مدى رقابة القضاء على نظام العزل الحر في شركة المساهمة

أ.د. حو مختار

كلية الحقوق والعلوم السياسية

-جامعة معسكر-

مقدمة :

تحتاج الشركات بصفة عامة باعتبارها كيان غير مادي إلى شخص أو عدة أشخاص لتسييرها وتمثيلها في علاقتها مع الغير. هذا الشخص هو المدير أو مجلس الإدارة في شركة المساهمة، الذي يعد العمود الفقري والمرآة العاكسة لنجاح الشركة أو ركودها. وعلى هذا الأساس، فهو يتمتع بسلطات واسعة لتحقيق الهدف الذي أنشئت من أجله الشركة، وهو في المقابل يخضع لرقابتها⁽¹⁾. وإذا كان الأصل أن عهدة المدير تنتهي كقاعدة عامة بانتهاء المدة المحددة له في القانون الأساسي أو في عقد التعيين، إلا أنه قد تحل ظروف من شأنها أن تؤدي إلى إنهاء وظائفه قبل الأجل، كوفاته أو إفلاسه أو الحكم عليه بعقوبة أو بلوغه سن التقاعد. كما يمكن له أن يضع حداً لوظيفته بطريقة إرادية وهي الاستقالة، أو تنهى مهامه بطريقة غير إرادية عن طريق عزله. ويعرف العزل أنه التوقيف المسبق وغير الإرادي، لمهام المديرين في الشركات التجارية.

وإذا كان المدير في شركة التضامن⁽²⁾، شركة التوصية البسيطة⁽³⁾، الشركة ذات المسؤولية المحدودة المتعددة الشركاء⁽⁴⁾، والمؤسسة ذات الشخص الواحد⁽⁵⁾. محميين من الناحية القانونية، استناداً إلى أنه لا يمكن عزله إلا لسبب مشروع أي في حالة ارتكابهم خطأ جدي في تسيير الشركة يمس بمصلحتها الاقتصادية. فإنه على النقيض من ذلك، نجد أن مديري شركة المساهمة مهتدين دوماً بالعزل الذي قد يفاجئهم في أي وقت، ودون سبب⁽⁶⁾. وهو ما يعرف بنظام العزل الحر. لذلك، يطرح الإشكال حول حدود ومدى رقابة القضاء على قرار العزل والضمانات المتاحة للمدير المعزول. بمناسبة هذه الرقابة؟

المبحث الأول

مفهوم نظام العزل الحر وسلياقته

يرجع أصل مبدأ العزل في أي وقت أو ما يعرف "بالعزل الحر"، للنظرية التعاقدية، التي تعتبر مدير الشركة وكيلاً، وهو بذلك قابل للعزل بكل حرية من قبل

الموكل، طبقا لما هو منصوص عليه في المادة 587 من القانون المدني الجزائري والتي " تجيز للموكل أن ينهي الوكالة في أي وقت أو يقيدتها ولو وجد اتفاق يخالف ذلك". ونفس الحكم بالنسبة للمشرع الفرنسي⁽⁷⁾. ولا يتأتى فهم هذا المبدأ إلا بالوقوف على الأسس التي يقوم عليها.

المطلب الأول

أسس نظام العزل الحر

يتميز نظام العزل الحر بعدة مبادئ، حيث أنه بالإضافة إلى كونه يتم في أي وقت ويتعلق بالنظام العام، فهو لا يشترط التنبيه أو الإخطار، كما أنه يتصف بالطابع التقديري ولا يحتاج إلى تعويض.

أ- المصاحم العام والمطلق للعزل الحر

أبرز ما يميز نظام العزل الحر هو أنه يتم دون الحاجة أو الضرورة لذكر سبب معين أو إشعار أو تعويض، مما يتناسب مع العبارة اللاتينية المستعملة والتي تعني "المجرد الإشارة" أو "بإشارة بسيطة من الرأس"⁽⁸⁾. ويعتبر من النظام العام، وهو بذلك يستبعد كل اتفاق يخالف في القانون الأساسي للشركة، وكل اتفاقية يكون الغرض منها إما ضمان تعويض المدير المعزول، أو منحه استقرار معين في وظيفته بواسطة شروط عزل جد ضيقة.

