



جامعة بجاية
Tasdawit n Bgayet
Université de Béjaïa



جامعة عبد الرحمان ميرة – بجاية
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون الخاص

حصة العمل في الشركات التجارية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في الحقوق
تخصص القانون الخاص

تحت إشراف

د. تعويلت كريم

إعداد الطالبتين

حميطوش حفيظة

مسعودان احلام

لجنة المناقشة :

د. أغليس بوزيد، أستاذ محاضر "أ" ----- رئيسا

د. تعويلت كريم، أستاذ محاضر "أ"، جامعة بجاية ----- مشرفا.

د. كركادن فريد، أستاذ محاضر "ب" ----- ممتحنا.

السنة الجامعية: 2020/2019

كلمة شكر وتقدير

نتقدم بالشكر و التقدير إلى الذين مهدوا لنا طريق العلم والمعرفة
والى جميع أساتذتنا الأفاضل ، ونخص بالتقدير والعرفان للأستاذ المشرف
الدكتور تعويلت كريم الذي ساعدنا في إتمام هذا البحث ، وقدم لنا العون،
وزودنا بالمعلومات الضرورية لإتمام هذا العمل المتواضع

إهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين الكريمن.

إلى الإخوة والأخوات.

إلى الزوج الكريم الذي لم يبخل علي بالتشجيع والنصيحة ، فكان سندي للتوفيق بين

الحياة الزوجية ، العملية و الدراسة .

إلى قرّة عيني أولادي سيرين ، أريس ، ورسيم .

إلى صغيري آدم

قائمة المختصرات

أولاً: باللغة العربية /

ج.ر : الجريدة الرسمية

ص : صفحة

ق م ج : قانون مدني جزائري

ق ت ج : قانون تجاري جزائري

ق م ف : قانون مدني فرنسي

ق ت ف : قانون تجاري فرنسي

ثانيا : باللغة الفرنسية

P. : page

مقدمة

بعدما أصبح الفرد لا يستطيع برأسماله المحدود خلق نشاط اقتصادي هام أو إنشاء مشروعات تجارية كبرى تستطيع تحقيق أرباح طائلة ، تحول العمل الفردي إلى عمل جماعي موحد تضافرت فيه الجهود و تولد عنه كائن قانوني جديد يتمتع بالشخصية القانونية والمتمثل في الشركات التجارية ، التي تخضع لنظام قانوني خاص ، إذ احتل هذا الموضوع الصدارة نظرا لأهميته الكبرى في تحقيق المشروعات الصغيرة ، المتوسطة والكبرى .

وردت الأحكام الخاصة بالشركات في كل من القانونين المدني والتجاري، وخصص لها القانون المدني المواد من 416 إلى 449 منه¹، وتناولت هذه المواد الأحكام العامة وأركان الشركة وإدارتها، أثارها انقضائها، تصفيتها وقسمتها، وتعتبر هذه القواعد الشريعة العامة لكل الشركات سواء كانت مدنية أو تجارية².

أما القانون التجاري فقد أورد أحكام خاصة بالشركات التجارية في المواد من 544 إلى 840 منه³.

عرّف المشرّع الجزائري الشركة في المادة 416 من القانون المدني بأنها «عقد بمقتضاه يلتزم شخصان طبيعيان أو اعتباريان أو أكثر على المساهمة في نشاط مشترك بتقديم حصة من عمل أو مال أو نقد، بهدف اقتسام الربح الذي قد ينتج أو تحقيق اقتصاد أو بلوغ هدف اقتصادي ذي منفعة مشتركة. كما يتحملون الخسائر التي قد تنجر عن ذلك».

يتضح من خلال هذا التعريف أنّ الشركة عقد يقوم كباقي العقود على الأركان الموضوعية العامة وهي الرضا، الأهلية، المحل والسبب، كما يجب أن يتوفر على أركان خاصة هي أن يصدر العقد من اتفاق شخصين فأكثر للمساهمة في مشروع مالي، وأن يقتسم كل منهم ما ينتج

¹ - أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر ج ج عدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975، معدل ومتمم.

² - عمار عمورة، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري ، دار المعرفة ، الجزائر، 2000 ص.145.

³ - أمر رقم 75-59 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون التجاري، ج ر ج ج عدد 101، صادر بتاريخ 19 ديسمبر سنة 1975، معدل ومتمم.

