



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون اعمال

عنوان المذكرة

أجور مسيري شركة المساهمة

إشراف الأستاذ:

زرقاط عيسى

إعداد الطلبة:

دردوري نضال

كبير هديل

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
عيساني طه	أستاذ محاضر أ	رئيساً
زرقاط عيسى	أستاذ التعليم العالي قسم "أ"	مشرفاً
صالحى سميرة	أستاذ محاضر أ	مناقشاً

السنة الجامعية: 2024 - 2025



جامعة قاصدي مرباح - ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة مقدمة لاستكمال المتطلبات لنيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون اعمال

عنوان المذكرة

أجور مسيري شركة المساهمة

إشراف الأستاذ:

زرقاط عيسى

إعداد الطلبة:

دردوري نضال

كبير هديل

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
عيساني طه	أستاذ محاضر أ	رئيساً
زرقاط عيسى	أستاذ التعليم العالي قسم "أ"	مشرفاً
صالحى سمية	أستاذ محاضر أ	مناقشاً

السنة الجامعية: 2024 - 2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله.

إسم ولقب الطالب	التخصص	رقم بطاقة التعريف الوطنية	تاريخ الاصدار
1. نضال دروري	قانون أعمال	110021278016910003	2023/11/14
2. هديل مجير	قانون أعمال	110021455010580007	2025/03/06

المسجل (ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

و المكلف (ة) بانجاز أعمال بحث مذكرة ماستر، عنوانها:

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 2025/05/16

1. توقيع المعني (ة)
2. توقيع المعني (ة)

شكر

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله الذي أنعم علينا بنعمة العقل، نور يضيء لنا الدرب، ويقودنا إلى الحق، فله الشكر في كل حين، وعلى كل حال، كما قال في كتابه العزيز: (لئن شكرتم لازيدنكم).

وفي هذا المقام، أرفع أسمى آيات الشكر والتقدير إلى الأستاذ المشرف، زرقاط عيسى، لما أبداه من تواضع ورفعة أخلاق، فلم يبخل علينا بعلمه، وكان لنا مرشداً في كل خطوة، جزاه الله خيراً، وبارك له في مسيرته وعطائه.

كما أوجه شكري الخالص، وامتناني لأعضاء لجنة المناقشة، ولكل أساتذتنا في قسم الحقوق والعلوم السياسية، على جهودهم المباركة، التي أوصلتنا إلى ما نحن عليه اليوم.

فلكم جميعاً، من أعماق قلبي، أقدم أصدق آيات الشكر والامتنان.

اهداء

إلى من كان وجودهم سبباً في وصولي إلى هذا اليوم

إلى أمي العزيزة

يا من احتضنت أحلامي بدعائك، وشجعتني بصبرك وحنانك،

كل خطوة في هذا الطريق كانت ببركتك.

وإلى أبي العزيز

قدوتي في الثبات والكرامة،

تعلمت منك أن الإصرار يصنع المعجزات، وأن الكرامة هي أعظم ما يملك الإنسان.

إلى إخوتي وأخواتي

كنتم الحضن الدافئ والسند الحقيقي في كل مراحل دراستي،

فشكراً لحبكم ودعمكم غير المشروط.

إلى أساتذتي الكرام

لكم الفضل بعد الله فيما وصلت إليه، فلكل من علّمني حرفاً، جزيل الشكر والعرفان.

إلى أصدقائي وزملائي

كنتم خير رفقة في طريقٍ لم يكن سهلاً،

ضحكاتكم خفّفت التعب، وكلماتكم كانت بلسماً في لحظات اليأس.

إلى كل من قدّم لي يد العون، أو كلمة طيبة، أو دعوة في ظهر الغيب،

لكم في هذا الإنجاز نصيب لا يُنسى.

اهداء

إلى من كان وجودهم سبباً في وصولي إلى هذا اليوم

إلى أمي الحبيبة

يا من احتضنت أحلامي بدعائك، وشجعتني بصبرك وحنانك،

كل خطوة في هذا الطريق كانت ببركتك.

إلى إخوتي

كنتم الحُضن الدافئ والسند الحقيقي في كل مراحل دراستي،

فشكراً لحبكم ودعمكم غير المشروط.

إلى أساتذتي الكرام

لكم الفضل بعد الله فيما وصلت إليه، فلكل من علّمني حرفاً، جزيل الشكر والعرفان.

إلى أصدقائي وزملائي

كنتم خير رفقة في طريقٍ لم يكن سهلاً،

ضحكاتكم خفّفت التعب، وكلماتكم كانت بلسماً في لحظات اليأس.

إلى كل من قدّم لي يد العون، أو كلمة طيبة، أو دعوة في ظهر الغيب،

لكم في هذا الإنجاز نصيب لا يُنسى.

الطالب الثاني

قائمة المختصرات

ج. ر. ج. ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ج.ع.ع: الجمعية العامة العادية

ج.ع.غ.ع: الجمعية العامة غير العادية

ص: صفحة.

ق. أ. ع. ع: القانون الأساسي العام للعامل

ق. ت. ج: قانون التجاري الجزائري

ق. ع: قانون العمل

ق. م: قانون مدني

ق. ض: قانون الضرائب

المقدمة

المقدمة:

- تعتبر شركة المساهمة من أهم الأشكال القانونية المستخدمة من قبل المؤسسات الاقتصادية الكبرى. ويرجع ذلك إلى قدرتها على تجميع كميات كبيرة من رأس المال وتوفير إطار تنظيمي مرن يسمح بتوزيع الوظائف الإدارية والإشرافية، بما يضمن التوازن بين صلاحيات المديرين وحقوق المساهمين. وقد عرفت هذه الشركة تطوراً في نماذج تسييرها ففي البداية اعتمدت نظاماً كلاسيكياً يعتمد على الإدارة المزدوجة بين مجلس الإدارة والمدير العام لكنها انتقلت لاحقاً إلى نظام حديث الذي يعتمد فيه على نموذج الإدارة الموحدة عبر مجلس المديرين وفي هذا السياق، يلعب مديرو الشركات، وخاصة أعضاء مجلس الإدارة، دوراً رئيسياً في تشكيل الاتجاه العام للشركة وتحقيق أهدافها الاستراتيجية. وهذا يجعل أجورهم وتعويضاتهم قضية أساسية تتطلب تنظيمًا دقيقاً إذ إن رواتب ومكافآت المديرين لا ترتبط فقط بالتعويض الاقتصادي عن الأداء الوظيفي، بل ترتبط أيضاً ارتباطاً وثيقاً بمبدأ التفرغ الكامل للعمل و لإدارة و تسيير شركة المساهمة إذ إن أداء هذه المهام الجوهرية يقتضي من المديرين تفرغاً حقيقياً داخل الشركة ليس فقط على مستوى الحضور الشكلي و إنما من حيث الجهد المبذول و الوقت المخصص لمتابعة شؤون الشركة و مواجهة التحديات اليومية التي تفرضها ديناميكية السوق و البيئة القانونية و المالية فكلما ازدادت درجة التفرغ و تعددت المهام ازداد معها الأجر أو تعويض يعكس مستوى المسؤولية و حجم المجهود المبذول. تكمن أهمية موضوع أجور مسيري شركة المساهمة كونها أنها من العوامل الأساسية التي تؤثر بشكل مباشر على مستوى الأداء داخل الشركات. فهي تلعب دوراً محورياً في تحفيز الأداء، حيث تعزز من دافعية المديرين لتحقيق الأهداف المؤسسية. في سوق العمل التنافسي، وتساهم الأجور التنافسية في استقطاب أفضل العقول، مما يعزز من كفاءة الشركة وقدرتها على الابتكار. علاوة على ذلك، يساهم نظام الأجور الواضح والعاقل في تعزيز الاستقرار داخل الشركة، حيث يشعر المديرون بالتقدير والاحترام، مما يؤدي إلى زيادة الولاء والانتماء المؤسسي. كما أن الشركات التي تعتمد سياسات أجور

شفافة وعادلة تتمتع بسمعة جيدة في السوق، مما يعزز من ثقة المستثمرين والعملاء والشركاء. بالإضافة إلى ذلك، يساعد فهم هيكل الأجور في تحقيق التوازن بين مصالح الإدارة والمساهمين، مما يساهم في تحسين العلاقة بين الطرفين. وأخيرًا، تساهم الأجور العادلة في التزام الشركات بالقوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالعمل، مما يقلل من المخاطر القانونية ويعزز من استدامة الأعمال. بناءً على ما سبق، يتضح أن إدارة أجور مسيري شركة المساهمة ليست مجرد مسألة مالية، بل هي عنصر استراتيجي يؤثر على جميع جوانب الأداء المؤسسي. تهدف دراسة أجور مسيري شركة المساهمة إلى:

- تحليل تأثير هيكل الأجور على أداء المسيرين ومستويات الإنتاجية داخل المؤسسة.
- كما تسلط الضوء على دور الأجور التنافسية في جذب واستبقاء الكفاءات العالية في سوق العمل.

- تتناول الدراسة أيضًا كيفية ضمان العدالة والشفافية في توزيع الأجور بين الموظفين، مما يساهم في تقليل الفجوات وتعزيز الاستقرار الوظيفي.
ومن الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة:

- استكشاف الفروق الجوهرية بين الأجر الثابت والأجر المتغير، وتحديد طبيعة كل منهما، بالإضافة إلى التعرف على الجهة المانحة لكل نوع من الأجور.

- تحقيق الشفافية والامتثال القانوني.

- حماية مصالح المساهمين من خلال منع منح أجور ومكافآت مفرطة أو غير مبررة.

- الربط بين الأداء والمكافأة فدراسة نظام الأجور يعتبر دراسة لتقييم مدى ملائمة ربط المكافآت بأداء المسيرين.

من بين أسباب اختيار هذا الموضوع هو:

- الأهمية القانونية والاقتصادية له. فتعتبر أجور المسيرين، بما في ذلك المدير العام وأعضاء مجلس الإدارة، من المسائل الحساسة في شركات المساهمة، حيث تلعب دورًا محوريًا في حماية حقوق المساهمين وتأثيرها المباشر على الوضع المالي للشركة.

- العلاقة الجدلية بين الأجور والحوكمة .
- من بين الأسباب التي تدعو لاختيار هذا الموضوع، تبرز الأهمية القانونية والاقتصادية، إذ أن تحديد أجور المسيرين يتطلب تنظيمًا قانونيًا دقيقًا وشاملاً. العديد من التفاصيل تظل خاضعة لقرارات الجمعية العامة أو لمجلس الإدارة، مما يفتح المجال أمام التجاوزات المحتملة وتعارض المصالح. هذه الحالة تؤدي إلى كثرة النزاعات المتعلقة بأجور المسيرين، مما يعكس الحاجة الملحة لتطوير إطار قانوني أكثر وضوحًا وشفافية. وثيقًا بمبادئ الحوكمة الرشيدة. فكلما كانت الأجور شفافة ومبنية على معايير الأداء، كلما زادت جودة الإدارة واحترام حقوق المساهمين. إن تعزيز الشفافية في تحديد الأجور يساهم في بناء الثقة بين المساهمين والإدارة، مما يعزز من استقرار الشركة ويحفز على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. ومن خلال ما سبق نطرح إشكالية الدراسة التالية:

كيف تمكن المشرع الجزائري من تحقيق التوازن بين أجور الإطارات المسيرة لشركة المساهمة وبين مهامهم ومسؤولياتهم وماهي اليات الرقابة الذي اعتمدها لذلك؟

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التحليلي القانوني من خلال تحليل النصوص القانونية المتعلقة بأجور مسيري شركة المساهمة، مع التركيز على مكوناتها والجهات المخولة بتحديداتها. كما تم استخدام المنهج المقارن لتسليط الضوء على أوجه الاختلاف والتقاطع مع بعض التشريعات المقارنة، بهدف استجلاء النقائص في التشريع الوطني واقتراح حلول قانونية مناسبة. بالإضافة إلى ذلك، تم توظيف المنهج الوصفي لتقديم عرض شامل لبعض التطبيقات العملية والرقابية ذات الصلة.

الفصل الأول

الأجور الدائمة التي يتلقاها

القائمون بالإدارة

تمهيد:

تعتبر أجور القائمين على إدارة شركة المساهمة من القضايا الجوهرية التي تؤثر بشكل مباشر على آليات تسيير هذا النوع من الشركات. فهي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بتحقيق التوازن بين مصالح المسيرين من جهة والمساهمين من جهة أخرى، وتُعَدّ مرآة لمدى احترام الشركة لمبادئ الشفافية والحوكمة الجيدة. وتكتسب هذه المسألة أهمية بالغة في إطار النظامين التقليدي والحديث لشركات المساهمة. ففي النظام التقليدي، يُعهد بتسيير الشركة إلى رئيس مجلس الإدارة (الرئيس المدير العام) والمدير العام، مما يفرض عليهم مسؤوليات جسيمة تتطلب تعويضاً مالياً مناسباً. أما في النظام الحديث، فتُدار الشركات من خلال مجلس المديرين ومجلس المراقبة، مما يستدعي أيضاً وضع آليات واضحة لتحديد الأجور بشكل يتماشى مع مبادئ الحوكمة الرشيدة. ورغم منطقية منح هؤلاء القائمين على الإدارة مقابلاً مالياً نظير الخدمات التي يقدمونها، والجهود المبذولة، والوقت المخصص، والمسؤوليات الملقة على عاتقهم، إلا أن المغالاة في تحديد هذه الأجور، بما في ذلك الأجر الدائم، قد تُشكّل خطراً حقيقياً على استمرارية الشخص المعنوي للشركة، مما ينعكس سلباً على قدرتها على تحقيق أهدافها والتزامها بمصالح المساهمين. لذا، يجب أن تكون هناك آليات واضحة وعادلة لتحديد الأجور، تضمن تحقيق التوازن بين حقوق المسيرين وواجباتهم، وبين مصالح المساهمين واستدامة الشركة. استكمالاً لما تم التطرق إليه في الفصل الأول، سيتم التعمق في دراسة الأجر الدائم ضمن كل من النظام التقليدي للتسيير والنظام الحديث، وذلك من خلال مبحثين محددين. المبحث الأول سيخصص لدراسة مفهوم الأجر الدائم حيث سنتناول تعريفه ومكوناته، بالإضافة إلى الجهة المانحة للأجر الدائم. أما المبحث الثاني فسيُعنى بدراسة طبيعة الأجر الدائم وآليات الرقابة عليه، مما يساهم في فهم تأثيره على إدارة الشركات وضمان تحقيق التوازن بين مصالح المسيرين والمساهمين.

المبحث الأول: مفهوم الأجر الدائم

يُعتبر الأجر الدائم أحد العناصر الأساسية في هيكل التعويضات داخل شركات المساهمة، حيث يلعب دورًا محوريًا في تحفيز المسيرين وضمان التزامهم بأداء مهامهم بكفاءة وفاعلية. يتجاوز مفهوم الأجر الدائم مجرد كونه تعويضًا ماليًا، ليعكس أيضًا العلاقة بين الإدارة والمساهمين، ويعكس مدى التزام الشركة بمبادئ الشفافية والحوكمة الرشيدة. سنستعرض في المطلب الأول تعريف الأجر الدائم، ونحلل مكوناته الأساسية، بالإضافة إلى تحديد الجهة المانحة له في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف ومكونات الأجر الدائم

يُعتبر الأجر الدائم من المفاهيم الأساسية في نظام التعويضات داخل المؤسسات، حيث يشير إلى المبلغ المالي الذي يُمنح بشكل دوري للموظفين أو المسيرين في الشركات. في هذا السياق، سنستعرض في الفرع الأول تعريف الأجر الدائم، ثم نتناول مكوناته الأساسية بشكل مفصل في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الأجر الدائم

لم يعرف المشرع الجزائري إلى تعريف الأجر بشكل صريح. بل اكتفى بإقراره كحق أساسي من حقوق العمال. حيث نصت المادة 120 من الامر 06-03 المتعلق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية: " يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعلياً".¹ وبالتالي يتقاضى العامل أجرًا مقابل العمل الذي يؤديه، ويشارك في نتائج المؤسسة، ويستفيد من الخدمات الاجتماعية والحماية الاجتماعية وفقًا للمبادئ المحددة وأحكام التشريع المعمول به. وقد عرفت محكمة النقض المصرية الأجر

¹ أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

بأنه: " كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد، مهما كانت التسمية المعطاة له".¹

يُعرّف الأجر الدائم في السياق القانوني الجزائري بأنه الجزء الثابت من التعويض المالي الذي يتقاضاه العامل بشكل دوري ومنتظم، وذلك مقابل العمل الذي يؤديه ضمن إطار علاقته المهنية.² يتميز هذا الأجر بأنه غير مرتبط مباشرة بالإنتاج أو الأداء، كما أنه لا يتأثر بالظروف المتغيرة التي قد تطرأ على بيئة العمل. أساسيًا في هيكل التعويضات، حيث يُحدد وفقًا لمعايير محددة تتعلق بالوظيفة والمستوى الوظيفي والخبرة. يُساهم الأجر الدائم في تعزيز استقرار العلاقة بين الشركة وموظفيها، مما يعكس التزام الشركة بمبادئ العدالة والشفافية في توزيع التعويضات. وبالتالي، يُعتبر الأجر الدائم أداة فعالة لضمان تحفيز الموظفين وتعزيز ولائهم تجاه المؤسسة.

