما في حالة عزل المديرين عند تعدّدهم بهدف الاقتصاد في نفقات الإدارة أو تلبية طلبات أحد البنوك لمنح أكثر ائتمان للشركة وتجدر الإشارة وبمفهوم المخالفة أنه إذا كان السبب غير قانوني يمكن للمسير أن يعود على الشركة بدعوى تعويض الضرر الذي لحق به³ أو قبول المسير إدارة شركة منافسة، مع ما يمثل ذلك من منافسة غير مشروعة تضر بمصلحة الشركة والشركاء⁴.

كما يُعدّ قيام المدير بمخالفة عقد الشركة أو أحكام القانون التجاري أو قيامه بارتكاب أخطاء أثناء قيامه بأعمال الإدارة أو عدم التبصر أو التقصير أو سوء التسيير من جانب المدير لعدم كفاءته من شأنه أن يلحق بالشركة خسائر فادحة ما يجعلها كلها أسباب مشروعة للعزل وقد تصدر من المدير أثناء إدارته للشركة بعض الاخلالات بواجبات الإدارة المنصوص عليها في القانون ولقد أشار إليها المشرع صراحة في الباب الثاني من الكتاب الخامس في الفصل الأول المعنون بالمخالفات المتعلقة بالشركات ذات المسؤولية المحدودة من المواد 800 إلى 804 قانون تجاري مثل عدم دعوة الجمعية العامة للانعقاد وعدم إعداد الميزانية السنوية وحساب الأرباح والخسائر وعدم إعداد تقرير سنوي عن نشاط الشركة ووضعها المالي تمهيداً لعرضها على الجمعية العامة وأيضاً عدم دعوة أعضاء الجمعية العامة للانعقاد وعدم تمكين أحد الشركاء من الإطلاع على دفاتر الحسابات⁵، تبقى للقضاء السلطة التقديرية الواسعة في

¹ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص200.

² - بلقاسمي سارة، داودي منصور، المرجع السابق، ص662.

³ - سالم جودي، المرجع السابق، ص200.

⁴ - عبد العالي باتنا، المرجع السابق، ص78.

⁵ - سالم جودي، المرجع السابق، ص201.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

تكيف ما إذا كان السبب قانونيا من عدمه وتقدير التعويض المناسب بحسب كل حالة على حدة¹.

الفرع الثاني

نطاق التعويض عن العزل

تنص المادة 579 من القانون التجاري الجزائري "... وإذا قرر العزل من دون سبب مشروع يكون موجبا لتعويض الضرر اللاحق" انطلاقا من نص المادة فإن العزل من دون سبب مشروع يستوجب التعويض للمسير وبالرجوع إلى القواعد العامة للتعويض²، ووفقا لما جاء في ق.م.ج المواد 182، 133، 124، الرجوع إلى نص المادة 131 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: "يقدّر القاضي مدى التعويض عن الضرر الذي لحق المصاب طبقا لأحكام المادتين 182 و 182 مكرر مع مراعاة الظروف الملابسة، فإن لم يتيسر له وقت الحكم أن يقدّر مدى التعويض بصفة نهائية فله أن يحتفظ للمتضرر بالحق في أن يطالب خلال مدة معينة بالنظر من جديد في التقدير".

وكذا نص المادة 182 من القانون المدني التي تنص على أنه «إذا لم يكن التعويض مقدرا في العقد أو في القانون، فالقاضي هو الذي يقدره ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب، بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعية لعدم الوفاء بالالتزام أو التأخر في الوفاء به ويعتبر الضرر نتيجة طبيعية إذا لم يكن في استطاعة الدائن أن يتوفاه ببذل جهد معقول»³.

فمن خلال ما سبق نستخلص أنّ سلطة تقدير التعويض المستحق لجبر الضرر تدخل في اختصاصات قاضي الموضوع⁴، بحيث يقوم بتقدير التعويض وفقا للمعيار الشخصي، أي أنه يجب على القاضي مراعاة الظروف الشخصية التي تتصل بحالة المتضرر الصحية والمالية والعائلية التي تدخل في تحديد مقدار الضرر الذي أصابه وذلك على شرط أن لا يزيد التعويض ولا يقل عن الضرر اللاحق به⁵.

¹ - عبد العالي باتا، المرجع السابق، ص78.

² - المادة 579 من القانون التجاري الجزائري.

³ - المادة 132 و 181 من القانون المدني الجزائري.

⁴ - المادة 182 من القانون المدني الجزائري.

⁵ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص139.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

فإن السلطة المعترف بها للقضاء بخصوص مسألة عزل المسيرين هي مراقبة الظروف التي حصل فيها العزل¹.

ويتمثل موضوع الضرر المستحق للتعويض في ما لحق المتضرر من خسارة وما فاتته من كسب، أي أنه يتوجب أن لا يزيد أو يقل التعويض عن مجموع ما لحق المتضرر خسارة وما فاتته من كسب².

ومن خلال ما سبق الإشارة إليه، تبقى للقضاء السلطة التقديرية الواسعة في تكيف ما إذا كان السبب مشروعاً من عدمه وتقدير التعويض المناسب بحسب كل حالة على حدة وبحسب بعض الفقه الفرنسي، فإن للشركاء الحق في التنصيص في النظام الأساسي على مقدار التعويض حالة اتخاذ قرار العزل بدون توفر السبب الصحيح وذلك تحت مراقبة القضاء الذي يملك السلطة الواسعة في تعديله أو التخفيف منه، يؤدي عزل المسير دون سبب مشروع في إمكانية مطالبة المسير المعزول بالتعويض عن الضرر الذي لحق به ويقع من حيث المبدأ على عاتق الشركة كشخص معنوي الالتزام بالتعويض إلا في حالة وجود أفعال شخصية صدرت من طرف الشركاء الذين قرروا العزل، في هذه الحالة يتحمل هؤلاء تعويض المسير.

وفي غياب مفهوم دقيق عن المقصود "بالسبب الشرعي" ذهب البعض من الفقه إلى أن السبب يكون مشروعاً ومبرراً لعزل المسير في ذلك الخطأ الذي يلحق ضرراً بمصلحة الشركة، يبلغ من الجسامة ما يرى معه الشركاء استحالة بقاء المسير مستمراً في إدارة وتسيير الشركة، هذا وللاخذ بالخطأ المبرر لعزل المسير، فقد وضع الفقه شرطاً ضرورياً يتمثل في: ارتباط الخطأ بأعمال الإدارة أي إتيان المسير للخطأ أثناء قيامه بإدارة وتسيير الشركة من ثم فإن الأخطاء الشخصية تستبعد من دائرة الأخطاء المبررة لعزل المسير.

وفي تحديد مفهوم ونطاق الأسباب المشروعة ذهب القضاء الفرنسي تحديد الحالات التي يمكن الوقوف عندها في تحديد مفهوم السبب الشرعي ونذكر منها: خرق القوانين الأساسية، أخطاء في التسيير، سوء التسيير بصفة عامة، وجود خلاف مع الشركاء يؤدي إلى المساس بمصلحة الشركة غير أنه لا يشكل حسب

¹ - لعموري عيبر، عزوزي جميلة ليلي، التدخل القضائي لضمان السير العادي للشركات التجارية في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق، قسم حقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 2021 — 67 ص.

² - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص 139.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

ما ذهب إليه القضاء ولا يصنف ضمن الأسباب الشرعية، نتائج الشركة السيئة التي لا تنسب للمدير ولكن بسبب أزمة اقتصادية يترتب عنها تعثر المؤسسة¹.

وترتيباً لما سبق، إذا ثبت عدم مشروعية عزل المدير أو كان قرار عزله من طرف الشركاء يشكل تعسفاً، الحق في التماس طلب إرجاعه إلى منصبه، إلا أنه في ظل القانونين الجديدين للشركات الجزائرية والفرنسية، فإنه يترتب عن العزل غير المشروع أو الذي أثبت المسير من خلاله انعدام السبب المشروع لعزله الحق في طلب التعويض عن الضرر الذي لحقه من جراء هذا القرار المشوب بالتعسف في حين أنه إذا كان العزل مشروعاً، فلا يستحق أي تعويض ما عدا إذا حدد النظام الأساسي تعويضاً يحصل عليه المسير في حالة عزله من مهامه لما كان قرار عزل المدير من طرف الجمعية العامة هو من قبيل القرارات التي ينتج عنها تعديل النظام الأساسي، فإنها تخضع لإجراءات الإيداع والنشر وذلك لكي تسري آثارها تجاه الأغيار².

وعلى ذكر التعويض عن العزل التعسفي فإنه لا يمكن الجمع بين تعويضين، التعويض عن التسريح التعسفي وعن الضرر وهو ما يعتبر مخالفة لنص المادة 04/73 من القانون 11/90 وهو ما يشكل مخالفة للقانون مما يُعَرِّض الحكم للنقض والإبطال وهذا وفقاً (لقرار المحكمة العليا بشأن ش.ذ.م.م المستوردة والموزعة لقطع السيارات) وذلك عند تسريح هته الأخيرة لمسؤول إمداد لوجستيكي لدى الشركة، بحيث طالب هذا الأخير بتعويض عن الضرر الذي لحق به وعن التسريح التعسفي³.

¹ B.Dondero, Droit des societees, Dalloz, 6 ed,ition, 2019, p.388.

² عبد العالي باتا، المرجع السابق، ص.ص78-79.

³ قرار المحكمة العليا، الصادرة بتاريخ 2015/09/03، رقم 987226، الموضوع: تسريح الأطراف: الطاعن: (م.ز.)/ المطعون ضده: (شركة ذ.م.م المستوردة والموزعة لقطع غيار السيارات).

خُلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل، تبين لنا أنّ عملية عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة تخضع لضوابط قانونية دقيقة تختلف باختلاف طريقة تعيينه سواء تمّ ذلك في القانون الأساسي أو بموجب عقد لاحق، كما أنّ المشرع أجاز للشركاء الحق في العزل مع إتاحة اللجوء إلى القضاء في حالات النزاع أو وجود عزل تعسفي وهو ما يُظهر الدور التقديرى للقاضي في حماية مصالح الأطراف، وتُعدّ آثار العزل خاصة ما يتعلق بالتعويض والمسؤولية من المسائل التي تُطرح بقوة في هذا السياق، أما في شركة ذات المسؤولية المحدودة فقد رُبط العزل بإجراءات شكلية وجوهرية خصوصاً من حيث الأغلبية المطلوبة والتعويضات في حال وجود تجاوز أو تعسف في استعمال الحق. وإذا كانت هذه الأحكام تنطبق على شركات الأشخاص، فإنّ الأمر يختلف في شركة المساهمة، بالنظر إلى خصوصية نظامها الإداري وهو ما سيكون محل دراسة في الفصل الثاني من هذا البحث من خلال التركيز على كيفية اكتساب صفة المسير وآثار عزله.

الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركة الأشخاص والشركة ذات المسؤولية المحدودة

الفصل الثاني

طرق اكتساب صفة مسيّر وإجراءات
العزل في شركة المساهمة

تمهيد:

يعدّ المسير في شركة المساهمة أحد أهم أجهزتها التنفيذية لما يضطلع به من دور محوريّ في تسيير شؤون الشركة وتحقيق أهدافها وقد أحاط المشرع هذه الصفة بجملة من القواعد القانونية والتنظيمية بدءًا من طرق اكتسابها وصولاً إلى حالات وانعكاسات انتهائها وخاصة عندما يتم عزل المسير من مهامه وتتجلى أهمية هذا الموضوع في كون صفة المسير لا تُمنح جزاءً بل تخضع لشروط تختلف باختلاف طبيعة نظام التسيير سواء في الشركة أحادية التسيير أو ثنائية التسيير، كما أن عزل المسير يثير إشكالات قانونية وعملية متعددة لاسيما عندما يكون مرتبطاً بعقد عمل أو يطالب بالتعويض وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا الفصل بالدراسة في مبحثه الأول طرق اكتساب صفة المسير في شركة المساهمة وفقاً للنظامين الأحادي والثنائي مع التطرق لحالات المساهم، التاجر والأجير، أما المبحث الثاني فسيتناول إجراءات عزل المسير من مهامه وكذا الآثار القانونية المترتبة عن هذا العزل من حيث التعويضات المقررة وتمييزه عن الاستقالة.

المبحث الأول

طرق اكتساب صفة مسير

تعد صفة المسير في شركة المساهمة من الصفات القانونية الأساسية التي تمنح لصاحبها سلطة تمثيل الشركة والتصرف باسمها وبالتالي تترتب عنها مسؤوليات قانونية وإدارية متنوعة ويختلف مسار اكتساب هذه الصفة باختلاف نمط التسيير المعتمد داخل الشركة، سواء أكان أحادياً أم ثنائياً كما يتغير تبعاً لطبيعة الشخص الذي يُسند إليه التسيير، سواء كان مساهماً، تاجراً أو أجيراً وانطلاقاً من هذه المعطيات، يتناول هذا المبحث طرق اكتساب صفة المسير في كل من نظام التسيير الأحادي ونظام التسيير الثنائي، مع التطرق إلى الشروط القانونية الواجب توافرها والعلاقة التعاقدية التي قد تربط المسير بالشركة.

المطلب الأول

طرق اكتساب صفة المسير في شركات المساهمة أحادية التسيير

تُعد صفة المسير من الصفات القانونية الأساسية في شركات المساهمة، لما تترتب عنها من صلاحيات ومسؤوليات تتصل بتسيير الشركة وتمثيلها أمام الغير وقد وضع المشرع الجزائري شروطاً دقيقة لاكتساب هذه الصفة، تختلف باختلاف المركز القانوني للشخص داخل الشركة فيمكن للمساهم أن يكتسب صفة المسير عن طريق انتخابه ضمن مجلس الإدارة، كما يمكن للأجير أن يجمع بين صفته كعامل وصفة المسير إذا استوفى شروطاً صارمة تحد من تضارب المصالح وتضمن استقلالية المهام وفي بعض الحالات، قد يُشترط على المسير اكتساب صفة التاجر، خاصة في إطار تشديد المسؤولية القانونية تجاه الشركة والغير¹.

الفرع الأول

اكتساب القائم بالإدارة صفة المساهم

يخول القانون التجاري الجزائري لمجلس الإدارة صلاحيات واسعة في إدارة شركة المساهمة حيث يُعد هذا المجلس المحرك الفعلي لتسيير الشركة ويمارس سلطاته باسم الشركة وفقاً للأغراض المحددة في النظام الأساسي،

¹ محمد باسماويل، النظام القانوني لإدارة شركة المساهمة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2014-2015، ص 12 .

تتوزع هذه السلطات بين تنفيذ قرارات الجمعية العامة، تحديد أهداف الشركة، استدعاء الجمعيات وتحديد جدول أعمالها، بالإضافة إلى منح التراخيص والضمانات¹ وتعيين أو عزل رئيس المجلس ومساعديه، كما يتولى المجلس الرقابة على العقود والاتفاقيات التي يُبرمها أحد القائمين بالإدارة والتي يجب أن تمر عبر الجمعية العامة ومندوبي الحسابات لتجنب تعارض المصالح من جانب آخر، لا يمكن لأي شخص طبيعي أو معنوي اكتساب صفة القائم بالإدارة في شركة المساهمة ما لم يكن مساهمًا فيها ويستند هذا الشرط إلى مبدأ ارتباط حق الإدارة بملكية جزء من رأس المال، يلزم القانون التجاري كل عضو في مجلس الإدارة بامتلاك أسهم تسمى "أسهم الضمان" والتي لا تقل عن 20% من رأس المال هذه الأسهم تكون اسمية وغير قابلة للتصرف خلال فترة العضوية لضمان الجدية في التسيير وتحمل الأعضاء المسؤولية الشخصية والتضامنية عن الأخطاء الإدارية، في حال فقد العضو هذه الأسهم أو لم يكتسبها خلال ثلاثة أشهر من تعيينه، يُعتبر مستقيلًا تلقائيًا نصت المادة 619 من ق.ت.ج على أن مجلس الإدارة يجب أن يكون مالكا لعدد من الأسهم يمثل على الأقل 20% من رأس المال².

بينما يُحدد القانون الأساسي للشركة العدد الأدنى للأسهم التي يجب أن يمتلكها كل عضو في المجلس يتم انتخاب أعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العامة التأسيسية أو العادية ويُعينون من بين الشركاء المؤسسين أو من قبل الجمعية العامة العادية، تحدد مدة عضويتهم التي لا تتجاوز ست سنوات³.

في هذا السياق، يمكن للمساهم أن يكتسب صفة المسير من خلال انتخابه ضمن مجلس الإدارة بشرط استيفاء باقي الشروط القانونية، مثل امتلاك الحد الأدنى من الأسهم وتحمل المسؤولية المدنية والجزائية كأى مسير فعلي في الشركة، يُنتخب رئيس مجلس الإدارة من بين أعضاء المجلس وبالتالي فإنه يكون مسيرًا بالضرورة، حيث يتمتع بكافة السلطات المخولة له بموجب القانون والقانون الأساسي والجمعية العامة، من ناحية أخرى، قد يكتسب المساهم صفة المسير في بعض الحالات العملية، حتى لو لم يُعين رسميًا، خاصة عندما يتجاوز دوره في الرقابة والتأثير إلى ممارسة فعلية لسلطة التسيير، مثل التوقيع على العقود

¹ - محمد باسماويل، المرجع السابق، ص7.

² - المادة 619 من القانون التجاري الجزائري.

³ - محمد باسماويل، المرجع السابق، ص11.

أو إدارة العلاقة مع الغير في هذه الحالة، يُعتبر المساهم “مسيرًا فعليًا” ويخضع لنفس النظام القانوني والمسؤوليات المترتبة على المسير الرسمي¹.

الفرع الثاني

اكتساب القائم بالإدارة صفة التاجر

يُعد اكتساب صفة التاجر من الشروط الجوهرية التي أقرّها المشرع الجزائري في حق القائمين على إدارة شركات المساهمة، سواء في نظام التسيير الأحادي أو الثنائي، إذ يشترط أن يتمتع رئيس مجلس الإدارة أو المدير العام في النمط الأحادي وأعضاء مجلس الإدارة أو مجلس الرقابة في النمط الثنائي، بصفة التاجر².

وقد أكد المشرع هذا الشرط في المادة 3 من الأمر رقم 96-07 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-22 المتعلق بالسجل التجاري، حيث اشترط ضرورة اكتساب صفة التاجر بالنسبة للقائمين بالإدارة في شركات المساهمة أحادية التسيير، إلى جانب أعضاء مجالس الرقابة في شركات المساهمة ذات النمط الثنائي، ويهدف هذا الشرط إلى تشديد المسؤولية القانونية بالنظر إلى موقعهم داخل الشركة، وضمان حماية مصالح الشخص المعنوي اتجاه الغير³.

وكتسب صفة التاجر طبقًا للمادة الأولى من القانون التجاري الجزائري، التي تنص على أن: «يعد تاجرًا كل من يباشر عملاً تجاريًا، ويتخذ مهنة معتادة له، ما لم يقض القانون بخلاف ذلك» وعليه، فإن القائم بالإدارة لا يكتسب هذه الصفة بمجرد تعيينه، بل من خلال ممارسته الفعلية للأعمال التجارية بصفة منتظمة واحترافية، إضافة إلى تسجيله في السجل التجاري ومسكه للدفاتر التجارية⁴.

¹ - عرسلان بلال، المرجع السابق، ص176.

² - بوقراص محمد، العيشاوي وسيم، الإطار القانوني لنشاط شركة المساهمة في التشريع الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات لنيل شهادة الماستر في العلوم القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، تخصص قانون الأعمال، جامعة محمد البشير الإبراهيمي – برج بوعرييج، 2022-2023، ص11.

³ - المادة 3 من الأمر رقم 96-07 المعدل والمتمم للقانون رقم 90-22، المؤرخ في 18 أغسطس سنة 1998 المتعلق بالسجل التجاري.

⁴ - زحراح محمد، محاضرات في القانون التجاري: التاجر، الأعمال التجارية، المحل التجاري، مطبوعة بيداغوجية، معهد الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق، المركز الجامعي آفلو، 2022-2023، ص31.