عن هذا المشروع من ربح وخسارة، إضافة إلى ركن آخر وهو قصد الاشتراك أي رغبة الشركاء في التعاون على قدم المساواة لتحقيق غرض الشركة، ولم يكتف المشرع الجزائري بالأركان الموضوعية السالفة الذكر، بل اشترط لانعقاد العقد أن يفرغ في شكل كتابي، وهذا ما جاء في الفقرة الأولى المادة 418 من القانون المدني بنصها على أنه «يجب أن يكون عقد الشركة مكتوبا وإلا كان باطلا، وكذلك يكون باطلا كل ما يدخل على العقد من تعديلات إذا لم يكن له نفس الشكل الذي يكتسبه ذلك العقد» .

وعليه فلا يكفي تعدد الشركاء لانعقاد عقد الشركة بل يشترط القانون أن يلتزم كل شريك بتقديم نصيب معين من المال أو عمل تسمى بالحصص، وهذه الحصص على ثلاثة أنواع :

الحصة النقدية : تتمثل في مبلغ محدد من النقود يقدمها الشريك مساهمة منه في تكوين رأس مال الشركة، وإن لم يقدم الشريك هذا المبلغ للشركة، ففي هذه الحالة يلتزم بالتعويض حسب أحكام المادة 421 من القانون المدني ، إلا أنه قد يتفق الشركاء على دفع جزء معين عند التأسيس ثم دفع الباقي في أجل أو آجال محددة⁴.

الحصة العينية : قد تكون عبارة عن مال آخر غير النقود ، سواء كانت أموالا منقولة، كالألات والأدوات والبضائع والمواد الأولية فهي منقولات مادية ، وهناك منقولات معنوية مثل براءة الاختراع العلامات التجارية ،الرسوم والنماذج... الخ .أو كانت عقارات كالأبنية والأراضي... الخ⁵.

الحصة بالعمل : ومن بين الحصص التي كانت محل الجدل والنقاش بين الفقهاء والباحثين تقديم حصة عمل في الشركات التجارية ، ويعتبر المشرع الجزائري من المشرعين الذين اعترفوا بإمكانية تقديم حصة بعمل في بعض الشركات التجارية ، وبمناسبة تعديل القانون التجاري بموجب الأمر 15- 20، إذ استحدثت المادة 567 مكرر التي أقرت بإمكانية تقديم حصة عمل في الشركة

⁴- انظر المادة 421 ق م ج.

⁵علي البارودي ، القانون التجاري ،دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية، 1999، ص 281.

ذات المسؤولية المحدودة ، بعدما كانت الحصص في هذه الأخيرة تقتصر على الحصص العينية والنقدية لا غير .

وعليه فإن ما بهما في بحثنا هذا هي الحصة بالعمل، وهي أن يتعهد الشريك بقيامه بعمل تجاه الشركة، على أن يكون هذا العمل ذات أهمية في نجاح الشركة ، فهو قد يكون عمل فني ، كعمل المدير والمهندس وكالخبرة الفنية والتجارية .

يشترك الشركاء في تكوين الشركة ، فيساهم صاحب المال بماله وصاحب العمل بعمله وخبرته على أن يقتسما معا نتائج المشروع من أرباح وخسائر ، فالعمل هنا يقف جنباً الى جنب مع رأس المال ويتعاونان معا في بناء المشروع وازدهاره ، لا فرق بينهما إلا في الطبيعة الخاصة لكل منهما التي تؤثر لا محالة على النظام القانوني لكل منهما، وعليه نطرح من خلال هذا البحث الإشكالية التالية :

ما هو النظام القانوني الذي يحكم حصة العمل في الشركات التجارية في القانون الجزائري؟

للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا إتباع المنهج التحليلي ، وذلك من خلال تحليل المواد القانونية، وبعض التشريعات الحديثة وكذلك آراء بعض الفقهاء في وضع القواعد القانونية وسد الثغرات التشريعية الملاحظة.

لقد واجهتنا أثناء إعداد هذه المذكرة مجموعة من العراقيل ، ومن جملة هذه الصعوبات المصادفة : قلة المراجع ، حداثة الموضوع ، الحجر الصحي نتيجة تفشي وباء كورونا والذي حال دون إمكانية التنقل بحثاً عن المراجع ، غير أن ذلك لم ينقص من عزمنا وتركيزنا وإصرارنا على إعداد هذه المذكرة ودراسة موضوعها بالجدية المطلوبة في مثل هذه البحوث.