الفرع الثاني: مكونات الأجر الدائم

لم يعد أجر العامل أو المسير في شركة المساهمة مقتصرًا على الأجر الأساسي فقط، بل يتضمن أيضًا مجموعة من المتممات التي تُضاف إليه، والتي يمكن أن تُحدد بموجب عقد عمل فردي أو عقد عمل جماعي أو حتى بناءً على العرف السائد في المؤسسة. علاوة على ذلك يعتبر القانون مصدرا مباشرا لمثل هذه المتممات³، حيث يمكن أن ينص على حقوق وامتيازات إضافية تُعزز من قيمة الأجر الدائم. وبناء عليه يتكون الأجر الدائم من عناصر ثابتة وأخرى متغيرة، إذ تختلف تركيبها وتشكيلها من تشريع إلى آخر. حيث تشمل العناصر الثابتة عادةً الأجر الأساسي والمزايا الاجتماعية، بينما قد تتضمن العناصر المتغيرة المكافآت والحوافز المرتبطة بالأداء أو بالنتائج. الدائم على استقرار الموظفين ورضاهم، مما يساهم في

¹ د. د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، ص. 47. نقض مصري رقم 419 جلسة، 23/12/1964 مجموعة الأحكام

الصادرة عن الهيئة العامة للمواد المدنية والتجارية، يصدرها المكتب الفني لمحكمة النقض.

² انظر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات قانون العمل المعدل والمتمم.

³ - L. yon- Caen : Les salaires, opcit PP.7-9.

تعزيز الإنتاجية والكفاءة داخل المؤسسة. وعليه فإن الاجر الدائم يتكون من 3 عناصر وهي
الاجر الأدنى الوطني المضمون، الاجر الأساسي، والتعويضات الثابتة.

1-الاجر الوطني الأدنى المضمون:

من خلال التسمية، يُشير المفهوم اللغوي لهذا الموضوع المركب إلى القيمة المالية الدنيا التي
يضمنها التشريع الوطني لكل من يتقاضى أجراً، سواء كانوا عمالاً أو موظفين، بحيث لا يُقبل
بأقل منها. أما في الاصطلاح، فلا يوجد تعريف محدد للأجر الوطني الأدنى المضمون في
القانون الجزائري الحالي¹، حيث اكتفى المشرع بتحديد محتوياته وطرق تحديده وقيمه المالية،²
وهو الأمر الأكثر أهمية، نظراً لأن القاعدة القانونية تهدف إلى تحديد الأحكام بدلاً من تقديم
تعريفات، التي غالباً ما تُترك للفقهاء. بناءً على ذلك، يمكن استخلاص تعريف للأجر الوطني
الأدنى المضمون على أنه القيمة المالية الدنيا المحددة من قبل الدولة، والتي يجب ألا يتقاضى
أي عامل أقل منها، لضمان مستوى المعيشة المطلوب. وهذا التعريف يعكس التزام الدولة
بحماية حقوق العمال وضمان ظروف معيشية كريمة لهم.³

2-الاجر الاساسي:

يُعرّف الأجر الاساسي، والذي يُعرف أيضاً بأجر المنصب أو الاجر القاعدي، بأنه المقابل
المالي الذي يتقاضاه العامل نظير جهوده وأعماله المقدمة في ظروف العمل العادية لصاحب
العمل. يُعتبر هذا الأجر عنصراً أساسياً في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل،

¹ عرف المشرع الجزائري في القانون 12/78 الملغى الأجر الوطني الأدنى المضمون بأنه "الأجر الذي يحدد تبعاً لاحتياجات
الحياة للعامل ويرتبط أساساً بمتطلبات التنمية والأهداف الاقتصادية والاجتماعية التي تسعى الأمة إلى تحقيقها"

² جاء القانون 11/90 ما يلي: يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاطات بموجب مرسوم بعد
استشارة نقابات العمال والمستخدمين والتنظيمات الرقابية الأكثر تمثيلاً، ويراعي عند تحديد الأجر الوطني الأدنى المضمون
تطور ما يلي: متوسط الإنتاجية الوطنية المسجلة - الأرقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك - الظروف الاقتصادية العامة.
المادة 87 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل.

³ انظر القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، والذي يحدد المبادئ العامة للأجور.

ويُحدد بناءً على عدة عوامل تشمل طبيعة العمل، مستوى المهارات المطلوبة، والموقع الوظيفي داخل المؤسسة.

يُعتبر الأجر القاعدي عنصراً محورياً في تحديد الحقوق والواجبات بين الأطراف المعنية في عقد العمل، حيث يُعكس قيمة العمل المنجز خلال فترة زمنية محددة. كما يُعدّ هذا الأجر بمثابة الأساس الذي يُبنى عليه احتساب التعويضات والمزايا الأخرى، مثل المكافآت والحوافز، التي قد تُمنح للعامل بناءً على الأداء أو الظروف الاستثنائية. علاوة على ذلك، فإن الأجر القاعدي يُساهم في تحديد مستوى معيشة العامل، ويشكل أحد العوامل الرئيسية التي تؤثر على استقرار الحياة الاقتصادية للأفراد. لذا، فإنه من الضروري أن يكون هذا الأجر عادلاً ومتناسباً مع الجهود المبذولة، بما يتماشى مع القوانين واللوائح المحلية والدولية المتعلقة بالعمل. في إطار تطبيق الأجر المرتبط بالمناصب المهنية داخل المؤسسة، يجب أن يتم تقييم الأجر القاعدي بشكل دوري لضمان توافقه مع التغيرات في السوق ومتطلبات العمل، وذلك لضمان جذب الكفاءات والاحتفاظ بها في بيئة العمل.

3- التعويضات الثابتة:

يلحق بالأجر الأساسي مجموعة من التعويضات الثابتة التي ترتبط بشكل مباشر بمنصب العمل، أو التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف والمتطلبات المتعلقة به. وقد نصت المادة 81 من قانون العمل¹ على هذه التعويضات والملحقات، حيث عرّفتها بأنها "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية الناتجة عن ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضّر، والعمل الإلزامي بما في ذلك العمل الليلي، وعلاوة المنطقة". وقد حدد المشرع هذه التعويضات كما يلي:

¹ انظر المادة 81 من قانون علاقات العمل.

أ- تعويض الأقدمية:

يهدف التعويض المرتبط بالأقدمية إلى مكافأة العامل عن الخبرة المهنية التي تتولد نتيجة القدم وطول فترة العمل. تُحتسب الأقدمية بشكل دوري، مع مراعاة طبيعة منصب العمل، وتصل إلى حدها الأقصى بعد فترة معينة من العمل. من المتوقع أن تُقابل الأقدمية بتحسين في مناصب العمل والترقيات، مما يعكس تقدير المؤسسة لجهود العامل ومساهمته. كما يتعرض العامل في بعض الأحيان لتعطيل فرص الترقية أو الحصول على مناصب أعلى، وذلك لأسباب تتعلق بمكافأة الخبرة أو الأقدمية. حيث يُكتسب العامل بعض المؤهلات التي تمنحه الحق في الترقية، إلا أنه قد لا يحصل على تلك الفرصة بسبب عدم توفر منصب شاغر، أو لأسباب إدارية، مالية، تنظيمية، أو قانونية أخرى. لذا، قام المشرع بوضع قواعد استثنائية تهدف إلى تعويض العامل عن الخبرة والأقدمية المكتسبة، وقد تم تنظيم هذه القواعد في القانون الأساسي العام¹، بالإضافة إلى النصوص القانونية التي تحدد حقوق العامل². بينما تركت كيفية تقييم وحساب هذا التعويض والمدة المقررة له³ للقانون الجديد الخاص بالاتفاقيات الجماعية للعمل وللمؤسسات المستخدمة⁴. ويتم حساب هذا التعويض وفقاً للتنظيم القانوني الحالي على النحو التالي:

50% من الأجر الأساسي للعامل في قطاع الإدارة العمومية.

25% من الأجر الأساسي للعامل في جميع القطاعات الأخرى.

ولا تقتصر الخبرة المهنية على طول فترة العمل فحسب، بل تشمل أيضاً:

¹ أنظر المواد 160 إلى 163 من ق أ ع

² - أنظر المرسوم 85 - 58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة ج.ر عدد 13 المؤرخة 24 في 24 مارس 1985.

³ - المادة 3 من المرسوم السالف الذكر.

⁴ - أنظر الفقرة 4 من المادة 120 من القانون 90 11 المتعلق بعلاقات العمل.

التكوين المهني: يُعتبر التكوين المهني للعامل عاملاً مهماً في تعزيز كفاءته، حيث يُساهم في تطوير مهاراته وقدراته.

تحسين التكوين: يُعزز تحسين التكوين في منصب العمل من فرص الترقّيات والتقدم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على مسيرة العامل المهنية.

التعليم المناسب: يُعتبر التعليم المستمر والتدريب من العوامل الأساسية التي تعزز من خبرة العامل، مما يُساهم في رفع مستوى الأداء والإنتاجية.

بذلك، يُعد التعويض عن الأقدمية جزءاً أساسياً من سياسة تحفيز العاملين، ويعكس التزام المؤسسة بتطوير قدرات موظفيها وتحفيزهم على تحقيق المزيد من الإنجازات.

ب- التعويض عن الضرر:

يُعرف هذا التعويض بأنه المبلغ المدفوع للعامل لتعويض الأضرار التي قد تلحق به نتيجة مشقة العمل أو بسبب طبيعة المكان الذي يعمل فيه، أو لعدم توفر الشروط الصحية اللازمة¹. وقد تكفل المشرع بحماية العامل من هذه الظروف والمخاطر من خلال تحسين شروط وظروف العمل، أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها². ويجدر بالذكر أن هذا التعويض لا يُعفي المؤسسة من مسؤوليتها في العمل على تحسين ظروف العمل والقضاء على أسباب الضرر أو الخطر المرتبط بحق العامل في التعويض. إذ إن تحسين بيئة العمل من شأنه أن يُخفف أو يُلغي الحاجة إلى التعويض، مما يعكس التزام المؤسسة بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعاملين. ويجب أن يُرافق جهد مستمر لتحسين ظروف العمل وتوفير حماية فعالة للعاملين.

¹ - راجع المادة 81 ف 2 من ق ع ع.

² - المرسوم 81 58 مؤرخ في 28 مارس 1981 ج ر عدد 13 مؤرخة في 31 مارس 1981.

ج- تعويض المنطقة:

هو التعويض او المبلغ الممنوح للعامل عندما يقع منصب عمله في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط معين أو وحدة اقتصادية تتطلب مؤهلات خاصة. وتحدد القوانين والنصوص التنظيمية المعايير والإجراءات اللازمة لتحديد هذا التعويض¹، بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة بين العاملين في مختلف الظروف. ويهدف إلى تعويضهم عن التحديات التي قد تواجههم في بيئة العمل الخاصة بهم.

د - المنح العائلية:

تُعرف المنح او التعويضات العائلية بأنها مبالغ مالية تُمنح للعامل بناءً على عدد الأبناء الذين هم في كفالته حتى سن الرشد. وقد بدأت فكرة منح هذا التعويض من قبل بعض أصحاب العمل كنوع من الصدقة أو التبرع لمساعدة العمال الذين يتحملون أعباء عائلية ثقيلة. والجماعية، بالإضافة إلى الأنظمة الأساسية للمؤسسات، تُقر بحق العمال في هذه التعويضات، مما جعلها جزءاً مكماً للأجر. إذ تُعتبر هذه التعويضات عاملاً مهماً في تقدير العامل عند توقيع عقد العمل، حيث تُضاف إلى المنافع والمبالغ التي سيحصل عليها مقابل جهده. وبالتالي، فإن اشتراطها في العقد يُعتبر دليلاً على أنها تعويض مقابل العمل، وليست مجرد تبرع.

تُعتبر التعويضات المذكورة ضمن الأجر الثابت، المعروف أيضاً بأجر المنصب، حيث تتميز بأنها تعويضات دائمة ومستقرة. رغم أن قيمتها قد تتفاوت من حالة إلى أخرى بناءً على عوامل وأسباب مختلفة تتعلق بحسابها وتقديرها. وبما أنها تُدرج ضمن أجر المنصب من الناحية القانونية، فإنها لا تُصنف كمكافآت مجانية، مما يمنح العامل حقه في الاستفادة من كافة وسائل حماية الأجر المتعلقة بها².

¹ نشير إلى أنه بمقتضى المادتين 163-164 من ق أ ع صدر المرسوم رقم 82 - 183 المؤرخ في 15 مايو 1982 وهو يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.

² Voir Rouast et Durand, op. Cit, pp.415-416

المطلب الثاني: الجهة المانحة للأجر الدائم

تُعتبر الأجور ومختلف التعويضات الملحقة بها من الحقوق الأساسية للعامل، حيث تلعب دوراً حيوياً في ضمان حقوقهم المالية والاجتماعية. وفيما يتعلق بأجور القائمين على الإدارة في شركات المساهمة، فإنها تُعد من المسائل الدقيقة والمثيرة للاهتمام، خاصةً أن المشرع الجزائري لم ينظمها بشكل شامل، بل اكتفى بالإشارة إليها في بعض نصوص القانون التجاري والمؤسسات العمومية الاقتصادية التي تتخذ شكل شركات المساهمة. مما يستدعي ضرورة وضع إطار قانوني واضح يضمن حماية حقوق جميع الأطراف المعنية ويعزز الشفافية في إدارة الأجور في هذا النوع من الشركات. وعليه سوف نتناول الجهة المانحة للأجر الدائم للإطارات المسيرة في ظل كل من النظام القديم (الفرع الأول) والنظام الحديث (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الجهة المانحة للأجر الدائم في النظام التقليدي

وفي ظل النظام التقليدي، يتمتع مجلس الإدارة بالسلطة القانونية لتحديد رواتب الرئيس التنفيذي والمدير العام، وهي وسيلة فعالة لمجلس الإدارة للسيطرة على رواتب الرئيس المدير العام والمدير العام إلى جانب الفصل¹. وهو ما أشار إليه المشرع الجزائري من أنه: "... كما يحدد مجلس الإدارة اجره"². ولذلك لا يمكن للقانون الأساسي أو الجمعية الوطنية أو لجنة خاصة مكونة من الرؤساء التنفيذيين أن تحل محل هذا القرار. ولا يمكن للأخير سوى تقديم توصيات، والقرار النهائي يقع على عاتق المجلس، الذي يجب أن يتداول ويتخذ القرار الصحيح. ليس كافيا التصديق عليه ضمناً. بالإضافة إلى سلطة تحديد الأجور، فإن لمجلس الإدارة سلطة تعديل الأجور، سواء بالزيادة أو التخفيض أو الإلغاء، دون الحاجة إلى موافقة صاحب الشأن،

¹ نادية فضيل، شركات الاموال في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012

² المادة 635 من القانون التجاري

شريطة وجود سبب محدد. ولذلك يجوز إلغاء الأجور بناء على قرار مجلس الإدارة أو في حالة تنازل المستفيد عن حقه في استلام الأجور.¹

الفرع الثاني: الجهة المانحة للأجر الدائم في النظام الحديث

تجدر الإشارة الى ان المشرع الجزائري قد أشار الى ان "عقد التعيين هو الذي يحدد كيفية دفع أجر أعضاء مجلس المديرين ومبلغ ذلك"²، وبما أن مجلس المراقبة يملك صلاحية تعيين أعضاء مجلس الإدارة، فإنه يتمتع بحرية كاملة في تحديد الأجر وتعديله. ولكي يتمكن مجلس المراقبة من اتخاذ قرار، لا بد من استدعائه بناء على دعوة من الرئيس، الذي يقوم بإعداد جدول الأعمال ويثير مسألة المكافآت³. ولا تكون المناقشة صحيحة إلا بحضور نصف الأعضاء على الأقل⁴، وما لم ينص النظام الأساسي على أغلبية أعلى، وتصدر القرارات بأغلبية أصوات الأعضاء الحاضرين أو الممثلين، وفي حالة التساوي يرجح صوت الرئيس. ولتأكيد الطابع النظامي، يتمتع مجلس المراقبة بالحق الحصري في تحديد الأجور والمكافآت، والتي قد تختلف من عضو إلى آخر⁵. وبما أن المشرع لم ينص على تحديد المبلغ الإجمالي الذي سيتم توزيعه على الأعضاء، فإن القانون الأساسي لا يسمح بمخالفة هذا النص ولا يمكن لهيئة أخرى أن تحل محل مجلس الرقابة. وعلاوة على ذلك، لا تستطيع اللجان المتخصصة، أي لجان الأجور، إثارة أو مناقشة قضايا الأجور، ولا تستطيع السلطة القضائية أن تحل محل مجلس الرقابة، وذلك تماشياً مع المبدأ الذي ينص على أن القضاة لا ينبغي أن يتدخلوا في حياة الشركات التجارية.

¹ مقال النظام القانوني الخاص بأجور الإطارات المسيرة في شركة المساهمة في التشريع الجزائري لسنة 2021، ص 163.

² المادة 645 من القانون التجاري المعدل والمتمم.

³ عبد القادر البقي ارت، مبادئ القانون التجاري، الأعمال التجارية- نظرية التاجر- المحل التجاري، الشركات التجارية- ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2012 ص 142.

⁴ المادة 667 من القانون التجاري المعدل والمتمم.

