جامعة النعامة
University of Naama

جامعة النعامة
University of Naama

جـــــــــامـــــعـــــة الـــــنعامـــــــة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

إدارة شركة التضامن في التشريع الجزائري

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر – ل.م.د– حقوق

تخصص قانون أعمال

تحت إشراف :

الأستاذ: مسعودي كريم

إعداد الطالب :

– تبون منال

– بومخيط شفيقة

أعضاء لجنة المناقشة		
الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الصفة
مفتاح العيد	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
مسعودي كريم	أستاذ محاضر أ	مشرفا ومقررا
علوش صابرة	أستاذ محاضر ب	عضوا مناقشا

الموسم الجامعي: 2025– 2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة النعامة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم :القانون الخاص..... النعامة في : 01/04/2026

الإذن بالإيداع بعد التصحيح

أنا الممضي أسفله الأستاذ (ة)

الأستاذ مسعودي كريم .....

الرتبة :أستاذ محاضر.....الجامعة: النعامة.....

الكلية: الحقوق والعلوم السياسية.....القسم: الحقوق.....

المشرف على مذكرة الماستر للطالب (ة) :تبي خديجة و بومخيط خديجة

.....

تحت عنوان :إدارة جودة الخدمات في المشروع الجزائري.....

التخصص:قانون أعمال.....

خلال الموسم الجامعي:2025/2026.....

أشهد أن الطالب (ة) قد أتم (ت) تحرير المذكرة، وأخذ (ت) بعين الاعتبار مجمل التوجيهات المقدمة له (ها) من طرف لجنة المناقشة، وعليه نوافق على طباعة العمل المذكور وفق المعهود في المذكرات والرسائل الجامعية ثم تقديمه للإدارة.

توقيع الأستاذ المشرف (ة)

مسعودي كريم


بسم الله الرحمن الرحيم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ
وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

سورة المجادلة آية ١١



شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد الله الذي تتم بنعمته الصالحات،
والصلاة والسلام على أشرف الخلق
المرسلين.

نتقدم بجزيل الشكر وعظيم الامتنان إلى
الأستاذ المشرف، الأستاذ الدكتور
مسعودي كريم الذي لم يبخل علينا
بتوجهاته القيمة وسعة صدره طيلة فترة
إعداد هذه المذكرة. فكان لنصائحه
الأثر الكبير في إتمام هذا العمل.

كما نتقدم بالشكر إلى أعضاء لجنة
المناقشة الموقرين لتفضلهم بقبول تقييم
هذه المذكرة وتصويبها.

و إلى والدينا العزيزين، لهما كل الحب
والعطاء ولا يفوتنا شكر كل من ساعدنا
من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل
الأكاديمي

إهداء

إلى من أضاءوا لي دروب العلم وسندوا خطاي حين تعثرت المسافات...

إلى نبض الفؤاد ومنبع العطاء

إلى والدي العزيز، رمز الصمود والقوة، الذي علمني أن الأحلام تُبنى بالصبر. وإلى والدتي الغالية، جنَّتي على الأرض، التي كانت دعواتها في جوف الليل هي السر الخفي وراء كل نجاح حققته...
إليكما أهدي ثمرة هذا الجهد.

إلى السند والعضد

إلى إخي وأختي ، من شاركوني تفاصيل الأيام، وكانوا لي خير معين ودافع للاستمرار... أنتم فخري ودخري.

إلى منارة العلم

أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى أستاذي المشرف الفاضل. الذي لم يبخل علي بعلمه الواسع وتوجهاته القيمة لك مني كل الإمتنان على سعة صدرك وحرصك الدائم.

إلى زملائي الكرام في قطاع الضرائب،

رفقاء المهنة والواجب شكراً لكم على دعمكم المعنوي وبيئة العمل المحفزة التي ألهمتني للموازنة بين الأداء المهني والطموح الدراسي

لكم جميعاً مني كل الحب والأحترام.

منال

إهداء

الحمد الله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله.

فسبحانك ربنا لا علم لنا إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم.

اهدي ثمرة جهدي هذا إلى الوالدين الكريمين الذين كرسى حياتهما لتعليمنا لولا جهودهم لما نحن عليه الآن، حفظكم الله ورعاكم فشكراً جزيل الشكر.

وإلى أعز الناس إخوتى وأخواتي الذين أتقاسم معهم أفراحي وأحزاني.

وإلى من لم يبخلوا عنا بحرف من علمهم طيلة سنوات الدراسة أساتذتنا الكرام. ولكم مني فائق الشكر والاحترام، فجزاكم الله كل خير.

كما لا أنسى صديقاتي من هذا الإهداء

شفيقة

قائـمـة المـخـتـصـــرات

ج	جـزء
ص	الصـفحـــة
د ب ن	دون بـلد نـشـر
د س ن	دون سـنـة نـشـر
د ط	دون طـبـــعـة
د د ن	دون دار نشر
ج ر	الجريـدة الـرسمـيـة
ف	فـقـرة
ق.ت.ج	القانون التجاري جزائري
ق.م.ج	القانون المدني الجزائري
ق.ع.ج	قانون العقوبات الجزائري
م ج	المشرع الجزائري
م	المادة

مقدمـــــة

مقدمة

شهدت الحياة التجارية والإقتصادية عبر العصور تطوراً ملحوظاً، انتقل بها من نمط المبادلات البسيطة إلى أشكال معقدة من النشاط الاقتصادي المنظم. ففي البداية كانت التجارة تقوم على الجهود الفردية والمشاريع الصغيرة، غير أن اتساع نطاق المعاملات وتزايد الحاجة إلى رؤوس أموال أكبر دفع نحو البحث عن آليات أكثر فعالية. ومع تطور الأسواق وظهور الثورة الصناعية، برزت الحاجة إلى تجميع الموارد والخبرات لمواجهة متطلبات الإنتاج والتوزيع، كما ساهمت المخاطر التجارية المتزايدة في ضرورة توزيعها بين عدة أطراف بدل تحملها بشكل فردي، ومن هنا ظهرت فكرة الشركات التجارية كإطار قانوني يتيح التعاون بين الأفراد لتحقيق أهداف اقتصادية مشتركة، وقد شكلت هذه الشركات وسيلة فعالة لتنظيم النشاط التجاري وتعزيز الإستثمار. وبذلك أصبحت الشركات التجارية ركيزة أساسية في دعم الاقتصاد الحديث وتطوره.

تتميز الشركات من حيث طبيعة نشاطها إلى نوعين أساسين منها شركات مدنية لا تقوم في الأصل على ممارسة الأعمال التجارية، وهو معيار يُعد ثابتاً نسبياً لكنه غير قطعي وشركات تجارية تزاول نشاطاً تجارياً فتكتسب بهذه الصفة طابعها التجاري. ومع تطور الفكر القانوني والاقتصادي، تنوعت أشكال الشركات لتُصنّف إلى شركات أشخاص، وشركات أموال وأخرى ذات طبيعة مختلطة. وتقوم شركات الأموال على الإعتبار المالي، حيث لا يُعتد بشخصية الشريك، ويكون المجال مفتوحاً أمام أي شخص

للمساهمة في رأس مالها. في المقابل تعتمد شركات الأشخاص على الإعتبار الشخصي إذ تتكون من عدد محدود من الشركاء تجمعهم الثقة والمعرفة المسبقة، وغالباً ما تربطهم علاقات قرابة أو صداقة أو مهنة مشتركة ولذلك فإن زوال هذه الثقة أو الاعتبار الشخصي يؤدي في الغالب إلى انقضاء الشركة.

تندرج ضمن شركات الأشخاص عدة أشكال من بينها شركة التضامن، تعتبر شركة التضامن من أكثر الشركات التجارية شيوعاً في الحياة العملية، نظراً لأنها غالبا ما تكون بين أفراد الأسرة الواحدة أو بين أصدقاء لضمان التعارف بينهم. وكانت معروفة في العصور القديمة خاصة عند الرومان حيث تعتبر الشريعة العامة بالنسبة للشركات التجارية التي لا تحديد لنوعها حيث تكتسب كل شركة تجارية هذا الشكل إذا ما تعذر تحديد وتكييف شكلها القانوني، وتطبيقاً لذلك حكم بأن إنشاء الأطراف شركة تجارية دون تحديد نوعها، فهناك قرينة على أن الشركة شركة تضامن نظراً لافتراض التضامن في المسائل التجارية.[1]

يُسأل كل شريك عن كامل ديونها في أمواله الخاصة. وتكتسب شركة التضامن صفة التاجر بمجرد تأسيسها، كما يكتسب الشركاء فيها هذه الصفة أيضاً بحكم انخراطهم في نشاطها. وقد تبنى المشرع الجزائري هذا التوجه في المادة 50 من القانون المدني، حيث يترتب على استيفاء عقد الشركة لجميع أركانه الموضوعية والشكلية نشوء شخص معنوي

[1] سميحة القليوبي، الشركات التجارية النظرية العامة للشركات، الطبعة الخامسة، القاهرة، دار النهضة العربية، 2011 ص 282.

مستقل في ذمة الشركاء. غير أن هذا الوجود القانوني للشركة التجارية لا يتحقق إلا بعد قيدها في السجل التجاري، وهو ما أكدته المادة 549 من القانون التجاري الجزائري، التي تنفي أي شخصية قانونية مستقلة قبل هذا الإجراء. كما أن التصرفات التي يُبرها المؤسسون خلال مرحلة التأسيس تُحملهم مسؤولية تضامنية مالم تعتمدها الشركة بعد تأسيسها واكتسابها الشخصية المعنوية.

قد خص المشرع الجزائري شركة التضامن بتنظيم قانوني ضمن المواد من 551 إلى 563 من القانون التجاري، محدداً بذلك قواعد تأسيسها وتسييرها. وتدخل عملية التسسير في إدارة شركة التضامن التي تبرز خصوصيتها كشركة أشخاص إذ ترتبط بشكل وثيق بالثقة ويجوز أن يتولى إدارة الشركة مدير واحد أو عدة مديرين، سواء من بين الشركاء أو من غيرهم، ويتم تعيينهم إما بموجب عقد الشركة، أو بقرار لاحق من الشركاء. وتكون الإدارة إما منفردة حيث يمارس كل مدير صلاحياته بشكل مستقل أو جماعية تُتخذ القرارات باتفاق المديرين وفق ما يحدده عقد الشركة أما من ناحية سلطات المدير فإنه يتمتع بصلاحيات واسعة للقيام بجميع الأعمال اللازمة لتحقيق غرض الشركة. وفيما يتعلق بمسؤوليته فإنه يسأل مدنياً تجاه الشركة والشركاءعن الأخطاء التي يرتكبها أثناء تسييره سواء تعلق الأمر بمخالفة أحكام القانون أو عقد الشركة، ومسؤوليته أمام الغير إذا ألحق ضراراً بهم نتيجة تصرفاته.

تكتسي دراسة موضوع إدارة شركة التضامن أهمية بالغة نظراً للدور المحوري الذي تلعبه الإدارة في ضمان حسن سير هذا النوع من الشركات القائمة على الإعتبار الشخصي فنجاح شركة التضامن واستمراريتها يرتبطان بشكل مباشر بكفاءة المدير وحسن ممارسته للسلطات المخولة له. كما تبرز أهمية هذا الموضوع في توضيح حدود سلطات المدير وكيفية ممارستها بما يحقق مصلحة الشركة دون الإضرار بالشركاء أو الغير وتزداد أهمية الدراسة كذلك بالنظر إلى المسؤولية الثقيلة التي يتحملها الشركاء، لا سيما وأنها مسؤولية تضامنية وغير محدودة، مما يستوجب تنظيماً دقيقاً لآليات الإدارة والرقابة إضافة إلى ذلك؛ فإن فهم قواعد إدارة شركة التضامن يُسهم في تفادي النزاعات بين الشركاء، ويعزز من استقرار هذا النوع من الشركات.

تهدف دراستنا لهذا الموضوع في إبراز الإطار القانوني الذي يحكم تسيير هذا النوع من الشركات من خلال كيفية تعيين المدير أو المديريين وكيفيات عزلهم وسلطاتهم وحدودها إضافة الى تجديد مسؤولية المدير بمختلف صورها وفهم آليات الرقابة على أعمال الإدارة. ومن الصعوبات التي واجهتنا في دراسة موضوع إدارة شركة التضامن أبرزها وأهمها قلة المراجع المتخصصة التي تعالج الموضوع بشكل دقيق ومفصل، خاصة في الجوانب التطبيقية المرتبطة بدور المدير في الواقع العملي.

إن اختيار موضوع إدارة شركة التضامن يعود لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية فالأسباب الذاتية فتتمثل في دعم المسار المهني ورغبة في كشف القواعد القانونية التي

تسير هذا النوع من الشركات على وجه الخصوص. أما الأسباب الموضوعية فتتمثل في تدعيم النقص في الدراسات الأكاديمة التي تدرس إدارة شركة التضامن وما توليه من أهمية إقتصادية وعلمية.

ونظراً للمركز القانوني للمدير باعتباره المسؤول الأول في إدارة شركة التضامن وتمثيلها أمام الغير واتساع سلطاته يطرح العديد من الإشكالات القانونية، وعليه نطرح الإشكال الرئيسي الأتي:

إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في تنظيم أحكام إدارة شركة التضامن؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية الرئيسية إشكالات فرعية أخرى تتمثل في:

ماهي الكيفيات القانونية لتعيين وعزل المدير في شركة التضامن؟

فيما تتمثل سلطات المدير ومسؤوليته في شركة التضامن؟

ونظراً لطبيعة الموضوع تم إتباع المنهج الوصفي وهذا من خلال دراسة الجوانب المتعلقة بإدارة شركة التضامن وبيان الإطار القانوني المنظم لإدارة شركة التضامن أما المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية التي تبين كيفيات تعيين المدير وعزله بالإضافة إلى صلاحياته ومسؤوليته والرقابة على أعماله.

وللإجابة على إشكالية الدراسة ثم تقسيم الدراسة إلى فصلين رئيسيين **الفصل الأول** يتضمن الآليات القانونية لإدارة شركة التضامن **والفصل الثاني** يتضمن المسؤولية على أعمال المدير والرقابة عليها.

الفصل الأول

الآليات القانونية لإدارة شركة التضامن

الفصل الأول:الآليات القانونية لإدارة شركة التضامن

تُعد إدارة شركة التضامن من المسائل الجوهرية التي تقوم عليها فعالية هذا الشكل من الشركات بإعتبارها الإطار الذي تُترجم من خلاله إدارة الشركاء إلى الواقع العملي، ونظراً لخصوصية شركة التضامن القائمة على الإعتبار الشخصي والمسؤولية التضامنية للشركاء فقد أولى المشرع عناية خاصة لتنظيم آليات إدارتها، بما يضمن حسن سيرها واستقرار معاملاتها مع الغير. وتتجسد هذه العناية في وضع قواعد قانونية دقيقة تضبط كيفية تعيين المدير وعزله بإعتباره المحور الأساسي في تسيير الشركة، إلى جانب تحديد نطاق سلطاته بما يحقق التوازن بين حرية التسيير وضرورة حماية مصالح الشركاء والغير. فالإدارة الرشيدة لا تتحقق فقط بحسن اختيار المدير، بل كذلك بإحاطته بضوابط قانونية تحدد صلاحياته وتمنع إساءة استعمالها.

ومن هنا عالجنا في هذا الفصل مبحثين؛ المبحث الأول بعنوان **الآليات القانونية لإدارة شركة التضامن**، والمبحث الثاني بعنوان **سلطات المدير**.

المبحث الأول: الآليات القانونية لتعيين وعزل المدير

أمام عجز الشركة كشخص معنوي للقيام بالتصرفات القانونية في إطار الغرض الذي أنشئت من أجله، تصدى الواقع والمنطق والفقه والقانون لسد هذا العجز استناداً إلى تعيين مدير يقوم مقامها بجميع الأعمال، يحمل صفة الشخص الطبيعي. وبذلك كانت الرؤية أن تعود إدارة الشركة إلى الجميع أو إلى مدير واحد أو أكثر سواء كان من الشركاء أم من الغير.

بما أن الإدارة هي العصب المحرك لهذا الكيان القانوني، فقد أحاط المشرع عملية اختيار القائم عليها بآليات قانونية دقيقة تتوازن بين مرونة التسيير وحماية حقوق الشركاء المتضامنين الذين يُسألون مسؤولية شخصية ومطلقة عن ديون الشركة، فلا تقتصر المسألة على مجرد التعيين سواء ثم ذلك عبر العقد التأسيسي أو بموجب عقد مستقل لاحق، بل تمتد لتشمل الضمانات القانونية المتعلقة بعزل هذا المدير؛ بإعتبار أن عزل المدير يُعد من المسائل الحساسة خاصة في ظل الطبيعة الشخصية لشركة التضامن، إذ قد يترتب عنه آثار قانونـية هامة تمس استقرار الشركة وعلاقات الشركاء فيما بينهم، لذلك وضع كذلك المشرع شروطاً وإجراءات محددة لعزل المدير سواء كان ذلك بإجماع الشركاء أو بغير ذلك.

ومن هذا المنطلق؛ تبرز أهمية دراسة الآليات القانـونيـة لتعيين وعزل المدير في شركة التضامن لما لها من تأثير مباشر على حسن تسيير الشركة وحماية مصالح الشركاء والغير

وعليه؛ سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الآليات القانونية لتعين المدير وعزله من خلال مطلبين؛ المطلب الأول بعنوان **تعيين المدير**، والمطلب الثاني بعنوان **عزل المدير**.