وبغية الإحاطة بموضوع المذكرة من كل جوانبه ، اعتمدنا خطة مبنية على التقسيم الثنائي المتعارف عليه في الدراسات القانونية، وذلك من خلال معالجة الموضوع في فصلين ، حيث يتناول الفصل الأول الإطار المفاهيمي لحصة العمل ، بينما يتناول الفصل الثاني دراسة آثار خصوصية حصة العمل على المركز القانوني للشريك مقدم الحصة.

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي لخدمة العمل

ليس العمل بصفة أجير في الشركة ، الوسيلة الوحيدة للعمل ، إنما يمكن الدخول بالعمل في الشركة بأسلوب المشاركة لتحقيق المشروعات ، وبالتالي الدخول بحصة عمل إلى جانب عنصر المال ، مما يجعل العمل على قدم المساواة مع رأسمال⁶.

فيجوز للشريك أن يقدم عمله كحصة في الشركة دون أن يساهم بحصة نقدية أو عينية ويجب أن يكون العمل المقدم من قبل الشريك ذات أهمية لنجاح الشركة ، وإذا قدم الشريك عمله كحصة في الشركة وجب عليه أن يمتنع عن ممارسة نفس العمل الذي تعهد به إلى الشركة لحسابه الخاص أو لحساب الغير ، لما ينطوي عليه ذلك من منافسة للشركة ، فإن فعلى وحقق منه أرباحا كانت هذه الأرباح حقا خالصا للشركة⁷.

يقصد بحصة عمل ، أن يلتزم ويتعهد مقدمها بالقيام بعمل نافع ومستمر لصالح الشركة التي ينوي الدخول فيها كشريك ، فيصبح بذلك شريكا كباقي الشركاء أموالهم .

إن الفرق الجوهرى بين الشريك بحصة العمل وعمل الأجير ، أن هذا الأخير يخضع لعلاقة التبعية والخضوع لأوامر مستخدمه، بينما الشريك يتمتع بالاستقلالية في أداء عمله ويتمتع بنفس الحقوق والالتزامات مع الشركاء الآخرين مقدمي الحصص الأخرى .

إن لحصة العمل شروط وخصائص تميزها عن باقي الحصص العينية والنقدية ، ويعود ذلك إلى طبيعة الحصة أو العمل المؤدى ، فليس كل عمل جدير بان يكون محل حصة عمل ، بل يشترط في العمل أن يكون هذا العمل ايجابيا مفيدا للشركة ويعود عليها بالربح والفائدة وعليه فتتمتع

⁶ بوعباية عبد المومن ، جلولى بومدين، النظام القانوني للحصة بالعمل ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر، سعيدة، 2015-2016، ص 2.

عريش سومية ، أحكام حصة بعمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة ، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة طاهر مولاي ، سعيدة ، 2017-2018، ص6.

⁷ عمار عمورة ، المرجع السابق ، ص 146.

حصة العمل بطابعها الشخصي ، وكذا بالطابع المستمر والمتتابع إضافة إلى عدم إمكانية التنفيذ الجبري عليها ، وهذا ما سنحاول تفصيله في هذا الفصل المقسم إلى مطلبين الأول يتضمن الشروط أما الثاني فهو مخصص لخصائص الحصة بالعمل ، أما المبحث الثاني بعنوان تمييز الحصة بالعمل عما سواه والمقسم إلى مطلبين نتناول في المطلب الأول تمييز حصة العمل عن ما يقاربها وفي المطلب الثاني تمييزها عن الحصص الأخرى .

المبحث الأول

حصة العمل

حصة العمل هي تلك الحصة التي يقدمها الشخص الطبيعي أو المعنوي إلى جانب الحصص العينية والنقدية المقررة في المادة 416 ق م ج .

إنه وبالرغم من إقرار المشرع الجزائري للحصة بالعمل، إلا أننا لا نجد تعريفا لها سواء في القانون المدني أو القانون التجاري، فهي تعتبر عنصرا ذو أهمية كبيرة للشركات، كونه يتمثل في المعارف التقنية والمهنية، الشهرة، النشاط، التحكم في الخبرة... الخ⁸.

