

الأجرة بين مدير الشركة والعامل

الأستاذ فنيخ عبد القادر

أستاذ محاضر بكلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم-

إن العقود الملزمة لجانبين تفرض أن يكون لكل طرف من أطرافه مقابلا منطقيا لما التزم به في مواجهة الطرف الآخر، وعقد العمل كغيره من العقود الملزمة لجانبين يسمح بتحقيق هذه العلاقة، والتي يفرض القانون مراعاة التوازن بين مختلف المراكز القانونية للعامل الأجير، والمستخدم.

وبالمقابل، فإن الشركة التجارية باعتبارها شخصا معنويا، فيتم تعيين شخص يقوم بإدارتها إرادته، أي بتمثيلها وإدارتها، فيكون على الشركة منحه أجرة عن ذلك. وهذه العلاقة بدورها تبنى في إطار قانوني واتفاقي، غير أنها لا تتعلق بعقد عمل، وبالرغم من ذلك يسميها المشرع الجزائري بأنها أجرة مثلها مثل ما يمنح للعامل الأجير.

والملاحظ أن الفقه حاليا، لا يسعى إلى التمييز بين المصطلحات المخصصة لكل علاقة من العلاقات السابقة، بالرغم من الاختلافات الجوهرية بينها، بل وخضوع كل واحدة منها لتنظيم قانوني خاص به. إلا أنه ما من أمر، فيبقى الأجر ضمن مختلف العلاقات محتفظا بدور اجتماعي يكون في جانب منه موضوعيا ومشاركا بين كل من يتقاضى الأجرة¹. غير أنه يبقى له جانب شخصي يترجم من خلال مدى تحقق آمال وأهداف كل واحد من أطرافه من إبرام العلاقة التي كان أحد أركانها أو آثارها تقرير أجرة.

وبالاعتماد على العلوم الاقتصادية، فإن للأجرة دورا يستخلص من تفعيل المنافسة في السوق²، كغيره من العوامل المؤثرة عليها. لذا، فهي تتأثر في جانب كبير بالسوق سلبيًا وإيجابيًا، أو بالأحرى بالرفع والخفض، وهو ما يفسر لجوء السلطات السياسية إلى الاستعانة من جهة بممثلي العمال وممثلي أرباب العمل في إطار ما يسمى بالثلاثية، في تقرير الأجر التي تسعى في تحقيق نوع من التوازن بين متطلبات مختلف الفئات التي تساهم في هذا المجال في سبيل التطورات المسطرة من خلال عديد من الخطط التنموية.

إلا أن الأجرة التي تمنح لمدرء الشركات لا تستقل بأهداف خاصة بها، بل لها طابع شخصي، وآخر موضوعي، كما أنها تتأثر كذلك بالجانب الاقتصادي، والدور الذي يلعبه الأجر في اجتذاب أفضل الخبرات والتقنيين في تسيير وإدارة الشركات الخاضعة للقانون التجاري³.

لذا، وفي إطار إشكالية الأجر بين الوظائف الاجتماعية والتنافس الاقتصادي، فإنه وفي محاولة التمييز بين المركز القانوني للعامل الخاضع لقانون العمل وعلاقات العمل، وذلك المخصص لمدير الشركة في إطار القانون التجاري، وجب تبيان ما هو الدافع أو الأساس الذي يجب اعتماده بالنسبة لمركزين قانونيين، أولهما نظام قانوني، وهو العمال، والثاني، مدير الشركة، والذي فيها تم الاعتماد على نفس المصطلح القانوني، أي الأجرة، لتحديد المقابل الذي يتقاضاه كمقابل للمجهود المؤدى.

وعليه يكون من المناسب أن يتم تحديد الإطار القانوني للأجرة بالنسبة لكل من العامل ومدير الشركة بحسب الإطار القانوني الخاضع له كل طرف، وما هي الأحكام المتشابهة باعتبار أن الأجرة هي المقابل

¹ أ. مروان السمان وم. ظافر محبك وأ.ز. شامية، مبادئ التحليل الاقتصادي: المؤسسة، دار الثقافة، الأردن، 2008، ص. 268.

² ج. أحمد توفيق، إدارة الأعمال: مدخل وظيفي، الدار الجامعية، 2000، ص. 175 وما يليها.

³ Y. GUYON, Droit des affaires, t. 1, Droit commercial générale et sociétés, Economica, 6^{ème} éd., 1990, p. 132, n°143 et Ph. MERLE, Précis de droit commercial, sociétés commerciales, Dalloz, 6^{ème} éd. 1998, p. 150, n°

للمجهود الذي يبذله الشخص، وما هي الأسس التي تميز كل علاقة عن الأخرى باعتبار أنها تتميز من حيث أصل وطبيعة العلاقة التي تجمع العامل بالمستخدم، والمدير بالشركة.

ويكون من الطبيعي أن يتم إيجاد منطوق في اعتماد نفس المصطلح بالنسبة للمقابل المالي الذي يمنح لمدير الشركة أو العامل وما هو الأساس الذي يمكن الاعتماد عليه من جهة لتحديد المنطوق من منح الأجرة في سبيل تحقيق وظيفته الاجتماعية وكيف يمكن تبعا لذلك أن يسعى إلى تحقيق التنافس الاجتماعي، وما هي السياسية ومضمونها التي يجب اعتمادها في إطار الأجور لبلوغ الغايات التي تقرر من أجلها.