كما أن القضاة في فرنسا، يعارضون كل التقنيات المطبقة في الواقع، والتي يكون الغرض منها حماية المديرين من الآثار السلبية للعزل. مثل إبرام عقد عمل مع الشركة، جمع هذا الأخير مع وكالة المديرين في الشركة، الاتفاقيات المبرمة التي يكون الغرض منها التخفيف من آثار العزل أو تقديم ضمان للمديرين ضد الأخطار المترتبة عن فقدان وكتهم في الشركة. واعتبروا أن الأمر يتعلق بما يسمى " باتفاقيات التعويض"، وأن الغرض منها ما هو إلا مساس بمبدأ العزل الحر وعليه تكون باطلة⁽⁹⁾.

وفي نفس الاتجاه، قضت محكمة النقض الفرنسية مؤخرا⁽¹⁰⁾، ببطلان اتفاقية التعويض عن العزل، كونها عدت منافية لمبدأ العزل في أي وقت، وترتب عنها إخلال بالتوازن المالي للشركة. وتتلخص وقائع هذه القضية، في أن مدير ورئيس مجلس إدارة شركة مساهمة أبرم مع هذه الشركة اتفاقية، تنص على أنه في حالة عزله من قبل الشركة وباستثناء حالة الخطأ الجسيم، فإنه يستحق تعويض تقدر قيمته بأجر سنتين ماليتين. وبعد عزل هذا المدير، ورفض السداد من قبل الشركة، أقام دعوى قضائية أمام

محكمة الاستئناف للمطالبة بالتعويضات المتفق عليها بموجب الاتفاقية، إلا أن المحكمة رفضت طلبه، فقدم طعنا أمام محكمة النقض الفرنسية. إلا أن هذه الأخيرة بدورها أيدت الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف، مبررة قرارها بأن "شرط منح التعويض الوارد في الاتفاقية يعد كأن لم يكن، كونه باهضا جدا، ويعادل أكثر من نصف رأسمال الشركة. ناهيك، عن الخسارة التي لحقت بالشركة خلال السنة المالية 2002، والتي عادت مائتي ألف أورو. وعليه، فإن التعهد الصادر من الشركة، اتجاه المدير المعزول، من شأنه الإخلال بتوازنها المالي، وحرمان مجلس الإدارة من سلطة العزل في أي وقت المقررة له قانونا"⁽¹¹⁾.

وصفوة القول، يعد العزل في أي وقت من النظام العام، ولا يجوز إلغائه أو تضييقه بصفة مباشرة أو غير مباشرة. وبالخصوص، لا يمكن للقوانين الأساسية أن تفرض على هذا العزل شروطا "تعجيزية"، كأن تشترط حضور الأغلبية المطلقة للمساهمين بنصاب معين، أو تنص على تحديد شروط العزل، أو تحديد أسبابه، أو منح تعويض عن الأضرار اللاحقة. ومن ثمة، فإن صاحب العزل هو غير ملزم بتبرير قرار العزل على حد تعبير بعض الفقهاء⁽¹²⁾.