يجوز أن يقدم الشريك إلى الشركة حصة من العمل، بمعنى أن الشريك في هذه الحالة لا يقدم مبلغا ماليا أو حصة عينية، وإنما يقوم بعمل معين لحساب الشركة، تنتفع به ويعود عليها بالفائدة، وغالبا ما يكون الشريك في هذه الحالة ممن يتمتع بخبرة معينة مثل المهندس والمدير الفني أو المتخصص في الإدارة أو في عمليات الاستيراد والتصدير.

يقع على عاتق الشريك بحصة عمل أن يقوم بالخدمات التي تعهد بها، وأن يكرس للشركة كل نشاطه طبقا للمادة 423 فقرة 1 من ق م ج، يتمتع عليه ممارسة نفس العمل لحسابه الخاص أو للغير، ولذلك يشترط القانون أن يقدم هذا الشريك حسابا للشركة عما يكون قد كسبه من وقت قيام الشركة في مزاولته العمل الذي قدمه كحصة لها.

تقدم حصة العمل في حالتين: الأولى عند عدم توفر رأسمال سواء نقديا أو عينيا عند مقدم الحصة بعمل، فيدخل كشريك في الشركة بخبرته بدلا من رأسمال، أما الحالة الثانية فتكون عند رغبة الشركاء في الاستفادة من خبرة والمؤهلات المتميزة التي يتصف بها صاحب العمل⁹.

⁸Hamadouche Anissa , « La spécificité de l'apport e industrie dans les sociétés commerciales », *Revue des sciences juridiques et politiques*, volume 10n° 2 ,2019, algerie, p 1790.

المطلب الأول

شروط حصة العمل

يجب ان تتوفر في العمل الذي يقدمه الشريك ، كحصة في الشركة مجموعة من الشروط تميزه عن غيره من الحصص المكونة للشركة ، وسنحاول إبراز ذلك فيما يلي:

الفرع الأول

أن يكون النشاط إيجابيا

يشترط في حصة العمل في الشركة أن يكون النشاط موضوع هذه الحصة مجهودا يبذله الشريك، فالإيجابية عنصرا هاما في هذه الحصص¹⁰، وقد يكون المجهود إداريا أو فنيا، أو خبرة في تسيير أمور الشركة، سواء من حيث المشروع ذاته أو نوع التجارة التي تمارسها الشركة.

أولاً: المجهود الإداري

يتمثل المجهود الإداري في إدارة الشركة ومباشرة شؤونها الداخلية، ورعاية تنفيذ سياستها الإنتاجية المتمثلة أساسا في أعمال الإدارة العادية، أعمال التصرف المتصلة بهذه الإدارة، كالشراء والبيع في السلع التي تتاجر فيها الشركة أو تنتجها.

ثانياً: المجهود الفني

هو ذلك النشاط الذي يقدمه المتخصصون فنيا كالمهندسين في إدارة المصانع وتطوير الإنتاج ووسائله.

⁹- بلعيساوي محمد طاهر ، الشركات التجارية ، النظرية العامة وشركات الأشخاص ، الجزء الأول ، دار العلوم للنشر والتوزيع التوزيع، الجزائر ، سنة 2014، ص 31.

¹⁰السيد علي السيد، الحصة بالعمل بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، مطابع الأهرام التجارية، القاهرة، 1972، ص 112-113.

ثالثا: الخبرة: فهي تحيط بالنشأطين، فهي نتيجة لما اكتسبه الشخص من معارف جراء قيامه بعمليات تجارية عديدة مثلا، مما يجعل لديه مميزات خاصة لا تتوفر لدى غيره، فيقدم الشريك هذه الخبرة سواء مع الممارسة الفعلية للعمل أو بدون هذه الممارسة ، كما لو اقتصرته مهمته على تخطيط برامج العمل ووضع سياسة الشركة وإرساء القواعد التي تلزمها في مباشرة أوجه نشاطها.

لذلك لا يصح أن يكون العمل اليدوي العادي حصة عمل في الشركة التجارية ولهذا يشترط في العمل الذي يتعهد الشريك بتأديته، حتى يمكن اعتباره حصة في الشركة، أن يكون ذا شأن جدي في نجاح الشركة، وأن يكون له أهمية خاصة في هذا النجاح، فالعبرة إذن ليست بطبيعة العمل إنما بمدى أهميته بالنسبة لنشاط الشركة¹¹.