ولا يترتب على هذا الشرط آثار تنظيمية فحسب، بل أيضاً آثار قانونية في مقدمتها خضوع المسير لأحكام الإفلاس والتسوية القضائية في حال عجز الشركة عن الوفاء بالتزاماتها، ممّا يزيد من مسؤوليته تجاه الشركاء والدائنين والغير¹.

الفرع الثالث

اكتساب القائم بالإدارة صفة الأجير

يجيز القانون التجاري الجزائري، بموجب المادة 615، الجمع بين صفة الأجير وصفة المسير في شركة المساهمة، لكنه يُخضع هذا الجمع لشروط دقيقة تهدف إلى تنظيم العلاقة وتفاذي تضارب المصالح يشترط القانون أن يكون عقد العمل سابقاً لسنة واحدة على الأقل من تاريخ تعيين الشخص كقائم بالإدارة². وأن يكون هذا العقد مطابقاً لوظيفة فعلية داخل الشركة ويهدف هذا الشرط إلى ضمان أن يكون تعيين الأجير كمسير نابعاً من كفاءته ومساهمته العملية السابقة في الشركة، لا من موقعه الجديد ويترتب على مخالفة هذه الشروط بطلان التعيين، دون أن يمتد هذا البطلان إلى إلغاء مداوالات مجلس الإدارة التي شارك فيها المسير المعين بشكل غير قانوني.

ومن جهة أخرى، يُعتبر الجمع بين صفة الأجير وصفة المسير من الوضعيات القانونية المثالية التي يسعى العديد من المديرين إلى تحقيقها، نظراً لما توفره من مزايا معنوية ومادية مهمة فمن جهة تمنح هذه الوضعية لصاحبها حماية قانونية أوسع ضمن إطار قانون العمل، حيث يستفيد من الضمانات المرتبطة بعلاقة التبعية، كاستقرار المهني والحماية من العزل التعسفي وهو ما يُعد من أبرز التهديدات التي تواجه أعضاء مجلس الإدارة ومن جهة أخرى، تتيح له التمتع بالامتيازات المرتبطة بوظيفة المسير وعلى رأسها المشاركة في اتخاذ القرار داخل الشركة، مما يساهم في تطوير مهاراته المهنية وتعزيز مكانته داخل المؤسسة كما يستفيد المدير الأجير من مزايا مادية تتمثل في تقاضي أجرين منفصلين عن كل وظيفة، ما يجعله في وضعية مالية أكثر استقراراً إلا أن هذه الوضعية تخضع لشروط دقيقة وضعها المشرع الجزائري، حيث يشترط أن يكون عقد العمل سابقاً لتعيين المعني في الهيئة الإدارية، وأن تُمارس المهام الواردة فيه بشكل فعلي ومستقل عن مهام التسيير وفي حال مخالفة هذه الشروط، يُعتبر لتعيين كعضو مجلس إدارة باطلاً، دون أن يؤثر ذلك

¹- بو قراض محمد، العيشاوي وسيم، المرجع السابق، ص11.

²- المادة 615 من القانون التجاري الجزائري.

على صحة المداولات التي شارك فيها، شريطة أن لا يكون هناك سبب قانوني يؤدي إلى بطلان عقد العمل نفسه¹.

تعتبر أحكام المادة 615 من القانون التجاري الجزائري من القواعد الأمرة التي أوردها المشرع في سياق تنظيم سير شركة المساهمة، فقد رتبت على تخلف شروط الجمع بطلان التعيين في منصب المدير، لكن لم ترتب على هذا البطلان إلغاء المداولات التي ساهم فيها المدير المعين بصورة مخالفة للقواعد القانونية².

المطلب الثاني

اكتساب صفة المسير في شركة المساهمة ذات النمط الثنائي

1- مزوار فتحي، "مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري وقانون العمل عندما يكون عاملا أجيرا فيها"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، المجلد السابع، العدد الثاني، 2023، ص1941.

2- بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة وهران، 2011 - 2012، ص62.

بإمكان شركة المساهمة أن تعتمد أسلوب مغاير في إدارة الشركة يختلف عن أسلوب الإدارة المتعارف عليه والمتمثل في مجلس الإدارة، حيث يمكنها استبداله بما يسمى بمجلس المديرين وذلك في سبيل وضع نهاية لالتباسات النظام التقليدي عن طريق التفرقة الكلية بين وظائف الإدارة ووظائف المراقبة. وقد حذا المشرع الجزائري في هذا الصدد حذو المشرع الفرنسي وسمح لشركات المساهمة أن تتبع مثل هذا الأسلوب في إدارتها وهذا بموجب المرسوم التشريعي 08-93 المعدل للقانون التجاري الجزائري ويهدف هذا النمط من التسيير إلى الفصل بين إدارة الشركة والمراقبة حيث يتولى مجلس المديرين إدارة الشركة،¹ ومن خلال ذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى شروط اكتساب صفة مسير في الفرع الأول وفي الفرع الثاني حالة ارتباط عضو مجلس المديرين بعقد عمل.

الفرع الأول

شروط اكتساب صفة مسير

يشترط لاكتساب صفة المسير في شركة المساهمة ذات مجلس المديرين مجموعة من الشروط الخاصة، إلا أن هناك شروط عامة لتعيين واكتساب صفة المسير في الشركات التجارية مهما كان نوعها بما فيه شركة المساهمة بحيث يشترط فيها:

- **الأهلية المدنية:** نظم المشرع الأهلية القانونية بنصوص محددة وعلى رأسها القانون المدني فيما يخص المعاملات مهما كانت طبيعتها مدنية أو تجارية²، حيث إن شخصية مسير الشركة التجارية محل اعتبار حتى وإن كانت مسؤوليته بقدر ما قدم من حصة أو سهم في رأسمال الشركة، وهذا ما أقره المشرع في نصوص صريحة ولذا يجب توفر الأهلية القانونية المنظمة بموجب القانون المدني وهي بلوغ المسير سن 19 سنة كاملة والتمتع بالقوى العقلية وعدم الحجر عليه، وهذا حسب نص المادة 40 من القانون المدني، فلا يكفي بلوغ سن الرشد لوحده، بل يجب أن يكون الراشد أهليته خالية من العوارض كالجنون والصغر فيعدم إدراكه،

¹ حمزة منى، جلولي عبد الكريم، إدارة شركة مساهمة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في الحقوق تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة محمد البشير الإبراهيمي بـرج بوعريـريـج، 2021-2022، ص32.
² بوطيش وهيبة، "الأهلية القانونية في التشريع الجزائري"، دفاتر السياسة والقانون، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، المجلد 14، العدد الثالث، 2022، ص153.

أو السفه والعته فينقص تدبيره، أو عاهة جسمانية تحول دون التعبير عن إرادة الشركة¹.

- وأيضا الأهلية التجارية: فهي شرط ضروري في الشخص التاجر لأنها عنصر هام في بناء إرادة الشخص الحرة حيث تجعله يعبر عن إرادته وفق ما يرتب عليه القانون من أثر².

فيعد عقد شركة تجارية من عقود التصرف الدائرة بين النفع والضرر، يرتب جملة من الالتزامات ويقر مجموعة من الحقوق سواء فيما بين الشركاء أو اتجاه الغير، وإن من أبرز خصوصيات هذا العقد إنشاؤه لشخص معنوي، هذا الأخير لا بد أن يكون هناك من يملك التعبير عن التصرف القانوني حتى تكون الشركة في حالة نشاط مالي اقتصادي وتُعبّر عن دورها في الحياة الاقتصادية³ بل لقد أعطى المشرع الجزائري سواء بشكل ضمني أو صريح صفة التاجر لمسير شركة المسؤولية المحدودة سواء كان شريكا أو أجنبيا، من غير الشركاء أو أجنبي الجنسية وكذا أعضاء مجلس الإدارة ومجلس المراقبة في شركات المساهمة وعليه يجب توفر على الأقل الأهلية التجارية المحددة بموجب نص المادة 5 من القانون التجاري والمشرطة أساسا بلوغ سن الثامنة عشرة كاملة، مع إذن من الوالد أو الأم أو على قرار من مجلس العائلة مصادق عليه من المحكمة إذا كان والده متوفى أو غائب أو سقطت عنه سلطته الأبوية أو استحاله عليه مباشرتها في حالة انعدام الأب والأم⁴.

وأیضا جنسية المسير في شركات الأشخاص المبنية على أساس الاعتبار الشخصي والتمتع بصفة التاجر لكل الشركاء وحتى الخارج عن العقد الذي بمجرد انضمامه للشركة يكتسب هذه الصفة لكن الأمر مغاير في شركة الأموال والشركات المختلطة، حيث المسؤولية المحدودة وعدم حمل الشريك صفة التاجر، لكن الأمر يختلف بالنسبة للمسير حيث اتضحت الرؤية، فبمجرد أن تكون عضوا في التسيير تعطى لك صفة التاجر سواء أكنت أجنبيا عن جنسية الشركاء أو وطنيا شريكا أو غير شريك وهذا لإعتبارات رآها المشرع ويكون

¹ - المادة 40، من القانون المدني الجزائري.

² - بن سالم أحمد عبد الرحمان، بن سعدة حدة، "الأهلية التجارية للأشخاص الطبيعية في التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، العدد الأول، جامعة الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2025، ص135.

³ - رضا عبيدي، ندى شاوش، المسؤولية القانونية لمسيري شركات المساهمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر قانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2020 — 2021، ص02.

⁴ - راجع المادة 05 من القانون التجاري الجزائري.

للأشخاص الأجانب الأعضاء في مجالس الإدارة والرقابة في الشركات التجارية والأعضاء في أجهزة التسيير والإدارة صفة التاجر بعنوان الشخصية المعنوية¹.

كما يجب عدم وجود المسير في حالة تناف، ما يهمننا في هذا المقام وتطبيقا لنص المادة 9 من قانون رقم: 08-04 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية المعدل والمتمم، هو حظر المشرع لبعض الوظائف أو المهن المنظمة بقوانين خاصة تنص صراحة على حالة تناف، التي لا تسمح بالجمع بين مهام المعينين فيها طبقا للقانون الخاص ومهام تولي إدارة الشركات التجارية².