ب- الصابم الفجائي للعزل الحر

إن العزل في أي وقت، بالإضافة إلى أنه مطلق ومن النظام العام، فإنه يمكن أن يتم دون ضرورة تنبيه أو إخطار العضو المعني. فيجوز عزله دون إعلامه بالأسباب التي تبرر هذا العزل، أي أن الأمر يتعلق بعزل دون ضرورة ذكر أي مبرر، ودون أن يكون له الحق في الدفاع عن نفسه. وهذا ما يميز إذن القانون الأساسي لوكيل الشركة عن القانون الأساسي للعامل، لأن طرد هذا الأخير يتطلب توافر سبب معين، والذي يجب أن يكون جديا، أي جسيما⁽¹³⁾. وعلى الهيئة المستخدمة تبليغه للعامل قبل إقالته حتى يتمكن من تحضير دفاعه، مع تمكينه من إحضار عامل تابع للهيئة المستخدمة لاصطحابه⁽¹⁴⁾. وعلى خلاف ذلك، فإن عضو مجلس الإدارة أو الوكيل بصفة عامة، يمكن عزله دون حاجة لإبلاغه، والدليل على ذلك هو أنه يمكن للجمعية العامة العادية النطق بالعزل ولو لم تكن المسألة مبرجة ضمن جدول الأعمال⁽¹⁵⁾.

ج- الصابم التقديري للعزل الحر

يتميز العزل في أي وقت بالصابم التقديري، حيث لا يخضع إلا لإرادة الشركاء في إطار الجمعيات العامة، فحق العزل هو بالتأكيد حقا ضروريا للشركاء، لأنه يرتبط

بالسلطة العليا والسيادة المخولة لهم بمراقبة تسيير الشركة، وحقهم في استبدال المديرين الذين لم تعد لهم الثقة فيهم. كما أن حق التعيين يرتبط بالحق في العزل. لذلك، فإن أهمية العزل في الشركات التجارية مهما كانت، هي بالدرجة الأولى تدعيم وتحسين مراقبة تسيير الشركة بصفة فعالة وناجحة "ولا يكون ذلك بطبيعة الحال، إلا بالسماح للشركاء بتوقيع الجزاء إن صح التعبير على المديرين، مادام أن العزل يظهر بمثابة إجراء نزع الثقة أو عدم الموافقة على تسييرهم"⁽¹⁶⁾.

المطلب الثاني ملييات نظام العزل الحر

لقد تعرض نظام العزل الحر في فرنسا لعدة انتقادات، وصلت إلى حد تشبيهه خطر العزل المفاجئ الذي قد يهدد القائمين بالإدارة في أية لحظة، أن القائمين بالإدارة يعتبرون جالسين على مقاعد قاذفة أو قابلة للقذف في أية لحظة. وفي نفس الاتجاه هناك من اعتبر "أن القائمين بالإدارة هم مبدئياً مطمئنين خلال سنة فقط مادام أن الجمعية العامة السنوية التي تبت في حسابات السنة المالية تنعقد سنوياً"⁽¹⁷⁾.

كما تعرض نظام العزل الحر للنقد من طرف أنصار نظرية النظام، الذين اعتبروا أن مصطلح الوكالة لا يناسب حالة القائمين بالإدارة في الشركات التجارية، استناداً إلى السلطات التي يتمتع بها هؤلاء في إطار تسييرهم للشركة، وهذا الرأي تبناه قانون الشركات في فرنسا الصادر في 24 جويلية 1966 الذي اعتبر المديرين بمثابة "هيئات" مستقلة داخل الشركة خاصة في شركة المساهمة⁽¹⁸⁾. وهناك بعض الفقهاء⁽¹⁹⁾، كذلك اعتبر أنه "وإن كان الأمر يتعلق بوكالة إلا أن هذا المصطلح لا بد من تصحيحه، لأن الوكالة هنا مرتبطة بعقد آخر، استناداً إلى أن الجمعية العامة العادية تنتخب القائم بالإدارة، ولكن هذا الأخير بعد انتخابه، يصبح عضواً في هيئة إدارية قانونية، ومن المعروف في فقه القانون الدستوري أن الناخبين لا يستطيعون عزل ممثليهم الذين انتخبوهم، فيجري نفس الحكم إذن على أعضاء مجلس الإدارة". كما أن هذا المبدأ تعرض للنقد من جانب من الفقه الجزائري الذي يرى أنه يضر بمصالح الشركة ويخل بتوازنها⁽²⁰⁾.