المطلب الأول: تـعـيـيـن المـديـر

يُعد تعيين المدير في شركة التضامن من المسائل الجوهرية التي يوليها المشرع أهمية بالغة بالنظر إلى الدور المحوري الذي يضطلع به في تسيير شؤون الشركة وتمثيلها أمام الغير فاختيار الشخص الذي يتولى الإدارة لا يقوم على مجرد الكفاءة المهنية فحسب، بل يرتبط أساسا بعنصر الثقة الذي يُشكل جوهر هذا النوع من الشركات ذات الطابع الشخصي.

قد نظم المشرع عملية تعيين المدير من خلال مجموعة من الأحكام القانونية التي تحدد كيفية اختياره، سواء ثم ذلك ضمن عقد تأسيس الشركة أو بموجب اتفاق لاحق بين الشركاء مع بيان الحالات التي يجوز فيها تعيين مدير من خارج الشركاء. كما أتاح للشركاء قدراً من الحرية في تنظيم هذه المسألة، شريطة احترام القواعد القانونية العامة التي تضمن حسن سير الشركة وحماية مصالحها. وهو ما نسعى إلى بيانه في هذا الإطار من خلال الفرع الأول والمتمثل في **أجر المدير**، والفرع الثاني والمتمثل في **تعيين المدير في العقد التأسيسي** والفرع الثالث والمتمثل في **تعيين المدير في عقد مستقل**.

الفرع الأول: تعيين المدير في العقد التأسيسي

جرت العادة على أن يعهد بإدارة شركة التضامن لواحد أو أكثر من الشركاء حتى تكون له مصلحة في إدارة الشركة على الوجه الأكمل نظراً لكونه مسئولا عن ديون الشركة في أمواله الخاصة كغيره من الشركاء ويشهر افلاسه تبعاً لشهر إفلاس الشركة. ومن النادر أن يكون المدير أجنبيا عن الشركة غير شريك فيها وغير مسئول عن ديونها، وفي هذه الحالة لا يعتبر المدير تاجراً ولا يجوز شهر افلاسه تبعاً لشهر افلاس الشركة التي يتولي إداراتها.[1]

المدير الإتفاقي أو النظامي، يطلق هذا المصطلح على الشخص الذي يتم تعيينه مديراً للشركة بنص خاص يرد في عقدها، وقد يكون هذا الشخص أحد الشركاء في شركة التضامنوغالبا يكون أهم الشركاء وأكبرهم نصيباً فيها وأكثرهم ملاءةً واقتداراً وجلباً للائتمان.[2]

يجب أن يكون المدير المعين في العقد التأسيسي للشركة كامل الأهلية، سواء كان شريك في الشركة أو من غير الشركاء، كما انه مكتسب لصفة التاجر يعيين في العقد التأسيسي بموافقة جميع الشركاء.[3]

---

[1] مصطفى كمال طـه، الشركات التجارية الاحكام العامة في الشركات، د ط، مكتبة الوفاء القانونية، د.ب.ن، د.س.ن، ص 97.

[2] فوزي محمد سامي، الشركات التجارية الأحكام العامة والخاصة، د ط، عمان الأردن، دار الثقافة للنشر والتوزيع، د س ن ص124.

[3] بن عنتر ليلى، المبسط في قانون الشركات التجارية، الطبعة الأولى، بيت الأفكار، ، الجزائر،د.س.ن، ص98.

يرى الفقه الراجح أن المدير الإتفاقي عندما يكون شريكاً يعد بمثابة عضو في جسم الشركة بإعتبارها شخصاً معنوياً وبالتالي يعتبر وكيلا عنها ولا عن الشركاء؛ وعليه فلا يجوز عزله إلا بموافقة جميع الشركاء، فإذا عزل أو قدم استقالته تنحل الشركة ما لم ينص على استمرارها في القانون الأساسي أو يقرر الشركاء الآخرون حل الشركة بالإجماع.[1]

هناك مقارنة قانونية بين مركز المدير الاتفاقي الشريك، والمدير الاتفاقي غير الشريك فالأولله حق القيام بكافة أعمال الإدارة والتصرف فيما يتعلق بالشركة التي يتولى إدارتها حتى ولو عارض في ذلك باقي الشركاء، طالما أنه التزم في تصرفاته حدود غرض الشركة وحافظ على هذه التصرفات بعيداً عما قد يشوبها من غش أو سوء نية يصل بها لهذه الدرجة، ولا يجوز عزل مثل هذا المدير.[2]

الفرع الثاني: تعيين المدير في عقد مستقل

قد يعين الشركاء مديراً أو مديرين في عقد لاحق، ويستوي أن يكون من بين الشركاء أو من الغير، المدير الغير النظامي الشريك يعين في عقد لاحق أما المدير غير النظامي غير

[1] نادية فضيل، المرجع السابق، ص139.

[2] شيماء زقار، أحكام إدارة شركة التضامن، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، دورة جوان 2018، ص 10.

شريك يعين في عقد لاحق ويكون أجنبي عن الشركة.[1] يأخد المدير هذه الصفة إذا تم تعيينه بتصرف قانوني مستقل عن العقد الأصلي للشركة سواء تم هذا التصرف في وقت نفاذ العقد الأصلي وتكوين الشركة أم تم في مرحلة لاحقة أثناء حياة الشركةوقد نصت م 427 ف 2 من ق. م. ج فإنه إذا تم تعيين المدير المسؤول للشركة بعقد مستقل عن عقدها الأصلي وكان شريكا، فإن مركزه يتحدد بمركز الوكيل العادي.[2]

الفرع الثالث: مسألة أجر المدير في شركة التضامن

إن الأجر هو مايستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تفيذ ما يكلف به، و يعود أصل كلمة **salaire** للكلمة اللاتينية **salarium**والمشتقة من **sal** بمعنى **sel** باللغة الفرنسية والتي تعنى الملح، لأن الجنود الرومان كانوا يتلقون كمية من الملح مقابل أتعابهم في الحروب، كون الملح كان في تلك الفترة الزمنية نادراً ومهما وقابلا للمقايضة. فالأجر في اللغة مفرد جمعه أُجور، ويأتي بمعاني عدة منها: الجزاء على العمل الصالح، والثواب

[1] حورية سويقي، الوجيز في قانون الشركات وفقا لأحدث التعديلات، الطبعة الأولى، بومرداس الجزائر، مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع، 2022، ص 58.

[2] شيماء زقار، المرجع السابق، ص 11.

والمكافأةوعوض العمل والإنتفاع، وهو كذلك ما يُعطى مقابل شيء. وفي الإصطلاح هو المقابل المادي لقيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.[1]

ومن هذا المنطلق؛ تقتضي دراسة تعيين المدير في شركة التضامن الوقوف على مختلف

أولا: تحديد الأجر في القانون الأساسي

الآليات القانونية التي تحكم هذه العملية، من بينها تحديد أجر مدير الشركة وذلك من خلال:

يتقاضى المدير أجراً نظير قيامه بأعمال الإدارة لحساب الشركة ويتفق عادة على أجر المدير في عقد تعيينه، وإذا لم يتضمن العقد تحديدا لأجر المدير فإنه يرجع للقاضى في تحديد الأجر حسب طبيعة عمل المدير وما يقتضى به العرف.يعين المدير في شركات الأشخاص إما من بين الشركاء أو الغير، في القانون الأساسي أو بموجب عقد لاحق كما من الثابت أنَّ القانون الأساسي يعتبر دستور الشركة، وهو يتضمن بيانات إجبارية كشكلها ومدتها التي لا يمكن أن تتجاوز 99 سنة وعنوانها واسمها ومركزها وموضوعها ومبلغ رأسمالها، كما ينظم كذلك مسائل أخرى غير واردة في النصوص القانونية من بينها تحديد أجره، وهكذا ولعدم وجود نص متعلق بأجر المدير، فإنَّ عقد التعيين، بمعنى القانون الأساسي هو الذي من

[1] القنيعي عبد الحق، نظام الأجور والحوافز، محضرات في إدارة الموارد البشرية، السنة أولى ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، جامعة لونيسي علي البليدة 02، السنة الجامعية 2022/2021، ص03.

المفروض أن يبين حق المدير في الأجر من عدمه، ويوضح كذلك مقدار الأجر أو طرق تحديده، أي كيفية حسابه ومكوناته أو عناصره. وتجدر الملاحظة أنَّ القانون الأساسي قد يكتفى بإثارة مبدأ الأجر فقط، كالإشارة إلى جواز تحصيل المسير على مقابل معين؛ ويحيل بالنسبة لطريقة حسابه أو مقداره أو شكله لقرار الجمعية العامة. والعلة من ذلك أنَّ بيان الأجر في القانون الأساسي قد يتطلب ضرورة تعديله باستمرار حسب الشروط المتطلبة سواء أكثر أو أقل وفقا لإزدهار نشاط الشخص الإعتباري أو انخفاض قيمة النقد، مما سينجم عنه إستحالة التعديل، وعليه سيبقى ثابتا. فضلا عن ذلك، لابد من القيام بإجراءات الشهر لإعلام الغير بكل التغيرات التي تطرأ على نظام الشركة.[1]

ثانيا: تحديد الأجر من طرف الجمعية العامة

تتخذ القرارات في الشركات التجارية من طرف الجمعيات العامة والتي تعد السلطا العليا إذ تتكون من جميع الشركاء الذين يجتمعون من أجل التداول في شؤون الشركة بما يضمن لها الرقابة والإشراف على أعمالها. وتجدر الملاحظة إلى أنَّ شركات الأشخاص على خلاف الشركات الأخرى لها جمعية عامة سنوية وجمعية عامة غير سنوية أو إختيارية. وعلى العموم فإنه إذا ما اكتفى القانون الأساسي بالإشارة فقط إلى مبدأ الأجر أو سكت، فهنا يرجع القرار إلى الشركاء في إطار الجمعية العامة وذلك بناء على طلب المدير نفسه أو الشركاء

[1] ميراوي فوزية، أجور مديري الشركات التجارية في القانونين الجزائري والفرنسي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2012/2011، ص ص 23/22/21.

إذا ما رأو ضرورة منحه أجر معين. وعليه يُؤخذ قرار تحديد الأجر في شركة التضامن سواء من قبل الجمعية العامة السنوية والتي تعد إجبارية ما لم يكن جميع الشركاء مديرين؛ أو الجمعية العامة الإختيارية إذا طلب أحد الشركاء عقد اجتماع. وفي غياب ذلك فيمكن اتخاذ القرار عن طريق إستشارة كتابية .[1]

قد نصت م 556 من القانون التجاري الجزائري وبالتحديد الفقرة الثانية والتي تنص على مايلي:" **كما أنه يمكن أن ينص القانون الأساسي على أن يؤخذ القرارات عن طريق إستشارة كتابية، إذا لم يطلب أحد الشركاء عقد إجتماع الشركاء.**" [2]

المطلب الثاني: عزل المدير

يعد عزل المدير في شركة التضامن من المسائل القانونية الدقيقة التي تكتسي أهمية بالغةنظراً لما يتمتع به المدير من صلاحيات واسعة في تسير شؤون الشركة وتمثيلها أمام الغير. فإذا كان تعيين المدير يهدف إلى ضمان حُسن إدارة الشركة وتحقيق غايتها، فإن عزله يُطرح كآلية قانونية لحماية مصالح الشركاء والشركة على حد سواء، خاصة في الحالات التي يُخل فيها المدير بواجباته أو يعجز عن أداء مهامه بكفاءة.

[1] ميراوي فوزية، المرجع نفسه، ص ص25/24.

[2] الأمر رقم 75-59، المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم ج ر، العدد 11، المؤرخة في 2005/02/09.

تتجلى خصوصية عزل المدير في شركة التضامن في ارتباطه بالطابع الشخصي لهذه الشركة القائمة على الثقة المتبادلة بين الشركاء، مما يجعل مسألة إنهاء مهام المدير خاضعة لجملة من الشروط والإجراءات التي تختلف بإختلاف ما إذا كان المدير شريكاً أو من الغيروكذا إذا ما كان تعيينه منصوصاً عليه في عقد التأسيس أو بموجب اتفاق لاحق. وهو ما نسعى إلى بيانه في هذا الإطار من خلال الفرع الأول والمتمثل في **عزل المدير الاتفاقي** الفرع الثاني والمتمثل في **عزل المدير الغير الاتفاقي**.

الفرع الأول: عزل المدير الإتفاقي

إذا عيّن المدير في العقد التأسيسي للشركة فإن عزله يكون عن طريق إجماع الشركاء ويترتب على ذلك حل الشركة ما لم ينص في العقد التأسيسي على استمرارها أو يقرر باقى الشركاء حل الشركة بالإجماع، وعندئذ يمكن للمدير الشريك الذي تم عزله أن ينسحب من الشركة، ويمكن له المطالبة بحقوقه التي تقدر قيمتها يوم قرار العزل من طرف خبير يعين من طرف الشركاء. وفي حالة عدم الاتفاق على تعيين خبير فيرجع أمر تعيينه إلى المحكمة المختصة في الأمور المستعجلة. وإذا عزل المدير المعين في العقد التأسيسي أي المدير الاتفاقي بإجماع الشركاء فإن ذلك يعد تعديلا لعقد الشركة، وبذلك يجب تعيين مدير جديد إذا رغب الشركاء في الاستمرار في الشركة ويجب شهر ذلك حتى يمكن الاحتجاج بما يطرأ من تعديل في الشركة كما ذكرنا سابقا. وإذا كان المدير الاتفاقي يحمل في آن واحد صفة الشريك

لا يجوز له اعتزال أعمال الإدارة إلا بموافقة جميع الشركاء، ولكن إذا وقعت أسباب قوية تبرر استقالته كحالة مرض أو عجز جاز له ذلك.[1]

إذا كان المدير مديرا نظاميا لا يجوز عزله إلا برضاء الشركاء جميعا بما فيهم المدير نفسه ومع ذلك يجوز للشركة طلب عزل المدير من المحكمة إذا وجد مسوغ لهذا الطلب، كما إذا ارتكب عملا من أعمال الخيانة. وإذا قضت المحكمة بعزل المدير لتوفر المسوغ ترتب على ذلك انقضاء الشركة.[2]

بينما إذا كان عزل المدير دون سبب مشروع، فيحق له طلب التعويض جراء الضرر الذي لحقه باعتبار أعماله وتصرفاته خالية من الغش، كما لا يجوز للمدير الشريك النظامي أن يستقيل من منصبه إلا لسبب مقبول ومشروع كمرضه أو كبر سنه أو أصبح خاضعا لنظام خاص ينص على حالات التنافي بأن عين في مناصب عليا للدولة أو أنتخب ممثلا للسلطة التنفيذية أو التشريعية أو لوجود حالة المنع بارتكابه جناية أو جنحة.[3] وتختص بالنظر في

---

[1] سنيسنة فضيلة، شركات الأشخاص التجارية بين الشريعة والقانون الوضعي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2018/2017، ص ص 407/406.

[2] محمد فريد العريني وأخرون، أساسيات القانون التجاري والبحري، د ط، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2015، ص160.

[3] زايدي خالد، أحكام شركات الأشخاص، طبعة 2018، الجزائر، دار الخلدونية، 2018، ص ص 30/29.

مسالة العزل محكمة الموضوع التي تكون لها سلطة تقديرية في تقييم الأسباب والأدلة التي تؤدي إلى عزل المدير دون أن تخضع لرقابة المحكمة العاليا.[1]

الملاحظ انه قد نصت المادة 559 من ق ت ج على النقاط السالفة الذكر والتي تنص على مايلي:" **إذا كان جميع الشركاء مديرين و كان قد عيين مدير واحد أو عدة مديرين مختارين من بين الشركاء في القانون الأساسي، فإنه لا يجوز عزل أحدهم من مهامه إلا بإجماع آراء الشركاء الأخرون ويترتب على هذا العزل حل الشركة ما لم ينص على استمرارها في القانون الاساسي أو أن يقرر الشركاء الأخرون حل الشركة بالإجماع. وحينئذ يمكن للشريك المعزول الإنسحاب من الشركة مع طلب استفاء حقوقه في الشركة**[2]"...

<u>الفرع الثاني: عزل المدير الغير الإتفاقي</u>

في جميع الأحوال إذا كان مدير الشركة من غير الشركاء سواء أكان تعيينه قد تم بعقد لاحق فإن عزله يمكن أن يتم بقرار يتخذ بأغلبية أصوات الشركاء في الشركة إلا إذا كان عقد الشركة ينص على أغلبية معينة.[3]

---

[1] سنيسنة فضيلة، المرجع السابق، ص 407.

[2] الأمر 75-59، السابق ذكره.

[3] فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص 126.

فالمدير الغير نظامي المعين بإتفاق لاحق يعتبر بمثابة وكيل عن الشركاء ومن ثم يجوز عزله بمحض إرادة الشركاء دون الحاجة للحصول على رضاه ولتدخل القضاء وذلك أن تعيينه لا يعتبر عنصراً من عناصر العقد. كما يجوز لهذا المدير أن يستقيل من الإدارة وذلك تطبيقاً لأحكام الوكالة التي يجوز إنهاؤها من جانب كل من الموكل أو الوكيل على السواء بشرط أن يكون ذلك في وقت المناسب.[1]

بمعنى أخر أنه يعزل المدير الشريك غير النظامي معين في عقد مستقل فإنه يعتبر وكيلا عادياً قابلا للعزل وتطبق عليه أحام الوكالة العادية ويترتب على ذلك أنه يجوز للشركاء المطالبة بعزل هذا المدير في أي وقت بسبب مشروع بمحض إرادة الشركاء دون الحاجة للموافقة أو الإلتجاء إلى القضاء بإعتبار أن عقد الوكالة من العقود غير الملزمة يجوز فيها للموكل والوكيل إنهاء العقد. بشرط أن يكون السبب مشروعا وإلا كان له الحق في التعويض كما يحق للمدير من جانب أخر الاستقالة عن الإدارة وله الحق الدائم في تبرير أسباب الإستقالة على أن يكون ذلك مشروط بعدم صدور خطأ منه يترتب عليه ضررا للشركة.[2]

[1] مصطفى كمال طـه، المرجع السابق، ص 99.