⁵ المرسوم رقم 88-212 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988، المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، الجريدة الرسمية، عدد 46، صادرة في 1988/11/09.

المبحث الثاني: طبيعة الأجر الدائم والرقابة عليه

تُعتبر طبيعة الأجر الدائم من الموضوعات الحيوية في مجال قانون العمل، حيث تعكس العلاقة بين العامل وصاحب العمل وتحدد حقوق والتزامات كل طرف. اذ سبق وان عرفنا ان الأجر الدائم هو المبلغ المالي الذي يتقاضاه العامل بشكل منتظم، مما يضمن له استقراراً مالياً يمكنه من تلبية احتياجاته اليومية. ويكتسب هذا الاجر رقابة حيث تساهم في ضمان تطبيق القوانين واللوائح العملية بشكل عادل وشفاف اذ تشمل هذه الرقابة حماية حقوق العمال وذلك من خلال التأكد من حصولهم على الأجور المستحقة والمزايا المرتبطة بها. وأيضاً تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال منع التمييز او الاستغلال في تحديد الأجور.

المطلب الأول: طبيعة الأجر الدائم

تتعدد الأنماط التي يمكن أن يتخذها الأجر الدائم، بدءاً من الأجور الثابتة وصولاً إلى الأجور المتغيرة التي تعتمد على الأداء أو الإنتاجية. ومع ذلك، فإن الأجر الدائم لا يقتصر فقط على كونه تعويضاً مالياً، بل يشمل أيضاً مجموعة من المزايا والتعويضات الأخرى التي تساهم في تحسين ظروف العمل. وعليه سنتناول دراسة كل من الأجر الثابت (الفرع الأول) والأجر المتغير (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الاجر الثابت

يُعتبر الأجر الثابت هو المبلغ الذي يتلقاه الموظف في نهاية كل شهر، بغض النظر عن أدائه. ويُعد هذا المبلغ مضمون الدفع بالنسبة للموظف، حيث لا يتطلب بذل جهد إضافي للحصول عليه. وتزداد نسبة الدفع بهذه المنهجية في المنظمات ذات الطبيعة الخدمية، مثل المؤسسات الحكومية، والمنظمات التي لا تعتمد بشكل أساسي على دور الموظفين في التسويق والبيع المباشر، مثل شركات إنتاج النفط والمياه والكهرباء. ووفقاً لأحكام المادة 632 من قانون العمل، يُستفيد أعضاء مجلس إدارة شركة المساهمة من مبلغ ثابت سنوي يُخصص كبديل حضور،

يتم منحه لهم من قبل الجمعية العامة العادية للشركة¹. يُسجل هذا المبلغ ضمن تكاليف الاستغلال، حيث يُعتبر بدل الحضور تعويضاً عن الوقت المخصص لحضور جلسات مجلس الإدارة ومصاريف التنقل من محل إقامتهم إلى مقر الشركة. كما يُعتبر هذا البدل بمثابة حافز من المشرع للقائمين على الإدارة، بهدف تشجيعهم على الحضور وتجنب الغيابات التي قد تؤدي إلى عدم اكتمال النصاب القانوني اللازم لانعقاد المجلس. يساهم هذا الإجراء في ضمان استمرارية العمل الإداري الفعال وتعزيز التفاعل بين أعضاء المجلس.

الفرع الثاني: الأجر المتغير

يُعرف الأجر المتغير بأنه المبلغ الذي تدفعه المؤسسة أو الشركة كحافز، ويرتبط بشكل مباشر بأداء الموظف ونسبة ما أنجزه من العمل الموكل إليه أو تحقيقه لأهدافه. ويتطلب هذا المبلغ بذل جهد إضافي من الموظف للحصول عليه. وتزداد نسبة الدفع بهذه المنهجية في المؤسسات والشركات ذات الطبيعة التسويقية والبيعية، مثل شركات البيع بالتجزئة وشركات التوصيل، وكذلك الشركات التي تعتمد بشكل أساسي على دور الموظفين في التسويق والبيع. حيث يكون مبلغ الأجر المتغير في هذه المؤسسات والشركات مرتفعاً بشكل ملحوظ مقارنة بمبلغ الأجر الثابت².

ولتشجيع القائمين على إدارة الشركة على تحسين أدائها وزيادة رقم أعمالها وكسب مكانة متميزة في السوق، يتم منح هؤلاء المكافآت المالية في شكل مكافآت نسبية. يتوقف توزيع هذه المكافآت على تحقيق الشركة للأرباح. وقد وضع المشرع شروطاً محددة يجب أن تتحقق حتى يتمكن أعضاء مجلس الإدارة من الاستفادة من هذه المكافآت، والتي تتعلق أساساً بالهيئة المخولة بمنحها ونسبة المكافآت المقررة. الأداء المالي والإداري للشركة، بالإضافة إلى تحديد المعايير التي يجب أن تستند إليها الهيئة المعنية في اتخاذ قرار منح المكافآت. يهدف هذا الإطار

¹ المادة 632 من القانون التجاري

² علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية (القاهرة: دار غريب، 1998)، ص. 210.

القانوني إلى ضمان تحقيق العدالة والشفافية في توزيع المكافآت، مما يعزز من فعالية الإدارة ويحفزها على تحقيق نتائج إيجابية.

المطلب الثاني: الرقابة على الأجر الدائم

واستقلالية مقارنة إن الطابع الخيالي والمجرد لشركة المساهمة، على غرار باقي الشركات، يجعلها تُعتبر أشخاصاً معنوية عديمة الأهلية للتصرف. لذلك، وضع المشرع نظاماً رقابياً يهدف إلى حماية شركة المساهمة من تعسف الأفراد المكونين لهيئتها في استخدام واستغلال عناصر شخصيتها المعنوية بشكل عام وذمتها المالية بشكل خاص. الشركة أو مواردها المالية بطرق غير مشروعة أو غير ملائمة، مما يعزز من استقرار الشركة ويضمن تحقيق مصالح جميع الأطراف المعنية، بما في ذلك المساهمين والدائنين. وتحتاج شركة المساهمة إلى رقابة خارجية تكمل الرقابة الداخلية التي تمارسها أجهزة الإدارة والجمعية العامة للمساهمين. تهدف هذه الرقابة الخارجية إلى تعزيز فعالية المهمة التي يقوم بها المراقبون الداخليون، مما يساهم في تحقيق الشفافية والمصادقية في إدارة الشركة. إذ تُعتبر الرقابة الخارجية عنصراً أساسياً لضمان الالتزام بالمعايير القانونية والمهنية، وتعزيز الثقة لدى المستثمرين وأصحاب المصلحة. هذا ما سنتناوله في (الفصل الثاني) وتتميز الرقابة الخارجية بكونها أكثر حيادية بالرقابة الداخلية، نظراً لأنها تُمارس من قبل أطراف خارجية عن الشركة. تفرض هذه الحيادية ضرورة أن تكون المراقبة الخارجية موضوعية وغير متأثرة بالاعتبارات الداخلية. تُمارس هذه الرقابة من قبل أشخاص مُخول لهم القانون هذه السلطة، مثل محافظ الحسابات، مما يجعلها إلزامية وضرورية لضمان سلامة العمليات المالية والإدارية داخل الشركة.

الفرع الأول: الرقابة الداخلية

تتطلب دراسة آليات مراقبة شركة المساهمة تحليلاً شاملاً للآليات المستخدمة في هذه الرقابة، والتي تتوزع إلى آليات داخلية وأخرى خارجية. في هذا السياق، سنركز في (الفرع الأول) على

الآليات الداخلية للمراقبة، حيث تلعب دوراً حيوياً في حماية مصالح الشركة ومصالح المستثمرين. تستند هذه المراقبة إلى أجهزة الإدارة التي تُعتبر المسير الرئيسي لأعمال الشركة، حيث تتمتع بأعلى مستوى من المعرفة حول وضعيتها المالية والإدارية¹.

بالإضافة إلى ذلك، يحق للجمعية العامة للمساهمين ممارسة الرقابة على إدارة شركة المساهمة من خلال الاطلاع على كافة الوثائق والمستندات المتعلقة بالشركة، مما يضمن الشفافية والمساءلة في إدارة الأعمال.

أولاً: أجهزة الإدارة

تُعتبر أجهزة الإدارة آلية داخلية لمراقبة الشركة، حيث يشمل مصطلح "أجهزة الإدارة" كلاً من مجلس الإدارة ومجلس المراقبة. يتمتع كلا المجلسين بسلطة المراقبة، إلا أنه لا يجوز الجمع بينهما في نفس الشركة. يمكن للشركة اختيار نظام واحد من النظامين: إما مجلس الإدارة كنظام تقليدي يقوم بتسيير ومراقبة الشركة (1)، أو مجلس المراقبة كنظام حديث يختص بمراقبة تسيير الشركة من قبل مجلس المديرين (2)

1: مجلس الإدارة

يعرف مجلس الإدارة بأنه الهيئة الرئيسية المسؤولة عن إدارة شركة المساهمة، حيث يهيمن على نشاطها ويتولى اتخاذ القرارات اللازمة لتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها². يمثل مجلس الإدارة الجهة المخولة بتوجيه استراتيجيات الشركة وضمان تنفيذها بما يتماشى مع مصالح المساهمين وأهداف الشركة. لم يعرف المشرع الجزائري مجلس الإدارة بشكل محدد في القانون التجاري، بل اكتفى بإسناد مهمة الإدارة إليه. يتضح ذلك من خلال الفقرة الأولى من المادة 601 من الأمر 75/59، التي تنص على أن "يتولى إدارة شركة المساهمة مجلس

¹ آليات الرقابة في الشركات المساهمة: دراسة تحليلية"، مجلة دراسات الإدارة، العدد 15، 2023، ص 45-67.

² مصطفى كمال طه، الشركات التجارية: الاحكام العام في الشركات، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007 ص 254.

الإدارة..."، مما يشير إلى الدور الأساسي لمجلس الإدارة في إدارة الشركة دون تحديد تعريف قانوني واضح له.

يتمتع مجلس إدارة شركة المساهمة بعدة سلطات، حيث خول له القانون سلطة تسيير الشركة، بما في ذلك التخطيط والتطوير وتقرير السياسات العامة. سنتناول هذه السلطات بالتفصيل، مع التركيز بشكل خاص على سلطة المراقبة التي يمارسها المجلس لضمان الالتزام بالاستراتيجيات المعتمدة وتحقيق الأهداف المحددة.

أ: سلطة التوجيه

يتمتع مجلس الإدارة بسلطة التوجيه، حيث يعمل على توجيه نشاط الشركة وضمان تطبيقه. يلتزم المجلس بالتوجيه الاستراتيجي ويتخذ القرارات الخاصة بالشركة التي تقوم الإدارة العامة بتنفيذها.¹ يقوم مجلس الإدارة برسم الخطوط العريضة لاستراتيجيات الشركة، بينما تتولى الإدارة العامة تنفيذها من خلال اتخاذ القرارات الملائمة لتسيير الشركة. كما تلتزم الإدارة العامة بإبلاغ مجلس الإدارة بكافة القرارات المتخذة والنتائج التي تحققت.

ب: سلطة التعيين

أجاز المشرع لمجلس الإدارة ممارسة سلطة التعيين في حالات محددة. في حالة شغور منصب أحد أعضاء الإدارة أو أكثر بسبب الوفاة أو الاستقالة، يمنح المشرع مجلس الإدارة صلاحية إجراء تعيينات مؤقتة بين جلستين، وذلك لاستكمال العدد المطلوب خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ حدوث الشغور، وفقاً للفقرة الأولى من المادة 617 من ق ت². بالإضافة إلى ذلك، يسعى مجلس الإدارة إلى إجراء تعيينات مؤقتة في حال انخفاض عدد الأعضاء القائمين بالإدارة دون الحد الأدنى المنصوص عليه في القانون الأساسي، على ألا يقل العدد عن الحد الأدنى القانوني المحدد بثلاثة أشخاص، وذلك وفقاً للفقرة الثالثة

¹ بشير العلاق، القيادة الإدارية، دار اليازوري العلمية، عمان، 2009

² الفقرة 1 من المادة 617 من القانون التجاري

من المادة 617 من ق ت¹. وتفرض هذه التعيينات على الجمعية العامة العادية وفقاً للفقرة الأولى من المادة 618 من ق ت²، حيث لا تملك الجمعية العامة العادية الحق في الاعتراض على التعيينات التي يقوم بها مجلس الإدارة. تقتصر صلاحيات الجمعية على المصادقة على هذه التعيينات، وفي حال عدم قيامها بالمصادقة، تظل التعيينات صحيحة ونافذة. كما يحق لمجلس الإدارة تعيين رئيس له عن طريق الانتخاب، بشرط أن يكون هذا الشخص طبيعياً، وإلا فإن التعيين يكون باطلاً. كما يحدد مجلس الإدارة أجر الرئيس وفقاً لنص المادة 635 من ق ت³. فيما يتعلق بعزل الرئيس، يحق لمجلس الإدارة القيام بذلك في أي وقت، وذلك وفقاً للمادة 636 من ق ت⁴.

ج: سلطة التصرف

سلطة منح الإذن: يُحوّل لمجلس الإدارة صلاحية منح الإذن لرئيسه أو للمدير العام، وفقاً للنظام المتبع في الشركة، لإصدار الكفالات أو الضمانات الاحتياطية أو الضمانات باسم الشركة، وذلك في حدود المبلغ الكامل الذي يحدده المجلس. وفي حال تجاوز الالتزام أي من المبالغ المحددة، يتعين الحصول على إذن مجلس الإدارة في كل حالة، وذلك وفقاً للفقرة الثالثة من المادة 624 من ق ت⁵.

إذن تسديد مصاريف السفر والتنقلات: يجوز لمجلس الإدارة أن يمنح الإذن بتسديد مصاريف السفر والتنقلات التي قام بها القائمون بالإدارة في مصلحة الشركة، وذلك وفقاً للمادة 634 من ق ت⁶.

¹ انظر الفقرة 3 من المادة 617 من القانون التجاري

² انظر الفقرة 1 من المادة 618 من القانون التجاري

³ انظر المادة 635 من القانون التجاري

⁴ انظر المادة 636 من القانون التجاري

⁵ انظر المادة 624 من القانون التجاري

⁶ انظر المادة 634 من القانون التجاري

سلطة منح مبالغ مالية: يجوز لمجلس الإدارة منح أجور استثنائية عن المهام أو الوكالات المعهود بها للقائمين على الإدارة، وذلك بعد الحصول على إذن مسبق من الجمعية العامة، وشرط تقديم تقرير من مندوب الحسابات.

يتصرف مجلس الإدارة باسم الشركة، وتُمارَس هذه السلطات في نطاق موضوع الشركة، دون المساس بالسلطات الممنوحة قانونيًا لجمعية المساهمين، وذلك وفقًا للمادة 622 من ق ت¹.

د: سلطة المراقبة

إضافة إلى سلطته في تسيير الشركة، يتمتع مجلس الإدارة بسلطة مراقبة رئيس مجلس الإدارة والمدير التنفيذي. ويملك مجلس الإدارة صلاحيات واسعة تتعلق بتحديد الاستراتيجية والسياسة العامة للشركة، من خلال اتخاذ قرارات ملزمة للإدارة التنفيذية، مما يضمن التزامها بتنفيذ هذه السياسات. يتولى المجلس مراقبة جميع الأنشطة التي تقوم بها الإدارة التنفيذية بهدف ضمان تنفيذ سياسات الشركة وعدم الخروج عنها. كما تهدف هذه الرقابة إلى تفادي المخاطر التي قد تنجم عن سوء تنفيذ قرارات المجلس أو التأخر في تنفيذها، مما قد يؤدي إلى تأثير سلبي على ميزانية الشركة. لذا، يُعَدُّ المجلس مسؤولاً عن إيجاد الحلول اللازمة في أقرب وقت ممكن للتقليل من الخسائر المحتملة، بما في ذلك تلك التي قد تمس ميزانية الشركة، وذلك من خلال تقييم الأداء واتخاذ التدابير التصحيحية المناسبة.

2: مجلس المراقبة

يُعرَف مجلس المراقبة بأنه سلطة تتكون من مجموعة من المساهمين، تقوم بالإشراف والتوجيه على مجلس المديرين، الذي يُعَدُّ المنفذ والمدير لأمر الشركة².

¹ انظر المادة 622 من القانون التجاري

² -LAETITIA Mougnot, spécificités du directoire et conseil de surveillance, Article, janvier 2006, disponible sur le site : <http://www.mougnot.biz/articles/article-sa.htm>, consulter le 07/05/2015, a 23 :10

لم يُعرّف المشرع الجزائري مجلس المراقبة بشكل محدد في الأمر 75/59، بل اكتفى بتحديد مهمته الأساسية المتمثلة في مراقبة تسيير الشركة، وذلك وفقاً لنص المادة 654 من ق ت، التي تنص على أن "يمارس مجلس المراقبة مهمة الرقابة الدائمة للشركة¹.