أ- نظام العزل الحر يضر بمصالح الشركة

يؤدي هذا المبدأ إلى الفصل بين مصلحة القائمين بالإدارة في الشركة، الذين يحشون دائماً من السلييات الناجمة عن مبدأ العزل الحر، الذي يهددهم بالتوقيف في أي وقت،

وفي أية لحظة. مما يدفعهم إلى البحث عن وسيلة للهروب من الآثار الناجمة عن هذا المبدأ، وعلى سبيل المثال إبرام عقد عمل وهمي مع الشركة، كما أن البعض الآخر، يلجئون إلى إبرام اتفاقيات يستفيدون منها شخصيا لتعويضهم في حالة التوقيف من الوظيفة. ومنهم من يلجأ كذلك، إلى الوكالات على بياض بهدف تفادي قرار العزل، وهذا من شأنه أن يغير في الأغلبية ويؤثر بالتالي على مصلحة الشركة⁽²¹⁾.

بالإضافة إلى هذه السلبيات الناجمة عن تطبيق مبدأ العزل الحر، فهناك خطر التلاعب بتسيير الشركة، لأن الاستمرارية هي إن صح التعبير "الوقود" اللازم لسير الشركة وازدهارها، وكل تغيير غير ضروري في الإدارة، قد يعود عليها بالضرر. ليس فقط في العلاقات الداخلية، وإنما بالخصوص في علاقات الشركة مع الغير، مثل الزبائن والممولين ومانحي الائتمان، مادام أن كل تغيير في الإدارة، ينتج عنه تغيير في السياسة المتبعة بالشركة. نتيجة لذلك، يعتبر من المناسب لمصلحة الشركة وضع حدود لاستبدال المديرين إلا في حالات استثنائية تتطلبها الضرورة، ولا يتأتى ذلك إلا بتفادي التغييرات السريعة التي من شأنها أن تعود بالسلب على تسيير الشركة⁽²²⁾.

ب- نظام العزل الحر يخل بتوازن الشركة:

نفس التيار الفقهي الجزائري، اعتبر "أن مبدأ العزل الحر يخل بتوازن الشركة، لأنه يجعل القائمين بالإدارة تحت تبعية الجمعيات العامة، ويجعل رئيس مجلس الإدارة والمديرين العامين تحت تبعية مجلس الإدارة، وتكون بالتالي النتيجة الحتمية هي خضوع المدير المعني بالأمر لصاحب الحق في العزل. مع ما ينجر عن ذلك من خطر حال يتمثل في تدخل الهيئة المكلفة بالعزل في تسيير الشركة، الأمر الذي قد يخل بتوازن الشركة، لأنه منطوقا أي مدير خاضع بصفة غير عادية للمساهمين يمكنه أن يتظاهر بترجيح كفة توزيع الأرباح على الاستثمار، وهذا يعد أمرا سلبيا بالنسبة للشركة سيما شركة المساهمة التي تتميز نوعا ما بالتعقيد في هيئتها كما أن إدارتها تتطلب نوعا من الاحترافية والاستقرار في الوظائف".

ويضيف هذا التيار الفقهي⁽²³⁾، "أنه إذا كان من المنطوق أن الشركاء لهم الحق في وضع حد لتسيير سيء، ويغلب عليه طابع الإهمال. نظرا، إما لعدم توفر المؤهلات المهنية، أو للتعسف في السلطات الممنوحة للمديرين وهذا لا يمكن إغفاله لتبرير العزل في أي وقت، فإنه من جهة أخرى، لا يمكن لأشخاص كرسوا نصيبا من حياتهم في خدمة الشركة، أن يجدوا أنفسهم معرضين في أية لحظة لإبعادهم من الشركة لأسباب تكون أحيانا تعسفية، كتغيير في الأغلبية مثلا دون أن تمنح لهم تعويضات عن الأضرار اللاحقة بهم".