[2] شيماء زقار، المرجع السابق، ص 16.

المبحث الثاني: سلطات المدير

يتمتع المدير بأوسع السلطات للتعاقد والتعامل بإسم الشركة ولحسابها، بحيث تعتبر كل التصرفات التي يقوم بها ملزمة للشركة وللشركاء المتضامنين في ذمتهم الشخصية، بشرط أن يوقع بعنوان الشركة وأن تندرج هذه الأعمال ضمن غرضها الإجتماعي. ولا يسري أي تقييد لهذه السلطات الواردة في العقد التأسيسي في مواجهة الغير حسن النية؛ فالمشرع سعى هنا لحماية استقرار المعاملات المالية، مما يجعل المدير الممثل القانوني الذي يملك حق التقاضي، وإبرم العقود والوفاء بالديون.

حيث تختلف كيفية ممارستها تبعاً لنمط الإدارة المعتمد داخل الشركة. فقد تُسند الإدارة إلى مدير واحد يتولى تسيير شؤون الشركة بصفة منفردة، كما قد تُعهد إلى عدة مديرين يمارسون مهامهم بشكل جماعي، وفي كلتا الحالتين؛ يباشر المدير أو المديرون مجموعة من الصلاحيات التي تخول لهم القيام بالتصرفات اللازمة لتحقيق غرض الشركة، سواء في إطار العلاقات الداخلية مع الشركاء أو في مواجهة الغير. غير أن نطاق هذه السلطات يتأثر بطبيعة نظام الإدارة المنفردة الذي يكون بالتركيز والمرونة، بينما تخضع الإدارة الجماعية لاعتبارات التنسيق والتشاور.

من هذا المنطلق؛ تبرز أهمية دراسة سلطات المدير في شركة التضامن في تحديد نطاق الصلاحيات المخولة له في مختلف أنماط الإدارة، وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث إلى

سلطات المدير من خلال مطلبين المطلب الأول بعنوان **في حالة الإدارة المنفردة**، والمطالب الثاني بعنوان **في حالة الإدارة الجماعية**.

المطلب الأول: في حالة الإدارة المنفردة

يترتب على تعيين مدير للشركة أن يصبح له وحده إدارتها وإبرام ما يشاء من التصرفات القانونية مع الغير في سبيل هذه الإدارة، وهو الذي يمثلها أمام القضاء، فطالما عُين مدير للشركة يتمتع على بقية الشركاء التدخل في أعمال الإدارة ذلك أن المدير هو المسؤول عن أعماله أمام كافة الشركاء والغير. [1]

تتميز هذه الإدارة بالبساطة والسرعة في إتخاذ القرار، مما يساهم في تحقيق فعالية أكبر في التسيير. غير أنَّ هذه الصلاحيات لا تمارس بصفة مطلقة؛ وعليه فإن دراسة الإدارة المنفردة تكتسي أهمية بالغة، لكونها تسمح بفهم طبيعة الصلاحيات الممنوحة للمدير وحدودها وكذا الأثار القانونية المترتبة عنها. بما يحقق التوازن بين فعالية التسيير وضمان حماية المصالح المختلفة داخل الشركة. وهو ما نسعى إلى بيانه في هذا الإطار من خلال الفرع الأول والمتمثل في **نطاق السلطات المقررة للمدير المنفرد**، والفرع الثاني والمتمثل في **عدم تحديد سلطات المدير المنفرد**.

[1] سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص ص 332/331.

الفرع الأول: نطاق السلطات المقررة للمدير المنفرد

الأصل أن تحدد سلطات المدير في العقد التأسيسي للشركة . فيبين الأعمال و التصرفات التي يستطيع القيام بها بمفرده ، و تلك التي يلتزم فيها أخذ رأي بقية الشركاء قبل الشروع فيها كما يبين العقد التأسيسي للشركة الأعمال و التصرفات المحظورة عليه و التي يتجنبها بمعنى آخر يلتزم المدير بعدم الخروج عن دائرة إختصاصاته .أما إذا لم تحدد سلطات المدير، فيكون لهذا الأخير القيام بجميع أعمال الإدارة التي من شأنها تحقيق الغرض الذي نشأت من أجله الشركة. و تلتزم الشركة و الشركاء بكل ما يصدر من أعمال الإدارة من طرف المدير هذا ما قضيت به المادة 554 ف 1 من القانون بقولها " **يجوز للمدير في العلاقات بين الشركاء و عند عدم تحديد سلطاته في القانون الأساسي أن يقوم بكافة أعمال الإدارة لصالح الشركة.**" و قضت أيضا المادة 555 ف 1 من نفس القانون بما يلي " **تكون الشركة ملزمة بما يقوم به المدير من تصرفات تدخل في موضوع الشركة و ذلك ذلك في علاقاتها مع الغير** "[1]

يحدد عقد الشركة غالبا سلطات المدير و الأعمال التي يجوز له مباشرتها ، فإذا لم تحدد سلطة المدير في العقد أو في الاتفاق اللاحق الذي تم فيه التعيين ، كان له أن يقوم بكافة الأعمال التي تدخل في غرض الشركة سواء كانت من أعمال الإدارة أو من أعمال التصرف

[1] نادية فضيل، المرجع السابق، ص 142.

. فله أن يشتري البضائع و المهمات و بيعها و يوقع على الأوراق التجارية و يظهرها ، و يقترض إلى الحدود اللازمة لتصريف شؤون الشركة ، و يمثل الشركة أمام القضاء و يطالب الشركاء بتقديم حصصهم في رأس المال .[1]

الأصل أن يقوم المدير بنفسه بإدارة الشركة فيتمتع عليه إنابة غيره للقيام بأعمال الإدارة لأن الشركاء وضعوا ثقتهم في شخصه لا في غير، و رغم ذلك يجوز للمدير إنابة غيره للقيام بدلا منه بعمل معين و في هذه الحالة يكون المدير مسؤولا عن عمل النائب كما لو كان قد صدر منه شخصياً ، و يكون هو ونائبه متضامنين و ذلك إن لم يؤذن له بإنابة غيره ،أما إذا كان قد أذن له بذلك إسناداً إلى العقد التأسيسي للشركة دون تعيين شخص نائب، فلا يكون المدير مسؤولاً إلا عن خطئه في إختيار النائب و عن خطئه فيما أصدر من تعليمات.[2]

جاء في نص م 554 قانون تجاري " **يجوز للمدير في العلاقات بين الشركاء، و عند عدم تحديد سلطاته في القانون الأساسي ، أن يقوم بكافة أعمال الإدارة لصالح الشركة. و**

[1] محمد فريد العريني وآخرون، المرجع السابق، ص ص 161/160.

[2] شيماء زقار، المرجع السابق، ص 20.

عند تعدد المديرين يتمتع كل واحد منهم منفردا بالسلطات المنصوص عليها في الفقرة المتقدمة، و يحق لكل واحد منهم أن يعارض في كل عملية قبل إبرامها."[1]

حسب نص 554 م من ق.ت.ج فإن سلطات المدير و الأعمال التي يجوز له القيام بها تكون محددة في القانون الأساسي للشركة ، و عند عدم تحديدها ، يجوز له القيام بكافة أعمال الإدارة لصالح الشركة مع احترام السلطات التي يخولها القانون للشركاء.و تجدر الإشارة بهذا الصددأنه لا يقصد بأعمال الإدارة أعمال الإدارة المحضة، بل يندرج ضمنها أعمال التصرف كبيع البضائع أو بيع أموال الشركة التي لم تعد صالحة ، أو يعقد الرهن أو غيره من وجوه التأمين بقدر ما تقضيه حاجات الإدارة إلى جانب استخدام العمال و عزلهم.و بالمقابل لا يجوز للمدير القيام بالأعمال التي تخرج عن موضوع الشركة كالتبرع بأموالها و الإقتراض دون فوائد، أو التنازل دون مقابل عن ضمانات مقررة لصالح الشركة.أما بيع الشركة فيكون بموافقة الشركاء إلا إذا كان موضوع الشركة بذاته هو شراء أو بيع العقارات.[2]

[1] الأمر 75-59، السابق ذكره.

[2] أمال بن بريح، الشركات التجارية، الطبعة الأولى، الدار البيضاء الجزائر، بيت الأفكار، 2021، ص 23.

الفرع الثاني:عدم تحديد سلطات المدير المنفرد

إذا لم تحدد الشركة للمدير السلطات الواجب إتباعها أو لا تضع قيودا على تصرفاته يعتبر المدير ممثلا للشركة في جميع تصرفاتها بما يتفق و طبيعة غرضها.[1]

حسب ما جاء في المادة 554 ف 1 من ق.ت.ج " **يجوز للمدير في العلاقات بين الشركاء، و عند عدم تحديد سلطاته في القانون الأساسي، أن يقوم بكافة أعمال الإدارة لصالح الشركة** ". ونص المادة 555 ف 1 من القانون التجاري" **تكون الشركة ملزمة بما يقوم به المدير من تصرفات تدخل في موضوع الشركة، وذلك في علاقاتها مع الغير**".[2]

أما سلطات المدير في علاقته مع الغير فإنه يتمتع بكافة الصلاحيات للقيام بالأعمال التي تدخل في موضوع الشركة، لا يحتج على الغير بالشروط المحددة لسلطاته بشرط أن تدخل ضمن موضوع الشركة و احترام القيود التي يفرضها القانون و يلتزم بها المدير، فلا يمكن للمدير مثلا تعديل القانون الأساسي للشركة بمفرده، كما لا يمكنه تقرير حل الشركة قبل أجلها.إلا أن الشركة و طبقاا للمادة 555 من القانون التجاري فإنها تكون ملزمة بما يقوم به المدير من تصرفات تدخل في موضوع الشركة. و نميز في هذه الحالة بين فرضين.إذا تعاقد المدير باسم الشركة و في حدود سلطته الظاهرة لكن لحسابه الخاص، كأن يحرر سند الأمر

[1] سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص 336.

[2] الأمر 75-59 السابق ذكره.

بعنوان الشركة لدين شخصي عليه فالسلطات المخولة له تسمح له بتحرير سندات تجارية باسم الشركة لكن لم يحرره على دين الشركة بل لدين شخصي عليه، ففي هذه الحالة تلتزم بتعاقده اتجاه الغير حماية للظاهر و رعاية لاستقرار التعامل، و هذا ما لم يثبت أن الغير كان عالماً بأن المدير يعمل لمصلحته الشخصية لأنه عندئذ يكون سيء النية و لا يحتاج حماية فلا تلتزم الشركة بتعاقده، و يقع إثبات سوء نية الغير على الشركة تدعيه للتخلص من إلتزامها عندئذ طالبها الغير بالوفاء. أما إذا تجاوز المدير سلطاته حيث قام بأعمال تخرج عن موضوع الشركة كبيع عقارات الشركة دون موافقة الشركاء، أو التبرع بأموالها، فإن الشركة لا تلتزم بتصرفه و يبقى المدير مسؤولا شخصياً عنه، ولو كان الغير الذي تعامل مع المدير حسن النية.[1]

غالبا ما تحدد الشركة سلطات المدير في أعمال معينة أو عند تمثيل الشركة مع الغير خاصة إذا كان المدير غير شريك. فمثلا قد ينص في عقد الشركة على ضرورة الرجوع إلا الشركاء في بعض التصرفات كالصفقات التي تزيد قيمتها على مبلغ معين، أو التصرفات التي من شأنها أنتجعل الشركة مدينة بمبلغ معين، أو عدم إنفراد أحد المديرين بالتوقيع. كما تحرم الشركة على المدير إجراء بعض التصرفات كبيع العقارات أو رهنها .و على المدير في

[1] أمال بن بريح، المرجع السابق، ص ص 24/23.

هذه الحالات أن يتقيد بسلطته المحددة بالعقد و إلا كان مسؤولاً في مواجهة الشركة بالإضافة إلى سريان تصرفاته في مواجتها إذا كانت سلطاته مشهرة بالطرق القانونية المعدة لذلك.[1]

في نطاق حقوق الشركاء في الإشراف و مراقبة أعمال المدير أوجب قانون الشركات الجزائري على مدير شركة التضامن عند انتهاء عمله كمدير في إدارة الشركة أن يقدم للشركاء حساباً عن كل ما حصل عليه لمنفعته الشخصية من منافع مادية أو حقوق نتيجة لممارسة الأعمال الخاصة بإدارة الشركة، و أن يقدم للشركاء حساباً عن جميع الأموال و الموجودات العائدة للشركة و التي حازها، أو استعملها لمنفعته الشخصية، و عليه إعادتها للشركة و ضمان قيمة ما ألحق بها من تلف أو خسارة.[2]

المطلب الثاني: في حالة الإدارة الجماعية

تُعد الإدارة الجماعية أحد الأساليب التي يعتمدها الشركاء في تنظيم تسيير شركة التضامن حيث تُسند مهمة الإدارة إلى أكثر من مدير يتقاسمون ممارسة الصلاحيات المرتبطة بنشاط الشركة.

[1] سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص 339.

[2] شيماء زقار، المرجع السابق، ص 22.

يترتب عن هذا النمط توزيع السلطات بين المديرين مما يفرض نوعاً من التنسيق والتشاور في اتخاذ القرارات، وقد يستلزم في بعض الحالات اتفاقهم جميعاً أو أغلبية آرائهم بحسب ما يقرره القانون أو ينص عليه عقد الشركة.

تكمن أهمية الإدارة الجماعية في تحقيق قدر من الرقابة المتبادلة بين المديرين، بما يحدّ من مخاطر التعسف والإنفراد بالقرار، ويعزز حماية مصالح الشركاء. غير أنَّ هذا التعدد في القائمين على الإدارة قد يؤدي في المقابل إلى بطء في اتخاذ القرارات أو نشوء خلافات تعرقل السير الحسن للشركة ؛ كما تثير هذه الحالة إشكالات قانونية تتعلق بمدى سلطة كل مدير على حدة وحدود التزام الشركة بتصرفاته في مواجهة الغير. وهو ما نسعى إلى بيانه في هذا الإطار من خلال الفرع الأول والمتمثل في **تحديد سلطات المديرين**، والفرع الثاني والمتمثل في **إتخاذ القرارات بالإجماع أو الأغلبية**، والفرع الثالث والمتمثل في **عدم تحديد السلطات**.

الفرع الأول: تحديد سلطات المديرين

يجوز تعيين أكثر من شخص واحد لتولي إدارة شركة التضامن، في هذه الحالة قد يحدد عقد الشركة اختصاص كل واحد منهم و قد لا نجد في ذلك العقد تحديدا لاختصاصات كل واحد من المديرين[1].

[1] فوزي محمد سامي، المرجع السابق، ص 132.

في حالة تعيين أكثر مدير لشركة التضامن فإن عقد الشركة غالباً ما يتضمن حدود و سلطات أي منهم كما سبق القول الأمر الذي يقتضي من المديرين احترام هذه الحدود، فإذا اتفق على أن تكون قرارات المديرين بالإجماع أو بالأغلبية فلا يجوز الخروج على ذلك. على أنه في حالاتالضرورة و وجود أمر عاجل يتوقف على تفويته خسارة جسيمة لا تستطيع الشركة تعويضها كان للمدير منفردا القيام بهذه الأعمال.[1]

قد ينص القانون الأساسي للشركة على تحديد اختصاصات كل مدير، كأن يختص أحدهم بالشراء مثلا، و الآخر بالبيع، و الثالث بشؤون العمال و الموظفين، و الرابع للدعاية و الإعلان. ففي هذه الحالة يتعين على كل مدير أن يعمل في حدوده المرسومة له فإذا تعداها كان تصرفه غير نافد في حق الشركة[2]

قد ينص القانون الأساسي للشركة أيضا على أن يدير الشركاء على أن يدير الشركاء الشخص المعنوي مجتمعين، فتُتخذ القرارات المتعلقة بإدارة الشركة إما بالإجماع أو الأغلبية فيلتزم كل مدير بعرض أعماله على باقي الشركاء حتى يتم التصويت عليها بالإجماع أو الأغلبية حسب ما نص عليه القانون الأساسي للشركة، والتصويت على القرارات يُتخذ بالأغلبية العددية ما لم يوجد نص يخالف ذلك، كأن ينص في القانون الأساسي للشركة على

[1] سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص 340.

[2] مدراوي لحسن، حدود سلطات مسيري الشركات التجارية ومسؤوليتهم وآثارها على الغير، المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد رقم 04، العدد 01، جوان 2020، ص 57.