ولقد نص المشرع الجزائري صراحة على منع الأشخاص من ممارسة التجارة أو التسجيل في السجل التجاري ممن سبقت إدانتهم بجرائم التفليس - الرشوة - الاتجار بالمخدرات - التقليد - حركة رؤوس الأموال من وإلى الخارج، وتتراوح عقوبة هذه الجرائم بين العقوبات المقررة للجنح والجنايات كما يمكن أيضا إدراج شرط الخبرة والكفاءة بالرغم أن المشرع الجزائري لم يشر إليه في الباب المخصص للشركات التجارية³.

إن تعيين أعضاء آخرين يمثلون الشركة بجانب رئيس مجلس المديرين يحد من استئناده بسلطات أوسع من تلك التي يتمتع بها العضو أو الأعضاء الذين يخولهم القانون الأساسي هذه الصلاحية بل يكونون متساوون في هذه المهمة وهي تمثيل الشركة في مواجهة المساهمين والغير على حد سواء. ووفقا لما نصت عليه المادة 653 من القانون التجاري الجزائري، إن مهمة رئيس مجلس المديرين لا تمنح لصاحبها سلطة إدارة أوسع من تلك التي منحت للأعضاء الآخرين في مجلس المديرين⁴.

واستنادا على ذلك فإنه يستلزم لصحة العضوية في مجلس المديرين في شركة المساهمة توفر شروط معينة خاصة هي: استقلالية عضو مجلس المديرين

تشمل استقلالية عضو مجلس المديرين عدة عناصر تضمنها القانون من بينها:

— عدم اشتراط صفة المساهم

¹ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص42.

² - المادة 09 من القانون رقم 08-04، المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 الموافق 14 أوت سنة 2004، يتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية.

³ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص42-46.

⁴ - المادة 653 من القانون التجاري الجزائري.

لم يستلزم المشرع صفة المساهم في عضو مجلس المديرين، ولكنه في الوقت نفسه لم يستبعد إمكانية ذلك، مما قد يخلق خطر الوقوع في المساوئ نفسها لمواجهة لمجلس الإدارة خصوصا أن مجلس المراقبة هو المختص بتعيين أعضاء مجلس المديرين¹.

وعلى عكس عضو مجلس المديرين فقد اشترط المشرع في عضو مجلس الإدارة أن يكون مساهما في الشركة بل ويجب أن يكون مالكا لعدد معين من الأسهم وهذه الأسهم تسمى بأسهم الضمان².

— أعضاء مجلس المديرين غير ملزمين بملكية أسهم الضمان لتغطية التعويضات المترتبة عن أخطائهم لأن كفاءتهم هي أكبر وأقوى من أي ضمان، غير أن هذا الاستغناء عن صفة المساهم ليس من النظام العام كما سلف ذكره، ومن ثمة جاز الاتفاق في إطار القانون الأساسي أن يكون أعضاء مجلس المديرين من المساهمين أو أن يكونوا من المالكين لعدد من الأسهم التي تقدم كضمان لإدارتهم وتغطي الأضرار التي تنجم عن سوء إدارتهم و أخطائهم في التسيير³.

تفرغ أعضاء مجلس المديرين وهنا يحضر عليهم الجمع بين بعض الوظائف رغبة في الإدارة لضمان استقلاليتهم في أداء المهام المنوطة به وتفرغهم، وذلك على الشكل التالي:

— عدم إمكانية الجمع بين صفتي القائم بالإدارة والقائم بالمراقبة، فأعضاء مجلس المديرين لا يمكن لأي منهم أن ينتموا في نفس الوقت إلى مجلس المراقبة وكما هو الحال أيضا بالنسبة لمندوبي الحسابات الذي لا يمكنهم أثناء وكالتهم القيام بأعمال التسيير بصفة مباشرة أو بواسطة الاشتراك أو إحلال محل المسيرين⁴.

— الجمع بين عضوية مجلس المديرين وبين عقد العمل، وبالرغم من أن المشرع لم ينص صراحة ضمن المادة (645) (ق - ت - ج) على أنه يجوز الجمع بين صفتي عضو مجلس المديرين وبين صفته كعامل في آن واحد، إلا أن

1- شداد خالد ياسين، النظام الحديث في إدارة وتسيير شركة المساهمة، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة زيان عاشور- الجلفة، الجزائر، 2019 — 2020، ص49.

2- بن عودة ليلي، المرجع السابق، ص24.

3- شداد خالد ياسين، المرجع السابق، ص49.

4- بن عودة ليلي، المرجع السابق، ص30.

هذا يستنتج ضمناً منها وقد اعتبر المشرع أن سلطة العزل من منصب عضو مجلس المديرين لا يمتد أثره إلى عقد العمل الذي يربطه بالشركة، لكن يبقى التساؤل حول نية المشرع عند استعماله لمصطلح يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي¹.

كما تم تحديد عدد المناصب التي يجوز للعضو في هيئة الإدارة أن يجمع بينهما، فلا نجد نفس القواعد بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة ولأعضاء مجلس مديرين، فقد منع المشرع الجزائي بالنسبة للأشخاص الطبيعيين بأن يكونوا أعضاء في نفس الوقت في أكثر من خمسة مجالس إدارة شركات مساهمة يوجد مقرها بالجزائر².

غير أنه يصبح من غير المعقول في شركة المساهمة المسيرة بنمط حديث، وعليه فمن الإمكان القول بتعدد مناصبه داخل مجالس إدارة شركات مساهمة أخرى، نظراً لغياب الاعتبار الشخصي من الناحية النظرية لإدارة الشؤون الاقتصادية للشركة.

أما عن أعضاء مجلس المديرين لاسيما متى لم يكونوا من المساهمين فإن جهدهم في إدارة شركة واحدة يستثنيهم عن خدمة مجلس المديرين داخل شركة مساهمة أخرى، ونظراً لخطورة هذه المسألة كان على المشرع أن يتدخل قصد سد هذا الفراغ القانوني للحيلولة دون أي تعسف بالاعتماد على القواعد العامة التي تقضي أنه متى توافرت الإباحة جاز لعضو مجلس المديرين أن يحتل من المناصب ما يشاء³.

— صفة عضو مجلس المديرين

يفرض المشرع أن يكون أعضاء مجلس المديرين أشخاصاً طبيعيين وذلك تحت طائلة بطلان التعيين⁴، هذا على غرار رئيس مجلس الإدارة وبخلاف ما ذهب إليه المشرع بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة وكذلك بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة، والغرض من ذلك هو استبعاد الاعتبار المالي في إدارة شركة المساهمة.

¹ - حمزة منى، جلولي عبد الكريم، المرجع السابق، ص35.

² - بن عودة ليلي، المرجع السابق، ص27.

³ - حمزة منى، جلولي عبد الكريم، المرجع السابق، ص35-36.

⁴ - بن عودة ليلي، المرجع السابق، ص23.

تبني المشرع لهذا الموقف يثبت أن الصفة الشخصية لعضو مجلس المديرين هي محل اعتبار، إذ يتم اختياره لشخصه ولكفاءته وخبرته أي ضرورة لوجود تلازم بين شخصه والصفات التي اختير من أجلها، على خلاف الشخص المعنوي وممثله الدائم، فالشخص المعنوي يجوز له تغيير ممثله كلما أراد ذلك وفي ذلك سبب كاف لعدم استقرار الإدارة¹.

الفرع الثاني

حالة ارتباط عضو مجلس مديرين بعقد عمل

بالرجوع إلى التشريع الجزائري، فإنه لم ينظم مسألة الجمع بين صفة الأجير والمدير إلا في شركة المساهمة، وأغفل تنظيم هذه المسألة في الشركات الأخرى، بذلك يتطلع كل عامل في الشركة إلى أن يعين كعضو في مجلس المديرين وهذا طموح مشروع لما يتمتع به عضو المجلس من امتيازات إدارية عن طريق مشاركته في اتخاذ القرارات التي تسير على أساسها الشركة والقرارات التي تتحكم في نشاطها واستثماراتها وإضافة إلى تلك الامتيازات الإدارية، هناك امتيازات مالية أكثر تأثيراً من الأولى وهي عائدات مالية يحصل عليها عضو المجلس تضاف على أجره الناجم عن عقد عمله وبالتالي فإن الجمع بين الوظائف يحقق كذلك الجمع بين الأجر.

ومن جهة أخرى، غالباً ما يكون الجمع بين عضوية المجلس وعقد العمل مجدياً وفي بعض الحالات لازماً ولاسيما في شركات المساهمة من طبيعة المؤسسات المتوسطة والمؤسسات الصغيرة أين يكون تعيين العامل كعضو في أحد المجالس أولى من تعيين شخص أجنبي عن الشركة، وهذا ما سبق ذكره². ولا يجوز للقائم بالإدارة أن يقبل من شركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها³.

كما أن الجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس سيمكن العامل من الحفاظ على الامتيازات الناجمة عن عقد عمله من تغطية اجتماعية والمحافظة على أجره في حالة عزله من المجلس والذي يعد عزلاً حراً، أي يمكن عزله من المجلس وفقدان عضويته في أي وقت، ومن دون الحاجة لإثبات سبب قانوني للعزل وحتى لو لم يرتكب أي خطأ وهو ما يعرف بالعزل في أي وقت Principe de

¹ - شداد خالد ياسين، المرجع السابق، ص 52.

¹ - وقرور سعيد، محمد بن أحمد، "القانونية للجمع بين عقد العمل وعضوية مجالس شركة المساهمة في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران.

² - العدد الثاني، الجزائر، 2022، ص 45.

³ - بن عودة ليلي، المرجع السابق، ص 6.

révocation ad nutum وذلك بخلاف عقد العمل الذي لا يمكن إنجائه إلا للأسباب التي يقررها القانون تحت طائلة عدم قانونية إنهاء علاقة العمل وبالنتيجة تعويض العامل عن الإنهاء غير القانوني لعلاقة العمل وهو ما يعرف "بالتسريح التعسفي"، وامتيازات اجتماعية أخرى على خلاف عضو المجلس الذي ليس عاملاً والذي يتحمل كامل المسؤولية ومجلس مديرين يتولى الإدارة العامة¹.