المبحث الثاني

آليات رقابة القضاء على نظام العزل الحر

تبعاً للانتقادات التي وجهت لنظام العزل الحر، فإنه قد حدثت تطورات فقهية وقضائية حاولت التخفيف من الصرامة التي تميز هذا المبدأ. وكان الغرض منها هو محاولة إجراء الموازنة بين مصلحة المديرين من جهة، ومصلحة الشركة من جهة أخرى. وعلى هذا الأساس، أصبح أمام مدير الشركة وسيلتين للتخلص من وطأة العزل الحر هما مراقبة الظروف التي تم فيها العزل ومراقبة مدى احترام مبدأ الوجاهية.

المطلب الأول

رقابة القضاء للظروف العزل

إذا كان المبدأ هو أن العزل في أي وقت لا يحتاج إلى تعويض، إلا أن جانباً من الفقه الفرنسي⁽²⁴⁾، في تحليله لموقف القضاء في هذا المجال، "قد لاحظ أن هذا الأخير حالياً يمنح لنفسه، الحق في مراقبة الظروف التي تجسد فيها العزل، للنظر فيما إذا كان تعسفياً، ويعتبر كذلك على سبيل المثال، إذا ما كان مصحوباً بتعليقات مهينة من قبل الشركة، أو إجراء إشهار بغرض الإضرار، إلحاق ضرر يمس بسمعة مجلس الإدارة بصورة غير مشروعة، أو إذا ما أجري العزل بصفة مفاجئة، أو عدم احترام حقوق الدفاع، بالإضافة إلى ذكر أسباب غير صحيحة". وفي هذه الأحوال، يستحق المعني بالأمر تعويضاً ليس فقط عن العزل نفسه، وإنما بالنظر إلى الظروف التي تحقق فيها، أي كونه تم في أجواء مهينة أو جورية تلحق ضرراً بالمدير⁽²⁵⁾، وأن أساس قيام المسؤولية هنا هي قواعد القانون المدني التي تقضي أن كل من يلحق ضرراً بالغير يلتزم بالتعويض⁽²⁶⁾.

وبالتالي، فلا يجوز إذن لأعضاء مجلس الإدارة الذين تم عزلهم المطالبة بأي تعويض عن هذا العزل، إلا إذا كان هذا الأخير مشوباً بنوع من التعسف في استعماله ومثال ذلك إذا تم في ظروف مهينة أو كيدية، أو حمل في طياته إساءة غير مبررة إلى سمعة المجلس أو عضو مجلس الإدارة المعزول. وفي هذه الحالة، لا يكون التعويض عن العزل في حد ذاته، وإنما عن الظروف التي أحاطت به وأدت إلى إلحاق الضرر بالأعضاء المعزولين⁽²⁷⁾، وفي إطار مراقبة ظروف العزل (التعسف في استعمال الحق)، يعود لقضاة الموضوع التحقق أن الظروف التي تم فيها العزل لا تشكل خطأً مرتكباً من طرف صاحب الحق في العزل، ولا يتعلق الأمر هنا بتعويض الضرر اللاحق بالمدير الذي ترتب نتيجة ممارسة السلطة المطلقة في العزل لأن قرار العزل اكتسب حججه، لا يحتاج إلى تبرير الأسباب مادام أنه يتم في "أي وقت"، وإنما يتعلق الأمر بتعويض الضرر اللاحق

بالمدير مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة بالعزل التي تشكل خطأ صاحب الحق في العزل. بمعنى الطريقة التي تم من خلالها ممارسة الحق في العزل⁽²⁸⁾.

المطلب الثاني

رقابة القضاء لعدم احترام مبدأ الوجاهية

لقد كان لدخول مبدأ الوجاهية في قانون الشركات الفرنسي أثرا كبيرا في توفير الاستقرار لمديري الشركة والتخفيف من الصرامة التي تتميز نظام العزل الحر. وذلك عن طريق محاولة إجراء الموازنة بين مصلحة المديرين من جهة، ومصلحة الشركة من جهة أخرى. وفي هذا السياق دعت إلى احترام مبدأ الوجاهية، هذا الأخير الذي من شأنه أن يضمن نوعا من الشفافية في إطار العزل، نظرا للأسس التي يقوم عليها وهي ضرورة الإعلام المسبق والحق في الدفاع وإبداء الملاحظات⁽²⁹⁾.