المبحث الأول. الطبيعة القانونية لأجرة مدير الشركة مقارنة مع أجرة العامل

إن اختلاف النظام القانوني الخاص بمدير الشركة التجارية عن العامل الأجير يعتمد أساسا على خضوع الأول للعلاقة التعاقدية القائمة بينه وبين الشركة التي يمثلها. غير أن العامل الأجير، فزيادة على العقد المبرم بينه وبين رب العمل، فإن تدخل المشرع بمنظومة قانونية أمره يؤثر على تحديد معالم أجرته. وبالرغم من ذلك، فيحق لكليهما أن يتقاضى مقابلا ماليا عن جهده الذي يبذله في مهامه ووظيفته، بالشكل الذي ينتج عن علاقته بالشركة أو المؤسسة التي ينشط فيها.

المطلب الأول. مدير الشركة لا يعد عاملا، ولا يتقاضى أجرته بفعل أحكام قانون علاقات العمل

يعنون المشرع الجزائري الباب التاسع من الكتاب الثاني للقانون المدني بالعقود الواردة على العمل¹. ويميز جانب من الفقه بين عقد العمل والعقود الواردة على العمل. وفي إطار موضوع البحث الحالي، يجب الفصل بين عقد العمل الذي يجمع بين رب العمل، أي المستخدم من جهة والعامل، وبين العقد الذي يجمع بين مدير الشركة والشركة، أي الشخص المعنوي.

غير أن الإشكالية التي تطرح، حول ماهية وطبيعة العقد الذي يجمع مدير الشركة شركته، فظهرت العديد من التيارات الفقهية، فمنها ما يجعل منه وكلا عن الشركة والشركاء، والأخرى تضعه في موضع التمثيل، فيعتبر ممثلا عن الشركة، أما النظرية الحالية، وهي نظرية الهيئات، فتجعل من مدير الشركة هيئة من هيئات الشركة، والتي يفرضها القانون في الشركة². ومقابل ذلك، فإن عقد العمل يتميز في كل مرة عن النظريات الثلاثة.

إن عقد العمل هو العقد الذي يبرم بين المستخدم والعامل⁴، وبفعل المادة 02 من القانون رقم 90-11، فالعامل الأجير هو كل شخص يؤدي عملا يدويا أو فكريا بمقابل لحساب شخص آخر يدعى المستخدم. ومن ثم، فعقد العمل ينتج عنه علاقة تكون خصائصها الأساسية أنها تبادلية، أي بعوض، وتكون رضائية. غير أنه غالبا ما يدخل في إطار العقود النموذجية، وهو عقد شخصي لا يمكن لغير العامل الوفاء به، ويرد على العمل⁵.

غير أن مدير الشركة باعتباره نائبا عن الشركة والشركاء، فبهذه الصفة لا يعد مجرد عامل⁶، لأن الوكالة⁷ تفرض على المدير القيام لصالح الموكل، أي الشركة بأعمال قانونية، باسمها الشخصي ولحسابها

¹ المادة 549 وما يليها ق.م.ج.

² بالنسبة للفقه الفرنسي، أنظر خصوصا:

J. HEMARD, F TERRE et P MABILAT, Sociétés commerciales, t. 1, Dalloz, 1978, n° 197, p. 831.

⁴ المادة 2 وما يليها من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. بتاريخ 25 أبريل 1990، عدد 17، ص. 562.

⁵ ل. حمدان، قانون العمل، محاضرات الليسانس، 1997-1998، جامعة وهران.

⁶ المادة 4 من القانون رقم 90-11 السابق الذكر.

⁷ المادة 571 ق.م.ج.

الخاص⁸، وتتمثل هذه العمليات أساسا في الأعمال التجارية الموضوعية. لذا، لا يتمتع أصلا مدير الشركة بالصفة التجارية، إنما تمنح هذه الصفة إلى الشركة لكي تكتسب الصفة التجارية⁹ والشخصية المعنوية¹⁰. غير أن العامل يمارس نشاطه الذي يعتمد على جهده، في إطار ما ورد من بنود في عقد العمل¹¹، ولكن تحت سلطة ورقابة رب العمل، وعليه تنفيذ أوامره وتوجيهاته والانتهاه عند نواهيته.

غير أن مدير الشركة تم تعيينه من قبل الشركة ليقوم باتخاذ أفضل القرارات لتمكين الشركة من التطور واقتحام الأسواق، والرفع من قيمتها، وهو يعمل باسمها ولحسابها¹²، في حدود ما حدده القانون له والعقد الذي يربطه مع الشركة¹³، فإذا كان من صلاحيات الشركة تحديد سلطات المدير في القانون الأساسي للشركة، فإنه يبقى له بالضرورة مجالا أبن يتخذ، المدير، هو قرارات في تسييره وإدارته للشركة، فلا يمكن أن تمثل الأحكام القانونية أو الاتفاقية لوحدها إطار مهام مدير الشركة، لأنه يتمتع بالسلطات الواسعة للتصرف باسم الشركة ولحسابها¹⁴.

وما دفع إلى ظهور نظرية التمثيل، فمدير الشركة يمثل الشركة الشخص المعنوي، فلا وجود لها من دونه، لأنه من آثار اكتساب الشركة الشخصية الاعتبارية¹⁵، فيكفي لمدير الشركة عقد تعيينه حتى يقوم بتمثيل الشركة على مستوى مختلف علاقاتها سواء الداخلية، أي في مواجهة الشركاء، أو علاقاتها الخارجية، أي مع الغير. غير أن العامل لا يمكنه أن يمثل رب العمل¹⁶، إلا إذا كان عقد العمل يبين صراحة أن عمله يتعلق بتمثيله، أو أن يمنحه رب العمل في كل مناسبة لتمثيله تفويضا خاصا بذلك، فلا يكفي عقد العمل لوحده في التمثيل، بل قد يستدعي، في بعض التصرفات التي يقوم بها العامل لصالح المستخدم إتباع إجراءات الرسمية، زيادة على عقد العمل أو التفويض الخاص.