التصويت على القرارات يتخذ بأغلبية قيمة الحصص المقدمة في رأس المال.وإذا كانت القاعدة العامة في الإدارة الجماعية تفرض على المديرعدم الانفراد بأعمال الإدارة، إلا أنه يجوز خروج عن هذا الحكم بأن يقوم المدير بإدارة الشركة منفرداً دون الرجوع لغيره من مدراء الشركة، في حالة الضرورة يترتب عن تفويتها خسارة جسيمة للشركة تعويضها كبيع سلعة معرضة للتلف أو تفويت فرصة ربح على الشركة.قد يعين القانون الأساسي للشركة المديرين دون تحديد اختصاصات كل منهم ولم ينص على عدم جواز انفراد أي منهم بالإدارة ففي هذه الحالة كان لكل مدير أن يقوم وحده بأي عمل من أعمال الإدارة المختلفة والذي يندرج في تحقيق غرض الشركة.[1]

حسب نص المادة 555 فقرة 3 من القانون التجاري " **لا أثر لمعارضة أحد المديرين لأعمال مدير آخر بالنسبة للغير مالم يثبت أنه كان عالماً به.**"[2]

وفي الأخير نشير إلى أن المادة 555 فقرة 03 من القانون التجاري تقضي بعدم جواز الاحتجاج قبل الغير بتصرفات المدير التي لا تدخل ضمن موضوع الشركة مالم يثبت علم الغير بهذا التجاوز دون تفصيل في العناصر التي يمكن أن يستدل من خلالها على قرينة العلم من عدمه، وعليه فكان الأجدر بالمشرع أن ينص على أنه لا يجوز الاحتجاج قبل

[1] مدراوي لحسن، المرجع نفسه، ص 56.

[2] الأمر 75-59 السابق ذكره.

الغير بالشروط المحددة لسلطات المديرين ما لم يتم شهرها، ذلك لأن الشهر يعد قرينة على علم الغير بحدود سلطات المسير والضمانات المقررة لهم في الشركة لاستفاء حقوقهم، أما عدم الشهر فيعني عدم علم الغير، ومن ثم لا يجوز الاحتجاج في مواجهة الغير بأمر لم يصل إلى علمه.[1]

الفرع الثاني: إتخاد القرارات بالإجماع أو الأغلبية

قد ينص العقد التأسيسي للشركة على الإدارة الجماعية، فيجمع المديرين في هيئة مجلس واحد، فتتخذ القرارات المتعلقة بإدارة الشركة عن طريق الإجماع أو الأغلبية، فيلتزم كل مدير بعرض أعماله على باقي الشركاء حتى يتم التصويت عليها بالإجماع أو بالأغلبية حسب ما ينص عليه العقد، والتصويت على القرار يتخذ بالأغلبية العددية أي حسب عدد الأفراد ما لم يوجد نص يخالف ذلك، كأن ينص العقد التأسيسي للشركة على أن التصويت على القرارات يتخذ بأغلبية قيمة الحصص المقدمة في رأس المال .[2]

هذا ما أشارت إليه المادة 429 من القانون المدني "**أما وجوب أن يؤخذ القرار بالأغلبية تعين الأخذ بالأغلبية العددية على حسب الأفراد ما لم يوجد نص يخالف ذلك**" .[3]

---

[1] مدراوي لحسن، المرجع السابق، ص 57.

[2] نادية فضيل، المرجع السابق، ص 144.

[3] الأمر 75-58، المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، ج ر، العدد31، المؤرخة في 13 مايو 2007.

إذا لم ينص العقد على تحديد اختصاصات المديرين، ولكنه اكتفى باشتراط الإجماع أو الأغلبية، فإنه يلزم احترام هذا الشرط في إدارة الشركة، ومن ثم لا يكون لأحد المديرين أن ينفرد بالعمل، بل تلزم موافقة جميع المديرين الآخرين، أو موافقة الأغلبية على حسب الأحوال[1]

ولا أثر لمعارضة أحد المديرين لتصرفات مدير آخر في مواجهة الغير، إلا إذا أثبت أنه كان عالماً بها، كما تلتزم الشركة بما يقوم به كل مدير من تصرفات تدخل في موضوع الشركة ولا يحتج على الغير بالشروط المحددة لسلطات أحد المديرين.[2]

الفرع الثالث: عدم تحديد سلطات المديرين

قد يعين العقد التأسيسي المديرين دون أن يحدد اختصاصات كل منهم، وفي الوقت ذاته دون أن يشترط أن يعملوا مجتمعين، ويشمل كيفية اتخاذ القرارات، يجوز في هذه الحالة لكل مدير الانفراد بأعمال الإدارة، غير أن لباقي المديرين لهم حق الاعتراض على أعماله قبل إنجازها وهذا عن طريق عرض الأمر على المديرين مجتمعين قصد الفصل فيه بالأغلبية، وهذه المعارضة لا أثر لها بالنسبة للغير ما لم يثبت أنه كان عالماً بها وهذا ما قضت به المادتين 554ف1 و 555ف2 و 3 من القانون التجاري. وفي الأخير نشير إلى أن المادة 555ف4

[1] محمد فريد العريني، المرجع السابق، ص 161.

[2] أمال بن بريح، المرجع السابق، ص 25.

من القانون التجاري تقضي بعدم جواز الاحتجاج بالشروط التي تحدد سلطات المديرين وفي الحقيقة كان الأجدر بالمشرع أن ينص على أن لا يجوز الاحتجاج بالشروط المحددة لسلطات المديرين إذا لم يتم شهرها، ذلك لأن الشهر يجعل الغير على دراية بما يحيط بإدارة الشركة فمن هو المكلف بإدارتها وما مدى اختصاصاته حتى لا يتعرض لمفاجآت غير مرضية، أما عدم الشهر فيعني عدم إعلام الغير، ومن ثم فلا يجوز الاحتجاج في مواجهته بأمر لم يصل إلى علمه.[1]

أما إذا نص على أن المديرين يعملون بالإجماع أو بالأغلبية، فيجمع المديرين في هيئة مجلس واحد وتتخذ القرارات المتعلقة بإدارة الشركة عن طريق الإجماع، وبالأغلبية حينها يجب موافقة جميع المديرين أغلبيتهم غير أنه يمكن الخروج على هذا الحكم إذا كان ذلك لأمر عاجل يترتب على إغفاله خسارة جسيمة لا تعوض بضاعة معرضة للتلف.[2]

قد أشارت إلى ذلك المادة 428 ف الثانية من القانون المدني "**أما إذا وقع الاتفاق على أن تكون قرارات الشركاء المنتدبين بالإجماع أو بالأغلبية، فلا يجوز الخروج على ذلك إلا في أمر عاجل يترتب على إغفاله خسارة جسيمة لا تعوض** " .[3]

[1] نادية فضيل، المرجع السابق، ص ص 145/144.

[2] سنيسنة فضيلة، المرجع السابق، ص 403.

[3] الأمر 75-58 السابق ذكره.

الفصل الثاني

الرقابة على أعمال الإدارة والمسؤولية

القانونية للمدير

الفصل الثاني: آليات الرقابة على أعمال الإدارة والمسؤولية القانونية للمدير

تُعد المسؤولية على أعمال الإدارة والرقابة عليها في شركة التضامن من أهم المواضيع التي تحظى باهتمام التشريع التجاري، نظراً لما تتميز به هذه الشركة من طابع شخصي قائم على الثقة المتبادلة بين الشركاء أو من الغير. حيث يتمتع المدير بصلاحيات واسعة في تسيير شؤون الشركة، وهو ما يستوجب إخضاع أعماله لنظام دقيق من المسؤولية يضمن حماية مصالح الشركاء والغير على حد سواء.

كما أن تعدد صور الإدارة؛ سواء كانت فردية أو جماعية يطرح إشكالات قانونية تتعلق بمدى قيام المسؤولية وتحديد نطاقها.

في هذا الاطار تبرز أهمية الرقابة كآلية قانونية مرافقة للإدارة، تهدف إلى الحد من التعسف والإنحراف في استعمال السلطة، وضمان احترام أحكام القانون والعقد التأسيسي. وتتنوع وسائل الرقابة بين المسؤولية المدنية و مسؤوليته الجزائية و مسؤوليته في حالة الإفلاس. ومن هنا عالجنا في هذا الفصل مبحثين؛ المبحث الأول بعنوان **آليات الرقابة على أعمال المدير** والمبحث الثاني بعنوان **المسؤولية القانونية للمدير** .

المبحث الأول: الرقابة على أعمال المدير

تُعد الرقابة على أعمال المدير في شركة التضامن وهي مراجعة القرارات التي يتخذها المدير للتأكد من مطابقتها لأهداف الشركة وقوانينها وكذلك متابعة أداء المدير لتحقيق الأهداف التي أُسست من أجلها الشركة، كما يقوم الشركاء من فحص الحسابات المالية والتقارير الدورية للتأكد من سلامة الإجراءات المالية.

ويقوم الشركاء بتقييم المدير بشكل دوري وتقديم التوصيات وتحقق من الشكاوي التي قد ترد من الشركاء أو الأطراف الأخرى.

للقيام بهذا فلا بد من وجود مختصين لذلك، فقد خوّل المشرع الجزائري للشركاء حق القيام بالرقابة على أعمال المدير وذلك بتخويل جهات مختصة في ذلك، والتي هي (الجمعية العامة)، كما للشركاء الحق في الاطلاع على دفاتر الشركة.

ومن هذا المنطلق؛ تبرز أهمية دراسة الرقابة على أعمال المدير في شركة التضامن من خلال ضمانه بالتزامته بالصلاحيات المخولة له وعدم تجاوزه لحدوده المرسومة في عقد الشركة أو القانون وعليه؛ سيتم التطرق في هذا المبحث إلى الرقابة على أعمال المدير من خلال مطلبين. المطلب الأول بعنوان؛ **الرقابة على أعمال المدير** ؛ والمطلب الثاني بعنوان **حق الشركاء في ممارسة الرقابة.**

المطلب الأول: الرقابة عن طريق الجمعية العامة

يُقصد بالجمعية العامة هي ذلك الاجتماع الذي يقوم به الشركاء وتُعقد عادة بطلب المدير أو الشركاء، فتكون الرقابة عن طريق الجمعية العامة إما مناقشة التقرير السنوي للمدير عن طبيعة أعمال الشركة وأدائها، والتصويت على القرارات المتعلقة بإدارة الشركة، ولها الحق في اتخاذ القرارات بشأن تصفية الشركة وحلها، وكذلك لها حق الموافقة على العقود التي تبرمها الشركة مع الأطراف ذات العلاقة.

ولممارسة الرقابة عن طريق الجمعية العامة يكون إما ممارسة رقابة جماعية أو فردية لمراجعة سير أعمال الشركة ونتائج هذه الأعمال. وهو ما نسعى إلى بيانه في هذا الإطار من خلال الفرع الأول والمتمثل في **ممارسة الرقابة الجماعية**؛ والفرع الثاني والمتمثل في **ممارسة الرقابة الفردية**.

الفرع الأول: ممارسة الرقابة الجماعية

نصت المادة 557 من ق. ت. ج على : " **يعرض التقرير الصادر عن عمليات السنة المالية، وإجراء الجرد، وحساب الاستغلال العام وحساب النتائج والميزانية الموضوعة من المديرين على جمعية الشركاء للمصادقة عليها، وذلك في أجل ستة أشهر ابتداءً من قفل السنة المالية .ولهذا الغرض توجه المستندات المشار إليها في الفقرة المتقدمة وكذا نص القرارات المقترحة، إلى الشركاء قبل خمسة عشر يوماً من اجتماع الجمعية، ويمكن إبطال**

كل مداولة جارية خلافاً لهذه الفقرة .لا تسري أحكام هذه المادة إذا كان جميع الشركاء مديرين .ويعتبر كل شرط مخالف لأحكام هذه المادة كأن لم يكن. "[1]

سمح القانون التجاري الجزائري للشركاء بممارسة الرقابة على أعمال الشركة، غير أن القانون المدني بموجب نص المادة 430 قد منع الشركاء غير المديرين القيام بأعمال الإدارة فلا يجوز لهم التدخل في أعمال التسيير، وإنما تنحصر مهامهم في الرقابة فقط. يمارس الشركاء مهام الرقابة مجتمعين في شكل "جمعية عامة للشركاء"، وهي جمعية عامة عادية تنعقد كل (06) أشهر قبل قفل السنة المالية، يتم عرض التقرير المالي للشركة عليها من قبل المديرين كما يعرض حل العمليات التي قام بها المدير ومستندات جرد أموال الشركة وحساب الأرباح والخسائر، ويتم استخراج رقم أعمال الشركة، فتقوم الجمعية العامة بالمصادقة عليها، غير أننا نعيب على المشرع الجزائري عدم نصه على الأغلبية المطلوبة للمصادقة على التقرير المالي السنوي وحسابات الشركة، ومن باب الاجتهاد نظراً لغياب النص فإن القرارات التي تتخذها الجمعية العامة تتخذ بإجماع الشركاء نظراً للاعتبار الشخصي الذي تقوم عليه الشركة .وقبل خمسة عشرة (15) يوماً من انعقاد الاجتماع يقوم المدير بإرسال كل التقارير والمستندات المالية والحسابية المذكورة بموجب الفقرة الأولى من نص المادة 557 من (ق. ت. ج) إلى كل واحد من الشركاء حتى يطلعوا عليها، ويجوز في حالة عدم قيام المدير

[1] الأمر 75-59، السابق ذكره.

بتوجيه هذه المستندات للشركاء أن يطلبوا إبطال الاجتماع المتعلق بالمصادقة عليها، وإذا كانت الشركة تدار من قبل كل الشركاء، أي أن كل الشركاء مديرون فلا يلتزمون بإرسال المستندات إلى بعضهم البعض .وتتخذ القرارات بحضور الشركاء شخصياً، كما يمكن أن ينص في القانون الأساسي على أن يتم اتخاذ القرارات بطريقة كتابية، وتقوم الجمعية العامة بتعيين محافظ حسابات من بين المهنيين المعتمدين في المجال.[1]

من أجل القيام بمطابقة الحسابات السنوية المعروضة على الجمعية، والإشهاد بانتظامها طبقاً لنص المادتين 23 و 26 من القانون رقم 10-01 المتعلق بمهنة محافظ الحسابات أو جردها طبقاً لنص المادة 27 من نفس القانون المذكور أعلاه. كما يمارس الشركاء أعمال الرقابة منفردين، وذلك بالاستناد إلى نص المادة 558 من (ق.ت.ج)، فيجوز لهم أن يطلعوا بأنفسهم مرتين في السنة على سجلات الشركة وحساباتها وعقودها وفواتيرها وعلى وثيقة تعاملات الشركة، ويمكنهم أيضاً أخذ نسخ من جميع هذه الوثائق والملفات .كما يمكن للشركاء أثناء اطلاعهم على دفاتر الشركة أن يستعينوا بخبير محاسبي الذي يعتبر الشخص الوحيد المؤهل للقيام بأعمال التدقيق المالي والمحاسبي للشركات، كما يقدم الاستشارات في

[1] بن عنتر ليلي، المبسط في قانون الشركات التجارية، المرجع السابق، ص ص 104/103.

إطار عقد تأدية خدمات طبقاً لنص المادتين 18 و19 من القانون رقم 10-01 المذكور أعلاه.[1]

نصت المادة 23 من القانون 10-01 على مايلي: " **يضطلع محافظ الحسابات بالمهام الآتية:**

-يشهد بأن الحسابات السنوية منتظمة وصحيحة ومطابقة تماما لنتائج عمليات السنة المنصرمة وكذا الأمر بالنسبة للوضعية المالية وممتلكات الشركات والهيئات،

-يفحص صحة الحسابات السنوية ومطابقتها للمعلومات المبينة في تقرير التسيير الذي يقدمه المسيرون للمساهمين أو الشركاء أو حاملي الحصص،

-يبدى رأيه في شكل تقرير خاص حول اجراءات الرقابة الدتخلية المصادق عليها من مجلس الإدارة ومجلس المديرين أو المسير.....".[2]

<u>الفرع الثاني: ممارسة الرقابة الفردية</u>

يحق للشركاء غير المديرين أن يطالبوا في كل آن حساباً عن إدارة أعمال الشركة وعن حالة الملك المشترك،حيث تعد الرقابة الفردية للشركاء من أهم الآليات القانونية التي كفلها

[1] بن عنتر ليلي، المبسط في الشركات التجارية، المرجع السابق، ص 104.

[2] القانون رقم 10-01 المؤرخ في 16 رجب عام 1431 الموافق لـ 29 يونيو سنة 2010، يتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية، العدد42، المؤرخة في 11 يوليو سنة 2010.

المشرع لضمان حسن تسيير الشركات التجارية، لا سيما في شركات الأشخاص كشركة التضامن التي تقوم على الاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة بين الشركاء، ويقصد بالرقابة الفردية تلك الصلاحيات التي يمارسها كل شريك بصفة مستقلة عن باقي الشركاء بهدف الاطلاع على سير أعمال الشركة والتحقق من سلامة إدارتها. وتتجلى هذه الرقابة في عدة مظاهر منها حق الاطلاع على الدفاتر والوثائق المحاسبية للشركة ويعد هذا الحق من أبرز مظاهر الرقابة إذ يمكن للشريك من كشف أي تجاوز أو سوء تسيير. وهذا الحق شخصي لا يجوز أن يقوم به كل وكيل أو ممثل آخر إلا عند وجود مانع مقبول مثبت بحسب الأصول. عملاً بهذا النص يتمتع الشركاء بحق الاطلاع على سير أعمال الشركة ونتائج هذه الأعمال وما يمكن أن تجنيه من أرباح، أو ينتج عنها من خسائر، وذلك عن طريق التدقيق في دفاتر الشركة والمستندات المتعلقة بميزانيتها وأعمالها، وطلب الحساب من المدير عن إدارة الشركة، وهذا الحق للشريك يعتبر دائماً ومطلقاً، ولا يجوز نزعه بأي اتفاق، ويعتبر باطلاً كل شرط مخالف على أن يتولى الشريك حق الرقابة بنفسه .[1]

مطلب الثاني: حق الشركاء في ممارسة الرقابة

يُعد حق الشركاء في ممارسة الرقابة داخل شركة التضامن من أهم الحقوق التي كفلها المشرع لضمان حسن سير الإدارة وحماية مصالح الشركاء. فبما أنَّ هذه الشركة تقوم على

[1] إلياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية-شركة التضامن-، الجزء الثاني،د ط، لبنان،د.د.ن، 1994 ،ص131.