ويعد هذا المبدأ من المبادئ الرائدة في قانون الإجراءات المدنية، وتم تطبيقه في المنازعات القضائية وحتى غير القضائية، كما هو الشأن في منازعات العمل والمنازعات الإدارية. وهو يفترض عدم إمكانية الحكم على شخص دون أن يكون له الحق في أن يسمع أو الحق في الدفاع عن نفسه⁽³⁰⁾، وهو من المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان⁽³¹⁾. وقد دخل هذا المبدأ قانون الشركات في فرنسا من بابه الواسع، بما في ذلك حالة عزل مديري الشركات التجارية، حتى أنه أصبح مؤخرا يشكل سببا مستقلا في العزل. لأنه في السابق كان يندرج ضمن الظروف المحيطة بالعزل التي تشكل تعسفا في استعمال هذا الحق، وتطبيقا لذلك، فقد اعتبر أن العزل يمكن ممارسته في أي وقت ولا يعتبر تعسفيا إلا إذا كان مصحوبا بظروف وشروط تشكل ضرا على اعتبار وشرف المدير المعزول، أو إذا تم تقريره بصفة جورية بدون احترام مبدأ الوجاهية⁽³²⁾.

وعلى هذا الأساس، فإن المدير يجب أن تعطى له الفرصة في تقديم ملاحظاته بمناسبة اتخاذ قرار العزل ضده، وعند مخالفة هذا الإجراء بإمكان هذا الأخير اللجوء إلى القضاء للحصول على تعويض عن الضرر اللاحق. تبعا لذلك، فإن مبدأ العزل في أي وقت أصبح محاطا بضمانات إجرائية لفائدة الشخص المعزول، حتى يتمكن من إبداء ملاحظاته ودفاعه، وأن مجرد عدم تمكين القائم بالإدارة من الدفاع عن نفسه أمام الجمعية العامة يفتح المجال للحق في التعويض. وتطبيق هذا المبدأ على حالة عزل المديرين، يفترض أن يتم إبلاغ المدير حول أسباب العزل، وتمكينه من الدفاع عن نفسه بالحضور أمام الهيئة المختصة باتخاذ قرار العزل، وإعطائه مهلة لتحضير دفاعه، وأن تكون المداولة مسبقة بإجراء مناقشة معه، وفي حالة مخالفة هذه الإجراءات بإمكان المعني

بالأمر اللجوء إلى القضاء للمطالبة بالتعويض على أساس عدم احترام حق الدفاع ومبدأ
الوجاهية. بل أن احترام مبدأ الوجاهية، بالإضافة إلى أنه يقرب العزل في أي وقت من
العزل المراقب، يعتبر كذلك قرينة على شرعية قرار العزل وذلك بقيام الهيئة المختصة
بتبليغ أسباب العزل مسبقاً للمدير وتمكينه من تحضير دفاعه. وعلى العكس من ذلك،
فإن غياب هذه الإجراءات يعد قرينة على التعسف في حق العزل، بل أكثر من ذلك، إن
عدم احترام حقوق الدفاع يمكن أن يفوت على المدير المعني فرصة عدم عزله⁽³³⁾.