إلا أن الملاحظ بأن عقد العمل وعقد التمثيل قد يتداخلان، وما يميزهما أن العامل يخضع إلى سلطة رب العمل، في إطار تنظيمي خاص يتقيد بأحكام القوانين العمالية، أما مدير الشركة عند تمثيلها فلا تتحدد سلطاته إلا بالناحية القانونية والاتفاقية، ولكن في حدود إما موضوع الشركة، أو مصلحتها، بحسب شكل الشركة وطبيعة العلاقات التي يمثلها فيها. وعليه، وبالرغم من النظريات الكلاسيكية التي تبين بعض التشابه بين علاقة العمل وإدارة الشركات، غير أنها تتميز عن بعضها البعض بعناصر جوهرية، لا تدع شكا في أن العامل لا يعد مديرا للشركة ولا يعتبر مدير الشركة عاملا، بهذه الصفات.

حاليا، يعتبر مدير الشركة، هيئة من هيئات الشركة، لأن المشرع قد تدخل بتحديد النظام الذي يخضع له مدير الشركة، فلا يعد مجرد وكيل أو ممثل للشركة، بل هو هيئة إجبارية يتم تعيينها في الشركة والتي تمنح بفعل ذلك الشخصية الاعتبارية، فيعترف له المشرع بالسلطات الواسعة لإدارة وتسيير الشركة. ومن ثم، فلا يمكن للشركة الاستغناء عن مدير لها، لأن دوره لا يتمثل في تمثيل الشركة والشركاء، بل يتعدى ذلك إلى الحرص على تحقيق مصلحة الشركة، والتي تعتبر مفهوما نموذجيا في إطار قانون الأعمال والشركات، والذي يمنح مدير الشركة سلطات واسعة في سبيل بلوغ أهداف الشركة التي تم تعيينه من أجلها، بفضل المبادرة الخاصة والتجربة التي يتمتع بها¹⁷.

⁸ يتمتع مدير الشركات التجارية بسلطات يمارسها باسمها ولحسابها على اختلاف أشكالها، ويمارسها إما في حدود موضوع الشركة أو مصلحتها بحسب علاقاتها التي يمثلها فيها، إما في مواجهة الشركاء أو الغير.

⁹ المادة 544 الفقرة 2 ق.ت.ج.

¹⁰ المادة 594 ق.ت.ج.

¹¹ المادة 7 وما يليها من القانون رقم 90-11 المذكور أعلاه.

¹² بالرجوع إلى الأحكام العامة، فالمشرع يعتبر مدير الشركة منتدبا أو مكلفا بالإدارة طبقا للمادة 427 وما يليها ق.م.ج.

¹³ المادة 428 ق.م.ج.

¹⁴ Y. GUYON, Traité des contrats : Les sociétés, 3^{ème} éd., LGDJ, 1998, n°174, p. 245.

¹⁵ المادة 50 ق.م.ج.

¹⁶ المادة 7 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر والتي تحدد واجبات العمال.

¹⁷ ع. فنينخ، جنحة إساءة استعمال أموال شركة المساهمة، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق وهران، 2003، ص. 48 وما يليها.

غير أن العامل، لا يمكنه التصرف كالمدير، إذ يمكن للأول المبادرة بحرصه وجهده ولكن في إطار تنفيذ المهام التي أسندت له بفعل الأوامر التي يتلقاها من مرؤوسه لتحديد معالم النشاط الذي يقوم به، فمجهوده وجهته الأساسية، ما أمر به رب العمل¹⁸. أما مدير الشركة، فيمكنه أن يتخذ المخاطر في المجازفة باقتحام الأسواق وتزويدها بخدمات ومنتجات الشركة التي يديرها، بحسب حرصه وتجربته في السوق، ويدخل ذلك ضمن السلطات المعترف بها لمدير الشركة. غير أن مضمون مهامه لا تتعلق فقط بذلك، إنما تتمثل في تحديد أفضل الاستراتيجيات المالية والاقتصادية في سبيل إثراء الشركة، وديمومتها واستمرارية نشاطها، والحصول على أفضل فرض الاستثمار وغيرها. لذا، فلا يعتبر مجرد عامل. كما لا يكفي عقد الوكالة أو التمثيل لتحديد علاقته بالشركة، فهي أعقد بذلك وبكثير، وهو ما أدى بالمشرع إلى استبعاد مدير الشركة من بين فئة الخاضعين لقانون العمل، وبالرغم من ذلك فالعامل أجير، ومدير الشركة هو الآخر يمكن أن تقرر له أجره.

المطلب الثاني. من حق مدير الشركة تقاضيه أجره عن مهامه في الشركة، ومن حق العامل منحه أجره

ينص المشرع ويؤيده جانب كبير من الفقه على أنه من بين حقوق العامل الأساسية تقاضيه أجره¹⁹. وخلافاً لذلك، فلا يقضي بذلك بالنسبة لمدير الشركة، بل يبين أنه سواء تقاضى أجره أم لا فيجب عليه أن يسهر على العناية بأمور الشركة عناية الرجل المعتاد، أو الحريص²⁰.