الإعتبار الشخصي والثقة المتبادلة، فإن منح الشركاء سلطة الرقابة يُعد وسيلة أساسية لمتابعة أعمال المدير والتأكد من مطابقتها لأحكام القانون وعقد الشركة. ولا يقتصر هذا الحق على الاطلاع الشكلي، بل يمتد ليشمل فحص الوثائق والدفاتر المحاسبية وطلب توضيحات حول مختلف التصرفات التي يقوم بها المدير. وتبرز أهمية هذا الحق خاصة في ظل المسؤولية التضامنية التي يتحملها الشركاء عن ديون الشركة، مما يفرض عليهم اليقظة المستمرة تجاه كيفية تسييرها. وهذا ما نسعى إلى بيانه في هذا الإطار من خلال الفرع الأول والمتمثل في **حق الشركاء في الإطلاع على دفاتر الشركة**؛ الفرع الثاني والمتمثل في **حق الشركاء في طلب الإستشارة الكتابية**.

الفرع الأول: حق الشركاء في الإطلاع على دفاتر الشركة

يمارس حق الإطلاع على شؤون الشركة عن طريق الإطلاع الدوري على الوثائق المحاسبية التي أعدتها الشركة أو استلمتها، بحيث يحق لكل شريك أن يطلع على هذه الوثائق على مستوى مقر الشركة ويأخذ نسخة منها إن رغب في ذلك . ويمكن للشريك أن يستعين احتمالا بخبير معتمد من اختياره.[1]

حرص المشرع على إعلام الشركاء وتمكينهم من ممارسة حقهم في الإطلاع، نظراً للارتباط الوثيق بين حق الإطلاع وممارسة الرقابة من طرفهم. ولا يمكن تصور ممارسة

[1] الطيب بلوله، المرجع السابق، ص 173.

الرقابة من قبل الشريك دون امتلاكه لمجموعة من المعلومات التي تمكنه من معرفة ما يجرى داخل الشركة، لا سيما كل ما يتعلق بنشاطها حتى يتمكن بعد ذلك من تحديد الإطار الذي سيمارس فيه رقابته. مع العلم أنه يحصل الشريك على المعلومات عن طريق ممارسة حق الإعلام، والذي يعتبر نقطة البداية في مسار رقابته داخل الشركات التجارية عموماً، فإن إعلام الشريك يعد من أنجح طرق ممارسة المراقبة الفردية على تسيير الشركة، وذلك من خلال اطلاعه على الوثائق المحاسبية والإدارية للشركة. ويتخذ حق الإطلاع على وثائق الشركة وأخذ المعلومات شكلين وهما الإطلاع الدائم والإطلاع المؤقت .[1]

أما الحق في الإعلام يلعب دوراً أساسياً باعتباره الآلية الفعالة التي يستطيع بها الشريك ممارسة رقابته في الشركة التجارية، وتطبيقاً للمبدأ العام الوارد في القانون المدني الذي نص على أنه: " يمنع الشركاء غير المديرين من الإدارة ولكن يجوز لهم أن يطلعوا بأنفسهم على الدفاتر ووثائق الشركة ويقع باطلاً كل إتفاق يخالف ذلك."، وبذلك نظم م ج إجراءات ممارسة الرقابة بطريق الإعلام بعدة طرق وبما يتفق وشكل الشركة التجارية، فيحق للشريك ممارسة الرقابة عن طريق الإطلاع على الوثائق المنصوص عليها قانوناً.[2]

[1] حطابي أمينة، ممارسة رقابة التسيير من قبل الشركاء في شركات الأشخاص عن طريق الحق في الإطلاع، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 09، ع 02، 2021، ص1527.

[2] حاشي محمد الأمين وأخرون، التأطير التشريعي لحقوق والتزامات الشريك في الشركة التجارية وفقا للقانون الجزائري، مجلة المداد، المجلد 13، ع 01، ص 33.

أولا: حق الشريك في ممارسة الإطلاع الدائم

إن الحق في الإطلاع هو حق معترف به لكل شريك في الشركات التجارية مهما كان شكلها ويتم إعلامه أساسا باطلاعه على مجموعة من الوثائق التي تتضمن معلومات كافية عن حياة الشركة وتكوينها ونشاطها، علاوة على هذا فإن الوثائق تبين النتائج التي تحصلت عليها الشركة والتي يمكن أخدها كمعيار لتقييم مدى نجاح تسيير وإدارة الشركات التجارية، إذ يقصد به في شركات الأشخاص الحق الممنوح للشريك بإجراء المراقبة والحصول على المعلومات والاطلاع على كل وثيقة موضوعة في الشركة او مستلمة منها مرتين في السنة. حيث منح المشرع للشريك في شركة التضامن حق فردي يتمثل في الإطلاع الذي يسمح له من إعطاء حكم حول وضعية الشركة، كما يسمح نظريا للشركاء من معرفة الحالة التي عليها الأعمال بصفتهم الملاك الحقيقيون للشركة، ويتيح لهم أيضا الفرصة لتقييم أداء هذه الشركة من خلال الوضعية الحقيقية لها، غير أنه لا يمكن للشركة من الناحية العلمية أن تأمل بقائها وحتى المتعاقدين معها إلا أنه إذا تمتعت بالثقة من خلال ممارسة الشفافية. [1]

أحسن المشرع بالسماح بالاستعانة بذوي الخبرة في علوم المحاسبة والمراجعة لممارسة حقهم في الرقابة والإشراف على أعمال الشركة، ذلك لأن اضطلاع الشركاء بأنفسهم على دفاتر الشركة قد يؤدي إلى تعطيل حق الرقابة حيث يصعب على غير المختصين معرفة

[1] حطابي أمينة، المرجع السابق، ص 1528.

حقيقة القيود في دفاتر الشركة واكتشاف ما بها من تلاعب. حيث يذهب بعضهم إلى أن هذا الحق لا بد أن يكون شخصياً للشريك، فلا يجوز أن ينيب عنه فيه وكيلا حتى لا يتدخل الأجنبي في أعمال الشركة ويطلع على أسرارها. إلا أن هذه الحجة الأخيرة يمكن الرد عليها بأن ينتدب القيام بهذه المهمة من ذوي الاختصاص كمدقق الحسابات يتعين عليه المحافظة على الأسرار التي يضطلع عليها اثناء تأديته وظيفته وإلا تعرض للمسألة القانونية، على أن منع الشركاء غير المديرين من التدخل في إدارة الشركة يقصد به التدخل الذي يقوم به كل شريك بصورة منفردة عن طريق إصدار الأوامر والتوجيهات في صورة قرارات جماعية تصدر عن جميع الشركاء أو وفقاً للأغلبية التي ينص عليها العقد التأسيسي، فإن هذه الاوامر والتوجيهات تكون ملزمة للمدير من تاريخ إبلاغه لها أن الشركاء هم أصحاب المصلحة في الشركة.[1]

نصت المادة 558 من القانون التجاري على الوثائق التي يمكن الإطلاع عليها والمتمثلة في سجلات التجارة والحسابات والعقود والفواتير والمراسلات والمحاضر. وبصفة عامة كل وثيقة موضوعة من الشركة أو مستلمة منها، ويستخلص من هذه المادة أن المشرع الجزائري وعلى غرار نظيره الفرنسي وسع من مجال الإطلاع الدائم بالنسبة للشركاء المتضامنين الذين بهم مسؤولية تضامنية وغير محدودة عن ديون الشركة والذي يجب أن يكونوا على معرفة

[1] زقار شيماء، المرجع السابق، ص 44.

جيدة بوضعية الشركة حتى يتمكنوا من تجنب المخاطر التي يمكن حدوثها. ويستتبع الحق في الإطلاع المخول لصالح الشريك الغير المدير الحق في أخد نسخ عن جميع وثائق ومستندات الشركة السالفة الذكر. فضلا عن إمكانية الاستعانة بخبير معتمد أمام القضاء. والذي يزوده بمعلومات عن حسابات الشركة ووثائقها والأوراق المتعلقة بإدارتها.[1]

ثانيا: حق الشريك في ممارسة الاطلاع المؤقت

يقصد بالإطلاع المؤقت ذلك الحق الذي يجريه الشريك عامة في فترات زمنية دورية بصفة مؤقتة على وثائق الشركة. أي في الفترة المحددة قبل انعقاد الجمعيات، على أنه يستفاد من النصوص القانونية المتعلقة بشركات الأشخاص بأن المشرع تطرق لحق الإطلاع المؤقت فقط في شركة التضامن. فشركاء شركات الأشخاص يتمتعون بحق إطلاع واسع كمقابل للمسؤولية غير المحدودة وبالتضامن عن ديون الشركة، لذا فمن الطبيعي أن يكونوا على دراية ومعرفة تامة بسير أعمال الشركة. ويلزم عرض المستندات المتمثلة في التقارير المتعلقة بالسنة المالية. الجرد وحساب الاستغلال العام وحساب النتائج والميزانية الموضوعة من طرف المديرين على جمعية الشركاء في شركة التضامن ومن أجل المصادقة عليها في أجل ستة أشهر ابتداءا من تاريخ قفل السنة المالية. ومن أجل ممارسة هذه الصلاحيات فإنه لابد من توجيه هذه الوثائق. بالإضافة إلى نص القرارات المقترحة إلى الشركاء قبل 15 يوماً

[1] حطابي أمينة، المرجع السابق، ص 1529.

من تاريخ انعقاد الجمعية العامة السنوية، على أنه يمكن إبطال كل مداولة جارية خلافاً لذلك.وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قرارها الصادر في 08 ماي 1999 والتي أقرت فيه أن عمليات السنة المالية وإجراءات الجرد وحساب الاستغلال العام وحساب الخسائر والأرباح والمزانية الناشئة. تعرض على جمعية الشركاء للمصادقة عليها في أجل ستة أشهر اعتباراً من قفل السنة المالية. وفي حالة سحب المال من الشركة التي تعد بشأنها قرارات طبقاً للمادة 845 من ق.ت.ج. [1]

ثالثا: مدى مساءلة المسير جزائياً عن منع الشركاء من حق الإطلاع

تم النص على قواعد سير شركات التضامن منذ سنة 1975 ثم أضاف المشرع بعض الشركات سنة 1993. ومع هذا لم ينص المشرع على جزاء خرق الالتزامات التي تقع من مسيري شركات الأشخاص منها شركة التضامن والتي تشكل في جانب الشركاء حقهم في الإطلاع على شؤون وأمور الشركة وفي الحقيقة لم تتضمن الأحكام الجزائية تجريمات تخص شركات الأشخاص أو حتى أحكام عامة يمكننا تطبيقها في حال خرق قاعدة من قواعد تنظيم شركات الأشخاص إذ يأتي التجريم في التقنين التجاري في فصل خاص بعنوان " عن المخالفات المتعلقة بالشركات ذات المسؤولية المحدودة" وفصل بعنوان " المخالفات المتعلقة بتأسيس شركات المساهمة"، وفصل يظهر بأنه يحمل المخالفات المشتركة بين مختلف أنواع

[1] حطابي أمينة، المرجع السابق، ص ص 1532/1531.

الشركات التابعة والمساهمة وقسم للمخالفات المتعلقة بالتصفية. وبالتالي أمام صمت المشرع لا مجال لإسناد المسؤولية الجزائية للمسير أو أياً يكن. على خرق الالتزام اتجاه حق الشركاء في الإطلاع على شؤون الشركة ولا مجال للتفسير والقياس في هذه المسألة ولا يمكن تكييف الفعل على أنه جريمة كنتيجة لمبدأ الشرعية على عكس المشرع الفرنسي الذي يمكن أخده كنموذج للتجريم في هذا الشأن ويمكن اعتماداً على ما جاءت به نصوصه أن نقسم الأفعال المادية محل التجريم حسب نص المادة 16 من المرسوم 67/236 إلى ثلاث أقسام:

-تجريم المساس بواجب أو التزام ارسال السندات والوثائق التي تخول للشركاء ممارسة حق الإطلاع على أمور الشركة وقد حدد المشرع الفرنسي الالتزامات في هذا الشأن على أن ترسل الحسابات السنوية وتقارير المحاسبة وجميع السندات والوثائق التي تبين الوضع المالي للشركة قبل 15 يوماً من انعقاد الجمعية العامة، أما عن الجزاءات المقررة فهي الغرامة من الدرجة الخامسة أو التي تقدر بـ 5000 أورو في حالة العود.

-تجريم المساس بالالتزام الواقع على المسيرين والمتمثل في معاينة السندات وهذا ما نصت عليه المادة 12 و16 من القانون السابق وقرر الغرامة السابقة نفسها.[1]

[1] منال بولعبايز ونور الدين بوالصلصال، الحماية الجزائية لحق الشركاء في الاطلاع على شؤون الشركة التجارية -دراسة مقارنة-، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، المجلد 18، ع 02، ص 106.

الفرع الثاني: حق الشركاء في طلب الاستشارة الكتابية

قد يضع الشركاء ضمن العقد التأسيسي للشركة بعض القيود على بعض تصرفات المدير بحيث يتم إلزام المدير أو المديرين بالرجوع إلى الشركاء غير المديرين، وذلك بهدف استشارتهم في تلك المسائل التي تم وضع القيد عليها في القانون الأساسي بحيث تكون تلك الاستشارة كتابية. إذ على المدير في ممارسة سلطاته في إدارة الشركة أن يراعى القيود القانونية التي تمنعه من القيام ببعض الأعمال دون موافقة خطية مسبقة من الشركاء، وقد نصت على هذه القيود المادة 21 من قانون الشركات الأردني، وهي عقد أي تعهد مع الشركة للقيام بأي عمل لها مهما كان نوعه، عقد أي تعهد أو اتفاق مع أي شخص إذا كان موضوع التعهد أو الاتفاق يدخل ضمن غايات الشركة سواء مارسه لحسابه الخاص أو لحساب غيره، الاشتراك في شركة أخرى تمارس أعمال مماثلة أو مشابهة لأعمال الشركة أو القيام بإدارة مثل تلك الشركات، ولا تشمل هذه الفقرة مجرد المساهمة في الشركات المساهمة العامة، هذه القيود التي فرضها المشرع الأردني على الشريك في شركة التضامن فإذا كان الشريك مدير للشركة يمنع عليه القيام بهذه الأعمال دون موافقة خطية مسبقة من الشركاء، وذلك لتعارض بين مصلحة الشركة ومصلحة المدير إذيخشي المشرع أن يقدم المدير مصلحته على مصلحة الشركة. أما فيما يخص المشرع الجزائري لم ينص القانون التجاري الجزائري على مثل هذه الآلية للشركاء غير المديرين، إلا أنه لا يوجد ما يمنع حسب تقديرينا

أن يتم الاتفاق في العقد التأسيسي لشركة التضامن على مثل هذه الآلية إذ يحظر على المدير القيام ببعض التصرفات إلا بعد الرجوع إلى الشركاء بهدف استشارتهم كتابياً على اعتبار الطابع التعاقدي الاتفاقي لشركة التضامن. كما يتجلى حق الشركاء في اتخاد القرار من خلال نظام الشركة إذ يحق للشركاء غير المديرين أن يتدخلو أثناء حياة الشركة لتعديل عقدها التأسيسي، كما يحق للشركاء تعيين المدير والموافقة على الأعمال الصادرة عنه خارج حدود سلطته، والاعتراض على اعماله إذا خرجت عن حدود سلطته، أو كانت منطوية على غش واحتيال في حال كونه نظاميا، وكذلك من خلال التدابير الاحتياطية التي تقضيها صيانة حقوق الشركة.[1]

المبحث الثاني: النظام القانوني لمسؤولية المدير

إن تحديد النظام القانوني لمسؤولية المدير ذات أهمية كبيرة، لما لها من أثر مباشر على حماية مصالح الشركاء والغير وضمان حسن سير النشاط الإداري والتجاري. فمدير الشركة لا يتمتع بسلطات مطلقة، بل يُسأل عن أفعاله متى خالف القوانين أو تجاوز حدود صلاحياته. وتتخذ هذه المسؤولية صوراً متعددة إذ قد تكون مسؤولية مدنية عند الإخلال بالالتزامات التعاقدية أو ارتكاب أخطاء تُلحق ضرراً بالغير. كما قد تقوم مسؤوليته الجزائية في حال ارتكاب أفعال يُجرمها القانون وتمس بالنظام العام الاقتصادي. إضافة إلى ذلك تبرز

[1] زقار شيماء، المرجع السابق، ص ص 47/46.

خصوصية مسؤوليته في حالة إفلاس الشركة، حيث يمكن أن تمتد إلى تحميله تبعات مالية نتيجة سوء التسيير أو الغش وعليه، تقتضي دراسة هذا النظام الوقوف على مختلف أوجه المسؤولية التي قد تُثار في مواجهة المدير. ومن هذا المنطلق؛ تبرز أهمية دراسة النظام القانوني لمسؤولية المدير في شركة التضامن نظراً للدور المحوري الذي يلعبه المدير في تسيير الشركة والتصرف باسمها وعليه سيتم التطرق في هذا المبحث إلى النظام القانوني لمسؤولية المدير من خلال مطلبين؛ المطلب الأول بعنوان **المسؤولية المدنية للمدير** والمطلب الثاني بعنوان **المسؤولية الجزائية ومسؤوليته في حالة الإفلاس**.