وتتنوع سلطات مجلس المراقبة وتختلف، ويمكن تلخيصها في أربع سلطات رئيسية، وعلى رأسهم سلطة المراقبة الدائمة لمجلس المديرين، وسلطة منح التراخيص، سلطة التعيين، سلطة منح أجور استثنائية. وهذا ما سنتطرق اليه في النقاط الآتية:

أ: سلطة المراقبة الدائمة لمجلس المديرين

يقوم مجلس المراقبة بمراقبة تسيير مجلس المديرين للشركة وذلك من ناحيتين رئيسيتين _ يقوم مجلس الإدارة بمراقبة مدى قيام مجلس المديرين بالنشاطات الضرورية لتحقيق أهداف الشركة بشكل منتظم وفي المواعيد المحددة، بالإضافة إلى تقييم النتائج المحققة نتيجة تنفيذ هذه النشاطات. تُعتبر هذه المراقبة التي يمارسها المجلس مستقلة عن تلك التي يقوم بها محافظ الحسابات، حيث يلتزم مجلس المراقبة بعدم التعدي على الصلاحيات المخولة للمحافظ، كما لا تؤثر هذه المراقبة على صلاحيات مجلس المديرين².

_ يلتزم مجلس المديرين بتقديم تقرير إلى مجلس المراقبة مرة كل ثلاثة أشهر على الأقل، وعند نهاية كل سنة مالية، يتضمن توضيحاً لتسيير الشركة. كما يُقدم المجلس وثائق الشركة، والتي تشمل حساب الاستغلال العام، حساب النتائج، الميزانية، وتقريراً مكتوباً عن حالة الشركة ونشاطها خلال السنة المالية، وفقاً للمادة 716 من ق ت³. بدوره، يلتزم مجلس المراقبة بإبداء ملاحظاته بناءً على التقرير وحسابات السنة المالية المقدمة من مجلس المديرين، وتقديمها للجمعية العامة، وذلك طبقاً لنص المادة 656 من القانون التجاري.

¹ انظر المادة 654 من القانون التجاري

² - Michel de JUGLART, Benjamin IPPOLITO, Les sociétés commerciales, 10eme éd, entièrement refondue par Jacques DUPICHOT, Montchrestien, 1999, p 458

³ انظر المادة 716 من القانون التجاري

ب: سلطة منح التراخيص

تُعتبر سلطة منح التراخيص وسيلة لتمكين مجلس المراقبة من بسط الرقابة على تصرفات الشركة. وقد نص المشرع على أنه لا يجوز القيام ببعض التصرفات إلا بعد الحصول على ترخيص مسبق. اي يلتزم مجلس المديرين بالحصول على رخصة مسبقة من مجلس المراقبة

في الحالات التالية: التنازل عن العقارات المملوكة للشركة، التنازل عن حق المشاركة في القرارات التي تصدر عن الجمعية العامة، تأسيس الأمانات والكفالات، تقديم الضمانات الاحتياطية، وذلك وفقاً لنص المادة 654 من ق ت¹.

تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنه يُحظر على أعضاء مجلس المراقبة، سواء كانوا أشخاصاً طبيعيين أو ممثلين معنويين، وكذلك على أعضاء مجلس المديرين، الاقتراض من الشركة. كما يُحظر عليهم استخدام الشركة ككفيل أو ضامن احتياطي لالتزاماتهم الشخصية تجاه الغير. وبالتالي، فإن التراخيص الممنوحة بشأن الكفالات والضمانات الاحتياطية تقتصر فقط على التزامات الشركة تجاه الغير، وذلك وفقاً لنص المادة 672 من ق ت²، الذي ينص على ما يلي: "يحظر تحت طائلة البطلان المطلق للعقد على أعضاء مجلس المديرين وعلى أعضاء مجلس المراقبة غير الأشخاص المعنويين أن يقتضوا بأي وجه من الأوجه قروضاً لدى الشركة..."

د: سلطة التعيين

حدد المشرع تشكيلة مجلس المراقبة بحد أدنى من سبعة أعضاء وحد أقصى من اثني عشر عضواً. في حالة انخفاض عدد أعضاء المجلس إلى أقل من الحد الأدنى المنصوص عليه في النظام الأساسي للشركة، مع الالتزام بعدم تجاوز الحد الأدنى القانوني، يتعين على

¹ انظر المادة 654 السالفة الذكر

² المادة 672 من القانون التجاري

مجلس المراقبة، بين جلستين عامتين، تعيين أعضاء جدد بشكل مؤقت لاستكمال عدد الأعضاء إلى الحد الأدنى المطلوب، وذلك في أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر. أما إذا انخفض عدد الأعضاء إلى أقل من الحد الأدنى القانوني، فيلتزم مجلس المديرين باستدعاء الجمعية العامة لاستكمال عدد أعضاء مجلس المراقبة، وفقاً لنص المادة 665 من ق ت، التي تنص على أنه "يجوز لمجلس المراقبة بين جلستين عامتين أن يسعى في التعيينات المؤقتة وذلك في حالة شغور منصب عضو واحد أو أكثر نتيجة الوفاة أو الاستقالة"¹.

_ إذا أصبح عدد أعضاء مجلس المراقبة أقل من الحد الأدنى القانوني، يتعين على مجلس المديرين استدعاء الجمعية العامة العادية على الفور للانعقاد، وذلك لاستكمال عدد أعضاء مجلس المراقبة إلى الحد الأدنى المطلوب وفقاً للقانون.

_ إذا أصبح عدد أعضاء مجلس المراقبة أقل من الحد الأدنى المنصوص عليه في النظام الأساسي، دون أن يقل عن الحد الأدنى القانوني، يتعين على مجلس المراقبة السعي لإجراء تعيينات مؤقتة لاستكمال العدد المطلوب في أجل لا يتجاوز ثلاثة أشهر ابتداءً من تاريخ حدوث الشغور. تُعرض هذه التعيينات المؤقتة على الجمعية العامة العادية للمصادقة عليها، وفي حال عدم المصادقة عليها، تُعتبر صحيحة وناذرة.

ذ: سلطة منح أجور استثنائية

يجوز لمجلس المراقبة منح مكافآت لأعضائه عن المهام والوكالات المعهودة إليهم، وذلك من خلال منح أجور استثنائية، وفقاً لنص المادة 669 من ق ت التي تنص على أنه "يسوغ لمجلس المراقبة منح أجور استثنائية عن المهام أو الوكالات المعهودة لأعضائه..."²

¹ انظر المادة 665 من القانون التجاري.

² انظر المادة 669 من القانون التجاري.

ثانيا: الجمعية العامة للمساهمين

تُعتبر الجمعية العامة للمساهمين الهيئة القانونية العليا التي تمتلك السيادة في شركة المساهمة¹، حيث تُعقد هذه الجمعية لمناقشة القضايا المتعلقة بالشركة. وتنقسم الجمعيات العامة للمساهمين إلى ثلاثة أنواع رئيسية، وهي:

. الجمعية التأسيسية: التي تُعقد لتأسيس الشركة وتحديد هيكلها الأساسي.

. الجمعية العامة العادية: التي تُعقد بصفة دورية لمناقشة الأمور الروتينية والتقارير المالية.

. الجمعية العامة غير العادية: التي تُعقد لمعالجة قضايا خاصة أو استثنائية تتطلب اتخاذ قرارات عاجلة.

تتمتع هذه الجمعيات بالسلطة اللازمة لاتخاذ القرارات التي تؤثر على مستقبل الشركة وسير أعمالها.

1: الجمعية التأسيسية

تُعقد الجمعية العامة التأسيسية خلال مرحلة تأسيس الشركة بهدف مراقبة صحة إجراءات التأسيس، وتقييم الحصص العينية، والموافقة على نظام الشركة. كما تتولى الجمعية مسؤولية المصادقة على اختيار أعضاء مجلس الإدارة الأول ومجلس المراقبة². تختص هذه الجمعية أيضًا بالمصادقة على القانون الأساسي للشركة وتعيين محافظ حسابات مهمته تدقيق حسابات الشركة وضمان شفافيته وصحتها. بالإضافة إلى ذلك، تقوم الجمعية بالتأكد من الاكتتاب الكامل في رأس المال وتحقيق من استحقاق مبلغ الأسهم للدفع³. كما تتولى الجمعية

¹ - Jacques DERTHAL, Le contrôle d'a société anonyme par les actionnaires, mémoire de troisième cycle pour l'obtention du diplôme d'étude approfondies (D, E, A), Université Iomé, Togo, copie électronique, 2007-2008, p7. Le site :

http://www.memoireonline.com/11/10/4085/m_Lecontrle-de-la-societe-anonyme-par-les-actionnaires1.html, consulter le 17/02/2015, à 10 :40h.

² عبد القادر البقيرات، مبادئ القانون التجاري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011 ص 144.

³ - المادة 600 من أمر 75/59.

الفصل في تقدير الحصص العينية الذي قام به مندوبي الحصص العينية. يتم وضع التقرير الناتج عن أعمال الجمعية لدى المركز الوطني للسجل التجاري مع القانون الأساسي، تحت تصرف المكتتبين في مقر الشركة.

2: الجمعية العامة العادية

تُعقد الجمعية العامة العادية مرة واحدة على الأقل سنويًا، خلال فترة لا تتجاوز ستة أشهر التي تسبق إقفال السنة المالية، وذلك لمناقشة إدارة الشركة وإقرار حساباتها السنوية، وتحديد الأرباح المقرر توزيعها، وانتخاب مجلس الإدارة ومجلس المراقبة عند انتهاء مدة عضويتهم. لا تنتهي أعمال ومهام هذه الجمعية إلا بانقضاء الشركة وزوال شخصيتها القانونية¹. تتخذ الجمعية العامة العادية جميع القرارات غير المذكورة في المادة 674 من ق ت ج، التي تحدد اختصاصات الجمعية العامة غير العادية. وبالتالي، لا يحق للجمعية العامة العادية المساس باختصاصات الجمعية العامة غير العادية. تكون القرارات الصادرة عن الجمعية العامة العادية، وفقًا لنظام الشركة، ملزمة لجميع المساهمين، سواء كانوا حاضرين أو غائبين. ويتعين على مجلس المديرين تنفيذ هذه القرارات، والتي تكون مقيدة بجدول أعماله. كما تختص الجمعية العامة العادية بتعيين مندوب أو أكثر للحسابات لمدة ثلاث سنوات، وفقًا للفقرة الرابعة من المادة 715 من ق ت ج.

3: الجمعية العامة غير العادية

تُعتبر الجمعية العامة غير العادية جمعية ذات طابع استثنائي، حيث لا يُباشر عملها إلا في حالة اللجوء إلى تعديل النظام الأساسي للشركة، وذلك بأغلبية ثلثي الأصوات المعبر عنها، مع عدم احتساب الأوراق البيضاء عند فرز الأصوات. تختص الجمعية العامة غير العادية أيضًا باتخاذ قرار حل الشركة قبل حلول الأجل، وفقًا للمادة 715 مكرر 18 من ق ت ج، الذي ينص على أنه "تتخذ الجمعية العامة غير العادية قرار حل شركة المساهمة الذي يتم

¹ عبد القادر البقيرات، المرجع السابق، ص 144

قبل حلول الأجل"¹. بالإضافة إلى ذلك، تتولى الجمعية العامة غير العادية اتخاذ قرار زيادة أو تخفيض رأسمال الشركة بناءً على تقرير مجلس الإدارة أو المديرين، وذلك وفقاً للمادة 691 و712 من ق ت ج. كما يحق لها اتخاذ قرار استهلاك رأسمال الشركة، وفقاً لنص المادة 709، التي تنص على أن "يتم استهلاك رأس المال بموجب حكم من القانون الأساسي" أو قرار من الجمعية العامة غير العادية، وبواسطة مبالغ قابلة للتوزيع².

2: سلطة رقابة الجمعية العامة للمساهمين في شركة المساهمة

تمارس الجمعية العامة الرقابة على أعمال الشركة أثناء انعقادها. كما يُتاح للمساهمين الذي ليس عضواً في الجمعية حق مراقبة إدارة الشركة بشكل دائم. تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يعتمد هذا المبدأ. سيتم استعراض هاتين الفكرتين في العنصرين التاليين.

أولاً: الرقابة أثناء انعقاد الجمعية العامة

منح المشرع المساهمين الأعضاء في الجمعية العامة الحق في الاطلاع على المستندات المعروضة أمام الجمعية، سواء كانت عادية أو غير عادية. يلتزم مجلس الإدارة أو مجلس المديرين بإبلاغ المساهمين وتوفير الوثائق الضرورية لهم قبل ثلاثين يوماً من انعقاد الجمعية، وذلك لتمكينهم من إبداء قرارات دقيقة بشأن إدارة الشركة، وفقاً للمادة 677 من ق ت ج. تتضمن هذه المستندات: كشف بأسماء المساهمين في الشركة نص مشاريع القرارات الميزانية وحسابات الشركة.

ثانياً: رقابة المساهم الشخصية على الإدارة

يحق للمساهمين ممارسة سلطة مراقبة الشركة على مدار السنة، بصفة دائمة ويومية، من خلال اطلاعهم على وثائق الشركة. كان القانون الجزائري يعترف بهذا الحق وفقاً للمادة 684 من ق ت ج لسنة 1975. ومع ذلك، فقد ألغى هذا الحق بصدر المرسوم 93/08

¹ انظر المادة 715 مكرر 18 من القانون التجاري

² انظر المادة 709 من القانون التجاري

المعدل والمتمم لأمر 75/59. في حالة اكتشاف أي تجاوز من قبل الإدارة، يتمتع المساهم بحق رفع دعوى شركة أو دعوى فردية.

الفرع الثاني: الرقابة الخارجية

بالإضافة إلى الرقابة الداخلية التي تمارسها أجهزة الإدارة وجمعية العامة للمساهمين، تقتضي الضرورة أن تخضع شركة المساهمة لرقابة خارجية. هذه الرقابة الخارجية تُعتبر مكملة للمهام الموكلة إلى المراقبين الداخليين، حيث تسهم في تعزيز الشفافية والمساءلة، وتوفير ضمانات إضافية بشأن دقة المعلومات المالية والإدارية المقدمة للمساهمين والجهات المعنية. تتميز الرقابة الخارجية بكونها أكثر حيادية واستقلالية مقارنة بالرقابة الداخلية، نظرًا لأنها تُمارس من قبل طرف خارجي عن الشركة، مما يضمن التزام الحيادية. تُمارس الرقابة الخارجية على شركات المساهمة من قبل أشخاص مُخول لهم القانون هذه السلطة، حيث تكون هذه الرقابة إلزامية من قبل محافظ الحسابات، بينما يمكن أن تكون اختيارية في حالات خاصة من قبل خبير التسيير. وفي هذا السياق، سنتناول في هذا الفرع الجهات المخولة بممارسة الرقابة الخارجية.

1_ محافظ الحسابات

عرف المشرع الجزائري محافظ الحسابات بموجب المادة 22 من القانون 10/01 بأنه "كل شخص يمارس بصفة عادية باسمه الخاص وتحت مسؤوليته مهمة المصادقة على صحة حسابات الشركات والهيئات وامتثالها لأحكام التشريع المعمول به"¹. وبالتالي، يُعتبر محافظ الحسابات شخصًا مكلفًا بفحص وتدقيق حسابات الشركة ونظامها، ومدى توافقها مع النصوص القانونية. يتميز محافظ الحسابات بممارسة عمله باسم خاص وتحت مسؤوليته،

¹ - 1 قانون رقم 01/10 مؤرخ في 16 رجب 1431 الموافق 29 يونيو، 2010 المتعلق بمهن الخبير المحاسب و محافظ الحسابات و المحاسب المعتمد، ج.ر العدد 42 الصادرة في 11 يوليو، 2010 ج. ر العدد 42 الصادرة في 11 يوليو 2010.

مما يعني عدم تبعيته للشركة التي يمارس فيها مهامه، ولا لأي سلطة عليا، مما يعزز استقلاليته وحياديته في أداء وظيفته.

عرف الأستاذ "عبد العالي محمدي" ايضا محافظ الحسابات بأنه "كل شخص يمارس مهنة المراجعة بصفة مستقلة وتحت مسؤوليته، وذلك من خلال فحص ومراقبة حسابات المؤسسة ومختلف القوائم المالية السنوية، حيث يُصادق على صحة وشرعية هذه الحسابات، ثم يُبدى رأيه الفني المحايد في شكل تقارير" ¹ وبناءً عليه، فإن مهنة محافظ الحسابات تُعتبر إلزامية بقوة القانون، ويتعين على جميع الشركات، بغض النظر عن نوعها، الخضوع لرقابة محافظ الحسابات.

إن محافظ الحسابات يلعب دوراً حيوياً في عملية المراقبة الخارجية للشركات، ولذلك ينبغي أن يتمتع بمجموعة من الخصائص الأساسية، نذكر منها ما يلي:

الاستقلالية: يجب على محافظ الحسابات أن يتمتع بالاستقلالية أثناء ممارسته لمهنته، مما يعني عدم تعرضه لأي ضغوطات أو مصالح أو مكاسب قد تؤثر على استقلاليته أو موضوعيته. لا يمكن اعتبار هذه الاستقلالية مطلقة، إذ أن المحافظ يحصل على أتعابه بناءً على القرارات التي تتخذها الجمعية العامة الخاصة بالشركة التي تعينه.²

التأهيل العلمي والعملية: ينبغي أن يمتلك محافظ الحسابات تأهيلاً علمياً وعملياً، بالإضافة إلى اكتساب معارف متنوعة، بما في ذلك معرفة معمقة في المجال المحاسبي وتقنيات المراجعة. بالإضافة إلى فهم الاقتصاد العام والشركات، مما يساعده على إدراك تنظيم الشركة بشكل جيد. كما يتطلب الأمر امتلاك معارف كافية في قانون الأعمال، ليكون على دراية بحدود مهنته ومسؤولياته فيما يتعلق بالتدقيق المعمق في الجوانب القانونية والتشريعية

¹ - عبد العالي محمدي، حوكمة الشركات كطريقة للحد من الفساد المالي و الداري : دور محافظ الحسابات في تفعيل

اليات حوكمة البنوك للحد من الفساد المالي و الداري، ملتقى الوطني، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم

التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 07-06 ماي، 2012 ص2

² بن جميلة محمد، مسؤولية محافظ الحسابات في مراقبة شركة المساهمة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في تخصص قانون

العمال، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011 ص30.