إذا رجعنا إلى أحكام القانون التجاري فيعد أعضاء مجلس مديرين وكلاء اجتماعيين لكن المادة 2 من المرسوم 90-290 أضفت عليهم صفة المسير الأجير الرئيسي²، لأنهم يتمتعون بسلطات مماثلة في التسيير ويمكن تحديد لكل واحد منهم الأهداف والنتائج التي يجب تحقيقها، فهم يرتبطون بعقود عمل ويستفيدون هكذا من أحكام المرسوم 90-290 والحماية المقررة للعمال بمقتضى قانون العمل 90—11 المتعلق بعلاقات العمل³.

وقد نص القانون التجاري على أنه في حالة ارتباط المعني بالأمر (عضو مجلس المديرين) بعقد عمل فإن تجرده من عضويته بمجلس المديرين لا يترتب عنه فسخ عقد العمل وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل، بالرغم من أن المشرع لم ينص صراحة على أنه يجوز الجمع بين صفتي عضو مجلس المديرين وبين صفته كعامل في آن واحد إلا أن هذا يستنتج ضمناً من نص المادة 645 من القانون التجاري وقد اعتبر المشرع أن سلطة العزل من منصب عضو مجلس المديرين لا يمتد أثره إلى عقد العمل الذي يربطه بالشركة، لكن يبقى التساؤل حول نية المشرع عند استعماله المصطلح "يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي"⁴.

نتيجة لما تقدم يمكن القول أن المشرع قد تفادى كما هائلاً من الإشكالات المتعلقة بالشروط الضرورية لصحة الجمع بين عضوية مجلس المديرين وعقد العمل خاصة ما تعلق منها بصحة هذا العقد الأخير واستقلالتيته وجديته وضرورة توفر شرط التبعية كما هو الحال بالنسبة لعضو مجلس الإدارة ما

¹ - بوقرور سعيد، المرجع السابق، ص 46، 47.

² - المادة 2 من المرسوم 90 - 290، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات.

³ - رزوق رابح، "النظام القانوني للإطارات المسيرة في التشريع الجزائري في إطار المرسوم التنفيذي 90-290"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، مخبر القانون والتنمية المحلية، جامعة أحمد دراية أدرار، العدد الثالث، الجزائر، 2020، ص 482.

⁴ - المادة 645 من القانون التجاري الجزائري.

يثبت هذا الطرح أيضا أن المشرع لم يتدخل بنص صريح خاص ينظم الشروط التي استلزمها في عقد العمل لإمكانية الجمع كما هو الحال بالنسبة لنص المادة 615 من القانون التجاري الجزائي والخاصة بأعضاء مجلس الإدارة لأنه لا يمكن إغفال أن مجلس المديرين مُتميِّزٌ عن مجلس الإدارة، ذلك أنه هيئة إدارة دائمة وبالتالي تستدعي تفرغا أكبر وحضورا شبه دائم لضمان السير الحسن للشركة وتحقيق المشروع الاقتصادي وبأحسن النتائج¹.

المبحث الثاني

إجراءات عزل المسير في شركة المساهمة

يعتبر عزل المسير في شركة المساهمة أحد أهم مظاهر الرقابة التي تمارسها الجمعية العامة أو مجلس المراقبة لضمان السير الحسن لأعمال الشركة، غير أن هذا العزل يثير عدّة إشكاليات سواء من حيث الإجراءات المتبعة وفق طبيعة نظام التسيير أو من حيث الآثار القانونية التي قد تترتب عنه، خاصة في حالة العزل التعسفي، ما يفرض ضرورة تمييزه بدقة عن الاستقالة باعتبارها تصرفا إراديا من طرف المسير.

المطلب الأول

كيفية عزل المسير

¹ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص 50 - 51.

إن تنظيم طرق عزل المسير في شركة المساهمة يتباين تبعاً للنظام الذي تتبناه الشركة، سواء كان نظام التسيير الأحادي أو الثنائي ويعد فهم هذه الطرق ضرورياً لضمان احترام حقوق المسير ومصلحة الشركة في آن واحد.

الفرع الأول

عزل المسير في شركة المساهمة ذات نظام التسيير الأحادي

في إطار نظام التسيير الأحادي الذي يعتمد على مجلس الإدارة، يتم تنظيم عزل المسير وفق إجراءات خاصة تهدف إلى ضمان استمرارية الإدارة وحماية مصالح المساهمين، حيث تتولى الجمعية العامة العادية للمساهمين مهمة تعيين وعزل أعضاء المجلس، وفقاً لما نصت عليه المادة 613 الفقرة الثانية من القانون التجاري الجزائري¹.

والقانون يعتبر أعضاء مجلس الإدارة وكلاء عن الشركة مما يترتب عليه جواز عزلهم في أي وقت بدون إبداء أسباب بمعرفة الجمعية العامة للمساهمين وبدون تفرقة بين الرئيس وأعضاء مجلس الإدارة، ولعضو مجلس الإدارة أن يستقيل بشرط أن يكون في وقت مناسب وإلا التزم قبل الشركة بالتعويض².

أما بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة، فإنه يجوز لمجلس الإدارة أن يعزله في أي وقت، كما يمكن عزله باعتباره قائماً بالإدارة من قبل المساهمين في إطار الجمعية العامة العادية كما أعطى القانون لرئيس مجلس الإدارة حق اقتراح عزلهما على المجلس في أي وقت ويشترط المشرع الجزائري، بالنسبة لعضو مجلس الإدارة الذي تربطه علاقة عمل بالشركة، أن يكون عقد العمل سابقاً بسنة واحدة على الأقل من تاريخ تعيينه وإلا تعرض التعيين للبطلان وهو ما أكدته في أحكام تنظيم الجمع بين وظيفة المسير وصفة الأجير في شركة المساهمة المعتمدة على النظام التقليدي، كما أن العزل من عضوية مجلس الإدارة لا يؤدي إلى فسخ عقد العمل، بل تظل العلاقة العمالية قائمة وفق القواعد العامة لعقد العمل³ وهذا ما أشارت إليه المادة 615 من ق.تجاري.

الفرع الثاني

عزل المسير في شركة المساهمة ذات نظام التسيير الثنائي

¹ - المادة 613 من القانون التجاري.

² - إبراهيم سيد أحمد، العقود والشركات التجارية فقهاً وقضاً، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ط1، 01، 1999، ص183.

³ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص64.

في النظام الثنائي، الذي يجمع بين مجلس المديرين ومجلس المراقبة، فإن إجراءات العزل تتميز بطابع مزدوج يعكس الرقابة والفصل بين سلطات التسيير والرقابة داخل الشركة إن تسيير الشركة يتم بواسطة مجلس المديرين تحت رقابة مجلس المراقبة، حيث يتولى مجلس المراقبة تعيين أعضاء مجلس المديرين، في حين يتم عزلهم من طرف الجمعية العامة العادية بناءً على اقتراح من مجلس المراقبة¹.

وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 645 الفقرة الأولى من القانون التجاري الجزائري فيما يخص عزل أعضاء مجلس المديرين، يجوز للجمعية العامة بناءً على اقتراح من مجلس المراقبة عزل أعضاء مجلس المديرين (المادة 1/645 من القانون التجاري الجزائري)².

كذلك يجوز للجمعية العامة في أي وقت عزل مجلس الإدارة أو أحد أعضائه، ولو لم يكن ذلك وارداً في جدول الاجتماع وفي هذه الحالة يجب أن يكون التصويت سرياً.

وتكون القرارات الصادرة من الجمعية العامة المكونة تكويناً صحيحاً والمنعقدة طبقاً للقانون ونظام الشركة ملزمة لجميع المساهمين سواء كانوا حاضرين الاجتماع الذي صدرت فيه هذه القرارات أو غائبين أو مخالفين³.

وإذا كان أحد أعضاء مجلس المديرين المعنيين بالعزل مرتبطاً من جهة أخرى بعقد عمل مع الشركة، فإنه يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب مماثل، كما أن المشرع حسب نفس المادة، لم يشترط أسبقية عقد العمل بالنسبة لعضو مجلس المديرين، بحيث لا يعتد بما إذا كان عقد العمل سابقاً أو لاحقاً للتعيين وعند عزل عضو مجلس المديرين المرتبط بعقد عمل مع الشركة، فإن هذا العزل لا يترتب عليه فسخ عقد العمل، بل يتم إعادة إدماجه في منصبه الأصلي أو في منصب عمل مماثل، تطبيقاً لما نصت عليه المادة 645 الفقرة الثانية من القانون التجاري الجزائري⁴.

¹ - محمود سمير الشرقاوي، الشركات التجارية في القانون المصري، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، مصر 1986، ص 204.

² - المادة 654 من القانون التجاري الجزائري.

³ - محمود سمير الشرقاوي، المرجع السابق، ص 204.

⁴ - طهير حميد، المسؤولية المدنية لمسير شركات المساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في قانون الأعمال، جامعة الدكتور الطاهر مولاي، سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، 2019-2020، ص 17.

كما أن المبدأ الذي يميز أعضاء مجلس الإدارة ومجلس المراقبة في شركة المساهمة هو أنهم قابلين للعزل في أي وقت من طرف الجمعية العامة العادية سواء في التشريع الجزائري، أو في التشريع الفرنسي. وهذا المبدأ يكمن أساسه في النظرية التعاقدية التي بمقتضاها يمكن للموكل أن يعزل وكيله في أي وقت، ومعنى هذه العبارة أن المعنى بالأمر يمكن عزله في أي وقت، بدون سابق إنذار وبدون تبرير العزل وبدون تعويض، ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذا المبدأ بدأ ينحصر نوعاً ما مع ظهور النظرية اللائحية فتعرض لعدة انتقادات، إلا أنه مازال معمولاً به لحد الآن.

وهذا المبدأ أي مبدأ العزل في أي وقت هو عزل مطلق ومن النظام العام ومعنى ذلك أنه يتم دون أن تكون هناك ضرورة لذكر سبب معين أو إشعار أو تعويض والعزل في أي وقت لا يشترط التنبيه أو الإخطار أي إمكانية عزل العضو المعني دون إعلامه.

كما أنه عزل تقديري لا يحتاج إلى تعويض، فيتميز العزل في أي وقت بالطابع التقديري، أي إنه لا يخضع إلا لإرادة الشركاء في إطار الجمعيات العامة¹.