ولا نجد أحكاماً أخرى بالنسبة للأجرة في الأحكام العامة، وحتى بالرجوع إلى أحكام القانون التجاري، فأجر مدير الشركة لم يبين الأحكام القانونية المتعلقة بها، إلا ما تعلق منها بمدراء شركة المساهمة، والسؤال، هل تقاضى مدير الشرك، أجره يكون إجبارياً؟

سبقت الإشارة إلى أن المشرع يبين بأن مدير الشركة المقررة له أجره يجب أن يحرص على مصالحها. ومن ثم، فلا مانع من أن تقرر له أجره، غير أن الأمر ليس ضرورياً، لأنه يعبر على ذلك أنه بصيغة أنه "في حالة انتداب شخص للإدارة وقد كانت له أجره مقررة"، فهذا التعبير يبين على أن الأمر ليس إجبارياً. كما أنه لم يبين ما هي الأحكام التي يجب إتباعها في تحديد أجره مدير الشركة عموماً، وهو الأمر بالنسبة لشركات الأشخاص وشركات المسؤولية المحدودة. أما شركات ذات المساهمة، أي شركة المساهمة بنظاميها، وشركة التوصية بالأسهم، فقد نص المشرع على جملة من الأحكام يجب عرضها ومقارنتها مع تكوين أجره العامل للتمكن من تمييز النظام القانوني الخاضع له العامل مقارنة مع مدير الشركة، للقول بأن مدير الشركة ليس عاملاً أجيراً بمفهوم القانون رقم 90-11 السابق ذكره.

بالرجوع لشركات الأشخاص، لا يشير المشرع إطلاقاً للأجرة الممنوحة لمدير الشركة، الأمر الذي يسمح بالقول بأن الأمر رهن الاتفاق المبرم بين شركة التضامن أو شركة التوصية البسيطة ومديريها، خاصة وأن هذه الشركات من طبعها صغر حجمها وأنها تؤسس بين أشخاص تنشأ بينهم الثقة المتبادلة، بالنظر إلى المسؤولية غير المحدودة والتضامنية بين شركائها²¹. ومن ثم، فأجره المدير يتم تحديدها من قبل الشركة، والتي تدفع له مقابل النشاط الذي يقوم به من ممارسة السلطات في تمثيل الشركة وإدارتها وتسييرها. غير أنه يجب الإشارة إلى أن المشرع وفي إطار شركة التوصية البسيطة يمنع منح الشريك الموصي مهام التمثيل الخارجي²²، أي لا يمكن أن تقرر له أجره لأنه لا يمكنه أن يكون مديراً لهذه الشركة.

¹⁸ المادة 7 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

¹⁹ المادتين 2 و6 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

²⁰ المادة 432 الفقرة 2 ق.م.ج.

²¹ المادة 551 ق.ت.ج.

²² المادة 563 مكرر 5 ق.ت.ج. التي تمنع تدخل الشريك الموصي في التسيير الخارجي.

أما في شركة المسؤولية المحدودة، فقد انتهج المشرع نفس الموقف الذي اتخذته بالنسبة لشركات الأشخاص، أي سكوتته عن الأحكام القانونية الخاصة بأجرة المدير. وعليه، فالمطبق يقضي هنا أنها مبنية على الاتفاق بين الشركة ومديريها حول المبلغ وكيفية دفعه بناء على السلطات التي يمارسها فيها، وهذا حتى لو كانت من نوع المؤسسة ذات الشخص الوحيد وذات المسؤولية المحدودة، وحتى إذا كان الشريك الوحيد هو المدير.²³

غير أن الأجرة الممنوحة للعامل تحكمها مجموعة من الأحكام القانونية²⁴، لم يترك المشرع للأطراف مجالاً واسعاً للحرية، إذ يجب أن تدفع مقابل عمل فعلي تمت تأديته من قبل العامل، وهو الأمر بالنسبة للمدير، فلا يمكن أن تقرر له أجرة دون عمل فعلي وحقيقي²⁵، وفي حالة حصوله على أجرة مقابل نشاط خيالي، لم يقم به فيكون عرضة لعقوبات جزائية. غير أنه بالمقارنة مع الأجر الذي يمنح للمدير فيكون لهذا الأخير مرتباً، وزيادة على ما سبق مقابل المسؤولية التي يتحملها من جراء مهامه في الشركة. ويكون الأجر مقابل عمل فعلي وحقيقي كذلك بالنسبة للعامل، فلا يسمى مبلغ التعويض عن التسريح التعسفي أجراً، لأنه لا يقابل عملاً فعلياً حقيقياً، إنما هو مبلغ مالي يحتسب بناء على الأجرة المدفوعة للأجير²⁶. وإن عملية تحديد الأجر بالنسبة لمدير الشركة، مثلما سبق متروكة لاتفاق الأطراف، على أنه بالنسبة للعلاقة بين العامل والمستخدم، هي الأخرى تبنى في جانب منها على التفاوض والاتفاقيات الجماعية²⁷.

والقاعدة أن أجر العامل يحدد ويدفع نقداً²⁸. أما مدير الشركة فلا مانع من تعليق أجرته على تحقيق الشركة لأرباح أو منحه نصيباً منها على أنه يجوز تحتسب بالاعتماد على نتيجة نشاط الشركة. ومن ثم، فلا يتم تحديده نقداً بالضرورة لأنه يتم احتسابه عند التحقق من نتيجة نشاط الشركة، وليس عند تقريره، وعليه فمبلغ أجرة المدير ليس محددًا نقداً بالضرورة، ويبقى في جانب منه احتمالياً، فإذا لم تحقق ربحاً فلا يكون له نصيب فيها²⁹.

وتنادي الهيئات العمالية والنقابات بتطبيق المبدأ القانوني القاضي بالعدالة في أجر العمال³⁰ (بالنسبة للجنسين وفي نفس ميدان النشاط والأقدمية والتجربة....). غير أنه من غير المعقول إثارة مبدأ المساواة والعدالة في أجرة مدراء الشركة، بل يخضع لمبدأ المنافسة في استقطاب وجلب أفضل المدراء، المعروفين بنفوذهم التجاري والاقتصادي وتجربتهم وحسن التسيير والإدارة³¹. بل وحالياً، تمنح للمدراء، زيادة على منافع مادية خاصة بهم وبأفراد عائلاتهم، كالزوجة والأطفال، علاوات عندما يتخلون عن نشاطهم في شركات أخرى وقبول إدارة الشركة العارضة للمنصب.