للشركة. يتطلب التأهيل المهني مواصلة الدراسة والمداولة، والاطلاع على المجالات المهنية والنشرات والبيانات التي تصدر عن مختلف الهيئات المهنية والرسمية المعنية بالمحاسبة. كما يشمل التدريب المشاركة المنتظمة في الاجتماعات والندوات التي تعقدها المنظمات المهنية، والتي تهتم ليس فقط بالمحاسبة، بل أيضاً بالعلوم ذات الصلة مثل إدارة الأعمال والاقتصاد والإحصاء وغيرها¹.

السرية: يتعين على محافظ الحسابات الالتزام بالسرية التامة فيما يتعلق بالمعلومات التي يطلع عليها أثناء أداء مهامه، حيث يجب عليه مراعاة عدم إفشاء أسرار الشركة أو نقل المعلومات إلى الأطراف غير المصرح لهم بذلك.

2_ مهمة محافظ الحسابات في الرقابة الخارجية في شركة المساهمة:

لقد وضع المشرع إطاراً قانونياً خاصاً بكل مهنة، يحدد الأسس والكيفيات المتعلقة بتطبيقها. وفي هذا السياق، يكتسب دور محافظ الحسابات أهمية كبيرة في مراقبة شركات المساهمة وفقاً للقانون رقم 10/01. حيث يمارس محافظ الحسابات مهامه بشكل دائم وبصورة تلقائية منذ لحظة تعيينه (أولاً)، كما يُخول له القيام بمهام مؤقتة استثنائية خلال فترة ولايته (ثانياً).

أولاً: المهام الدائمة لمحافظ الحسابات

يتمتع محافظ الحسابات بمهام دائمة، وهي المهام التي يمارسها بصورة تلقائية بمجرد تعيينه من قبل الجمعية العامة. وتتمثل هذه المهام في

فحص القيم والوثائق: مراجعة كافة الوثائق المالية والقيم المتعلقة بالشركة

المصادقة على صحة وانتظام الحسابات: التأكد من دقة وسلامة الحسابات المالية

¹ عزوز ميلود، دور المراجعة في تقييم أداء نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل الكهربائية- بسكرة، - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في اقتصاد وتسيير المؤسسات، كلية علوم التسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت، 1955، سكيدة 2006 / 2007، ص2.

إعداد التقارير: إعداد تقارير مفصلة حول الوضع المالي للشركة

إعلام المسيرين والجمعية العامة أو الهيئة المدولة المؤهلة: إبلاغ المعنيين بكل المعلومات الضرورية.

الاطلاع والعرض: الاطلاع على المستندات والعروض ذات الصلة وتقديمها للجهات المعنية.

تعتبر هذه المهام أساسية لضمان الشفافية والمصادقية في العمليات المالية للشركة.

أ: فحص القيم والوثائق الخاصة بالشركة

يقوم محافظ الحسابات بفحص دقيق لصحة الحسابات، حيث يتأكد من مطابقتها للمعلومات الواردة في تقرير التسيير الذي يقدمه المسكرون للمساهمين أو الشركاء أو حاملي الحصص. يشمل هذا الفحص تقييم مدى التزام الشركة بالمعايير المحاسبية المعمول بها، والتحقق من دقة البيانات المالية، وضمان عدم وجود أي تلاعب أو أخطاء تؤثر على الوضع المالي للشركة. كما يُعنى محافظ الحسابات بتقديم ملاحظاته وتوصياته بشأن تحسين نظم الرقابة الداخلية والإجراءات المالية، مما يسهم في تعزيز الشفافية والمصادقية في إدارة الشركة.

ب: إعداد التقارير

تعتبر إعداد التقارير من المهام الدائمة لمحافظ الحسابات، حيث يلتزم بإعداد تقارير تعكس رأيه في إجراءات الرقابة الداخلية المعتمدة من قبل مجلس الإدارة أو مجلس المديرين أو المسير. يتضمن ذلك إبداء ملاحظاته وتوصياته بشأن فعالية هذه الإجراءات¹. بالإضافة إلى ذلك، يقوم محافظ الحسابات بإعداد تقارير أخرى وفقاً لما نصت عليه المادة 25 من القانون رقم 10/01، والتي تحدد المتطلبات والمحتويات اللازمة لهذه التقارير. يُعتبر هذا الإجراء ضرورياً لتعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الشركة.

¹ -Jean-Marc MOULIN, Droit des Sociétés et des Groupes, Mémentos LMD, Gualino, 2emeEd,2007, p 149.

ج: المصادقة على صحة وانتظام الحسابات

يشهد محافظ الحسابات بأن الحسابات السنوية للشركة منتظمة ومتوافقة تمامًا مع نتائج العمليات المالية للسنة المنصرمة. كما يقوم بالتحقق من الوضعية المالية وممتلكات الشركات والهيئات، ويجري مراجعة دقيقة للأوراق والدفاتر المالية الخاصة بالشركة. علاوة على ذلك، يُصادق محافظ الحسابات على صحة المعلومات المقدمة في تقرير مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، حسب النظام المعمول به، ويؤكد دقة الوثائق المرسلة للمساهمين بشأن الوضعية المالية للشركة. يُعتبر هذا الإجراء أساسيًا لضمان الشفافية والمصادقية في التقارير المالية المقدمة للمستثمرين وأصحاب المصلحة.

د: إعلام المسيرين والجمعية العامة العادية أو هيئة المداولة المؤهلة

يلتزم محافظ الحسابات بإبلاغ المسيرين والجمعية العامة العادية أو هيئة المداولة المؤهلة عن أي نقص أو خلل يكتشفه أو يطلع عليه، والذي قد يعوق سير الشركة. إن الالتزام بالإعلام الذي يقوم به المحافظ يُعتبر أداة فعالة تساعد الشركة في تفادي المخاطر المحتملة الناجمة عن هذه النقائص أو التلاعبات، مما يساهم في حماية مصالح الشركة وأموال المستثمرين. يُعد هذا الإجراء جزءًا أساسيًا من مسؤوليات المحافظ في تعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الشركة¹.

ذ: الاطلاع والعرض

يلتزم محافظ الحسابات باطلاع مجلس الإدارة ومجلس المديرين أو مجلس المراقبة على نتائج عمليات المراقبة والتحقيق التي قام بها، بالإضافة إلى مختلف عمليات السير التي تم تنفيذها. يشمل ذلك تقديم معلومات حول مناصب الموازنة والوثائق الأخرى المتعلقة بالحسابات التي يُرى ضرورة إدخال تغييرات عليها. كما يتعين على المحافظ تقديم كافة

¹ دور محافظ الحسابات في تعزيز الشفافية والمساءلة في الشركات المساهمة" د أحمد العلي، مجلة الاقتصاد والأعمال، العدد 10، 2023، ص 123-135.

الملاحظات الضرورية بشأن الأساليب التقييمية المستخدمة في إعداد هذه الوثائق، والإشارة إلى الأخطاء التي تم اكتشافها. بعد إتمام عملية التدقيق¹، يقوم المحافظ باطلاع المجلس على النتائج التي توصل إليها، مما يسهم في تعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة الشركة.

ثانياً: المهام المؤقتة لمحافظ الحسابات

يقوم محافظ الحسابات خلال ممارسته لنشاطه بأداء مهام مؤقتة، حيث تُمارس هذه المهام فقط في الحالات الاستثنائية التي قد تمر بها الشركة. يلتزم محافظ الحسابات بإعداد تقرير مفصل بشأن هذه المهام المؤقتة، والتي تُمارس في الحالات التالية:

أ: حالة تحديد سعر الإصدار

تقوم الجمعية العامة غير العادية بتحديد سعر الإصدار وشروط تحديد هذا السعر بناءً على تقرير مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، بالإضافة إلى تقرير خاص يُقدمه مندوب محافظ الحسابات. يتم ذلك وفقاً للفقرة الثانية من المادة 699 من ق ت². يُعتبر هذا الإجراء ضرورياً لضمان الشفافية والعدالة في عملية إصدار الأسهم، مما يسهم في حماية مصالح المساهمين والمستثمرين.

ب: حالة إنشاء شهادات استثمار وشهادات حق التصويت

تقوم الجمعية العامة بإصدار شهادات الاستثمار وشهادات حق التصويت، بحيث لا تتجاوز نسبة هذه الشهادات ربع رأس مال الشركة. يتم ذلك بناءً على تقرير مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، بالإضافة إلى تقرير يقدم من مندوب محافظ الحسابات. يُعتبر هذا الإجراء جزءاً من تنظيم الهيكل المالي للشركة ويهدف إلى تعزيز الشفافية والمساءلة في إدارة حقوق المساهمين.

1 - المادة 715 مكرر 10 فقرة 1 من القانون التجاري.

2 انظر الفقرة 2 من المادة 699 من القانون التجاري.

ج: حالة إصدار عن طريق اللجوء العلني

يتولى مندوبي الحصص تقدير قيمة الحصص العينية، ويجب إيداع التقرير الخاص بذلك لدى المركز الوطني للسجل التجاري، حيث يكون متاحًا للمكتتبين في مقر الشركة. يتم ذلك وفقًا للفقرة الثانية من المادة 601 من ق ت، وذلك في حالة التأسيس من خلال اللجوء العلني للإدخار¹. يُعتبر هذا الإجراء ضروريًا لضمان الشفافية والمساءلة في تقييم الحصص العينية وضمان حقوق المكتتبين.

د: حالة إصدار القيم المنقولة

ترخص الجمعية العامة غير العادية للمساهمين بإصدار القيم المنقولة، وذلك بناءً على تقرير مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة أو مجلس المديرين، بالإضافة إلى تقرير يُقدمه مندوب محافظ الحسابات². يُعتبر هذا الترخيص خطوة أساسية لتعزيز قدرة الشركة على جذب الاستثمارات وتوفير السيولة اللازمة لنشاطاتها. كما تلتزم الجمعية العامة بتوفير كافة المعلومات الضرورية للمساهمين حول شروط وأحكام إصدار القيم المنقولة، لضمان الشفافية وحماية حقوق جميع الأطراف المعنية.

د: حالة إصدار سندات استحقاق قابلة للتحويل إلى أسهم

تقرر الجمعية العامة غير العادية إصدار سندات استحقاق قابلة للتحويل إلى أسهم، وذلك بناءً على تقرير من مجلس الإدارة أو مجلس المديرين أو مجلس المراقبة، بالإضافة إلى تقرير خاص يُقدمه مندوب محافظ الحسابات³. يُعتبر هذا القرار آلية فعالة لتعزيز رأس مال الشركة وتوفير خيارات مرنة للمستثمرين. كما تلتزم الجمعية العامة بإبلاغ المساهمين بكافة

¹ انظر الفقرة 2 من المادة 601 من القانون التجاري

² أنظر الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، المادة 601/2.

³ أنظر نفس المرجع، المادة 715 مكرر 41.

التفاصيل المتعلقة بشروط إصدار السندات وآلية التحويل، مما يعزز الشفافية ويضمن حماية حقوق المساهمين والمستثمرين.

ذ: حالة تحويل الشركة

يتخذ قرار تحويل الشركة بناءً على تقرير مندوبي الحسابات، الذين يشهدون بأن إجمالي رؤوس الأموال يساوي على الأقل رأس مال الشركة، وذلك وفقاً لأحكام المادة 715 مكرر 16 فقرة 1 من ق ت¹. ويجب أن يتضمن التقرير تفاصيل دقيقة حول تقييم الأصول والمطلوبات، بالإضافة إلى تحليل شامل يوضح ملاءمة الشركة المالية وقدرتها على الاستمرار في أداء نشاطها وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها.

على أن يُرفق بالتقرير أيضاً رأي قانوني مستقل يضمن توافق عملية التحويل مع المصلحة العامة وحماية حقوق المساهمين والدائنين، مما يعزز الشفافية ويضمن اتخاذ القرار بناءً على أسس سليمة وقانونية.

ر: حالة مشروع إدماج أو انفصال الشركة

يلتزم مجلس الإدارة أو القائمون على الإدارة، في حالة اللجوء إلى إدماج أو انفصال الشركة²، بتقدير مشروع الإدماج أو الانفصال وملحقاته لمراقبي الحسابات، وذلك قبل مدة لا تقل عن 45 يوماً من انعقاد جمعية الشركاء أو المساهمين، وفقاً للمادة 750 من القانون التجاري. يتعين على مراقبي الحسابات إعداد تقرير يتناول عملية الإدماج، بما في ذلك مكافآت الحصص المقدمة للشركة المدمجة، وذلك وفقاً للمادة 751 من ق ت. بالحالات

¹ أنظر القانون التجاري، المادة 715 مكرر 16 فقرة 1.

² إدماج الشركة وانفصالها هما عمليتان قانونيتان تتعلقان بتغيير هيكل الشركات. الاندماج هو العملية التي يتم من خلالها دمج عدة شركات قائمة في شركة واحدة، حيث تنتقل كافة أصولها وخصومها إلى الشركة الدامجة. تلجأ الشركات إلى هذه الطريقة لتجميع وتركيز رؤوس الأموال، مما يمكنها من تحقيق أهدافها وأغراضها التي قد يصعب تحقيقها بصورة فردية. أما انفصال الشركة، فيحدث عندما يتم إنشاء شركة جديدة من خلال شركة قائمة، مما يترتب عليه انتقال شامل للجزء المفصول من الذمة المالية للشركة إلى الشركة الجديدة المؤسسة في نفس الوقت.

المذكورة، يجوز لهم استخدام كافة الوثائق والعقود والسجلات والمحاضر الصادرة عن أجهزة الإدارة، وإجراء تحقيقات مناسبة. كما يمكنهم الاستماع إلى كافة المعلومات التي قد تفيدهم في أداء مهامهم من الشركاء الذين قاموا بمعاملات على حساب الشركة. ويجب دعوة مراقبي الحسابات لحضور اجتماعات مجلس الإدارة أو مجلس المديرين، وكذلك جميع اجتماعات الجمعية العامة للمساهمين¹.

خلاصة الفصل:

يتبين من خلال دراسة هذا الفصل بعنوان الأجور الدائمة التي يتلقاها القائمون بالإدارة في شركة المساهمة أن المشرع الجزائري قد أولى اهتماماً كبيراً لتنظيم هذه التعويضات ضمن إطار قانوني محكم يضمن التوازن بين حقوق المسيرين ومصالح المساهمين. تتميز هذه الأجور بطابعها الثابت والمستمر، حيث تشمل الرواتب الأساسية والتعويضات العينية مثل تخضع عملية السكن والتنقل، بالإضافة إلى الامتيازات الاجتماعية والتأمينات الصحية تحديد هذه الأجور لموافقة الجمعية العامة العادية بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة، مع ضرورة الإفصاح عنها في التقارير المالية للشركة لتعزيز مبدأ الشفافية. كما تخضع هذه الأجور لرقابة دقيقة من قبل مدققي الحسابات والجمعية العامة، بهدف الحد من أي تجاوزات محتملة وضمان توافقها مع حجم المسؤوليات الموكلة إلى المسيرين. وبالتالي، يعكس تنظيم الأجور الدائمة في شركة المساهمة التزام المشرع بتحقيق العدالة والشفافية في منح التعويضات، مما يساهم في تحقيق توازن بين استحقاقات المسيرين وحماية مصالح المساهمين في الشركة بطريقة قانونية.

¹ -Franc GUIRAMAND, Alain HERAUD, Droit des Sociétés : des autres groupements et des entreprises en difficulté, corrigés du manuel, Dunod, 6eme Ed, Paris,2003, p 75.

الفصل الثاني:
الأجور غير الدائمة التي يتلقاها
القائمون بالإدارة

تمهيد

لا تقتصر المكافآت التي يحصل عليها القائمون بالإدارة في شركة المساهمة على أجور دائمة وثابتة، بل تضم أيضا جملة من التعويضات واجور غير منتظمة وتعطى هذه الأخيرة بناءا على الظروف المهام الاستثنائية.

كما يأتي هذا النوع من الأجور كصورة من صور تحقيق التوازن بين الأداء الإداري والمكافأة المستحقة، حيث يهدف الي تشجيع المسيرين والمديرين على الالتزام الفعال بتنفيذ الأهداف الاستراتيجية للشركة من دون ان يخلق التزاما دائما على ذمة ميزانية الشركة.

تعتبر هذه الأجور الغير دائمة مثل المكافأة الاستثنائية، تعويضات نهاية الوظيفة، او الاعتبار المرتبطة بالمهام العرضية والاستثنائية. أداة قانونية دقيقة تحتاج الى ضوابط واضحة تتعلق بمصدر منحها والشروط اللازمة للحصول عليها والجهات المخولة بالمصادقة عليها، خصوصا الجمعية العادية للمساهمين كما تتطلب أيضا رقابة من محافظ الحسابات نظرا لتأثيرها على الذمة المالية.