المطلب الثاني

آثار عزل المسير

إن عزل المسير لا يمر دون آثار قانونية، إذ قد يرتب في بعض الحالات حقاً في التعويض عند التعسف، كما يثير ضرورة التمييز بين العزل بوصفه قراراً مفروضاً وبين الاستقالة باعتبارها تصرفاً إرادياً صادراً من المسير وهذا ما سنراه في هذا المطلب.

الفرع الأول

التعويضات المترتبة على عزل المسير

كما سبق وأشرنا أنه يمكن عزل أعضاء مجلس المديرين من طرف الجمعية العامة بناءً على اقتراح من مجلس المراقبة ويحق للجمعية العامة

¹ - دحو مختار، القرارات الجماعية العادية في شركة المساهمة: دراسة مقارنة، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2017، ص260.

أيضا أن تمارس سلطة عزل أي عضو وفي أي وقت شريطة أن يكون هناك مبرر شرعي¹.

وإذا كان حق العزل من اختصاصات الجمعية العامة العادية فلا شيء يمنع اتخاذ قرار بعزل الأعضاء طالما لا يشترط أن تكون مسألة العزل واردة في جدول الأعمال لإمكان اتخاذ قرار بشأنها².

التعويض المترتب عن العزل التعسفي يمثل إحدى الضمانات المقررة لحماية المسير من تعسف الجهة المالكة لسلطة العزل، خاصة عندما يتم الإنهاء بدون مبرر مقبول أو إخلال بالتزامات العقد.

يرى بعض الفقهاء أن السلطة القانونية الممنوحة للجمعية العامة لا يمكن أن يرافقها تعويض عن الضرر اللاحق بالعضو المعزول، وذلك لسببين على الأقل، حسب ما ذهبت إليه مجلة الشركات التجارية التونسية:

السبب الأول: نص ضمن الفصل 127 منها على أنه يمكن للجمعية العامة، بناءً على اقتراح مجلس المراقبة، عزل عضو هيئة الإدارة الجماعية وإذا أُتخذ قرار عزله دون سبب شرعي، فإنه يمكن أن يؤدي إلى المطالبة بالتعويض وإذا أبرم عضو هيئة الإدارة الجماعية عقد شغل مع الشركة، فإن عزله من الهيئة لا يترتب عليه فسخ العقد وعليه، لما تقوم الجمعية العامة بعزل عضو أو أعضاء من مجلس إدارة الشركة، فإنها تكون قد مارست حقها الذي منحه إياها القانون في مجلة الشركات التجارية، الذي لم ينص على حق العضو المعزول في التعويض، خلافاً لما فعله بالنسبة لطرد العامل من عمله وليس المشرع بغافل عن مسألة التعويض وعلى هذا الأساس، وطالما نص المشرع على حق التعويض بالنسبة لعضو هيئة الإدارة الجماعية وهو الهيكل المقابل لمجلس الإدارة في الشركة خفية الاسم ذات هيئة الإدارة الجماعية ومجلس المراقبة ولم ينص عليه بالنسبة لعضو مجلس الإدارة فإن ذلك يدل على حرمان هذا الأخير من حق التعويض، خاصة وأن بعض التشريعات الأجنبية نصت صراحة على هذا الحق تفادياً للتأويلات³.

السبب الثاني: أن عزل عضو مجلس الإدارة من الجمعية العامة، رغم كونه حقاً منصوصاً عليه بموجب القانون، لا يمنع من المطالبة بالتعويض إذا ما تم

¹ - شداد خالد ياسين، المرجع السابق، ص 26.53.

² - فهمي بن عبد الله، النظام القانوني لنشاط شركة المساهمة، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015 - 2016، ص 40.

³ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص 42.

التعسف في استعماله، وفقاً للقراءة العكسية للفصل 103 من مجلة الالتزامات والعقود الذي يقتضي أن من فعل ما يقتضيه حقه بدون قصد الإضرار بالغير فلا عهدة مالية عليه، فإذا قامت الجمعية العامة بعزل العضو قاصدة إهانته أو الإضرار به، فإن ذلك يفتح أمامه باب المطالبة بالتعويض، كما ذهب إلى ذلك فقه القضاء الفرنسي الذي أراد التخفيف من حدة العزل التعسفي لأعضاء مجلس الإدارة، دون أن يعني ذلك وجوب تقديم سبب مشروع للعزل¹

وقد أكد المشرع الجزائري هذا الاتجاه من باب الوكالة، بنصه في المادة 587 من القانون المدني الجزائري على أن «الموكل يكون ملزماً بتعويض الوكيل عن الضرر الذي لحقه من جراء عزله في وقت غير مناسب أو بعذر غير مقبول»² وهو نفس الاتجاه الذي ذهب إليه القضاء الفرنسي³ وقد تطور الاجتهاد القضائي الفرنسي، في محاولة للتخفيف من حدة العزل التعسفي لأعضاء مجلس الإدارة، بمنح تعويضات للمسيرين الذين كان عزلهم مصحوباً بظروف تضرر بسمعته أو شرفهم، أو تم دون احترام لمبدأ الوجاهية وذلك على النحو الآتي:

أولاً: الإضرار بسمعة المسير المعزول أو شرفه

إنّ العزل في أي وقت يسمح للجمعية العامة بإنهاء مهام المسير دون مبرر، بعزل المسير من منصبه دون مبرر، غير أن حسن النية يقتضي ألا يكون المسير ضحية لدوافع زائفة أو وهمية فحماية شخص المسير وشرفه وسمعته المهنية تفرض حداً أدنى من الرقابة القضائية على السبب الذي تم التذرع به للعزل، بحيث يجب ألا يترك هذا العزل للسلطة التقديرية للجمعية فقط بل يتعين البحث في أسبابه لمعرفة ما إذا كان يستند إلى مبرر مشروع أم لا وقد اعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي العزل تعسفياً إذا كان مصحوباً بظروف تضرر بسمعة وشرف المسير المعزول كما في حالة العزل المقرون بتعليقات من شأنها الإضرار بسمعة المسير أو إذا تم العزل بشكل مفاجئ أو في وقت غير مناسب أو كان مصحوباً بإجراءات كيدية، ولا يجوز لأعضاء مجلس الإدارة اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض إلا إذا وُجد سبب أو مسوغ قانوني ومشروع، أي أن عزلهم من قبل الجمعية العامة كان منطوياً على تعسف بين بحقهم ولا يعتبر العزل في حد ذاته سبباً للتعويض بل إن الآثار المترتبة عنه، إذا مست

¹- بن سالم جودي، المرجع السابق، ص 143.

²- المادة 587 من القانون المدني الجزائري.

³- بن سالم جودي، المرجع السابق، ص 143.

بكرامة أو سمعة المسير بشكل غير مبرر، هي التي تبرر المطالبة بإصلاح الضرر¹.

أما عن تعسف الأغلبية فإنه يعتبر سببا للإخلال بالرغم أنه لا يعيق سيرها، ذلك لأن هذا التعسف لا يمس بأقلية الشركاء وإنما يمس بمصلحة الشركة².

ثانياً: عدم احترام مبدأ الوجاهية

إضافة إلى العزل التعسفي من حيث الظروف، فإن العزل يعتبر تعسفياً كذلك إذا تم دون احترام مبدأ الوجاهية وهو من المبادئ الأساسية في قانون الإجراءات المدنية، نص عليه المشرع حماية لحقوق المتقاضين وضماناً لسير عملية التقاضي بعدالة وشفافية، مبدأ الوجاهية يقتضي تمكين كل طرف من الإطلاع على الملاحظات والوثائق المقدمة من الطرف الآخر ومناقشتها ضماناً لتكافؤ وسائل الدفاع وقد تم إدخال مبدأ الوجاهية في منازعات الشركات التجارية من قبل القضاء الفرنسي ليشمل مختلف طرق إنهاء مهام المسيرين ومن ضمنها العزل.

وبعدما كانت السوابق القضائية الفرنسية تعتبر انتهاك حقوق الدفاع مجرد ظرف ضمن الظروف المحيطة بالعزل، أصبح مبدأ الوجاهية سبباً مستقلاً لبطلان العزل، مع ذلك لم يلق هذا الاتجاه القضائي قبولاً من جميع الفقه، إذ عارضه جانب من الفقه الفرنسي بحجة أن الجمعيات العامة ليست هيئات قضائية أو تأديبية وبالتالي لا محل لتطبيق مبدأ الدفاع أمامها، معتبراً أن حماية وظائف المسير تتطلب شفافية الإجراءات داخل أجهزة الشركة طالما أن ذلك لا يتعارض مع مصلحتها³.

الفرع الثاني

التمييز بين العزل والاستقالة

¹ - خبيشات نبيلة، سيادة الجمعية العامة العادية في تعيين وعزل أعضاء مجلس الإدارة في شركة مساهمة (دراسة مقارنة)، مخبر القانون الخاص الأساسي، جامعة تلمسان، الجزائر، 28 سبتمبر 2023، ص128.

² - بلقاسمي سارة، داود منصور، المرجع السابق، ص660.

³ - خبيشات نبيلة، المرجع السابق، ص128.

يُعد التمييز بين العزل والاستقالة ضروريًا لفهم الطبيعة القانونية لكل منهما، لما يترتب عنهما من آثار مختلفة سواء بالنسبة للمسير أو الشركة.

يختلف العزل عن الاستقالة من حيث الطبيعة القانونية والإجراءات والآثار المترتبة عن كلّ منهما فالعزل هو قرار يصدر عن الجمعية العامة للمساهمين أو مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، بحسب النظام المطبق، يقضي بإنهاء مهام المسير دون الحاجة إلى موافقته ويستند إلى مبدأ توازي الإشكال مما يجعل المسير عرضة للعزل في أي وقت، حتى بدون مبرر، ما لم ينص النظام الأساسي على خلاف ذلك، أما الاستقالة، فهي تصرف قانوني بإرادة منفردة يصدر من المسير نفسه، يعبر فيه عن رغبته في إنهاء علاقته مع الشركة بإرادته الحرة دون أن يكون مرهونا بقبول مسبق، إلا إذا نص العقد التأسيسي أو النظام الأساسي على ضرورة قبول الشركاء للاستقالة، خاصة إذا كان المسير نظامياً من حيث الآثار، فإن العزل قد يترتب في بعض الحالات تعويضاً للمسير المعزول إذا وقع العزل تعسفياً أو بالمخالفة للعقد¹.