المطلب الأول: المسؤولية المدنية للمدير

إن المسؤولية المدنية للمدير في شركة التضامن من الركائز الأساسية لضمان توازن العلاقة بين سلطة التسيير وواجب المساءلة، لما لها من دور في حماية مصالح الشركة والشركاء والغير. فالمدير بحكم تمثيله للشركة قد يُرتب بأعماله مسؤولية على عاتقها تجاه الغير، متى تصرف في حدود صلاحياته وباسمها غير أنَّ هذه المسؤولية لا تعفيه من المساءلة الشخصية في مواجهة الشركة عند ارتكابه أخطاء في التسيير أو مخالفته لأحكام القانون أو عقد الشركة. كما تثار إشكالية خاصة فيما يتعلق بمسؤولية المديرالذي ينسحب أو يتنازل عن حصته، ومدى بقائه مسؤولاً عن التصرفات السابقة واللاحقة؛ وهو مانسعى إلى بيانه في هذا الإطار من خلال الفرع الأول والمتمثل في **مسؤولية الشركة عن أعمال**

المدير، الفرع الثاني والمتمثل في **مسؤولية المدير في مواجهة الشركة** ، الفرع الثالث والمتمثل في **مسؤولية المدير المنسحب المتنازل عن حصته.**

الفرع الأول: مسؤولية الشركة عن اعمال المدير

يتصرف المدير بإسم الشركة وعنوانها وليس بإسمه الشخصي ونتيجة لذلك فإن جميع تصرفاته التي يجريها بإسم الشركة لتحقيق غرض الشركة وفي حدود سلطته تنصب مباشرة في ذمتها فهي تسأل عن كافة الآثار التي تترتب على تصرفات المدير وهي المسئولية عن تنفيذ تعهداته. وبناء على ذلك إذا فرض وأساء المدير استخدام عنوان الشركة في التوقيع على صفقة خاصة به، فإن الشركة تظل مسئولة عن هذا التصرف في مواجهة الغير حسن النية الذي لا يعلم بحقيقة الصفقة وذلك حماية للوضع الظاهر في التعامل مع الغير حسنالنية، ويمكن للشركة والشركاء في هذه الحالة الرجوع على المدير ومطالبته بما يترتب على تصرفاته من أضرار للشركة.[1]

وتلتزم الشركة بالعقود والتصرفات التي يقوم بها المدير بشرطين:

1 أن يكون تصرف المدير بعنوان الشركة فيعتبر أنه قد تم لحساب الشركة، وينصرف أثره إليها ويكفى لترتيب الإلتزام في ذمتها. وإذا وقع المدير بإسمه الخاص على تعهد من التعهدات دون بيان لعنوان الشركة، فإن هذا لا يترتب عليه بمجرده إعفاء الشركة من الإلتزام

[1] سميحة القليوبي، المرجع السابق، ص ص 335/344.

وإنما تقوم قرينة على أن المدير يتعامل في هذه الحالة لحسابه الخاص لا لحساب الشركة، وهي قرينة يجوز للغير الذي تعاقد معه المدير أن ينقضها بكافة طرق الإثبات بما فيها القرائن.

2 أن يكون تصرف المدير في حدود سلطته، فإذا لم يتعد المدير حدود السلطات التي يمنحه إياها القانون والعقد، التزمت الشركة بأعماله.[1]

تكون مسؤولية عقدية ناتجة عن العقود التي يبرمها المدير بإسم الشركة ولحسابها أو مسؤولية تقصيرية ناتجة عن الأخطاء التي يرتكبها أثناء قيامه بعمله وتسبب ضرراً للغير طبقا لما نصت عليه المادة 555 ف 1 من ق ت ج التي تنص على : " **تكون الشركة ملزمة بما يقوم به المدير من تصرفات تدخل في موضوع الشركة، وذلك في علاقتها مع الغير....**" ، وعليه يجب أن تتوفر مجموعة من الشروط لقيام مسؤولية الشركة عن تصرفات مديرها في مواجهة الغير منها أن تكون التصرفات بإسم الشركة وأن يكون التصرف داخل في موضوع الشركة فتتحمل الشركة جميع تصرفات المدير الداخلة في موضوعها حتى وإن كان المدير يتجاوز سلطاته المحددة في العقد التأسيسي، فالشركة تتحمل المسؤولية لأن المشرع يريد حماية الغير الذي لا يعلم بمضمون العقد المحدد لسلطات المدير عموما اعتماداً على قاعدة حماية الظاهر. وعليه فلا يمكن للشركة ان تتحجج بتحديد صلاحيات المدير من أجل

[1] مصطفى كمال طه، المرجع السابق، ص 104.

أن تتهرب من المسؤولية الناتجة عن افعاله في مواجهة الغير طبقا لنص المادة 555 ف 4 من ق ت ج .[1]

الفرع الثاني: مسؤولية المدير في مواجهة الشركة

إن المدير شريكا كان أو من الغير، عليه أن يبذل العناية اللازمة لتحقيق الغرض الذي نشأت من أجله الشركة. ويقاس سلوكه بسلوك الرجل المعتاد. فهو يتقاضى أجراً نظير إدارتهومن ثم يكون مسؤولا قبل الشركة عن أخطائه الناتجة عن تصرفاته وأعمال إدارته. فإذا أساء الإدارة وألحق أضراراً بالشركة أو تجاوز حدود اختصاصته أو تعدى الغرض الذي نشأت من أجله الشركة كان مسؤولا في مواجهة الشركة مسؤولية عقدية، تبعا للعقد الذي يربطه بالشركة. وفي حالة ما إذا تعدد المديرون كانوا مسؤولين بالتضامن قبل الشركة عن أخطائهم كما هو الحال في تعدد الوكلاء.[2]

الأصل أن الشركاء في شركة التضامن مسؤولون من غير تحديد وبالتضامن عن ديون الشركةغير أن هذا التضامن لا يقوم فيما بين الشركاء فقط بل يشمل ويقوم أيضا فيما بين الشركاء والشركة باتباع واحترام ما هو معمول به تشريعا، لذلك لا يجوز لدائني الشركة

[1] بن عنتر ليلي، المرجع السابق، ص 101.

[2] نادية فضيل، المرجع السابق، ص147.

مطالبة أحد الشركاء بوفاء ديون الشركة إلا بعد مرور خمسة عشر يوما من تاريخ إنذار الشركة بعقد غير قضائي.[1]

يسري نفس الحكم إذا ما أناب المدير عنه غيره في تنفيذ عمل من أعمال الإدارة دون أن يكون مرخصا له بذلك؛ ويلتزم المدير أمام الشركة بتقديم حساب مدعم بالمستندات عن إدارته حتى يتسنى لهم مباشرة حقهم في الرقابة والإشراف على أعماله وهذا ما قضت به المادة 558 من القانون التجاري: " **للشركاء غير المديرين الحق في أن يطلعوا بأنفسهم مرتين في السنة في مركز الشركة على سجلات التجارة والحسابات والعقود والفواتير والمراسلات والمحاضر وبوجه العموم على كل وثيقة موضوعة من الشركة أو مستلمة منها.... "** .[2]

من صور مسؤولية المدير عن أعمال الإدارة في مواجهة الشركة والشركاء على حد سواء هي مخالفته لنصوص العقد التأسيسي للشركة، أو تعديه حدود سلطته أو سوء نيته في عقد التصرفات أو إساءة استخدامه عنوان الشركة او إهمال الادارة بصفة عامة كتضيع فرص الربح على الشركة، أو القيام بعمل منافس إلى غير ذلك من التصرفات التي تلتزم الشركة بها نتيجة تمثيله إياها أمام الغير، هذا إضافة إلى مسؤولية المدير عن كافة التعويضات التي التزمت بها الشركة نتيجة أفعاله، وللشركة في سبيل ذلك رفع دعوى ضد المدير كما لكل

[1] زايدي خالد، المرجع السابق، ص17.

[2] نادية فضيل، المرجع السابق، ص 147.

شريك الحق في رفع دعوى لحساب الشركة.[1]

الفرع الثالث: مسؤولية المدير المنسحب المتنازل عن حصته

أولا: أحكام التنازل عن الحصص في شركة التضامن

يترتب على توافر الإعتبار الشخصي في شركة التضامن نتيجة هامة تتمثل في عدم قابلية حصة الشريك المتضامن للتنازل عنها سواء كان ذلك بعوض أو على سبيل التبرع ولعلّ عدم قابلية الحصة للتنازل هو أهم ما يفرقها عن الأنصبة في شريكات الأموال والتي تسمى بالأسهم. وهي صكوك قابلة للتداول بالطرق التجارية ودون موافقة باقي الشركاء كأصل عام. وعدم قابلية الحصص للتنازل عنها مردّه إلى أنَّ هذه الشركات تقوم بين جماعات صغيرة تربط بينهم روابط وثيقة من وشائج القربى والثقة المتبادلة، يأنس كل منهم للآخر ويوليه ثقته، وعى ذلك فإنَّ التنازل عن الحصة سيُهدر حتما هذا الإعتبار الأساسي الذي تقوم عليه هذه الشركة، بإدخال أشخاص غرباء وهو الأمر الذي تتجه إليه إرادة الشركاء عند تكوينهم للشركة. وينبنى على ذلك إذا تضمن العقد التأسيسي ما يستفاد منه حق الشريك في التنازل عن حصته دون ما قيد، فإنَّ الشركة تفقد حتما طَبعتها كشركة تضامن، لتصبح شركة مساهمة يعتريها البطلان لعدم استفائها لإجراءات التأسيس القانونية الخاصة بهذه الشركات. غير أن الإعتبار الشخصي الذي تقوم عليه شركات التضامن ليس من النظام

[1] شيماء زقار، المرجع السابق، ص32.

العام حيث يستطيع الشركاء الإتفاق على جواز التنازل عن حصة أحد الشركاء لموافقة الجميع؛ وبذلك يستطيع الشريك المتضامن الخروج من الشركة بإرادته المنفردة متى تنازل عن حصته لشخص آخر سواء من الشركاء أو شخص أجنبي عن الشركة ما دام الشركاء قد أجمعوا على ذلك، إذ يجوز الإتفاق بالإجماع على التنازل عن الحصة في شركة التضامن وهذا كشرط لصحة التنازل. فالموافقة الجماعية من طرف الشركاء على التنازل عن حصة الشريك في شركة التضامن حكماً متعلقاً بالنظام العام سواء وقع التنازل إلى الغير أو إلى أحد الشركاء.[1]

ثانيا: حالة إنسحاب الشريك المدير

تقرر أحكام القانون التجاري الجزائري، على غرار نظيره الفرنسي إمكانية انسحاب الشريك من شركة التضامن في حالة عزله كمدير للشركة إذ تقتضي المادة 559 ف 01 من ق ت ج بأنه: " **إذا كان جميع الشركاء مديرين أو كان قد عين أحدهم أو عدة مديرين مختارين من بين الشركاءفي القانون الأساسي فإنه لا يجوز عزل أحدهم من مهامه إلا بإجماع آراء الشركاء الأخرين. ويترتب على هذا العزل حل الشركة ما لم ينص على استمرارها في القانون الأساسي أو يقرر الشركاء الآخرون استمرارها بالإجماع. وحينئذ يمكن للشريك (المدير) المعزول الإنسحاب من الشركة مع طلبه اسيفاء حقوقه في الشركة والمقدرة**

[1] فتات فوزي، أحكام التنازل عن الحصص وانتقالها في شركة التضامن في القانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 45، العدد1، 2008، ص ص 146/145/144.

قيمتها يوم قرار العزل من طرف خبير معتمد معين إما من قبل الأطراف وإما عند عدم اتفاقهم بأمر من المحكمة الناظرة في القضايا المستعجلة. وكل اشتراط مخالف لا يحتج به ضد الدائنين."

يظهر إذن أن فقدان الشريك لمهامه كمدير قانوني أو كمدير إتفاقي أو تأسيسي في شركة التضامن بسبب العزل يمس بالإعتبار الشخصي لهذا الشريك وفي علاقته ببقية الشركاء. بل وحتى في علاقته بالغير؛ على أساس ما تمثله هذه الوضعية من خطورة على ائتمان الشركة ومن ثم فإن هذا الوضع سوف يؤدي قانوناً إلى حلّ الشركة ما لم يوجد هناك بند مخالف في القانون الأساسي. أو يتفق بقية الشركاء رغم ذلك على استمرارها.[1]

لكن استمرار شركة التضامن في نشاطها. بعد عزل الشريك من إدارة الشركة في الظروف المذكورة أعلاه، يمكن أن يسبب حرجا لذلك الشريك في مواجهة بقية الشركاء خاصة وأنهم قد اتفقوا دونه على عزله. مما يجعل بقاء هذا الأخير في الشركة، أمراً يمكن أن يؤثر في سيرها العادي. ولهذا السبب يسمح له القانون صراحة بالانسحاب من الشركة خلافا لقاعدة "**انغلاق شركة التضامن على شركائها**". يعد انسحاب الشريك المدير المعزول من مهامه في هذه الحالة وبالنظر إلى صياغة النص القانوني، حقا شخصيا للشريك ومن ثم فإنه لا يجوز

[1] مفتاح بوجلال، مسألة الخروج من شركة التضامن، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية ولسياسية المجلد 54، العدد 3، 2017، ص ص 449/448.

ممارسته إلا من صاحب الحق وبناء على حرية إرادته. مما يعني استبعاد كل شرط في القانون الأساسي أو خارجه، بالاتفاق بين الشركاء، يقضي بإلزام الشريك المدير على الانسحاب من الشركة في مثل هذه الحالة. أما فيما يخص حالة الشريك المدير غير الاتفاقي كمدير خارج القانون الأساسي فإن عزله يمكن أن يكون دون الحاجة لإجماع الشركاء وفق الأغلبية المقررة في القانون الأساسي وفي غياب مثل هذه الأغلبية الاتفاقية فبإجماع صادر عن الشركاء، في إطار جمعيتهم العامة خلافا لحالة عزل الشريك المدير القانوني أو الإتفاقي.[1]

ثالثا: المسؤولية المترتبة عنه في حالة الانسحاب

سمح القانون ت ج للمدير الشريك المعزول أن يحصل على كامل حقوقه أما فيما يتعلق بمسؤوليته فيجب أن نميز بين مسؤوليته عن الديون التي نشأت في الوقت الذي كان لا يزال شريكا في الشركة، وهنا تبقى مسؤوليته الشخصية والتضامنية المطلقة قائمة إلى غاية انساحبه أما الديون التي نشأت بعد انسحابه فلا يكون مسؤولا عنها لأنها نشأت بعد فقدانه لصفة الشريك في الشركة غير أن عدم مسؤوليته مرتبطة بشرطين أساسين هما:

1-أن يتم تعديل القانون الأساسي للشركة، ويشهر هذا التعديل المتضمن انسحاب الشريك منها.

[1] مفتاح بوجلال، المرجع نفسه، ص 450.

2-أن يحذف اسم الشريك المنسحب من عنوان الشركة.

أما الشريك المتنازل عن حصته فيسأل عن الديون التي نشأت قبل تنازله عن حصته شريطة أن يتم شهر العقد الذي يتضمن تنازله، وهو الرأي الراجح نظرا لعدم ورود نص صريح في المسألة وفيما تعلق بالشريك المنضم للشركة فيكون مسؤولا عن جميع ديونها سواء تلك التي نشأت قبل انضمامه أو بعد انضمامه، إلا إذا وجد شرط يضعه الشريك الجديد يقضي بأن مسؤوليته تنحصر في الديون التي نشأت بعد انضمامه للشركة. ومع غياب نص صريح تبقى الآراء الفقهية هي التي تجتهد لتحديد المسؤولية وفي هذه الحالة أيضا.[1]

تظل المسؤولية الشخصية والتضامنية للشريك المنسحب قائمة ومستمرة تجاه الغير الذي تعامل مع الشركة بعد هذا الانسحاب معتقداً بأن الشريك ما يزال عضواً فيها ما لم يتم إعلام الغير بهذا الانسحاب، ولا مجال لمعرفته أو افتراض هذه المعرفة إلا بوسيلة إعلانية عن طريق الإشهار ورفع اسم الشريك المنسحب من عنوان الشركة، وبعد هذا الاجراء لا يكون للغير الاحتجاج بعدم علمهم بانسحاب الشريك أو خروجه من الشركة، لأن عملية الإشهار تُقيم قرينة قانونية قاطعة لاتقبل إثبات العكس مفادها علم الجميع بتعديل عقد الشركة.[2]

[1] بن عنتر ليلي، المرجع السابق، ص ص 103/102.

[2] وضاح حميد قائد الصوفي، انسحاب الشريك من شركة التضامن-دراسة مقارنة-، مذكرة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص، كلية القانون في جامعة آل البيت،2012، ص 92.