نظرا لان هذه المكافآت لا تستند الى صفة دائمة او راتب دوري، فان تنظيمها يثير العديد من القضايا القانونية المتعلقة لمبدأ المساواة بين المسيرين وتقادي تضارب المصالح.

في هذا الفصل، ستم دراسة هذه الأجور من خلال الجهة المانحة لهذا النوع من الأجور، والشروط اللازمة لمنحها في المبحث الأول، والأنواع المنوط بها في القانون الجزائري.

المبحث الأول: الجهة المانحة لأجور غير دائمة وشروط منحها

تعتبر الأجور غير دائمة التي يتلقاها المسيرون في إدارة شركة المساهمة، واحدة من اهم وسائل المكافآت المرتبطة بمهام او نتائج محددة، هذه الأجور لا تدفع بانتظام بل تمنح في حالات معينة او مقابل خدمات خاصة تخرج عن الاعتياد لوظائف الإدارة، وبالرغم من طابعها المتغير الا انها قد تؤثر بشكل كبير على الوضع المالي للشركة، كما تؤثر على مبادئ الشفافية داخل هيئات الإدارية.

لذلك كان من الضروري ان يضع المشرع قواعد وإجراءات تتوافق مع مبدأ الإدارة الجيدة وعدم الاضرار بحقوق المساهمين، او المس باستقلالية الهيئات الإدارية. بالإضافة الى ذلك، فان تحديد الجهة المسؤولة عن منح هذه المكافآت يعد نقطة حاسمة اذ يختلف ذلك بحسب نوع الاجر وارتباطه بالمهام الإدارية، او النتائج الاستثنائية.

وحسب نص المادة 676 من ق ت فان المشرع نص صراحة على ضرورة اخضاع المزايا والمكافآت الممنوحة للإدارة، على موافقة الجمعية العادية للمساهمين خصوصا التي تتعلق بالمكافئات الاستثنائية او الأجور الغير محددة بشكل دوري في النظام الأساسي بالإضافة الى ذلك نتبين من المادة 635 من ذات القانون ان محافظ الحسابات ملزم بالتأكد من ان منح هذه المزايا يتماشى مع القوانين المعمول بها مما يوفر رقابة خارجية على قرارات المجلس

ونجد بالمقابل ان القانون الفرنسي يشترط بموجب المادة¹ 45_225 L موافقة الجمعية العادية عند منح أي تعويض او اجر استثنائي، بما في ذلك المكافآت المرتبطة بنهاية الخدمة او

¹ L'assemblée générale peut allouer aux administrateurs en rémunération de leur activité une somme fixe annuelle que cette assemblée détermine sans être liée par des dispositions statutaires ou des décisions antérieures. Le montant de celle-ci est porté aux charges d'exploitation. Sa répartition entre les administrateurs est déterminée par le conseil d'administration.

Lorsque le conseil d'administration n'est pas composé conformément au premier alinéa de l'article L. 225-18-1, le versement de la rémunération prévue au premier alinéa du présent article est suspendu. Le versement est rétabli lorsque la composition du conseil d'administration devient régulière, incluant l'arriéré depuis la suspension

التعويضات الاستثنائية، وذلك بناء على توصية من لجنة المكافآت ان وجدت لضمان الشفافية والمساواة.

المطلب الأول: الجمعية العامة

تم تعريف الجمعية العامة سابقا، وتبين انها الهيئة الأولى والعليا في شركة المساهمة حيث تضم مجموع المساهمين، وتمارس سلطاتها ضمن حدود القانون والنظام الأساسي للشركة¹ وقد حرص المشرع الجزائري على ضرورة تنظيمها وهذا نظرا لدورها المحوري في رقابة اعمال الإدارة، وقد تم تنظيم هذه الهيئة في المواد من 670 الى 683 من ق ت ج من حيث أنواعها واختصاصاتها وإجراءات انعقادها.

تكمن اهمية هذه الهيئة في كونها الية رقابية على أجهزة الإدارة، ويتجلى هذا الدور في تدخل الجمعية العامة في ضبط التعويضات والمكافآت، سواء الدائمة او الغير دائمة. وهذا للحفاظ على مبدأ الشفافية وحماية حقوق المساهمين من أي مظهر من مظاهر التعسف².

الفرع الأول: الجمعية العامة العادية

نظرا لتطرقنا سابقا في الفصل الأول لمفهوم الجمعية العامة العادية، وتبيان كل من صلاحياتها واختصاصاتها، تم تسليط الضوء في هذا الفرع على دورها كهيئة مانحة للأجور الغير دائمة.

تعتبر الجمعية ع ع الجهة المتخصصة بالموافقة على منح الأجور والمكافآت الاستثنائية لأعضاء مجلس الإدارة والمديرين، وذلك بالاستناد الى احكام المادة 676 من ق ت ج التي

¹ انظر المادتين 674/676 من المرسوم التشريعي 93-08 المؤرخ في 25 ابريل 1993 المعدل والمتمم لأمر 75-56 المتضمن القانون التجاري

² انظر المادة 124 من القانون المدني الجزائري

تخضع بصريح العبارة ان كل اتفاق فحواه اجر استثنائي، او مزايا خاصة لمسير او مدير في شركة المساهمة، الى مصادقة الجمعية العامة العادية بعد استشارة محافظ الحسابات، ويأتي هذا الاجراء ضمن تكريس مبادئ الرقابة والشفافية وتقادي تعارض المصالح

تعرض المكافآت الغير دائمة ضمن جدول اعمال الجمعية العامة العادية¹، مصحوب بتقرير مفصل من مجلس الإدارة حول دوافع المنح وطبيعته ومبرراته، وفق رأي محافظ الحسابات بعد الاستشارة.

يتعلق نفاذ هذه المكافآت بموافقة اغلبية المساهمين الحاضرين والممثلين، وهذا ما نصت عليه المواد من 670 الى 675 من ق ت ج المتضمنة لشروط النصاب والتصويت.

تطبيقا لمبدأ الإفصاح المالي²، يدرج القرار في محضر الجلسة ويبلغ للمصالح المختصة كما تدرج ضمن الوثائق المحاسبية للسنة المالية المعنية³.

تعتبر الجمعية العادية الضامن القانوني لتوازن السلطة والرقابة داخل الشركة.

الفرع الثاني: الجمعية الغير عادية

تعد الجمعية الغير عادية من الهيئات الرئيسية في شركة المساهمة، التي تلعب دورا محوريا في تحديد سياسات الأجور بما في ذلك الأجور الغير دائمة

رغم ان الاختصاص الرئيسي في منح هذا النوع من الأجور، كالمناح الاستثنائية والتعويضات الخاصة والأسهم التحفيزية عادة ما تتولاها الجمعية العادية، حسب المادة 676 من ق ت ج

¹ نص المشرع الجزائري قبل الغاء المادة 645 من ق ت ج على اعداد الجمعية العامة لجدول اعمالها لكونه موضوع عملها ولكن بعد التعديل تم الاحتفاظ بالأحكام الجزائية في حالة مخالفة الاحكام المتعلقة بالاستدعاء

² الإفصاح والشفافية كاداة تعزيز الاتصال المالي في سياق حوكمة الشركات، المجلة الجزائرية للمحاسبة المالية ص 43

³ انظر المادة 716 من ق ت ج

الا ان الجمعية الغير عادية تتدخل في حالات معينة، عندما يرتبط منح هذه الأجور بتعديل النظام الأساسي للشركة، او عند تأثير ذلك على راس مال الشركة او هيكل حقوق المساهمين.

يقتضي منح الأجور الغير دائمة الى تعديل في النظام الأساسي، وذلك في حالة تضمن هذا الأخير شرط يمنع منح الأسهم لأعضاء مجلس الإدارة، ويجب ان يعرض على الجمعية العامة الغير عادية للموافقة عليه.

في حالة تحديد النظام الأساسي لحدود معينة لتعويضات أعضاء مجلس الإدارة، فان تعديلها او تجاوزها يتطلب موافقة الجمعية العامة الغير عادية، كما تقوم أيضا بإدخال نظام توزيع أرباح إضافية استثنائية وهذا استلزم تعديل سياسة التوزيع في النظام الأساسي.

في حالة تحويل لشكل الشركة¹، او إعادة هيكلتها يترتب تغيير في نمط تعويضات، ويتم ذلك بعد موافقة الجمعية الغير عادية عليه أي على النظام الجديد للأجور الغير دائمة.

المطلب الثاني: شروط منح الأجور الغير دائمة

ان المشرع الجزائري، وكنظيره الفرنسي منع تقاضي كل اجر دائم غير وارد في التعداد الا انه من الناحية العملية جرت العادة على منح المساهمين مكافئات، القانوني² وتعويضات استثنائية معتبرة لها صلة بمهام معينة، وكما تم الذكر سابقا ان طبيعة هذه الأجور خاصة وتخضع لرقابة ومصادقة الجمعية العامة للمساهمين، فهي غير تلقائية أي لا تستحق لمجرد تولي منصب، و انما تمنح بقرار خاص ووفقا لشروط و ضوابط أساسية لمنحها فهي لا تمنح الا اذا تحقق انجاز ملموس يعود بفائدة على الشركة، و ذلك مع عرض التفاصيل هذه المزايا العينية على الجمعية العامة، و هذا لحماية الحقوق المساهمين و تقادي سوء التسيير و من اهم الشروط الجوهرية التي تقوم عليها هذه الأجور، هو عدم تأثيرها على توزيع الأرباح العادية، و لا يشكل اخلالا بالذمة المالية.

¹ انظر المواد 715 مكرر من ق ت ج

² انظر المادة 631 من ق ت ج

في هذا المطلب سنتناول كيفية تحديد أرباح المساهمين في ظل هذه الأجور، والحدود المالية لها.

الفرع الأول: كيفية تحديد أرباح المساهمين

تنص المادة 722 من ق ت ج "تكون الأرباح القابلة للتوزيع من الربح الصافي للسنة المالية وزيادة الأرباح المنقولة بمعنى المبالغ المرحلة¹ ولكن بعد ان تطرح من الاحتياطي القانوني حصة الأرباح الآيلة للعمال والخسائر السابقة.

حسب نص المادة أعلاه تُعتبر الأرباح القابلة للتوزيع هي تلك التي تُستخلص من الربح

الصافي للسنة المالية²، بالإضافة إلى الأرباح المنقولة. ومع ذلك، يجب أن تُطرح من هذا

المجموع الاقتطاعات المنصوص عليها في المادة 721، بما في ذلك حصة الأرباح

المخصصة للعمال وأي خسائر محتملة لضمان توزيع عادل للأرباح، مع مراعاة حقوق

العمال والمساهمين على حد سواء.

أجابت عن ذلك المادة 720 من القانون التجاري الجزائري بالنص على أنه "تشكل الأرباح

الصافية من الناتج الصافي من السنة المالية بعد طرح المصاريف العامة وتكاليف الشركة

الأخرى بإدراج جميع الاستهلاكات والمؤونات. ويقصد بالأول نقص قيمة الاصول الملحقة

بالأصول الثابتة بمعنى ما ينقص من قيمة موجودات الشركة الثابتة سواء كان سببها

الاستهلاك الصناعي او المالي حيث تم تخصيص جزء من الأرباح كل عام ليكون مقابل

على ما فقد من الأدوات او الآلات او السيارات التي تستخدمها الشركة او لتغيير وسائل فنية

¹ تعتبر الأرباح المنقولة والخسائر السابقة أرباح مرحلة في كلا الفقهين الفرنسي والجزائري

M. SALAH, op. Cit., reje n° 1, p.155 et D. VELARDOCHIO, Dividendes, Encyc.D. aout 1996

² فاضل عبد القادر "النظام القانوني لحساب الأرباح في شركة المساهمة " مجلد 12 عدد 3 جويلية 2020 السنة الثانية

لازمة لتطوير الإنتاج بالمصانع حتى تواكب التطور العلمي لوسائل الإنتاج مما يزيد الكفاية الإنتاجية. كما تلتزم الشركة كذلك باقتطاع الاحتياطي القانوني "حصة الأرباح الآيلة للعمال والخسائر السابقة".

وبعد اقتطاع الشركة للاحتياطي القانوني¹ حصة الأرباح الآيلة للعمال، والخسائر السابقة ويعني بالمال الاحتياطي بشكل عام الجزء المتروك جانبا من الأرباح الصافية التي لا توزع على المساهمين، بهدف تكوين مال يحتفظ به لمواجهة الخسائر المستقبلية او لضمان حد أدنى من الأرباح السنوية للمساهمين، فهو على حد تعبير بعض الفقهاء وسيلة للتمويل الذاتي، الذي يساعد الشركة على عدم اللجوء الى الاقتراض، فهو يشكل ضمانا للدائنين وتعزيز الثقة والائتمان. وينقسم الى نوعين اجباري واختياري².

يعتبر الاحتياطي الحر او الاختياري على حد سواء، ذلك الذي تقرر الجمعية العامة تكوينه لأسباب معينة، ولها كامل الحرية في التصرف فيه فيمكنها توزيعه على شكل أرباح على المساهمين، او في حالة عدم تحقيق فائدة في احدى السنوات. ولا بد ان الدافع لتكوينه هو مصلحة الشركة وليس مصلحة الأغلبية على حساب الأقلية وذلك بموجب طائلة ابطال القرار على أساس تعسف الأغلبية.

¹ انظر المادة 721 من ق ت ج

² المخطط الوطني للمحاسبة الصادر بموجب الامر 75-35 المؤرخ في 25 ابريل 1975 الجريدة الرسمية 9 ماي 1975 العدد 37 الصفحة 502 كان قد تعرض للمال الاحتياطي وبين انواعه

الفرع الثاني: الحدود المالية للأجور غير دائمة

تنص المادة 632، الفقرة 3 من القانون التجاري على أنه "تمنح مكافآت نسبية لمجلس الإدارة طبقاً للشروط المنصوص عليها في المادتين 727-728 أدناه". يتضح من هذا النص أن الجمعية العامة العادية هي الجهة المختصة بمنح هذه المكافآت، حيث لا يجوز منحها إلا في حال تحقيق الشركة لأرباح حقيقية، مما يستبعد الأرباح الصورية أن يتجاوز عشرة في المئة من إجمالي الأرباح¹، وذلك بهدف تقادي التجاوزات وحماية مصالح الشركة. هذه القاعدة تهدف إلى منع المساهمين من تحديد مبالغ مبالغ فيها قد تؤثر سلباً على استدامة الشركة.

المبحث الثاني: أنواع الأجور غير الدائمة التي يتلقاها القائمون بالإدارة

في إطار تنظيم العلاقة بين الشركة وأعضاء هيكلها الإداري (كأعضاء مجلس الإدارة او المديرين العامين)، يبرز دور المشرع الجزائي في تحديد نظام التعويضات المالية التي يتلقاها هؤلاء، والتي تنقسم بدورها الى أجور دائمة كالرواتب الدورية والغير دائمة المتعلقة بتحقيق معايير او المرتبطة بأداء معين.

¹ ف. زراوي صالح محاضرات القانون التجاري السنة الثالثة ليسانس

تستند الأجور الغير دائمة الى فلسفة قانونية تقوم على ربط الجزاء بالجهد، حيث تمنح كمحفزات لتعزيز الكفاءة الإدارية وربط مصالح القائمين على الإدارة بمصالح الشركة والمساهمين، وهذا وفقا لمبدأ العدالة التعاقدية¹ المنصوص عليها في التشريعات التجارية.

تعتبر الأجور الغير دائمة وأنواعها، من العناصر الأساسية التي تؤثر على الأداء في المؤسسات. فهي لا تقتصر فقط على الرواتب الغير دائمة، بل تضم مجموعة مختلفة من المكافآت والتعويضات التي تهدف الى تقوية الإنتاجية وتشجيع العاملين على أداء أفضل وقد تتضمن أيضا هذه الأجور اشكالا أخرى، مثل العلاوات والحوافز المرتبطة بالأداء والمزايا الإضافية تعمل على تحقيق الأهداف المؤسسية² من خلال فهم أنواع الأجور الغير دائمة تتمكن الإدارة من وضع استراتيجيات فعالة لجذب الكفاءات.

في هذا المبحث، سنتطرق أكثر الى هذه الأجور والشروط المتعلقة بها.

المطلب الأول: الأجور الغير الدائمة المرتبطة بنشاطات القائمين بالإدارة

وفقا للمادة 633 من ق ت ج" يجوز لمجلس الإدارة منح أجور استثنائية لأعضائه وهذا نظير المهام او الوكالات المعهود بها وتخضع هذه الأجور المقيمة في تكاليف الاستغلال لاحكام المواد 630/628".

¹ أسماء نصر الله" العدالة العقدية والتحويلات القانونية مفهوم كلاسيكي بأبعاد جديدة " مجلد 12 العدد 2024

² . فداوي امينة، هدام جمعة "مدى تقيد شركات المساهمة الجزائرية بمبادئ الحوكمة" جامعة الملكة أروى

في هذا المطلب، سنتطرق الى تعريف الأجور الغير دائمة في الفرع الأول، والشروط في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف الأجور غير الدائمة المرتبطة بنشاطات القائمين بالإدارة

يتبين لنا من النص أعلاه، ان الأجور الغير دائمة متوقفة على القيام المستفيد منها بتقديم خدمات ذات النوع الخاص، ولا تدخل في إطار المهام الدورية ولا تتحلى بطابع الديمومة وتعتبر هذه المهام متميزة عن المهام الإدارية الاعتيادية وتكون منفصلة عنها.