بينما الاستقالة قد تفرض على المسير المستقيل تعويض الشركة إذا تمت في وقت غير مناسب وألحقت بها ضرراً، خاصة إذا كان المسير يعتبر وكيلاً بأجر كما في عقد الوكالة حسب المادة 588 من القانون المدني الجزائري² وبينما يمثل العزل قراراً مفروضاً على المسير، تعد الاستقالة عملاً طوعاً منه، مع ضرورة مراعاة وضعية الشركة، إذ لا يجوز للمسير تقديم استقالته خلال ظروف استثنائية قد تعرض الشركة للخطر وإلا تعرض للمسؤولية عن الأضرار الناتجة وفي جميع الأحوال تستمر العلاقة العمالية وفق القواعد العامة، إلا إذا نص القانون أو العقد على خلاف ذلك³.

خُلاصة الفصل:

ختاماً، تبين من خلال هذا الفصل أنّ صفة المسير في شركة المساهمة لا تُمنح بصورة عشوائية بل تستلزم توفر شروط قانونية تختلف حسب طبيعة التسيير المعتمد سواء كان النظام أحادياً أم ثنائياً وقد عالجتنا في المبحث

¹ - بن سالم جودي، المرجع السابق، ص 89-93.

² - محمد ياسماعيل، المرجع السابق، ص 11.

³ - إلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط 03، 2008، ص 178.

الأول طرق اكتساب هذه الصفة بالنسبة للمساهم، التاجر والأجير، كما توقفنا عند الشروط لاكتساب صفة المسير في الشركات ذات مجلس المديرين ومجلس المراقبة وفي المبحث الثاني تناولنا الإجراءات القانونية لعزل المسير سواء في إطار النظام الأحادي أو الثنائي مع التطرق إلى ما يترتب عن هذا العزل من تعويضات أو إشكاليات تتعلق بالتمييز بين العزل والاستقالة. وبهذا نكون قد أحطنا بالإطار القانوني لاكتساب صفة المسير وإنهاءها داخل شركة المساهمة وهو ما يمهد لنا للانتقال إلى الخاتمة العامة التي نعرض من خلالها أهم النتائج والاستنتاجات المتوصل إليها.

خاتمة

يتضح من خلال دراستنا المعمقة لموضوع عزل المسير في مختلف أنواع الشركات التجارية أن المشرع الجزائري أولى اهتماماً بالغاً بتنظيم هذه المسألة القانونية الدقيقة لما لها من أثر مباشر على استقرار العلاقات التعاقدية داخل الشركة وضمان التوازن بين سلطة الإدارة وحقوق الشركاء أو المساهمين، فقد بيّنت النصوص القانونية والتنظيمية كليات العزل ومبرراته، وآثاره بما يضمن انسجاماً بين الممارسة العملية والنظام القانوني لقد لمسنا أن عزل المسير سواء كان مديراً في شركة أشخاص أو مسيراً في شركة ذات مسؤولية محدودة أو شركة مساهمة لا يعتبر فقط إجراءً شكلياً بل هو قرار ذو طبيعة مزدوجة قانونية واقتصادية ومن جهة هو إجراء يهدف إلى تصحيح مسار التسيير في حال انحرافه، ومن جهة أخرى هو أداة لحماية الشركة ومصالح الشركاء من أي تصرف يخل بالثقة أو يلحق ضرراً بمصالحها ولذلك فإن تنظيم هذا العزل جاء محكوماً بعدة اعتبارات تختلف حسب نوع الشركة وطبيعة العلاقة بين المسير والشركاء فيما يخص شركات الأشخاص فإن الاعتبار الشخصي يلعب دوراً محورياً إذ أن العلاقة بين الشركاء والمسير تتسم غالباً بالثقة الشخصية مما يجعل إمكانية العزل أكثر مرونة ومع ذلك، فإن المشرع لم يغفل عن ضرورة تقييد هذا العزل بضوابط قانونية لحماية مصالح المسير ذاته خاصة إذا كان معزولاً تعسفياً دون مبرر مشروع، أما في الشركات ذات المسؤولية المحدودة فقد جمع المشرع بين خصائص شركات الأشخاص من حيث الاعتبار الشخصي، وخصائص شركات الأموال من حيث تقييد سلطة التسيير فجاء تنظيم العزل فيها أكثر توازناً يخضع لموافقة الأغلبية المطلوبة أو للسلطة القضائية.

أما شركة المساهمة، فإنها تتميز بتنظيم دقيق وصارم لمسألة العزل خصوصاً مع وجود نظامي تسيير مختلفين أحادي وثنائي، في النظام الأحادي تكون السلطة التنفيذية متركزة في يد رئيس مجلس الإدارة مما يفرض على العزل المرور عبر الجمعية العامة وفق شروط قانونية دقيقة، بينما في النظام الثنائي تتوزع المهام بين مجلس الإدارة ومجلس المراقبة مما يجعل إجراءات العزل أكثر تعقيداً وتخضع لرقابة متبادلة، هذه الآليات تهدف إلى حماية استقرار الإدارة واستمرارية التسيير لكنّها قد تؤخر أحياناً التدخل في حال وجود تقصير حاد من طرف المسير ومن الناحية القضائية فتح القانون المجال أمام المتضررين - سواء كانوا شركاء أو أطرافاً أخرى - لطلب العزل أمام الجهات القضائية المختصة شريطة إثبات وجود أسباب جدية ومشروعة مثل سوء الإدارة أو خيانة الأمانة أو استغلال النفوذ، وقد حوّل القاضي سلطة تقديرية واسعة لتقييم تلك الأسباب مما يشكل ضماناً فعالة ضد التعسف من جهة

و ضد الإهمال من جهة أخرى، وتُعد هذه السلطة القضائية بمثابة ضمان أمان لتحقيق العدالة داخل البنية الاقتصادية للشركة.

أما عن آثار العزل فهي لا تقتصر على إنهاء صفة المسير فحسب بل تمتد لتشمل ترتيبات قانونية ومالية متعددة منها ما يتعلق بالتعويضات المستحقة لاسيما في حالات العزل التعسفي إذ أن المسير متى كان مرتبطاً بعقد عمل أو يتلقى مقابلاً مالياً منتظماً قد يصبح مستحقاً لتعويض عن الإنهاء غير المشروع لعلاقته بالشركة وفي المقابل يمكن تحميله مسؤولية مالية أو قانونية إذا ثبت إخلاله بواجباته، وذلك من خلال دعاوى المسؤولية المدنية أو حتى الجزائية كما أن المسائل المرتبطة بالتعويض تطرح إشكاليات دقيقة في حالة وجود عقد عمل إلى جانب عقد التسيير، حيث يتعين على القضاء التمييز بين العزل بوصفه تصرفاً إدارياً داخل الشركة وبين الفصل بوصفه إنهاء لعلاقة شغلية مما يؤدي إلى اختلاف في الأساس القانوني للتعويض ولا يفوتنا أن نشير إلى أهمية التفرقة بين العزل والاستقالة، حيث أن لكل منهما آثار قانونية مختلفة، فالاستقالة تعبر عن إرادة منفردة للمسير في إنهاء مهامه وغالباً ما تُحمّله مسؤوليات أقل، بينما العزل خاصة إذا تم بشكل مفاجئ أو دون مبررات كافية قد يؤدي إلى تعقيدات قانونية ويكون مدخلاً لنزاعات قضائية طويلة الأمد.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: القوانين

1. المرسوم 90 - 290، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيرى المؤسسات.
2. الأمر رقم 59-75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري الجزائري، المعدل والمتمم.
3. الأمر رقم 55-75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم.
4. القانون رقم 04-08، المؤرخ في 27 جمادى الثانية عام 1425 الموافق 14 أوت سنة 2004، يتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية.

ثانياً: المراجع العامة

1. إبراهيم سيد أحمد، العقود والشركات التجارية فقها وقضاءً، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، ط1، 01، 1999.
2. إلياس نصيف، موسوعة الشركات التجارية، الجزء الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط3، 03، 2008.
3. خالد الشاوي، شرح قانون الشركات التجارية العراقي، دراسة مقارنة، مطبعة الشعب، بغداد، العراق، ط1، 01، 1968.
4. محمد مصطفى زرباني، الشركات التجارية دراسة في النشأة التعاقدية والنظام القانوني، المطبعة العالمية، غرداية، الجزائر، 2020.
5. محمود سمير الشرقاوي، الشركات التجارية في القانون المصري، دار النهضة العربية، مطبعة جامعة القاهرة والكتاب الجامعي، القاهرة، مصر، 1986.
6. زحزاح محمد، محاضرات في القانون التجاري: التاجر الأعمال التجارية المحل التجاري، مطبوعة بيداغوجية معهد الحقوق والعلوم السياسية، المركز الجامعي آفلو، 2022-2023.
7. سميحة القليوبي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ط5، 05، 2011.

ثالثاً: المراجع المتخصصة

1. دحو مختار، القرارات الجماعية العادية في شركة المساهمة: دراسة مقارنة، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر، 2017.

2. محمد فريد العريني، المشروع التجاري بين وحدة الإطار القانوني وتعدد الأشكال الشركات التجارية، جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق، قسم القانون التجاري والبحري، 2022.
3. وجدي سلمان حاطوم، دور المصلحة الجماعية في حماية الشركات التجارية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت – لبنان، ط01، 2007.

رابعاً: الأطروحات والمذكرات

أ. أطروحات دكتوراه

1. صمود سيد أحمد، م عيار مشروعية أعمال التسيير في الشركات التجارية - دراسة مقارنة بين القانونين الفرنسي والجزائري، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة جيلالي ليابس سيدي بلعباس، 2009 - 2010.