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للمدير ومسؤولة المدير في حالة الإفلاس

تكتسي المسؤولية الجزائية للمدير في شركة التضامن أهمية بالغة نظراً للطبيعة الخاصة لهذه الشركات القائمة على الثقة المتبادلة والمسؤولية الشخصية للشركاء. فالمسير يجد نفسه في مواجهة ترسانة من النصوص القانونية التي تهدف إلى زجر أي انحراف في استعمال سلطاته الإدارية أو المالية. وتبرز هذه المسؤولية بشكل أكثر حدة عند تَعرض الشركة لضائقة مالية تنتهي بالإفلاس، حيث يتدخل المشرع لتشديد الرقابة على تصرفات المسير السابقة للتوقف عن الدفع. فإذا ثبت أن الإفلاس كان نتيجة تدليس أو تقصير عمدي تحولت المسؤولية من طابعها المدني إلى نطاق الجرائم الجزائية. وهو ما نسعى إلى بيانه في هذا الإطار من خلال الفرع الأول والمتمثل في **المسؤولية الجزائية**؛ والفرع الثاني والمتمثل في **مسؤولية المدير في حالة افلاس الشركة.**

الفرع الأول: المسؤولية الجزائية

بوجه عام فإن المسؤولية هي التزام بتعهد وذلك بالقيام بفعل أو الامتناع عنه، وفي حالة المخالفة يتعرض الشخص إلى المساءلة ويتحمل نتائج فعله. أما المسؤولية في المجال

الجنائي فإنها تعني التزام الشخص بتحمل نتائج أفعاله الإجرامية نتيجة مخالفة قاعدة قانونية جنائية معاقب عليها طبقا للقانون.[1]

يمكن أن يكون المسيرون محل متابعات وإدانات تطبيقاً لقانون العقوبات أو لأحكام جزائية واردة في القانون التجاري أو في نصوص أخرى تقرر عقوبات جزائية في حالات عدم مراعاة أو الإغفال الموصوفين كخطأين خطيرين، فيؤخذ بالمسؤولية الجزائية للمسير خاصة عند عدم مراعاة القواعد المتعلقة بتأسيس الشركات وسيرها ومراقبتها وتصفيتها.[2]

أولا: تحقق صفة مسير وارتكابه الجريمة

تعد صفة المسير شرطا جوهريا لترتب المسؤولية الجزائية إذ لا تقوم هذه المسؤولية إلا بثبوت هذه الصفة قانونياًفالمسير القانوني هو الذي يتولى صفة التسيير بصفة رسمية وقانونية مهام إدارة الشركة سواء كان مديرا واحداً أو عدة مديرين، فإن المسير القانوني يتحمل المسؤولية القانونية عن أعماله حتى وإن لم يتم شهر قرار تعيينه في السجل التجاري. فلا يمكنه التذرع بعد قانونية التعيين للتهرب من المسؤولية. وفي هذا الصدد نص المشرع الجزائري في المادة 51 مكرر من ق ع ج على : " .... **يكون الشخص المعنوي مسؤولا**

[1] مصمودي محمد وبوسبيبط عبد الحكيم، المسؤولية الجزائية لمسير الشركة التجارية، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2021-2022، ص 03.

[2] الطيب بلولة،سلسلة القانون في الميدان –قانون الشركات التجارية–، الطبعة الثانية، الجزائر، برتي للنشر، 2009، ص 172.

عن الجرائم التي ترتكب لحسابه من طرف أجهزته أو ممثليه الشرعيين عندما ينص القانون على ذلك." ومن خلال هذا النص يتضح أن المشرع الجزائري قد ساوى من حيث المسؤولية بين الشخص المعنوي والشخص الطبيعي. وعلى ذلك يقصد بالأجهزة أو الممثلين الشرعيين كافة الكيانات القانونية المخولة رسمياً اتخاذ القرارات وإدارتها أو التصرف باسم الشركة التجارية ويشمل ذلك المدير المسير ممن يخولهم القانون أو النظام الأساسي للشركة ممارسة اختصاصهم.[1]

ثانيا:الجرائم المرتكبة أثناء تسيير الشركة

تعتبر جرائم التسيير من أبرز صور المسؤولية الجزائية في الشركات التجارية كونها ترتبط مباشرة بسلوك المسيرين أثناء ممارسة مهامهم ويمكن تصنيف هذه الجرائم إلى:

1- جرائم إساءة إستعمال أموال الشركة:

إنَّ جريمة الاستعمال التعسفي لأموال الشركة من بين أخطر الجرائم التي قد يرتكبها المسيرون أثناء أداء مهامهم، وهي تنشأ عندما يتم إستخدام أموال الشركة بشكل ينحرف عن الغرض الذي خُصصت من أجله الشركة سواء لتحقيق مصالح شخصية أو لمصلحة أطراف أخرى على حساب الشركة. وما يبرر تدخل المشرع لتجريم هذا السلوك حفاظاً على

[1] قفاف فاطمة وسماح محمودي، نطاق المسؤولية الجزائية لمسيري الشركات التجارية وخصوصيتها في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08، العدد 02، 2025، ص ص 30/29.

الثقة والنزاهة في تسيير الشركات. وتعد هذه الجريمة جنحة قائمة على سوء نية المسير في استخدام أموال واعتمادات الشركة بما يخالف مصلحة الشخص المعنوي.[1]

2-جريمة التعسف في استعمال السلطة:

تنشأ الشركة من أجل غرض معين ومن أجل تحقيق مصلحة محددة غير أنه قد يحدث وأنَّ مسيري الشركة يتصرفون خارج الغرض الذي أنشأت من أجله مستخدمين بذلك تلك السلطات المخولة لهم سواء استخدم بحيث ينافي الغرض الذي منحت من أجله هذه السلطات [2].

3-جريمة خيانة الأمانة:

تعتبر جريمة خيانة الأمانة من بين الجرائم الخطيرة التي تنخر بكيان المجتمع ككل وتدخل فيها كافة صور الإستلاء على مال الغير من سرقة ونصب واحتيال.ويشترط لقيام هذه الجريمة أن يكون المال محل الجريمة قد سُلم فعليا إلى الجاني بصفته مسيرا للشركة، أي أن يكون عنصر التسليم جوهرياً. أما إذا لم يُسلم المال من الأصل فلا يمكن الحديثُ عن قيام جريمة خيانة الأمانة في هذه الحالة.[3]

[1] قفاف فاطمة وسماح محمودي، المرجع السابق، ص37.

[2] مصمودي محمد وبوسبيبط عبد الحكيم، المرجع السابق، ص 42.

[3] قفاف فاطمة وسماح محمودي، المرجع السابق، ص 38.

4-التعسف في استعمال الأصوات:

الأصل أن الشركاء لهم الحق في إبداء الرأي أثناء إدارة الشركة وسيرها، هذا بعد تمكينهم طبعاً من الوثائق الضرورية في أجل ثلاثُون يوماً قبل انعقاد الجمعية العامة وهذا الحق يتجسد في حق التصويت في الجمعية العامة. ويتمثل الركن المادي لهذه الجريمة في استعمال السلطات والأصوات لتلبية أغراض شخصية ، أما الركن المعنوي لهذه الجريمة يتمثل في علم المسير عند قيامه بالتعسف بأنه يضر الشركة ويكون قد قام بذلك التصرف بكل إرادته وقصد وتترتب جنحة الاستعمال التعسفي للأصوات من خلال استعمال المسيرين الأصوات التي منحت لهم الوكالة ضد غرض الشركة ومصلحتها وذلك من أجل تحقيق أغراض شخصية.[1]

5-نشر وتقديم ميزانية غير صحيحة:

أوجب المشرع الجزائري على القائمين بالإدارة بوضع مزانية في كل سنة تتضمن أرباح الشركة وموجوداتها وأن يكون نشر هذه المزانية صحيحا وغير ناقص ويذكر فيها جميع البنود التي تبين الوضع المالي للشركة ويرد فيها جميع ديونها ويتمثل الركن المادي لهذه الجريمة

[1] سعداوي خيرة والصديقي عفاف، المسؤولية الجزائية لمسير الشركات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2023-2024، ص39.

في حالة إعداد ميزانية الشركة بصورة مخالفة للواقع أما الركن المعنوي فيتمثل في القصد الجنائي بتوفر عنصري العلم والإرادة.[1]

ثالثا: مدى إمكانية مسائلة المدير جزائيا

بالرجوع إلى ق.ت.ج ضمن أحكامه الجزائية الواردة ضمن الباب الثاني المندرج تحت فصلين: الفصل الأول : بعنوان (مخالفات تتعلق بالشركات ذات المسؤولية المحدودة) والفصل الثاني بعنوان (المخالفات المتعلقة بتأسيس شركات المساهمة) من الباب الثاني من الكتاب الخامس المتعلق بالشركات التجارية، لا نجد مجال التجريم في مادة الشركات يطال شركات الأشخاص ومن بينها شركة التضامن باعتبارها النموذج الأمثل لذلك، لا سيما أثناء حياة الشركة أو تسيرها و إدارتها . معنى ذلك أنه لا توجد أحكام خاصة بمسألة المدير جزئياً عن الأفعال المجرمة التي يرتكبها أثناء إدارة الشركة وبهذا يكون المشرع الجزائري قد سار في هذا الاتجاه على نهج التشريعات المقارنة التي تُقر بأن المدير يُسأل جزائياًإذا كان التصرف الذي قام به أثناء إدارته للشركة يشكل جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات كجريمة خيانة الأمانة والاختلاس.[2]

[1] سعداوي خيرة والصديقي عفاف، المرجع نفسه، ص40.

[2] زقار شيماء، المرجع السابق، ص 40.

الفرع الثاني: مسؤولية المدير في حالة إفلاس الشركة

يطبق نظام الإفلاس والتسوية القضائية على الأشخاص المعنوية، غير أن نظام الإفلاس لا يطبق على كل الأشخاص المعنوية بموجب نص المادة 49. حيث يشترط لتطبيق نظام الإفلاس عليهم اكتساب صفة التاجر، وبذلك فإن الأشخاص المعنوية التى لا تكتسب صفة التاجر مستبعدة من الخضوع لنظام الإفلاس . فمن خصائص شركة التضامن قيام المسؤولية الشخصية التضامنية والمطلقة بين الشركاء؛ الأمر الذي يؤدي إلى إعتبار دائني الشركة دائنين شخصيين لكل شريك، فدائن الشركة هو دائن الشريك. وإفلاس الشركة يستتبع إفلاس كل الشركاء إلا إذا نص العقد التأسيسي على استمرارها واتفق الشركاء بالإجماع على استمرارها تطبيقا لنص المادة 563 من ق.ت.ج. كل شريك في شركة التضامن يكتسب صفة التاجر بمجرد دخوله كشريك فيها ويشهر افلاسه تبعاً لذلك، ما يؤدي إلى وجود عدة تفليسات. تفلسة الشخص المعنوي أي الشركة وتفلسة كل شريك وحده. وبالمقابل فإن إفلاس الشريك في هذه الشركة فلا يستتبعه إفلاس الشركة، لأن دائنوا الشريك ليسوا بدائني الشركة. والشريك هو المسؤول في مواجهتهم وحده وإفلاسه يؤدي إلى إنسحابه من الشركة.[1]

يمكن شهر افلاس الشركة في حالة توقفها عن الدفع. وبما أن جميع الشركاء في شركة التضامن، تجار، وأنهم ملتزمون شخصياً وبالتضامن. ذلكلأن الذمة المالية لكل شريك، تعتبر

[1] بن عنتر ليلى، شرح أحكام الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري، الطبعة الأولى، الجزائر، بيت الأفكار، 2020، ص ص 49/48.

ضامنة لديون الشركة وتوقف هذه الأخيرة عن دفع ديونها يعتبر توقفاً تلقائياً من جانب جميع الشركاء. فديون الشركة تستقر في ذمة الشريك كما لو كانت ديونه خاصة. إلا أن إفلاس أحد الشركاء المتضامنين لا يستتبع افلاس الشركة، على أساس أن الشركة غير مسؤولة عن ديون الشركة ولأن الشركاء الأخرين قد يتمكنون من الوفاء بديونها، مع ملاحظة أنَّ إفلاس الشركاء المتضامن وإن كان لا يستتبع إفلاس الشركة، إلا أنه يؤدى في الغالب إلى إنحلالها وهذا ما أكدته المادة 563 ف 1 من ق.ت.ج والتي جاء فيها مايلي:" **في حالة إفلاس أحد الشركاء أو منعه من ممارسة مهنته التجارية أو فقدان أهليته ، تنحل الشركة مالم ينص القانون الأساسي على استمرارها أو يقرر باقي الشركاء ذلك بإجماع الآراء**".[1]

يمتد إفلاس الشركة إلى كل من المدير القانوني أو الواقعي أو ظاهري أو باطني مأجوراً كان أم لا ولو لم يكن تاجراً، إذا كان هذا الأخير في ظل الشخص المعنوي قيامه بمهامه قد قام لمصلحته بأعمال تجارية أو تصرف في أموال الشركة كما لو كانت أمواله الخاصة باستغلال خاسر لا يمكن أن يؤدي إلى توقف الشخص المعنوي عن الدفع.[2]

أقر المشرع الجزائري إمكانية إفلاس الشريك تبعا لإفلاس الشركة متى تقررت له صفة المسير أو القائم بالإدارة ومتى كان ما يقوم به بصفته مسير أو قائم بالإدارة يخرج عن

[1] راشد راشد، الأوراق التجارية الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري، الطبعة السابعة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004، ص 213.

[2] أمال بن بريح، المرجع السابق، ص 27.

موضوع الشركة لانطوائه على فعل مشكلا لجريمة الإفلاس بالتدليس والتقصير، وذلك تبعا للشكل الذي تتخذه الشركة . لم يتعرض م.ج ضمن الأحكام المنظة للإفلاس ضمن أحكام ق.ت إمكانية تقرير إفلاس الشريك المسير في شركات الأشخاص. مكتفيا بأحكام العامة التي مفادها إمكانية تمديد أثار الحكم بشهر إفلاس الشركة ليشمل جميع الشركاء المتضامنين، أو بتقرير مسؤولية المسير عن أخطائه في التسيير بصفة منفردة إذا كان المسير شريك فرد أو بالتضامن مع غيره من الشركاء في حالة تعدد المسيرين، فالمبدأ العام أن المسير ملزم بالتقيد بحدود سلطاته المحددة في القانون الأساسي للشركة، وعند تجاوزه لها أقر المشرع الجزائري مسؤولية الشركة دون تقرير مسؤولية المسير متى كان التصرف يندرج ضمن غرض الشركة وموضوعها. لكن وبحكم أنَّ شركات الأشخاص يُعهد بإدارتها للشركاء المتضامنين فليس هناك حاجة للبحث عن أخطاء التسيير لتقرير مسؤولية المسير، فبمجرد صدور الحكم بشهر إفلاس شركة يتقرر إفلاس الشركاء المسيرون ولو دون خطأ منهم. غير أن أثر حكم بشهر إفلاس الشركة على المسير القانوني او المستتر رهينة بعدم وفاء الشريك بإلتزامات الشركة فإذا وفى بإلتزامات الشركة فلا يكون هناك حاجة لتقرير إفلاسه تبعاً لإفلاس الشركة، وهذا لزوال حالة توقف الشركة عن الوفاء بإلتزاماتها.[1]

[1] مدراوي لحسن، إفلاس الشريك تبعا لإفلاس الشركة التجارية كضمان لحقوق الغير، المجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 12، العدد 02، 2021، ص49.

أما في تقديم طلب شهر الإفلاس يرى الأستاذ " إلياس ناصيف " أنه فيما يتعلق بمسألة موافقة أغلبية الشركاء على قرار تقديم طلب إفلاس الشركة أو تسويتها قضائيا من قبل المدير أنه لا ضرورة له طالما أن تقديم هذا الطلب يدخل في نطاق أعمال الإدارة التي يباشرها المدير، وهو غير ملزم بالحصول على الترخيص المسبق أو موافقة الشركاء ما لم يرد نص يخالف ذلك في عقد الشركة.[1]بالنظر إلى المحكمة المختصة بالنظر في دعوى الإفلاس وذلك بالرجوع إلى نص المادة 536 مكرر من قانون الإجراءات المدنية والإدارية نجدها تنص على أن:" **تختص المحكمة التجارية المتخصصة بالنظر في المنازعات المذكورة أدناه:**

منازعات الملكية الفكرية؛

منازعات الشركات التجارية، لا سيما منازعات الشركاء وحل وتصفية الشركات؛

التسوية القضائية والإفلاس....."[2]

[1]شيباني نضيرة، مسؤولية مسيري الشركات التجارية في ظل الإفلاس والتسوية القضائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون مسؤولية المهنيين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية2011-2012، ص 46.

[2]قانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتمم القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 48، المؤرخة في 17 يوليو سنة 2022.

خاتمة

خاتـمـة

في ختام هذه الدراسة التي تناولنا من خلالها موضوع إدارة شركة التضامن في التشريع الجزائري يتضح أن هذا النوع من الشركات يحتل مكانة متميزة ضمن المنظومة القانونية والتجارية، وبالنظر إلى خصوصيته القائمة على الاعتبار الشخصي، كما تلعب دوراً مهماً في الاقتصاد الوطني وذلك بعد انتقال المجتمع من الاقتصاد الاشتراكي إلى الرأسمالي وخاصة في المشاريع الصغيرة والمتوسطة وهي الشركة التي لا يمكن للتجار الاستغناء عنها.

نظراً لخصوصية شركة التضامن خاصة في الجانب المتعلق بالاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة بين الشركاء وهو ما يفرضه ذلك من تداخل وثيق بين العلاقات القانونية والروابط الشخصية بين الشركاء. وهو ما يجعل من نظام الإدارة في شركة التضامن نظاماً فريداً يتسم بقدر كبير من المرونة، لكنه في المقابل يثير إشكالات دقيقة على مستوى التوازن بين السلطة والمسؤولية.