والملاحظ أن أجر العامل يتكون من الأجر القاعدي والعناصر التبعية له من علاوات ومنح وتعويضات³². أما الأجر الممنوح للمدراء في إطار الشركات يكون نتيجة الاتفاق المبرم بين الشركة والمدير عند تعيينه. غير أنه في إطار شركة المساهمة، فقد حدد المشرع جملة من الأحكام يجب إتباعها

²³ أهمية بيان أجرة مدير الشركة في إطار المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة حتى وإن كان المدير هو الشريك الوحيد تتمثل في عدة جوانب، أهمها على المستوى الجبائي والمحاسبي.

²⁴ المادة 80 من القانون رقم 11-90 المذكور سابقاً

²⁵ المادة 6 من القانون رقم 11-90.

²⁶ المادتين 80 و81 وما يليها من القانون رقم 11-90 السابق الذكر.

²⁷ المادة 120 من القانون رقم 11-90.

²⁸ المادتين 85 و86 من القانون رقم 11-90.

²⁹ D. JULIEN, Lamy droit social : droit du travail et charges sociales, 2012, n° 324, p. 418.

³⁰ المادة 84 من القانون رقم 11-90.

³¹ من بين المشاكل المطروحة على مستوى الشركات العالمية، أن عملية استقطاب أفضل المدراء ذوي أحسن الخبرات أدى إلى ابتداء نوع جديد من التعويض، وهو تعويض الترحيب (Golden Hello)، أي منحه مبلغاً مالياً مقابل قبول المهام ضمنها.

³² المادة 81 وما يليها من القانون رقم 11-90.

في تقرير أجره المدراء بها³³، إذ يجب أن تتقيد بثلاث أنواع من الأجزاء للأجر، بدل الحضور، المكافآت والأجور الاستثنائية.

وللتعريف ببديل الحضور فيمنح مقابلا للنشاط الذي يقوم به أعضاء الهيئة الإدارية ضمنها، وتقرره الجمعية العامة العادية، ويكون في صيغة مبلغ ثابت سنوي³⁴. أما المكافآت، فتقدر بحسب نتائج نشاط الشركة المحقق، أي أنهم يتحصلون على نصيب من الأرباح التي حققتها الشركة ويطبق فقط بشأن مجلس الإدارة لشركة المساهمة ذات النظام التقليدي. أما الأجور الاستثنائية، فهي تمنح لمدراء شركة المساهمة³⁵، عن الوكالات والمهام الممنوحة للقائمين بالإدارة في شركة المساهمة ذات النظام التقليدي³⁶. وهو ما يطبق على أعضاء مجلس المراقبة لشركة المساهمة ذات النظام الحديث³⁷.

ويتم منح أجره أعضاء مجلس الإدارة من قبل الجمعية العامة العادية في صورة مبلغ ثابت سنوي. أما المكافآت فيجوز أن ينص القانون الأساسي للشركة منح هذا النوع من الأجور للهيئة الإدارية والتي تقدر بنسبة مئوية من الأرباح التي حققتها الشركة دون أن تتجاوز مبلغ عشرة بالمائة من الأرباح القابلة للتوزيع والمحقة من قبل الشركة، وهذا النوع من الأجور نص عليه المشرع فقط بالنسبة لمجلس إدارة شركة المساهمة ذات النظام التقليدي.

أما بالنسبة لرئيس مجلس الإدارة، فيعتبر من جهة عضو من هذا المجلس. وبالإضافة إلى أجرته نتيجة عضويته تلك، فيمنح أجره باعتباره رئيسا لهذا المجلس من قبل هذا المجلس ذاته³⁸، فقد تكون أجره ثابتة أو تحتسب بالنسبة للأرباح المحقة من الشركة أو رقم الأعمال أو يتم الجمع بين هذه الأنظمة لاحتسابها. وعليه فرئيس المجلس يتقاضى اجرا باعتباره قائما بالإدارة زيادة على أنه رئيسه.

أما المدير العام لشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، فلم ترد بشأنه أحكام تنظم أجرته، وبالرغم من أن المادة 631 من القانون التجاري التي تبين بأن المادة 639 من ذات القانون تحدد أجره المدير العام. وعليه، فتمنح له أجره، دون أحكام أخرى. لكن بالنظر إلى النظام المطبق على المدير العام، فيتقاضى أجرته باعتباره عضوا من مجلس الإدارة، إلا أن مهام المديرية العامة، تسمح له بأجره إضافية عن هذه المهام، كالنظام المطبق على رئيس المجلس.

وهكذا، فالأجره الممنوحة للهيئات الإدارية في شركة المساهمة، لا تعتمد على أجر أساسي، أو أجر أدنى مضمون، إلا أن الأمر يعتمد على اتخاذ قرار من قبل الهيئة المختصة مع احترام القواعد الإجرائية الخاصة بذلك، ومهما كان المبلغ المقرر لمدير الشركة، فيجب أن يكون الأجر عاديا، أي غير مبالغ فيه، وهو ما يطلق عليه بالأجره المرتفعة³⁹.

³³ يتعلق الأمر بالأجره الممنوحة للهيئات المكونة لمجلس الإدارة لشركة المساهمة، أي رئيسه والقائمين بالإدارة والمدير العام. أما شركة المساهمة ذات مجلس مديرين ومجلس مراقبة، فمجلس المراقبة تطبق بشأنه نفس الأحكام الخاصة بمجلس الإدارة، أما مجلس المديرين، فيكون باتفاق مع الشركة في إطار أحكام محددة.

³⁴ المادة 632 الفقرة الأولى ق.ت.ج.، ويجب الإشارة إلى أن المشرع يبين بأن بدل الحضور هو مكافأة تقيد من الناحية الحسابية والمحاسبية في تكاليف الاستغلال، وهو ما يطبق بالنسبة لمجلس المراقبة لشركة المساهمة من هذا النظام بفعل المادة 668 ق.ت.ج.