ب. مذكرات ماجستير وماستر

1. بن أعراب ياسمين، التعويض عن التسريح التعسفي في قانون العمل الجزائري، ماجستير، جامعة الجزائر، 2013-2014.
2. بن عمراني صالح، النظام القانوني للتعويضات التحفيزية في التشريع الجزائري، ماستر قانون إداري، جامعة أدرار، 2021-2022.
3. بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة وهران، 2011 - 2012.
4. بن مالك كوثر، حفري عبير، إدارة شركة التضامن، مذكرة ماستر تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2020 - 2021.
5. بوقراص محمد العيشاوي وسيم، الإطار القانوني لنشاط شركة المساهمة في التشريع الجزائري، ماستر قانون أعمال، جامعة برج بوعريريج، 2022 - 2023.
6. حمزة منى جلولي عبد الكريم، إدارة شركة مساهمة، ماستر قانون أعمال جامعة برج بوعريريج، 2021.2022.
7. رضا عبيدي، ندى شاوش، المسؤولية القانونية لمسيرى شركات المساهمة، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر القانون الأعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، الجزائر، 2020 — 2021.
8. شداد خالد ياسين، النظام الحديث في إدارة وتسيير شركة المساهمة، ماستر قانون أعمال، جامعة الجلفة، 2019 — 2020.

9. طهير حميد، المسؤولية المدنية لمسيرى شركات المساهمة، ماستر قانون أعمال، جامعة سعيدة، 2019 — 2020.
10. عبد العالي باتا، القيود الواردة على سلطات المسير في ش.ذ.م.م، ماستر قانون أعمال، جامعة القاضي عياض، مراكش، المغرب، 2010 — 2011.
11. فهمي بن عبد الله، النظام القانوني لنشاط شركة المساهمة، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2015 — 2016.
12. لعموري عبير، عزوزي جميلة ليلي، التدخل القضائي لضمان السير العادي للشركات التجارية في القانون الجزائري، ماستر قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم حقوق، جامعة الجلفة، الجزائر، 2021 — 2022.
13. محمد باسماويل، النظام القانوني لإدارة شركة المساهمة، ماستر أكاديمي، جامعة ورقلة، 2014 - 2015.
14. مرابط أميرة، النظام القانوني لشركة التضامن، ماستر قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2017 - 2018.
15. مشرفي عبد القادر، سلطات المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد، ماجستير قانون الأعمال المقارن، جامعة أحمد بن أحمد - وهران - 2012 - 2011.

خامساً: المقالات العلمية

1. بلقاسمي سارة، داود منصور، "دور القاضي في حل نزاعات الشركات التجارية"، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، المجلد 14، العدد الثالث، جامعة الجلفة، الجزائر، 2021.
2. بن سالم أحمد عبد الرحمان، بن سعدة حدة، "الأهلية التجارية للأشخاص الطبيعية في التشريع الجزائري"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة الجلفة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، العدد 01، 2025.
3. بن سالم جودي، "القواعد الخاصة لتعيين وعزل مسير ش.ذ.م.م"، مجلة الأستاذ الباحث، جامعة المسيلة، المجلد 7، العدد الثاني، الجزائر، 2023.
4. بوطيش وهيبة، "الأهلية القانونية في التشريع الجزائري، دفاتر السياسة والقانون"، جامعة أحمد بوقرة بومرداس، الجزائر، المجلد 14، العدد الثالث، 2022.

5. بوعمار صبرينة، "المسير في الشركات التجارية"، مخبر الدراسات والبحوث في القانون والأسرة والتنمية الإدارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد الثاني، الجزائر، 2023.
6. بوقرور سعيد، "الأحكام القانونية للجمع بين عقد العمل وعضوية مجالس شركة المساهمة في التشريع الجزائري"، مجلة قانون العمل والتشغيل، جامعة وهران 2، العدد الثاني، 2022.
7. حميدي كريمة، "تدخل القاضي في مصلحة الشركة بوجب نص قانوني"، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 15، العدد الثاني، الجزائر، 2023.
8. خبيشات نبيلة، "سيادة الجمعية العامة العادية في تعيين وعزل أعضاء مجلس الإدارة في شركة المساهمة (دراسة مقارنة)"، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة تلمسان، العدد الثاني، سبتمبر 2023.
9. رزوق رابح، "النظام القانوني للإطارات المسيرة في التشريع الجزائري في إطار المرسوم التنفيذي 90-290"، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة أدرار، العدد الثالث، 2020.
10. لشهب حورية، "إدارة شركة تضامن وفقاً للتشريع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة بسكرة، العدد الواحد والعشرون، 2011.
11. مزوار فتحي، "مسير شركة المساهمة بين تطبيق القانون التجاري وقانون العمل عندما يكون عاملاً أجيراً فيها"، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة تلمسان، المجلد 7، العدد الثاني، 2023.

سابعاً: الاجتهادات القضائية

1. قرار المحكمة العليا بتاريخ 11 أكتوبر 2018، ملف رقم 1257065، الموضوع: شركة تضامن الأطراف الطاعن (ق.أ) / المطعون ضده ورثة (ق.م).
2. قرار المحكمة العليا بتاريخ 3 سبتمبر 2015، رقم 987226، الموضوع: تسريح، الأطراف الطاعن (م.ز) / المطعون ضده شركة ذات مسؤولية محدودة.
3. قرار المحكمة العليا بتاريخ 23 فيفري 2023، المجلة القضائية، العدد 2

قائمة المراجع باللغة الأجنبية

Les ouvrages .2

B. Dondero, Droit des sociétés, Dalloz, 6e • édition, 2019, p.388

فهرس المحتويات

	إهداء
	شكر
02	المقدمة
	الفصل الأول: إجراءات عزل المدير في شركات الأشخاص والشركات ذات المسؤولية المحدودة
06	تمهيد
07	المبحث الأول: طرق وآثار عزل المدير في شركة التضامن
07	المطلب الأول: عزل المدير من قبل الشركاء
07	الفرع الأول: كيفية عزل المدير المعين في النظام الأساسي
09	الفرع الثاني: عزل المدير المعين بموجب عقد لاحق
10	المطلب الثاني: العزل القضائي
10	الفرع الأول: دور القاضي في تقدير مشروعية سبب العزل
12	الفرع الثاني: الأسباب المشروعة للعزل
17	المطلب الثالث: آثار العزل
17	الفرع الأول: تأثير العزل على الشركة
19	الفرع الثاني: التعويض عن العزل
22	المبحث الثاني: إجراءات عزل المسير في شركة ذات مسؤولية محدودة
22	المطلب الأول: كيفية عزل المسير
23	الفرع الأول: شكل العزل
24	الفرع الثاني: العزل بالأغلبية المطلوبة
26	المطلب الثاني: العزل القضائي وآثاره

26	الفرع الأول: العزل من قبل المحاكم
28	الفرع الثاني: نطاق التعويض عن العزل
32	خُلاصة الفصل

الفصل الثاني: طرق اكتساب صفة المسير وإجراءات العزل في شركة المساهمة

34	تمهيد
35	المبحث الأول: طرق اكتساب صفة المسير في شركة المساهمة
35	المطلب الأول: طرق اكتساب صفة المسير في شركة المساهمة أحادية التسيير
36	الفرع الأول: اكتساب القائم بالإدارة صفة المسير
37	الفرع الثاني: اكتساب القائم بالإدارة صفة التاجر
38	الفرع الثالث: اكتساب القائم بالإدارة صفة الأجير
40	المطلب الثاني: اكتساب صفة المسير في شركة المساهمة ثنائية التسيير
40	الفرع الأول: شروط اكتساب صفة المسير
45	الفرع الثاني: حالة ارتباط عضو مجلس مديرين بعقد عمل
48	المبحث الثاني: إجراءات عزل المسير في شركة المساهمة
48	المطلب الأول: كيفية عزل المسير
48	الفرع الأول: عزل المسير في شركة المساهمة ذات نظام التسيير الأحادي
49	الفرع الثاني: عزل المسير في شركة المساهمة ذات نظام التسيير الثنائي
51	المطلب الثاني: آثار عزل

المسير.....				
الفرع الأول:	التعويضات	المرتبة	عن	51
العزل.....				
الفرع الثاني:	التمييز	بين	العزل	55
والاستقالة.....				
خلاصة الفصل				56
الخاتمة.....				58
قائمة المصادر والمراجع.....				61
قائمة المحتويات				
ملخص البحث				

1- باللغة العربية:

يلزم لاستغلال أموال الشركة وتسيير أمورها تعيين من يمثلها للقيام بالأعمال القانونية التي تدخل في حدود غرضها وتمثيلها في علاقاتها مع الغير. وفي غياب تنظيم دقيق لإجراءات تعيين المديرين في الشركات التجارية، في إطار النصوص المنظمة لإدارة الشركة انعكس ذلك أيضا على كيفية وإجراءات العزل من طرف الأشخاص الذين لهم سلطة ممارسة العزل بسبب تلك الأخطاء التي يمارسها المديرين أو بسبب التصرفات المخالفة لمصلحة الشركة، في إطار النصوص المنظمة لإدارة الشركة. **الكلمات المفتاحية:** المسير الخطأ، العزل، المبرر الشرعي، التعويض.

2- باللغة الأجنبية:

"To manage the company's funds and oversee its affairs, it is necessary to appoint a representative to carry out legal acts within the scope of its purpose and to represent it in its relations with third parties.

In the absence of precise regulations governing the appointment procedures of managers in commercial companies, according to the texts regulating company management, this has also affected the methods and procedures for dismissal by those with the authority to exercise it, due to errors committed by managers or actions contrary to the company's interests, according to the texts regulating company management."

Keywords: manager, error, dismissal, legal justification, compensation.

Pour utiliser les fonds de la société et gérer ses affaires, il est nécessaire de désigner un représentant chargé d'accomplir les actes juridiques entrant dans les limites de son objet et de la représenter dans ses relations avec les tiers.

En l'absence d'une réglementation précise des procédures de nomination des administrateurs dans les sociétés commerciales, dans le cadre des textes régissant la gestion de la société, cela se reflète également dans le mode et les procédures de révocation par les personnes qui ont le pouvoir d'exercer la révocation en raison des fautes commises par les administrateurs ou en raison d'un comportement contraire à l'intérêt de la société, dans le cadre des textes régissant la gestion de la société.

Mots-clés: Licenciement abusif, révocation, justification légale, indemnisation.