لقد أظهرت الدراسة أن المشرع الجزائري قد كرس مبدأ الحرية التعاقدية في تنظيم إدارة شركة التضامن، من خلال منح الشركاء سلطة واسعة في تحديد كيفية تسيير الشركة، سواء من حيث تعيين المدير أو ضبط نطاق صلاحياته أو إختيار نمط الإدارة، فردية كانت أو جماعية. غير أن هذه الحرية ورغم أهميتها في تكريس استقلالية الإدارة، تظل مقيدة بجملة من الضوابط القانونية التي ترمي إلى حماية المصلحة الاجتماعية للشركة، وضمان حقوق

الشركاء، وتأمين استقرار المعاملات مع الغير.كما تبين أن المدير في شركة التضامن يعد المحور الأساسي الذي تدور حوله عملية التسيير حيث يتمتع بسلطات واسعة تخوله القيام بكافة الأعمال التي تدخل في إطار غرض الشركة وهو ما يعكس الثقة التي يولها له الشركاء، إلا أن اتساع هذه السلطات لا يعني أنها مطلقة، إذ تخضع لقيود قانونية واتفاقية كما أنها تقابل بمسؤوليات متعددة تشكل في مجموعتها آلية قانونية لضبط ممارسته لوظيفته ومنع الانحراف بها.في هذا السياق، برزت أهمية التمييز بين أنماط الإدارة حيث تختلف آثار الإدارة المنفردة عن الإدارة الجماعية. سواء من حيث فعالية اتخاذ القرار أو من حيث توزيع المسؤولية، فبينما تضمن الإدارة المنفردة سرعة ومرونة في التسيير، قد تثير مخاطر التعسف أو الانفراد بالقرار في حين توفر الإدارة الجماعية نوعاً من الرقابة المتبادلة. لكنها قد تعاني من بطء في اتخاذ القرارات وصعوبة التوافق بين الشركاء.

من جهة أخرى بينت الدراسة أن الرقابة على أعمال المدير تُمثل ركيزة أساسية في نظام إدارة شركة التضامن، حيث يتمتع الشركاء بحقوق رقابية متعددة سواء كانت فردية أو جماعية تتيح لهم متابعة أعمال الإدارة والتدخل عند الاقتضاء. وتكتسي هذه الرقابة أهمية مضاعفة في ظل المسؤولية الغير المحدودة والتضامنية التي يتحملها الشركاء، والتي تجعلهم عرضة لتحمل نتائج أخطاء التسيير، مما يبرز تمكينهم من وسائل فعالة لحماية مصالحهم منها حق الإطلاع وحق الإستشارة الكتابية.

كما تناولت الدراسة نظام مسؤولية المدير الذي يشكل بدوره أحد أهم الضمانات القانونية لتحقيق الانضباط في التسيير، فقد تبين أن المدير يسأل مدنياً عن الأضرار التي تلحق بالشركة أو الشركاء أو الغير نتيجة أخطائه، سواء تعلقت بمخالفة القانون أو عقد الشركة. كما قد تثور مسؤوليته الجزائية في حال ارتكابه أفعالاً مجرّمة تمس بالثقة في المعاملات التجارية، وهو ما يعكس توجه المشرع نحو تعزيز الحماية القانونية للنشاط الإقتصادي، و كذلك تبرز مسؤوليته في حالة افلاس الشركة.

وعليه من خلال هذا السياق قد توصلنا في دراستنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات

حيث تتمثل النتائج في النقاط التالية:

-أظهر المشرع الجزائري توجهاً واضحا نحو منح الشركاء حرية واسعة في تنظيم إدارة شركتهم سواء من حيث التعيين أو تحديد صلاحيات المدير أو إختيار نمط الإدارة غير أن هذه الحرية تبقى نسبية ومقيدة بنصوص آمرة تهدف إلى حماية المصلحة العامة.

-نرى أن شركة التضامن تقوم على الاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة بين الشركاء. وهو ما يمنحها طابعاً متميزاً عن باقي الشركات، خاصة شركة الأموال.

-اتساع سلطات المدير مقابل تعدد القيود حيث يتمتع مدير شركة التضامن بسلطات واسعة تمكنه من القيام بجميع الأعمال التي تدخل ضمن غرض الشركة، غير أن هذه السلطات تقابلها قيود قانونية واتفاقية بالإضافة إلى خضوعه لرقابة الشركاء.

-تبين أن الادارة المنفردة تتميز بالسرعة والمرونة في حين أن الإدارة الجماعية وسيلة أساسية لضبط أعمال المدير ومنع التعسف.

-يتحمل المدير مسؤولية مدنية عن أخطائه التي يسببها للشركة، كما يتحمل مسؤولية جزائية في حالات معينة وتتم الرقابة عليه من قبل الجمعية العامة، وللشركاء حق الاطلاع على دفاتر الشركة وطلب الاستشارة الكتابية.

وتتجسد توصيات الدراسة من خلال النقاط التالية:

-ضرورة تدخل المشرع الجزائري لتوضيح الأحكام المتعلقة بإدارة شركة التضامن خاصة ما يتعلق بنطاق سلطات المدير وحدودها ، بما يحد من الغموض ويعزز الأمن القانوني.

-العمل على تطوير وسائل الرقابة التي يتمتع بها الشركاء سواء من خلال توسيع نطاق حق الاطلاع أو تنظيم إجراءات أكثر فعالية لمساءلة المدير.

-إقرار ضمانات قانونية تكفل حماية الشركاء الذين لا يملكون سلطة فعلية داخل الشركة، بما يضمن عدم تهميشهم في اتخاذ القرارات.

-حث الشركاء على تنظيم علاقاتهم بشكل مفصل في عقد الشركة من خلال تحديد صلاحيات المدير وآليات اتخاذ القرار وطرق الرقابة لتفادي النزاعات مستقبلاً.

-دعم دور القضاء في تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالشركات والعمل على توحيد الاجتهادات القضائية بما يحقق الاستقرار في المعاملات.

_ ضرورة مراجعة الإطار القانوني لشركة التضامن وذلك للقصور التشريعي لهذا النوع من الشركات بما يتلاءم مع التحولات الاقتصادية الحديثة، خاصة في ظل تطور أساليب التسيير ومتطلبات الاستثمار

قائمة المصادر والمراجع

قائـــمـــة المـصادر والـــمـراجـــع

أولا: قائمة المصادر

أ-التشريـع

قانون رقم 22-13 المؤرخ في 13 ذي الحجة عام 1443 الموافق 12 يوليو سنة 2022، يعدل ويتمم القانون 08-09 المؤرخ في 18 صفر عام 1429 الموافق لـ 25 فبراير سنة 2008 والمتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج ر، العدد 48 المؤرخة في 17 يوليو سنة 2022.

القانون رقم 10-01 المؤرخ في 16 رجب عام 1431 الموافق لـ 29 يونيو سنة 2010، يتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، الجريدة الرسمية، العدد42، المؤرخة في 11 يوليو سنة 2010.

الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، العدد 11 المؤرخة في 2005/02/09.

الأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 31، المؤرخة في 13 مايو 2007.

ثانيا: قائمة المراجع

أ-الكتب:

-الكتب العامة:

الطيب بلولة، سلسلة القانون في الميدان(قانون الشركات)، برتي للنشر ، الجزائر 2009.

حورية سويقي، الوجيز في قانون الشركات وفقا لأحدث التعديلات، الطبعة الأولى مؤسسة الكتاب القانوني للنشر والتوزيع ،بومرداس، الجزائر، 2022.

محمد فريد العريني وأخرون، أساسيات القنون التجاري والبحري، دط، دار جامعة الجديدة، الإسكندرية 2015.

مصطفى كمال طـه، الشركات التجارية الاحكام العامة في الشركات، د ط، مكتبة الوفاء القانونية، د.ب.ن، د.س.ن.

- الكتب الخاصة:

أمال بن بريح، الشركات التجارية، الطبعة الأولى، بيت الأفكار، الدار البيضاء، الجزائر 2021.

إلياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية(شركة التضامن)، الجزء الثاني، د. د. ن دط، لبنان 1994.

بن عنتر ليلي، المبسط في قانون الشركات التجارية، الطبعة الأولى، بيت الأفكارالجزائر.

بن عنتر ليلى، شرح أحكام الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري الطبعة الأولى، الجزائر، بيت الأفكار، 2020.

راشد راشد، الأوراق التجارية الإفلاس والتسوية القضائية في القانون التجاري الجزائري الطبعة السابعة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2004.

زايدي خالد، أحكام شركات الأشخاص، الطبعة2018، الجزائر، دار الخلدونية، 2018.

سميحة القليوبي، الشركات التجارية (النظرية العامة للشركات)، الطبعة الخامسة، القاهرةدار النهضة العربية، 2022/2021.

فوزي محمد سامي، الشركات التجارية (الأحكام التجارية الأحكام العامة والخاصة في الشركات)، د.ط.، دار الثقافة للنشر والتوزيع، د.س.ن.

نادية فضيل، الشركة التجارية في القانون الجزائري، د.ط، بيت الأفكار، الجزائر،2022.

ب-المحاضرات الجامعية

القنيعي عبد الحق، نظام الأجور والحوافز،دروس عبر الخط موجهة لطلبة السنة أولى ماستر، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإقتصادية وعلوم التسيير، السنة الجامعية 2022/2021

ج-الرسائل العلمية

-أطروحة الدكتوراه والماجستير

سنسينة فضيلة، شركات الأشخاص التجارية بين الشريعو والقانون الوضعي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2018/2017.

ميراوي فوزية، أجور مديري الشركات التجارية في القانون الجزائري والفرنسي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص قانون اعمال، كلية الحقوق جامعة وهران، السنة الجامعية 2012/2011.

شيباني نضيرة، مسؤولية مسيري الشركات التجارية في ظل الإفلاس والتسوية القضائية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون مسؤولية المهنين، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2012/2011.

وضاح حميد قائد الصوفي، انسحاب الشريك من شركة التضامن دراسة مقارنة، مذكرة مقدمة استكمالا لمتطلبات القانون، جامعة آل البيت 2012.

مذكرات الماستر:

سعداوي خيرة والصديقي عفاف، المسؤولية الجزائية لمسير الشركات، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2024/2023.

شيماء زقار، أحكام إدارة شركة التضامن، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، دورة جوان 2018.

مصمودي محمد وبوسبيبيط عبد الحكيم، المسؤولية الجزائية لمسير الشركات التجارية مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، السنة الجامعية 2022/2021.

د_المقالات

حطابي أمينة، ممارسة رقابة التسيير من قبل الشركاء في شركات الأشخاص عن طريق الحق في الاطلاع، مجلة الحقوق والحريات، المجلد 09، العدد 02، 2021.

حاشي محمد الأمين وأخرون، التأطير التشريعي لحقوق والتزامات الشريك في الشركة التجارية وفقاً للقانون الجزائري، مجلة المداد، المجلد 13، العدد 01.

فتات فوزي، أحكام التنازل عن الحصص وانتقالها في شركة التضامن في القانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 45، العدد 01، 2008 .

قفاف فاطمة وسماح محمودي، نطاق المسؤولية الجزائية لمسيري الشركات التجارية وخصوصيتها في التشريع الجزائري، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 08 العدد 02، 2025.

مدراوي لحسن، إفلاس الشريك تبعاً لإفلاس الشركة التجارية كضمان لحقوق الغيرالمجلة الأكاديمية للبحث القانوني، المجلد 12، العدد 02، 2021.

مفتاح بوجلال، مسألة الخرةج من شركة التضامن، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، المجلد 54، العدد 03، 2017.

مدراوي لحسن، حدود سلطات مسيري الشركات التجارية ومسؤوليتهم وآثارها على الغير المجلة الإفريقية للدراسات القانونية والسياسية، المجلد 04، العدد 01، جوان 2020.

منال بولعبايز ونور الدين بوالصلصال، الحماية الجزائية لحق الشركاء في الاطلاع على شؤون الشركة التجارية –دراسة مقارنة–، مجلة الآداب والعلوم الإجتماعية، المجلد 18، ع 02

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

شكر وتقدير

إهداء

قائمة المختصرات

مقدمة 1

الفصل الأول:الآليات القانونية لإدارة شركة التضامن..... 6

المبحث الأول: الآليات القانونية لتعيين وعزل المدير..... 7

المطلب الأول: تعيين المدير..... 8

الفرع الأول: تعيين المدير في العقد التأسيسي.....9

الفرع الثاني: تعيين المدير في عقد مستقل.....10

الفرع الثالث: مسألة أجر المدير في شركة التضامن..... 11

أولا: تحديد الأجر في القانون الأساسي..... 12

ثانيا: تحديد الأجر من طرف الجمعية العامة..... 13

المطلب الثاني: عزل المدير 14

الفرع الأول: عزل المدير الإتفاقي.....15

الفرع الثاني: عزل المدير الغير الإتفاقي..... 17

المبحث الثاني: سلطات المدير..... 19

المطلب الأول: في حالة الإدارة المنفردة..... 20

الفرع الأول: نطاق السلطات المقررة للمدير المنفرد..... 21

الفرع الثاني:عدم تحديد سلطات المدير المنفرد.....24

المطلب الثاني: في حالة الإدارة الجماعية..... 26

الفرع الأول: تحديد سلطات المديرين.....27

الفرع الثاني: إتخاد القرارات بالإجماع أو الأغلبية..... 30

الفرع الثالث: عدم تحديد سلطات المديرين..... 31

الفصل الثاني: آليات الرقابة على أعمال الإدارة والمسؤولية القانونية للمدير..... 33

المبحث الأول: الرقابة على أعمال المدير..... 34

المطلب الأول: الرقابة عن طريق الجمعية العامة..... 35

الفرع الأول: ممارسة الرقابة الجماعية..... 35

الفرع الثاني: ممارسة الرقابة الفردية.....38

مطلب الثاني: حق الشركاء في ممارسة الرقابة..... 39

الفرع الأول: حق الشركاء في الإطلاع على دفاتر الشركة..... 40

أولا: حق الشريك في ممارسة الإطلاع الدائم..... 42

ثانيا: حق الشريك في ممارسة الاطلاع المؤقت..... 44

ثالثا: مدى مساءلة المسير جزائياً عن منع الشركاء من حق الإطلاع..... 45

الفرع الثاني: حق الشركاء في طلب الاستشارة الكتابية.....47

المبحث الثاني: النظام القانوني لمسؤولية المدير..... 48

المطلب الأول: المسؤولية المدنية للمدير..... 49

الفرع الأول: مسؤولية الشركة عن اعمال المدير..... 50

الفرع الثاني: مسؤولية المدير في مواجهة الشركة52.....

أولا: أحكام التنازل عن الحصص في شركة التضامن..... 54

ثانيا: حالة إنسحاب الشريك المدير..... 55

ثالثا: المسؤولية المترتبة عنه في حالة الانسحاب..... 57

المطلب الثاني: المسؤولية الجزائية للمدير ومسؤولة المدير في حالة الإفلاس..... 59

الفرع الأول: المسؤولية الجزائية..... 59

أولا: تحقق صفة مسير وارتكابه الجريمة..... 60

ثانيا:الجرائم المرتكبة أثناء تسيير الشركة..... 61

ثالثا: مدى إمكانية مسائلة المدير جزائيا..... 64

الفرع الثاني: مسؤولية المدير في حالة إفلاس الشركة.....65

خاتمة..... 62

قائمة المصادر والمراجع..... 66

قائمة المحتويات..... 71

الملخص

الملخص

تعد شركة التضامن من أقدم وأهم أشكال الشركات التجارية في التشريع الجزائري، حيث تقوم على الاعتبار الشخصي والثقة المتبادلة بين الشركاء، الذين يكتسبون صفة التاجر ويتحملون مسؤولية غير محدودة وتضامنية عن ديون الشركة. وتكتسي إدارة شركة التضامن أهمية بالغة نظراً للدور المحوري الذي يلعبه المدير في تسيير شؤون الشركة وتمثيلها أمام الغير. تهدف هذه الدراسة إلى دراسة النظام القانوني لإدارة شركة التضامن في التشريع الجزائري. من خلال التطرق إلى كيفية تعيين المدير وعزله، وتحديد سلطاته في حالة الإدارة المنفردة والجماعية، إضافة إلى بيان حدود مسؤوليته المدنية والجزائية في مواجهة الشركاء والغير ومسؤوليته في حالة إفلاس الشركة. وتلخص هذه الدراسة إلى أن المشرع الجزائري حاول تحقيق نوع من التوازن بين منح المدير صلاحيات واسعة لضمان فعالية التسيير وبين فرض رقابة قانونية عليه لحماية مصالح الشركاء والغير.

الكلمات المفتاحية: شركات الأشخاص، شركة التضامن، القانون الأساسي، التعيين، العزل، مسؤولية المدير، الرقابة على أعمال المدير.

Abstract

The general partnership is one of the oldes and most significant forms of commercial companies under Algerian law . It is founded on personal consideration and mutual trust among partners, Who acquire the status of merchants and bear unlimited and joint liability for the company's debts . The management of a general partnership is of great importance due to the central role of the manager in conducting the company's affairs and representing it befor third parties . This study aims to analyze the legal framework governing the management of general partnerships in Algerian legislation by examining the procedures for appoining and dismissing the manager, definig their powers in cases of individual and collective management, and clarifying the limits of their civil and third parties, as well as their liability in the event of the company's bankruptcy . The study concludes that the Algerian legislator has sought to achieve a balance between grantinf the manager broad powers to ensure effective management and imposing legal oversight to protect the interests of partners and third parties .

Keywords : Partnerships , Generalpartnership ,Bylaws ,Appointment ,Removal Manager's liability, Oversight of the manager's acts