³⁵ ويقصد بالمدراء بحسب نظام شركة المساهمة، إما مجلس الإدارة لشركة المساهمة من هذا النظام، أو مجلس المراقبة لشركة المساهمة ذات مجلس مديرين (ولا يتعلق الأمر بمجلس المديرين).

³⁶ المادة 633 ق.ت.ج.

³⁷ تتحدد أنواع الأجور المخصصة لأعضاء مجلس المراقبة ببديل الحضور طبقا للمادة 668 ق.ت.ج.، والأجور الاستثنائية بالمادة 669 من ذات القانون، خلافا لمجلس الإدارة أين يمكنه أن يقبض، زيادة على بدل الحضور (المادة 632 الفقرة الأولى ق.ت.ج.) والأجور الاستثنائية (633 ق.ت.ج.)، مكافآت (632 الفقرة 3 ق.ت.ج.) مثلما هو مبين أعلاه. إلا أنه يتوجب الإشارة إلى أن مجلس المديرين يتم تحديد أجرته وكيفية دفعها ومبلغها في عقد التعيين. ومن ثم، تتولى الهيئة المكلفة المختصة بتعيين أعضاء مجلس المديرين بذلك، أي مجلس المراقبة طبقا للمادة 644 الفقرة الأولى ق.ت.ج.

Y. CHARTIER, Droit des affaires, t. 2, Sociétés commerciales, Puf, 1985, n° 134, p. 269, et Ph. MERLE, op. cit., n° 420, p. 449.

³⁸ المادة 635 ق.ت.ج.

³⁹ ع. فنيخ، المذكرة السالف ذكرها، ص.

وحماية الأجر بالنسبة للعامل الأجير يعتمد على العديد من العناصر، من بينها ألا تدخل المشرع في تحديد هذه الحماية، فيجب أن يتقاضى العامل أجرته دوريا ونقدا⁴⁰، غير أنه لم يفعل ذلك بالنسبة لمدير الشركة. كما أن أجره العامل تتكون من الأجر الأساسي ومختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالعمل ونتائجه⁴¹، وما يمكن أن يحدده التفاوض والاتفاقيات الجماعية في إمكانية مشاركة العمال في نتيجة النشاط متى كانت ايجابية⁴².

كما تعد أجره العامل من بين الديون الممتازة⁴³ الواقعة على المستخدم، فيجب تأديتها قبل غيرها من الديون الأخرى⁴⁴. أما أجره مدير الشركة فليست إلا ديننا لا تخضع الى الحماية المنصوص عليها في القانون رقم 90-11. أما وأجره العامل في إطار علاقة العمل تسبق في الأولوية أجره المدير المقررة بفعل القانون التجاري. أما في حالة المطالبة بالأجره قضاء فالأولى أن يتجه مدير الشركة إلى قسم القضاء العادي، سواء المدني أو التجاري، إذ لا يمكن سماع طلبه عندما يتجه إلى القسم الاجتماعي، بل يكون من اختصاص عادي، باعتباره ديننا مطالبا به.

والملاحظ أنه سواء تعلق الأمر بالأجره الممنوحة للعامل أو لمدير الشركة، ومهما كانت الاختلافات والفروق بينها، فإن الأمر يتعلق دوما بمنظور تقني لتحديد المقابل المالي والنقدي من أجل تحقيق التوازن التعاقدية لمختلف العلاقات الواردة على العمل، دون تجاهل الميزات الخاصة لكل واحدة منها والحماية المقررة لها. لذا، يجب إيجاد إطار موحد يسمح بإرساء أساس مشترك لأجره كل من هي مقررة له، لاسيما ما يتعلق بالموضوع الحالي، العامل الأجير ومدير الشركة. ويجب في هذا المجال التعرّيج إلى مختلف الاختصاصات المرتبطة بالدراسات القانونية، خصوصا الاقتصادية والمناجمنت، أو علم التسيير⁴⁵.

المبحث الثاني. أساس توحيد استعمال مصطلح الأجره في إطار علاقة العمل أو علاقة الشركة بمديرها يجد تفسيراً له في إطار مفهوم " المؤسسة "

يعتمد تحقيق مختلف المشاريع على تبني هيكل قانوني يسمح بإعطاء الطابع الشكلي لضمان تنظيمه، غير أنه من الضروري بناء أساس موضوعي له، ليكتمل البناء المؤسساتي للمشروع، والذي لا يستقل عن العامل البشري من جهة والعامل المادي من جهة أخرى. فلا يمكن تصور أحد العناصر دون غيرها، وهذا ما يطلق عليه بالمؤسسة.

المطلب الأول. الأجره مقابل يضمن تحقيق أهداف المؤسسة

إن منح الأجره مرتبط ببلوغ أهداف محددة كمقابل و عوض عن العمل المحقق. والأكد بأن مجموعة المفاهيم التي يمكن الاعتماد عليها تجد أساسا ضمن العلوم التي لها علاقة بالدراسات القانونية، فلا تستقل عنها في هذا الإطار، بل ولتفسير المنطق القانوني من منح أجره للعامل وللمدير يكمن ضمنها.

إن العامل الأجير يكون في إطار علاقة تبعية للمستخدم، والذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا، والمدير هو الآخر، بالرغم من السلطات التي يحوزها في الشركة، إلا أنه يبقى وقيدا بتحقيق مصلحة الشركة. وللتمكن من تحقيق الغرض من تشغيل العامل في هذا المنصب والمدير في تلك المسؤوليات يكون لبلوغ الأهداف المشروعة التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها، ويكون ذلك

⁴⁰ المادة 85 من القانون رقم 90-11 المذكور سالفاً.