تقيد هذه الأجور الغير دائمة في تكاليف الاستغلال، إذا توافرت فيها الشروط الضرورية اما إذا كان خلاف ذلك، فيتم ادماجها ضمن أرباح الشركة لإخضاعها للضريبة¹.

حسب القانون المقارن، يمكن لمجلس الإدارة منح القائمين بها نسبة اعلى من التي يتحصلون عليها في بدل الحضور مع إمكانية استقادتهم من أجور أخرى بصفة إضافية².

تتجلى طبيعة هذه الأجور في شكل اتفاقية منظمة بين الشركة والقائم بالإدارة، فقد اخضع المشرع الجزائري الأجور الغير دائمة، والمتصفة بالاستثنائية لإجراءات الخاصة بالاتفاقيات المنظمة³ نظرا لطابعها الغير عادي.

¹ المادة 135 من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة

² E. DU PONTAVICE, op. Cit., p.191.

³ انظر المادة 628 من ق ت ج

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

ومما سبق، يمكننا تعريف هذه الأجور على انها مكافئات مالية ومزايا عينية يتم منحها لمسيرى الشركة بشكل غير منتظم، حيث تشترط تحقيق نتائج محددة او انجاز مهام معينة في فترة معينة. ولا تعد هذه المكافأة جزءا من الأجور الثابتة او التعويضات الدورية بل تقدم كحافز إضافي عند تحقيق اهداف استراتيجية للشركة.

وتأخذ هذه الأجور والمكافأة والمزايا صورا نذكر منها:

أولا: تسديد المصاريف

طبقا للمادة 582 من ق م "على الموكل ان يرد للوكيل ما أنفقه في تنفيذ الوكالة تنفيذا معتادا مهما كان حظ الوكيل من النجاح في تنفيذ الوكالة"¹.

فباعتبار ان المدير وكيل مبدئيا، فيجوز لمجلس الإدارة منح الترخيص لتسديد مصاريف السفر والتنقلات وكذا كافة النفقات التي اداها القائمون بالإدارة في مصلحة الشركة².

يتوجب صدور قرار صريح من طرف مجلس الإدارة، يتولى إجازة حق تسديد المصاريف ولا تتعلق باتفاقيات على غرار الأجور الاستثنائية الأخرى، ويعتد في هذه المصاريف، المصاريف الفعلية فقط التي أنفقها القائم بالإدارة في مصلحة الشركة، مستبعدا المصاريف الشخصية لتقادي التعسف. يدخل في مجال هذه المصاريف تنقل القائم بالإدارة من محل اقامته المعتاد الى المكان الذي ينعقد فيه الجلسات المجلس، والمتمثل عادة في مركز

¹ تسديد المصاريف لا يعتبر اجرا بالمعنى الصريح مالم يتعلق الامر بتسديد جزافي او تسديد مصاريف وهمية

² انظر المادة 634 ق ت ج

الشركة. بالإضافة الى مصاريف الايواء، والاكل واستقبال الزبائن والممومنين، او إقامة حدث في مصلحة الشركة.

ووجب التمييز ما إذا كانت هذه التكاليف تدخل في إطار وظيفته الإدارية، او عقد العمل¹.

ثانيا: المزايا العينية

جرت العادة على منح المدير والمسيرين مزايا مادية او عينية معتبرة لها صلة بالوظيفة الإدارية، فهي تعتبر من عناصر الاجر لكنها لا تدفع نقدا، من صورها وضع سيارة تحت تصرف القائم بالإدارة مع تحمل الشركة تكاليف الخاصة، بها كالتسجيل، الوقود، التأمين والصيانة وتوفير السكن والخدم.

ان المزايا العينية عبارة عن المصاريف تتحملها الشركة لفائدة المدير، دون ان يلتزم بدفع مقابل مادي.

ان الطبيعة القانونية لهذه المزايا، تتأرجح بين ما إذا كانت تابعة لأجر عادي كبذل الحضور على سبيل المثال، فيؤدي الى خضوعها لنفس النظام الساري عليه واما كانت غير تابعة، إذا فهي ناشئة عن اتفاقية وتخضع بذلك لنظام الاتفاقيات المنظمة².

الاستفادة من هذه المزايا دون صدور قرار عن الهيئة المختصة، او دون وجود مبرر لخدمات مقدمة، يؤدي الى عدم مشروعية الاجر مع الزامية رد المقابل المالي للمزايا العينية

¹ D.GIBIRILA, op cit n°161, p.120.

² انظر المادة 628 ق ت ج

التي انتفع بها، مع خصم قيمتها من المبالغ العائدة للمدير من بدل الحضور او من حسابه الجاري¹.

الفرع الثاني: شروط الأجور غير الدائمة المرتبطة بنشاطات القائمون بالإدارة

طبقا للمادة 628 ق ت ج " لا يجوز تحت طائلة البطلان عقد أي اتفاق بين الشركة وأحد القائمين بإدارتها سواء كان بصورة مباشرة او غير مباشرة الا بعد استئذان الجمعية العامة مسبقا وبعد تقديم تقرير من محافظ الحسابات ويكون الامر كذلك بخصوص الاتفاقيات.....".

استنادا لنص المادة أعلاه، يتضح لنا انه وللحصول على الأجور الغير دائمة، أي الاستثنائية شروط وجهة مسؤولة تمنح الترخيص لها، وهي الجمعية العامة العادية فهي مؤهلة لمنح الترخيص المسبق إذا ما خص الامر الاتفاقيات المنظمة، اما إذا تعلق الامر بالاتفاقيات العادية فتقول سلطة منح الاجازة لمجلس الإدارة²

لكن هذه التقنية اثارت شكا حول فعاليتها، لان الجمعية العامة يصعب انعقادها كلما تطلب الامر اتفاقية. وبالتالي فانه يجب تخويل مجلس الإدارة سلطة منح الاجازة اما الجمعية العامة ان تصادق على القرار الخاص بمندوبي الحسابات.

على المستفيد بهذا الاجر اخبار الرئيس لطلب عقد جلسة لمجلس الإدارة، وعلى كل عضو القيام بهذا، وتقديم المعلومات والتوضيحات المرتبطة بهذه المكافآت ومن ثم يقوم المجلس

¹ M.BERGERES et Ph. DUPART, opcit., p.71

² ف زراوي صالح ماجستير قانون اعمال مادة المؤسسات

بعد المناقشات، بمنح الترخيص وبمجرد منحه فإنه يخضع لمصادقة الجمعية العامة بعد تقديم قرار خاص من مندوب الحسابات.

يتجلى دور مندوب الحسابات¹ باعتباره الهيكل القانوني للشركة، في مراقبة الحسابات دون أعمال التسيير². مع الزامية حضور جلسات مجلس الإدارة والجمعيات العامة، وحسب المادة 831 من ق ت ج "يعاقب بالحبس من سنة الى خمس سنوات وبغرامة من 20,000 دج الى 500,000 دج او بإحدى العقوبتين فقط كل من الرئيس القائمون بالإدارة او المدير العام او كل شخص في خدمة الشركة يعتمد وضع عائق لمراجعة الحسابات او مراقبة مندوبي الحسابات او يمنع عن تقديم الوثائق اللازمة للاطلاع عليها في عين المكان اثناء ممارسة مهامهم خاصة فيما يتعلق بالاتفاقيات والدفاتر المستندة وسجلات المحاضر".

يقوم مندوب الحسابات بإعلام المساهمين، وذلك عن طريق تقديم المعلومات الضرورية ليتمكن الشركاء من الرقابة وابداء رأيهم حول الاتفاقية، ما إذا كانت ملائمة او لا بالنظر الى مصلحة الشركة. كما يحظر على المستفيد من هذا الاجر المشاركة في التصويت³ ولا يؤخذ بعين الاعتبار أسهمه لحساب النصاب واغلبيته ولا يجوز الطعن في الاتفاقيات بعد الفصل فيها في حالة التدليس⁴.

¹ في التشريع الفرنسي يتم اعلام مندوبي الحسابات من لدن مجلس الإدارة في اجل شهر اعتبارا من ابرام الاتفاقية Art.R225-30 C.com. fr.

² انظر المادة 715 مكرر 4 ق ت ج

³ انظر المادة 672 ق ت ج

⁴ انظر المادة 679 ق ت ج

يمنع على مندوبي الحسابات ابداء رأيهم الشخصي حول الاتفاقية، الا انه يظهر في محتوى التقرير صراحة موقفهم، كما تلغى الاتفاقية إذا تم تقريرها من الجمعية العامة دون الحصول على الاذن المسبق من مجلس الإدارة، وتقدر مدة تقادم دعوى البطلان ب 3 سنوات ابتداء من تاريخ الاتفاقية وتوَجَّل الى يوم اكتشافها في حالة اخفاءها.

يمكن ان تصوت الجمعية العامة لتغطية البطلان، بالاستناد الى تقرير خاص من مندوب الحسابات الذي يستعرض الظروف التي أدت الى عدم الحصول على الاذن

المطلب الثاني: الأجور غير دائمة المرتبطة بالحضور

حسب المادة 632 من ق ت ج التي نصت على تمنح الجمعية العامة القائمين بالإدارة مكافأة عن نشاطات أعضائه ميلغا ثابتا سنويا عن بدل الحضور وبقيد هذا المبلغ على تكاليف الاستغلال".

انطلاقا من هذه، المادة سنتطرق في هذا المطلب الى الأجور التي يتلقاها القائمون بالإدارة نتاج حضورهم.

الفرع الأول بدلات حضور اجتماعات هيئات التسيير

يستحق كل عضو في مجلس الإدارة أجراً مقابل إدارته للشركة¹، ويمكن أن يكون هذا الأجر إما مبلغاً ثابتاً سنوياً لا يتأثر بأرباح الشركة أو خسائرها، ويعرف بـ "بدل الحضور"، أو نسبة معينة من الأرباح القابلة للتوزيع. يجوز اعتماد كلا الطريقتين أو إحداهما، وذلك وفقاً لما نصت عليه المادة 632 من ق ت، التي تنص على أنه "تمنح الجمعية العامة للقائمين بالإدارة مكافأة عن نشاطات أعضائه، ومبلغاً ثابتاً سنوياً كبديل للحضور، ويقيد هذا المبلغ على تكاليف الاستغلال. يعتبر بدل الحضور الجزء الثابت من الأجر الذي يستحقه المدير، ولا يتأثر بأرباح الشركة أو خسائرها. يحق للقائم بالإدارة الحصول على هذا الأجر حتى في حال كانت الميزانية سلبية، مما يضمن استقراراً مالياً له بغض النظر عن الأداء المالي للشركة. أما بالنسبة لطبيعة بدل الحضور، فهو يُعتبر أجراً استثنائياً يهدف إلى مكافأة أعضاء مجلس الإدارة على مثابرتهم في حضور جلسات المجلس، وتشجيعهم على المساهمة بفعالية في حياة الشخص المعنوي. يُعزز هذا البديل من التزام الأعضاء ويحفزهم على المشاركة النشطة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على مستقبل الشركة.

تعد الجمعية العامة للمساهمين الجهة الوحيدة المؤهلة للنظر في مسألة منح بدل الحضور وتحديد مقداره، ولها الحرية المطلقة في اتخاذ هذا القرار. يمكن القول إن الجمعية العامة،

¹ رابح زروق غبد الهادي بن زيطة النظام القانوني الخاص باجور الإطارات المسيرة في شركة المساهمة، مجلة القانون والمجتمع، المجلد 09 العدد 1، ص 163.

بغض النظر عن طبيعة انعقادها، قدرة على اتخاذ القرار حتى لو تم الاجتماع بصفة غير عادية. علاوة على ذلك، يحق للجمعية العامة غير العادية، المنعقدة لمناقشة مسائل أخرى تتعلق بتعديل نظام الشركة، اتخاذ قرار بشأن بدل الحضور. يُعتبر هذا التعديل إلزامياً في حال وجود بند في القانون الأساسي يحظر منح بدل الحضور، وذلك لضمان الامتثال لأحكام النظام الأساسي. يجدر بالذكر أنه حتى وإن كانت مداوات الجمعية العامة صحيحة ومنتظمة، فإنه يجب احترام مجموعة من الأحكام المنصوص عليها في القانون التجاري، حيث يترتب عن مخالفتها بطلان المداوات. تشمل هذه الأحكام ما يتعلق بصحة الانعقاد من جهة، وما يخص شروط اتخاذ القرار من حيث النصاب القانوني والأغلبية من جهة أخرى¹. لذا، فإن الالتزام بهذه الأحكام يعد أمراً ضرورياً لضمان صحة القرارات المتخذة في الجمعية العامة.

تنص المادة 632 الفقرة الرابعة من ق ت على أن "مجلس الإدارة هو الجهة المخولة بتحديد آليات توزيع المبالغ الإجمالية التي تمثل بدل الحضور. ويجدر بالذكر أن المشرع لم يتضمن أي عبارة تشير إلى بطلان القرار في حال عدم الالتزام بهذه الآليات، مما يدل على أن لمجلس الإدارة صلاحية واسعة في هذا الشأن".

¹ فتيحة يوسف المولودة عماري، أحكام الشركات التجارية وفقاً للنصوص التشريعية والمراسيم التنفيذية الحديثة، دار الغرب للنشر والتوزيع وهران، الجزائر 2007 ص 171, 172

الفرع الثاني: بدلات المهمات والوكالات

يوزع مجلس الإدارة بين أعضائه المبالغ الاجمالية الممنوحة للقائمين بها على شكل بدلات ومكافآت. تجيز المادة 633 من المرسوم التشريعي رقم 93-08 المؤرخ في 25 أفريل 1993، الذي يُعدّل ويتمّ الأمر رقم 75-59 المتضمن القانون التجاري الجزائري، لمجلس الإدارة في شركات المساهمة منح أجور استثنائية عن المهمات والوكالات المعهود بها للقائمين بالإدارة مقابل المهام الموكلة إليهم.

تعتبر بدلات المهمات والوكالات والمخصصات المرتبطة بالمهام تعويضا عن الجهود التي يتحملها أعضاء هيئات التسيير، عندما يقومون بمهام معينة تم تكليفهم بها من قبل الشركة¹. يتم تجديد هذه البدلات وفق لما يحدده النظام الداخلي للشركة او حسب قرارات الجمعية العامة للمساهمين حيث لا يمكنهم تقاضي أي اجر ما عدا المنصوص عليهم في التشريعات المتعلقة بالأجور².

¹ أنظر الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، المعدل والمتمم، لا سيما المواد 619، 620، و633.

² المادة 631 ق ت ج

خلاصة الفصل:

من خلال دراسة الفصل المعنون بـ الأجور غير الدائمة التي يتلقاها القائمون بالإدارة في شركة المساهمة، يتضح أن هذه الفئة من التعويضات ترتبط بأداء مهام معينة أو حضور اجتماعات دورية، مما يجعلها غير ثابتة أو مستمرة. تتنوع الأجور غير الدائمة لتشمل بدلات الحضور، وبدلات المهمات، وبدلات الوكالات، والمكافآت الاستثنائية، التي تُمنح للمديرين بناءً على مشاركتهم الفعالة في اجتماعات مجلس الإدارة أو قيامهم بمهام محددة لصالح الشركة. يتم تحديد هذه البدلات من قبل الجمعية العامة العادية بناءً على اقتراح من مجلس الإدارة، مع الأخذ بعين الاعتبار حجم النشاط والمهام المنجزة. وقد عالج المشرع الجزائي هذه الأجور ضمن إطار قانوني واضح، يفرض ضرورة الإفصاح عنها في القوائم المالية السنوية، وعرضها على الجمعية العامة للمصادقة عليها، مما يعزز من مبدأ الشفافية ويحد من أي استغلال في توزيع هذه المكافآت. كما أن الرقابة المفروضة من قبل الجمعية العامة ومدققي الحسابات تسهم في ضمان نزاهة توزيع هذه الأجور وفقاً للأداء الفعلي والمهام المنفذة، بما يحقق التوازن بين تحفيز المديرين وحماية مصالح المساهمين. وبناءً عليه، تشكل الأجور غير الدائمة في شركة المساهمة حافزاً إضافياً للمديرين لأداء مهامهم بكفاءة وفعالية، في إطار قانوني يسعى إلى تعزيز الشفافية والعدالة في تحديد التعويضات، مع ضمان توافقها مع أهداف الشركة ومصالحها العامة.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة اتضح لنا ان الأجور والمكافآت الممنوحة لمديري الشركات المساهمة في الجزائر جزءًا أساسيًا من الهيكل التنظيمي التجاري، حيث يولي القانون الجزائري أهمية كبيرة لتنظيم هذا الجانب بهدف تحقيق توازن فعال بين حقوق المديرين ومصالح المساهمين. تعكس هذه الأجور تعويضًا ماليًا عن الخدمات الإدارية والقرارات التسييرية التي يتخذها المدبرون، والتي تؤثر بشكل مباشر على أداء الشركة واستمراريتها.