الخاتمة

يبدو من نخل الدراسة أن رقابة القاضي على نظام العزل الحر هي رقابة محدودة لا يمكنها بأية حال أن توفر الضمانات لمديري شركة المساهمة، وتنحصر فقط في مراقبة ظروف العزل وليس قرار العزل بحد ذاته. وحتى مع دخول مبدأ الوجاهية في قانون الشركات الفرنسي فإنه يمكن القول أن نظام العزل الحر مازال يشكل تهديدا لمديري شركة المساهمة، ويؤثر بالتالي على تسيير الشركة ومصالحها الاقتصادية، وتبعاً لهذه الأسباب هناك من الفقهاء الجزائريين، ونظراً لمخاطر العزل في أي وقت دعا "إلى إلغاء هذا النظام المطبق على شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، واستبداله بنظام العزل المراقب أو العزل لسبب مشروع، بدون إمكانية مخالفة هذا المبدأ في القوانين الأساسية، مع النص على إلزامية تعويض المدير في حالة غياب السبب المشروع للعزل. وهذا من شأنه أن يحقق نوعاً من العدالة، ويوفر نوعاً من الاستقرار لمديري الشركات التجارية الذين يصبحون في منأى عن مخاطر العزل في أي وقت، ولا يلجئون إلى إبرام عقود عمل وهمية تحميهم من مبدأ العزل الحر، وأخيراً فإن تعميم العزل المراقب يحافظ على هيئات الشركة ويحمي مصالحها ويحقق استقراراً في وظائف المديرين وهو مطابق للاقتصاد العام للشركة"⁽³⁴⁾.

الملاحق

- 1- وجدي سلمان حاطوم، دور المصلحة الجماعية في حماية الشركات التجارية، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2007، الصفحة 582.
- 2- أنظر المادة 559 الفقرة 05 من القانون التجاري الجزائري.
- 3- أنظر المادة 563 مكرر من القانون التجاري الجزائري.
- 4- أنظر المادة 579 من القانون التجاري الجزائري.
- 5- أنظر المادة 564 من القانون التجاري الجزائري التي تخيلنا إلى المادة 579 سالفه الذكر.
- 6- أنظر المادة 613 من القانون التجاري التي تجيز عزل أعضاء مجلس الإدارة في أي وقت، والمادة 636 من نفس القانون التي تجيز للمجلس أن يعزل رئيسه في أي وقت، وكذلك المادة 640 التي تجيز عزل المديرين العامين في أي وقت.
- 7- V. art. 2004.C. civ. fr.
- 8- Ph. MERLE, Précis de droit commercial, sociétés commerciales, 8ème éd, Dalloz, 2001, n°386, p.402: "... on continue à employer l'expression latine de révocabilité ad nutum (littéralement «au signe de tête»)."
- 9- K.ADOM, La révocation des dirigeants de sociétés commerciales, Rev.soc.1998, n°3, p.492: "... ils estiment qu'il s'agit de conventions de «parachutes dorés» destinées à tourner le principe de la libre révocabilité, elles sont donc frappées de nullité."
- 10- Cass. Com. 15 novembre 2011, F-D, n°09-10.893, Bouchot c/ Sté Sud Planification.
- 11- B. DONDERO, Indemnité de Révocation, Rev.Soc. avril 2012, p.234..
- 12- M. SALAH et F. ZÉRAOUI SALAH, Pérégrinations en droit Algérien des sociétés commerciales, éd. Edik, Oran, 2002, n°19, p.187: "l'auteur de la révocation n'a pas à motiver sa décision. C'est le principe même de la révocation «ad nutum»."
- 13- أنظر المادة 73 من القانون رقم 11-90 المعدل والمتمم، السالف الذكر.
- 14- أنظر المادة 73-2 الفقرة 2 من القانون رقم 11-90 المعدل والمتمم التي تنص على "وجوب التبليغ الكتابي لقرار التسريح واستماع المستخدم للعامل المعني بالأمر".
- 15- Y. GUYON, Droit des affaires, droit commercial général et sociétés, Economica, t.1, 11^{ème} éd., 2001, n°328, p.343: " la révocation peut être votée valablement même si elle n'a pas été inscrite à l'ordre du jour de l'assemblée".
- 16- K. ADOM, op. cit., n°2, p.491: "il s'agit essentiellement d'assortir le contrôle de la gestion sociale d'une efficacité en permettant aux associés de sanctionner les dirigeants, puisque la révocation apparaît comme une mesure de défiance et de désaveu de la gestion des dirigeants. "
- 17- J. BUSSY, *Droit des affaires*, Presse de sciences politiques, Dalloz, Paris, éd.1998, p.159.
- 18- K. ADOM, op. cit., n°1, pp. 489 et 490: ". "
- 19- G. RIPERT et R. ROBLOT par M. GERMAIN, Traité de droit commercial, L.G.D.J, PARIS, 16^{ème} éd., 1996, n°1287, p.937.
- 20- M. SALAH et F. ZÉRAOUI SALAH, op. cit., n°32, p.199: "la révocation ad nutum préjudicie à l'intérêt de la société et compromet son équilibre structurel."
- 21- ibid, n°33, p.199.
- 22- ibid, n°34, p.200.