⁴¹ المادة 80 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

⁴² المادة 120 من القانون رقم 90-11.

⁴³ المادة 989 وما يليها ق.م.ج. والملاحظ بأن المشرع يرتب الديون الممتازة في القانون المدني، وفيما يخص ترتب الأجره والرواتب باعتبارها من الديون الممتازة فهي تحتل ضمن الأحكام العامة المرتبة الرابعة مباشرة بعد حقوق الدولة من مصاريف قضائية وديون الخزينة ومصاريف حفظ الأموال المنقولة وترميمها.

⁴⁴ تبين النصوص الخاصة بأن امتياز الأجره باعتبارها ديننا تكون ذات أولوية ومرتبها تسبق كل باقي الديون الأخرى، طبقاً للمادة 89 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر، وهو ما يجب اعتماده بالنسبة لأجره العمال في إطار علاقات العمل.

⁴⁵ L. Hall, Business administration, McD and Evans Ltd, 1996, p. 182.

في إطار سياسة وإستراتيجية تعتمد عليها هذه المؤسسة، والشركة ذاتها تستجيب إلى عناصر لتحقيق مفهوم المؤسسة. ويجب أن يراعى ضمنها توازن منطقي معقول يحقق الاستقرار الذي يستجيب إلى متطلبات التطور الذي تريد الوصول إليه المؤسسة، مما يفرض عليها اعتماد سياسية في منح الأجور، أخذة بعين الاعتبار الخصائص المميزات والفوارق بين الأنظمة القانونية المطبقة على العامل الأجير ومدير الشركة التجاري.

تعرف المؤسسة على أنها مجموعة من الموارد والعناصر البشرية والمادية والمالية التي رصدت من أجل تحقيق وبلوغ الأهداف التي أنشئت من أجلها، ويظهر بلوغ مختلف أهدافها من خلال خضوعها إلى هيكلية وتنظيم يتفاعل ضمنه العناصر المكونة له، مع ما يميزها من استقلالية وديمومة.

كما أن المؤسسة تعتبر وسيلة لتحقيق مختلف المشاريع، ليس فقط التي تشكل موضوع نشاطها، بل المشاريع الشخصية، أي على المستوى الفردي، بما في ذلك العامل الأجير ومسيرها، وبالضرورة يبقى الطابع المادي غاية مشتركة لمختلف أطراف العامل البشري الذي يشكلها. ويتحقق ذلك على العديد من المستويات، إلا أنها تتفق في مطلب الإثراء الشخصي المادي والمعنوي وتوسيع الملكية.

فإذا كان الاستثمار أحد وجهات أموال المؤسسات، فإن الأجور المخصصة للعامل البشري، يشكل في منطلقه تكاليف يجب للمؤسسة أن تتمكن من تغطيتها عند بلوغ نتيجة نشاطها. لذا، يجب عليها إتباع سياسة وإستراتيجية في تمكين العامل البشري من بلوغ أغراضه وطموحاته في نفس الوقت لمساهمته في المؤسسة. ولا يمكن للمؤسسة من تحقيق وظائفها إلا بتحقيق هذه المطالب، وهنا تكمن الوظيفة الاجتماعية للمؤسسة، والتي يمكن أن تجد متكلما عن جدوى دورها هذا ألا وهو الأجر. لذا، فمن هذه الزاوية فتجب تخصيص مبالغ مالية لمن يؤدي عملا ماديا أو معنويا بحسب حاجة المؤسسة وحجمها وإمكاناتها والأهداف المطلوب من العامل البشري السعي إلى بلوغها.

ومن ثم، فإن توزيع المنافع الاقتصادية يجد طريقا له من خلال نظام الأجور إلى جانب نظام اقتسام الأرباح، ويجب أن يستجيب إلى مبادئ العدالة فيه ويهدف إلى التنمية الاقتصادية ضمن حماية اجتماعية، أي ما يطلق عليه بتكافؤ الأجور. وللتوصل إلى هذه المبادئ الناجعة في التسيير يجب اعتماد سياسة أجور مبنية على قواعد متينة لا يختل بها التنظيم القانوني والاقتصادي، أي المؤسسة، بل يزيد من ثقة المجتمع والسوق به، وهو ما يؤدي إلى الرفع من قيمة المؤسسة.

المطلب الثاني. ضرورة اعتماد سياسة الأجور لتحقيق المنطق والتوازن في دفعها بين مختلف المكونات البشرية للمؤسسة

دون الخوض في أعماق العلوم المرتبطة بالدراسات والبحوث القانونية، وبالاعتماد على أسسها ومبادئها العامة، فإن علم المناجمنت لأنه علم وفن وتقنية⁴⁶، فهو يخص جميع مراحل التخطيط والتنظيم والتنشيط والرقابة للحصول على الأهداف التي تبتغيها المؤسسة باستعمال وتفاعل مختلف الموارد البشرية والمادية⁴⁷. ومن بين ما يعلق عليه تحقيق الأهداف التي تسطرها المؤسسة على المستوى البشري وهو دافع مقابل للإبداع الفردي المرتبط بالكفاءة والجدارة في تحقيق أهداف المؤسسة⁴⁸.

فإذا كانت كل من أجره العامل والمدير تختلف عن بعضها البعض، غير أن المشرع يطلق عليه نفس المصطلح، حتى أن الفقه الحالي لا يسعى إلى التمييز بين المصطلحات، بل ما يهتم إليه هو مضمون

⁴⁶ فنيخ عبد القادر، المؤسسة المناجمنت والأعمال، مقال غير منشور.

⁴⁷ عبد العزيز العكيلي، القانون التجاري: الشركات التجارية، الجزء 4، منشورات الجامعة الجديدة، 1999، ص. 71.