إن تنظيم أجور ومدفوعات المديرين يخضع لعدد من الضوابط القانونية التي وضعتها السلطة التشريعية، والتي تهدف إلى ضمان الشفافية والعدالة في توزيع المكافآت ومنع أي استغلال للسلطة التسييرية. وقد كلفت القوانين السارية في الجزائر هيئات معينة بمهمة تحديد هذه الأجور والمكافآت، وأبرزها الجمعية العامة العادية التي تتولى الموافقة على بدلات الحضور وبدلات المهام، ومجلس الإدارة الذي يختص بتحديد الرواتب والمكافآت الاستثنائية استنادًا إلى النتائج والأهداف الاستراتيجية للشركة.

كما تناولت النصوص القانونية مسألة الإفصاح المالي بالتفصيل، حيث فرضت على الشركات ضرورة إدراج جميع التعويضات المالية والفوائد العينية التي يتلقاها المدبرون ضمن القوائم المالية السنوية، مع عرضها بشكل واضح وشفاف للمساهمين خلال الاجتماعات العامة، مما يعزز ثقة المستثمرين في إدارة الشركة ويقلل من مخاطر التلاعب المالي.

علاوة على ذلك، وضع المشرع الجزائري مجموعة من آليات الرقابة لضمان الشفافية في الأجور والحد من استغلال المناصب التسييرية.

استنادًا إلى ما تم الإشارة إليه في هذه الدراسة، يمكن استنتاج مايلي:

ـ إن التشريع الجزائري لا يضع اليات تفصيلية كافية لتحديد او ضوابط أجور المسيرين مما يترك الباب مفتوحا لاحتمال تجاوزات

ـ **عدم التوازن بين الأداء والاجر** : في كثير من الحالات لا يربط اجر المسيرين بشكل واضح ومباشر مع أدائهم او النتائج المالية للشركة مما يضعف مبدا العدالة والكفاءة في منح الأجور

ـ **غياب الشفافية** : نجد نقصا في الإفصاح عن أجور وتعويضات المسيرين في التقارير المالية او الجمعيات العامة رغم أهمية هذا الإفصاح للمساهمين والمراقبين

ـ **ضعف الرقابة والمساءلة** : الرقابة الداخلية من قبل أجهزة الإدارة والجمعية العامة للمساهمين او الرقابة الخارجية من قبل محتفظ الحسابات على أجور المسيرين ما تزال محدودة مما يضعف الية المحاسبة والمساءلة.

ـ **قصور الإطار القانوني الوطني** : تبين لنا ان التشريع الجزائري لا يضع اليات تفصيلية كافية لتحديد او ضوابط أجور المسيرين مما يترك الباب مفتوحا لاحتمال تجاوزات.

التوصيات:

- _ إصلاح الإطار القانوني والتنظيمي: ضرورة وضع قواعد قانونية واضحة تُلزم الشركات بالإفصاح عن الأجور الإجمالية والفردية للمديرين.
- _ تحديد معايير موضوعية وربط الأجر بنتائج الأداء.
- _ فرض مبدأ "say on pay" كما هو معمول به في القوانين المقارنة مثلاً القانون الفرنسي loi sapin والقانون الأمريكي Dodd-Frank Act.
- _ يجب أن تُنشأ لجنة تعويضات مستقلة داخل مجلس الإدارة، تتكون من أعضاء غير تنفيذيين ومستقلين، لتفادي تضارب المصالح.
- _ تحقيق الشفافية والإفصاح المالي: وذلك عن طريق إلزام الشركات بنشر تقارير مفصلة عن هيكل الأجور في التقارير السنوية.
- _ تعزيز الرقابة القضائية والإدارية: من خلال تمكين الجهات الرقابية مثل هيئات السوق المالية أو مفتشيات الشركات من مراجعة مدى معقولية أجور المديرين.

المراجع

Reference

الكتب

1. بشير العلاق، القيادة الإدارية، دار اليازوري العلمية، عمان، 2009.
- التجارية- ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، 2012.
2. د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، ص. 47. نقض مصري رقم 419 جلسة، 23/12/1964 مجموعة الأحكام الصادرة عن الهيئة العامة للمواد المدنية والتجارية، يصدرها المكتب الفني لمحكمة النقض.
3. عبد القادر البقيرات، مبادئ القانون التجاري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
4. عبد القادر البقيرات، مبادئ القانون التجاري، الأعمال التجارية- نظرية التاجر - المحل التجاري، الشركات
5. علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، الطبعة الثانية (القاهرة: دار غريب، 1998).
6. فتيحة يوسف المولودة عماري، احكام الشركات التجارية وفقا للنصوص التشريعية والمراسيم التنفيذية الحديثة، دار الغرب للنشر والتوزيع وهران، الجزائر 2007.
7. مصطفى كمال طه، الشركات التجارية: الاحكام العام في الشركات، دار الفكر الجامعي، الاسكندرية، 2007.
8. نادية فضيل، شركات الاموال في القانون الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.

المقالات

1. أسماء نصر الله" العدالة العقدية والتحول القانوني مفهوم كلاسيكي بأبعاد جديدة " مجلد 12 العدد 2024
2. الإفصاح والشفافية كاداة تعزيز الاتصال المالي في سياق حوكمة الشركات، المجلة الجزائرية للمحاسبة المالية
3. آليات الرقابة في الشركات المساهمة: دراسة تحليلية"، مجلة دراسات الإدارة، العدد 15، 2023، ص 45-67.
4. دور محافظ الحسابات في تعزيز الشفافية والمساءلة في الشركات المساهمة" د أحمد العلي، مجلة الاقتصاد والأعمال، العدد 10، 2023.
5. دور محافظ الحسابات في تعزيز الشفافية والمساءلة في الشركات المساهمة" د أحمد العلي، مجلة الاقتصاد والأعمال، العدد 10، 2023.
6. رابح زروق غبد الهادي بن زيطة النظام القانوني الخاص باجور الإطارات المسيرة في شركة المساهمة، مجلة القانون والمجتمع، المجلد 09 العدد 01.
7. فاضل عبد القادر "النظام القانوني لحساب الأرباح في شركة المساهمة " مجلد 12 عدد 3 جويلية 2020 السنة الثانية عشر
8. مقال النظام القانوني الخاص باجور الإطارات المسيرة في شركة المساهمة في التشريع الجزائري لسنة 2021.

الرسائل الجامعية

رسائل الدكتوراه

1. مياروي فوزية، أجور مديري الشركات التجارية في القانون الج ازري والفرنسي، رسالة دكتوراه في القانون تخصص قانون العمال، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2011-2012.

رسائل الماجستير

1. بن جميلة محمد، مسؤولية محافظ الحسابات في مراقبة شركة المساهمة، مذكرة لنيل درجة الماجستير في تخصص قانون العمال، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010-2011.
2. عزوز ميلود، دور المراجعة في تقييم أداء نظام الرقابة الداخلية للمؤسسة الاقتصادية: دراسة حالة المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل الكهربائية- بسكرة، - مذكرة لنيل شهادة الماجستير في اقتصاد وتسيير المؤسسات، كلية علوم التسيير والعلوم الاقتصادية، جامعة 20 أوت، 1955 سكيكدة 2006 / 2007.
3. فرحة زراوي صالح ماجستير قانون اعمال مادة المؤسسات.

الملتقيات

1. عبد العالي محمدي، حوكمة الشركات كطريقة للحد من الفساد المالي والداري: دور مجافظ الحسابات في تفعيل اليات حوكمة البنوك للحد من الفساد المالي والداري، ملتقى الوطني، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 07-06 ماي، 2012.

النصوص القانونية

القوانين

1. القانون رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني الجزائري، المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975.
2. القانون رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري الجزائري، المعدل والمتمم.
3. القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أغسطس 1978.

4. القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، بتاريخ 25 أبريل 1990.
5. القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فبراير 2006، المتعلق بالضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 12، بتاريخ 14 مارس 2006.
6. أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.
7. القانون رقم 10/01 مؤرخ في 16 رجب 1431 الموافق 29 يونيو 2010، المتعلق بمهن الخبير المحاسب ومحافظ الحسابات والمحاسب المعتمد، ج.ر. العدد 42 الصادرة في 11 يوليو 2010، ج.ر. العدد 42 الصادرة في 11 يوليو 2010.

الأوامر

1. الأمر 75-35 المؤرخ في 25 أبريل 1975 الجريدة الرسمية 9 ماي 1975 العدد 37 المتعلق بالمحاسبة العمومية.
2. الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المتعلق بالقانون المدني الجزائري.

3. المراسيم

1. المرسوم التشريعي 93-08 المؤرخ في 25 أبريل 1993 المعدل والمتمم لأمر 75-56 المتضمن القانون التجاري.
2. المرسوم التنظيمي 81-58 مؤرخ في 28 مارس 1981، ج.ر. عدد 13 مؤرخة في 31 مارس 1981.
3. المرسوم التنفيذي رقم 82 - 183 المؤرخ في 15 مايو 1982 وهو يتعلق بكيفيات حساب تعويض المنطقة.
4. المرسوم التنفيذي رقم 85 - 58 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتعلق بتعويض الخبرة ج.ر. عدد 13 المؤرخة 24 في 24 مارس 1985.
5. المرسوم التنفيذي رقم 88-212 المؤرخ في 02 نوفمبر 1988، المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج، الجريدة الرسمية، عدد 46، صادرة في 09/11/1988.

المحاضرات

1. فرحة زراوي صالح محاضرات القانون التجاري السنة الثالثة ليسانس.

1. Jacques DERTHAL, Le contrôle d'a société anonyme par les actionnaires, mémoire de troisième cycle pour l'obtention du diplôme d'étude approfondies (D, E, A), Université lomé, Togo, copie électronique, 2007-2008, p7. Le site : http://www.memoireonline.com/11/10/4085/m_Lecontrle-de-la-societe-anonyme-par-les-actionnaires1.html, consulter le 17/02/2015, à 10 :40h.

باللغة الأجنبية

1. Art.R225-30 C.com. fr. https://www.persee.fr/doc/ridc_0035-3337_1968_num_20_2_17149
2. D.GIBIRILA, op cit n°161, p.120. <https://bibliotheque.tbs-education.fr/Default/doc/SYRACUSE/8404/cours-de-droit-commercial-2-les-societes-commerciales-michel-de-juglart-benjamin-ippolito-jacques-du>
3. E. DU PONTAVICE, op. Cit., p.191. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000039628693
4. -Franc GUIRAMAND, Alain HERAUD, Droit des Sociétés : des autres groupements et des entreprises en difficulté, corrigés du manuel, Dunod, 6eme Ed, Paris,2003, p 75. <https://www.lgdj.fr/droit-des-societes-9782340084162.html>.
5. -Jean-Marc MOULIN, Droit des Sociétés et des Groupes, Mémentos LMD, Gualino, 2emeEd,2007, p 149. https://creg.ac-versailles.fr/IMG/pdf/La_Societe_par_actions_simplifiee.pdf
6. L yon- Caen : Les salaires, opcit PP.7-9. <https://www.librairiedalloz.fr/livre/9782100499281-decf-1-droit-des-societes-manuel-et-applications-13e-edition-france-guiramand-alain-heraud/>
7. -LAETITIA Mougenot, spécificités du directoire et conseil de surveillance, Article, janvier 2006, disponible sur le site : <http://www.mougenot.biz/articles/article-sa.htm>, consulter le 07/05/2015, à 23 :10
8. L'assemblée générale peut allouer aux administrateurs en rémunération de leur activité une somme fixe annuelle que cette assemblée détermine sans être liée par des dispositions statutaires ou des décisions antérieures. Le montant de celle-ci est porté aux charges d'exploitation. Sa répartition entre les administrateurs est déterminée par le conseil d'administration. <https://www.gualino.fr/livres/droit-des-societes-et-des-groupes/9782297260022>
9. Lorsque le conseil d'administration n'est pas composé conformément au premier alinéa de l'article L. 225-18-1, le versement de la rémunération prévue au premier alinéa du présent article est suspendu. Le versement est rétabli lorsque la composition du conseil d'administration devient régulière, incluant l'arriéré depuis la suspension
10. M. SALAH, op. Cit., reje n° 1, p.155 et D. VELARDOCCIO, Dividendes, Encyc.D. aout 1996
11. V.art L.225-39 C.com. fr. https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037317008
12. Voir Rouast et Durand, op. Cit, pp.415-416 <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/revnt60&div=10&id=&page=>

الفهرس

.....	شكر
.....	اهداء
.....	قائمة المختصرات
.....	المقدمة
5	الفصل الأول الأجور الدائمة التي يتلقاها القائمون بالإدارة
6	تمهيد:
7	المبحث الأول: مفهوم الأجر الدائم
7	المطلب الأول: تعريف ومكونات الأجر الدائم
7	الفرع الأول: تعريف الأجر الدائم
8	الفرع الثاني: مكونات الأجر الدائم
14	المطلب الثاني: الجهة المانحة للأجر الدائم
14	الفرع الأول: الجهة المانحة للأجر الدائم في النظام التقليدي
15	الفرع الثاني: الجهة المانحة للأجر الدائم في النظام الحديث
16	المبحث الثاني: طبيعة الأجر الدائم والرقابة عليه
16	المطلب الأول: طبيعة الأجر الدائم
16	الفرع الأول: الاجر الثابت
17	الفرع الثاني: الاجر المتغير
18	المطلب الثاني: الرقابة على الأجر الدائم
18	الفرع الأول: الرقابة الداخلية
29	الفرع الثاني: الرقابة الخارجية
37	خلاصة الفصل:
38	الفصل الثاني:
38	الأجور غير دائمة التي يتلقاها القائمون لإدارة
39	تمهيد
40	المبحث الأول: الجهة المانحة لأجور غير دائمة وشروط منحها
41	المطلب الأول: الجمعية العامة

41	الفرع الأول: الجمعية العامة العادية
42	الفرع الثاني: الجمعية الغير عادية
43	المطلب الثاني: شروط منح الأجرور الغير دائمة
44	الفرع الأول: كيفية تحديد أرباح المساهمين
46	الفرع الثاني: الحدود المالية للأجرور غير دائمة
46	المبحث الثاني: أنواع الأجرور غير الدائمة التي يتلقاها القائمون بالإدارة
47	المطلب الأول: الأجرور الغير الدائمة المرتبطة بنشاطات القائمين بالإدارة
48	الفرع الأول: تعريف الأجرور غير الدائمة المرتبطة بنشاطات القائمين بالإدارة
51	الفرع الثاني: شروط الأجرور غير الدائمة المرتبطة بنشاطات القائمون بالإدارة
53	المطلب الثاني: الأجرور غير دائمة المرتبطة بالحضور
54	الفرع الأول بدلات حضور اجتماعات هيئات التسيير
56	الفرع الثاني: بدلات المهمات والوكالات
57	خلاصة الفصل:
58	الخاتمة
62	المراجع

المخلص

الملخص:

تُعد أجور مديري الشركات المساهمة أداة استراتيجية لتنظيم العلاقة بين الإدارة والمساهمين، إذ تُحدد ضمن إطار قانوني يضمن الشفافية والعدالة. تنقسم إلى أجور ثابتة كرواتب وتعويضات دورية، وأجور متغيرة كالمكافآت وبدلات الحضور المرتبطة بالأداء. تُمنح هذه الأجور بقرار من الجمعية العامة وباقتراح من مجلس الإدارة، وتخضع لرقابة محافظ الحسابات. يسعى المشرع الجزائري لضمان التوازن بين تحفيز المديرين وحماية حقوق المساهمين، من خلال الإفصاح والرقابة القانونية. بذلك، تمثل الأجور وسيلة لضمان الأداء الجيد والامتثال، ما يعزز استقرار الشركة واستمراريتها ضمن إطار شفاف ومنظم.

الكلمات المفتاحية: شركة المساهمة، أجور المسيريين، مكافآت، لرقابة داخلية، رقابة خارجية.

Abstract:

The remuneration of joint-stock company directors is considered a strategic tool for regulating the relationship between management and shareholders. It is determined within a legal framework that ensures transparency and fairness. This remuneration is divided into fixed compensation, such as salaries and regular allowances, and variable compensation, such as bonuses and attendance fees linked to performance. These remunerations are granted by resolution of the general assembly upon proposal by the board of directors and are subject to the supervision of the statutory auditor. The Algerian legislator seeks to maintain a balance between incentivizing managers and protecting shareholders' rights through disclosure and legal oversight. Thus, remuneration serves as a means to ensure sound performance and compliance, thereby reinforcing the company's stability and continuity within a transparent and regulated framework.

Keywords: joint stock company, executive wages, bonuses, internal control, external control

Resumé :

Les rémunérations des dirigeants des sociétés par actions constituent un outil stratégique pour réguler la relation entre la direction et les actionnaires. Elles sont déterminées dans un cadre juridique garantissant la transparence et l'équité. Ces rémunérations se divisent en rémunérations fixes, telles que les salaires et les indemnités régulières, et en rémunérations variables, telles que les primes et les jetons de présence liés à la performance. Elles sont accordées par décision de l'assemblée générale, sur proposition du conseil d'administration, et sont soumises au contrôle du commissaire aux comptes. Le législateur algérien cherche à assurer un équilibre entre l'incitation des dirigeants et la protection des droits des actionnaires, à travers la transparence et la surveillance légale. Ainsi, les rémunérations constituent un moyen d'assurer une performance efficace et la conformité, renforçant ainsi la stabilité et la pérennité de l'entreprise dans un cadre transparent et réglementé.

Mots clés : société par actions, salaires des dirigeants, primes, contrôle interne, contrôle externe