23- Ibid: " ... s'il est normal que les associés puissent mettre facilement un terme à une mauvaise gestion due à la négligence, à l'incompétence ou à l'abus de pouvoirs des dirigeants, cela n'est pas moins insuffisant à justifier une révocation «ad nutum», ... Il est excessif que des personnes qui ont «consacré le plus souvent de longues années de leur vie à la société», soient, à tout moment et en toutes circonstances, susceptibles d'être écartées de la gestion ... pour la simple raison d'avoir cessé de plaire ou à la faveur d'une majorité de rencontre, et surtout sans possibilité pour elle de réclamer et de se voir allouer des dommages et intérêts."

24- Ph. MERLE, op. cit., n°386, pp.425 et s.

25- ميراوي فوزية، طرق عزل مديري الشركات التجارية، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2006، الصفحة 113 .

26- أنظر المادة 124 المعدلة ق.م.ج التي تنص على: "كل فعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض."

27- صلاح أمين أبو طالب، تجاوز السلطة في مجلس إدارة شركة المساهمة، دراسة مقارنة في القانون الفرنسي والمصري، دار النهضة العربية، القاهرة، 1999، الصفحة 134.

28- M. SALAH et F. ZÉRAOUI SALAH, op.cit, n°26, p.193: "... il s'agit de la réparation du préjudice causé au dirigeant en considération des circonstances entourant la révocation et constitutives de la faute de l'auteur de la revocation, c'est à dire de la manière dont a été exercé le droit à la révocation."

29- S. FREMEAUX, *L'avenir du régime de révocation des dirigeants sociaux*, P.A. décembre, 2000, n°4, p.7.

30- K. ADOM, op. cit., n°7, p.496: "... de tous les principes directeurs du procès civil, le principe du contradictoire est celui qui semble s'appliquer le plus souvent en dehors de toute procédure contentieuse et dans les procédures non juridictionnelles, le principe suppose que nul ne peut être jugé sans avoir été entendu ou mis en demeure de se défendre."

31- V. art.6 al .1 de la Convention européenne des droits de l'homme: "toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement, publiquement et dans un délai raisonnable."

32- K. ADOM, op. cit., n°8, pp.597 et s.

33- S. FREMEAUX, op. cit. n°6, p.8 "le non-respect des droits de la défense dans le cadre d'une révocabilité ad nutum peut faire perdre au dirigeant une chance de ne pas être révoqué"

34- M. SALAH et F. ZÉRAOUI SALAH op. cit., n°s.44 à 47, pp.208 et s: "La solution: la généralisation de la révocation contrôlée, sans possibilité statutaire de dérogation et avec obligation d'indemniser le dirigeant en l'absence de juste motif de révocation... elle répond au souci de l'équité... elle sécurise les dirigeants qui ne penseront plus systématiquement à la conclusion d'un contrat de travail fictif avec la société pour se protéger de la révocation «ad nutum», elle respecte l'équilibre structurel de la société,... en conséquence, elle sauvegarde au mieux l'intérêt social, elle participe à l'élaboration d'un statut professionnel en stabilisant la fonction dirigeante."