⁴⁸ فنيخ عبد القادر، المرجع السالف الذكر.

والحماية المقررة للأجرة⁴⁹. وهو ما يطلق عليه في إطار علم المناجمنت بسياسة الأجور. لذا، كان لا بد من الرجوع إلى المفاهيم الاقتصادية في بلورة فكرة الأجرة.

فالأجرة من هذه الزاوية تعد الحافز للفعالية والنجاحة في المؤسسة سواء بالنسبة للعامل أو مدير الشركة، والذي يعتمد على تحديد المنصب لتقويم الأجر باستعمال تقنيات مختلفة لبلوغ أهداف المؤسسة⁵⁰، فتأخذ بعين الاعتبار عناصر المحيط، الحجم والغاية على أساس القدرات الضرورية، لاسيما العلمية والتقنية المتطلبة للمنصب الذي يشغله، بالإضافة إلى الإمكانيات في التسيير البشري والمادي.

وتجد سياسة الأجور معناها من خلال الغاية التي ترمي إلى تحقيقها المؤسسة سواء في مواجهة العامل، أو مديرها، لأنه بسياسة أجور مسطرة على قواعد متينة، هذا يعني جذب وبقاء أحسن الإطارات تحت تصرف المؤسسة، ويكون سببا في التحفيز على التميز والنجاحة، مما يخلق جو ومحيط تسوده الثقة من جهة بين أصحاب الأموال المستثمرة والشركة، والمدراء والعمال. وحتى يتحقق هذا الإحساس بالأمان الاقتصادي يجب أن يتم تقويما موضوعيا للأجور لقبوله من طرف المجتمع.

إن دراسة سياسة الأجور من الناحية الاقتصادية، يهدف إلى إرساء قواعد العدالة الداخلية في المؤسسة، والتي تعتمد على أهمية المنصب. ونتيجة لذلك، فإن مجرد سكرتير أو محاسب لا يحتل منصبه نفس الأهمية لمنصب رئيس وحدة أو مديرها، لأن الهدف الذي يرمي إلى تحقيقه من الناحية الشخصية مختلف باختلاف آمال كل منهم في حدود القدرات التي يتحلى بها، فالمحاسب أو السكرتيرة يكون هدفها الاستفادة من الأجرة والبقاء في المنصب، أما مدير الشركة، خاصة التجارية، فليس للأجرة أهمية أمام ما يتقاضاه من مزايا المنصب. كما أن الهدف الذي يرمي إليه مدير الشركة ليس الحصول على أجرة أنية أو دورية، إنما الاستثمار في وقته والبقاء في المنصب طالما أنه يحقق ما يريده، إلى حين ظهور آفاق أخرى.

كما أن المنافسة الخارجية للمؤسسة في إطار انتهاج سياسة أجور تعتمد على وجود توزيع إحصائي ومقارن، ضمن نفس المؤسسة بحسب تدرج المخطط المنهجي للمناصب، ومقارنة مع مؤسسات أخرى ذات نفس المستوى والمساهمة في السوق، والحجم والإنتاجية.

غير أنه من الضروري أن تعتمد هذه السياسة على طابع فردي، أي ضرورة تكييفها وملائمتها مع الشخص الذي يتقاضاها بحسب قدراته الشخصية ومدى تنفيذيه للعمليات التي تدخل في إطار مهامه ومدى تحقق النتائج التي تم تعيينه من أجلها، وهنا يظهر مبدأ عقلانية الأجور.

وعليه، فإن السياسة الاقتصادية للأجرة تفسر اتجاه المشرع إلى اعتماد مصطلح الأجرة بالنسبة لجميع من يساهم بمجهوده في تحقيق هدف معين للغير. ومن ثم، فسياسة الأجور لا تعني وضع قواعد مطلقة لا يمكن مناقشتها، بل لا بد من تحديد نظام قانوني يتماشى والمركز القانوني يعرف بمقتضاه الأجر.

خاتمة.

إذا كانت النظم القانونية تعتمد على مصطلح الأجرة لتفسير المقابل الذي يتقاضاه الشخص الذي يبذل مجهودا ماديا و/أو فكريا فإنها تقيم التفرقة بين النظم القانونية التي تعتمد عليها، من حيث جوهر العمل المؤدى. غير أن التوجهات والنظريات الاقتصادية الحالية تربط الأجرة باعتبارها حافزا ليس فقط بالعمل المؤدى إنما بالمهام والوظيفة المشغولة وبالنتيجة أو الغاية التي تم إبرام العقد من أجل تحقيقها، إلى جانب مسؤولية التي يتم تحملها.

إن العامل يؤدي العمل المطلوب منه تحت سلطة رب العمل، مع ما يبذله من حرص شخصي وعناية خاصة لتحقيق هدف المستخدم ليس فقط من عقد العمل، بل من خلق المنصب الذي يشغله، في إطار

⁴⁹ ل. حمدان، محاضرات قانون العمل، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2009-2010.

⁵⁰ E. DALES, Management and the manager, Graw bookCO, 1987, p. 97 et J. MESTRE, D. VELARDOCCIO et Ch. BLANCHARD, Lamy sociétés commerciales, 2005, n°3284, p. 1430.

مؤسسته، والمدير الذي لا يسعى فقط إلى تسيير وإدارة الشركة، بل إلى تحقيق مصلحتها في سبيل تحقيق موضوعها. ومن ثم، تصبح الأجرة بالنسبة للشركة استثماراً قبل أن تعتبر تكلفة أو من بين المصاريف. لذا، يجب اعتماد أنظمة بسيطة في تحديد الأجور لتكون سهلة الفهم والتفسير والتقويم، حتى يمكن الوثوق في العدالة التي تعتمد على التحديد الدقيق للمسؤوليات والمناصب.