فالشريك بحصة عمل يجب أن يقدم عملا ذات أهمية مادية التي يجب أن تعود بالربح والفائدة على الشركة، ولتبسيط ذلك نورد الأمثلة التالية:

- **المثال الأول:** في حالة ما إذا كانت شركة تعمل وتنشط في مجال صناعي معين ويكون أحد الشركاء مهندس مختص في مختلف الأعمال التي تنوي الشركة القيام بها، فيدخل كشريك بمعرفته، ومؤهلاته وخبرته الفنية.

- **المثال الثاني:** في حالة ما إذا كان للشركة عدة فروع ويكون للشريك بحصة عمل مؤهلات في التسيير والمناجمنت تسمح له بالدخول في الشركة كشريك بحصة عمل مؤهلات في

وعليه فالعمل التافه الذي لا يعود بنفع للشركة أو الذي لا يساهم في نجاحها لا يعد بمثابة حصة بل ولا يرقى إلى مستوى الحصة في الشركة و أنّ مقدمه لا يعتبر شريكا بل أجيرا يحصل على أجره.

تجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري ، لم يحدد الشروط الواجب توفرها في العمل المقدم كحصة في الشركة ، وعليه كان من الأجدر أن يحدد ويبين الحد الأدنى من هذه المواصفات ، بحيث في حالة توفرها في العمل اعتبر مقدمها شريكا.

¹¹ بلعيساوي محمد طاهر، المرجع السابق، ص 31.

ولا يشترط في العمل موضوع حصة الشريك أن يكون إيجابيا فحسب بل يجب أن يكون أيضا مفيدا.

الفرع الثاني

أن يكون النشاط مفيدا

يقصد بهذا الوصف، ما يقع على عاتق الشريك بالعمل من التزام بالامتناع عن الإضرار بالشركة بواسطة نشاطه¹².

يعتبر هذا الالتزام بالنسبة للشريك بالعمل جزءا مكونا لحصته، ولذلك فهو يختلف عن الالتزام العام الذي يلتزم به جميع الشركاء بعدم الإضرار بمصالح الشركة، فهذا الالتزام الأخير يخرج من نطاق الوفاء بالحصص، لأن الشركاء يقدمون حصصهم المالية عند تكوين الشركة أو بعد ذلك، ويعتبر ذلك وفاء لهذه الحصص، ثم يأتي بعد ذلك الالتزام بعدم الإضرار، مشكلا التزام آخر غير الالتزام بالوفاء بالحصص.

لذلك يمكن القول أنّ الحصة بالعمل تتضمن التزامين متضادين من حيث المظهر ولكنهما في الحقيقة يكمل أحدهما الآخر، حيث ينفذان في وقت واحد وبسلوك واحد.

وما يؤيد ذلك ما لا جاء في الفقرة 1 من المادة 123 قانون مدني جزائري التزاما خاصا ، ولم يكن كذلك لما كانت هناك حاجة إليه وتم الاكتفاء بالالتزام الذي أورده في المادة 423 ق م ج .

أحدهما يتمثل في الالتزام بالقيام بعمل ، والثاني التزام بالامتناع عن العمل¹³.

فالالتزام بالقيام بعمل يتمثل في تنفيذ العمل المتفق عليه من حيث الكيف والكم ، والذي يدر بالربح والفائدة على الشركة .

¹² السيد عبد الله محمد بهجت، حصة العمل في الشركات الإسلامية، دار النهضة العربية ، القاهرة، 1996، ص 25.

¹³ السيد على السيد، المرجع السابق، ص 118.

أما الالتزام بالامتناع عن عمل فيتمثل في عدم القيام بأي عمل أو تصرف من شأنه إلحاق الضرر بالشركة ، كعدم منافسة الشركة وهذا ما يفرضه القانون بإلزام الشريك بتقديم حساب عن الأعمال التي يقدمها للشركة

إن الغاية والهدف من تقديم الشريك لحساب لما يؤديه يكمن في منعه من الحصول على أي جزء من الأرباح الناتجة عن عمله ، والتي تعد حقا للشركة لا غير .¹⁴

تتمثل حصة العمل بالالتزام بعمل وكذا الالتزام بعدم القيام بعمل ، وذلك بعدم الإضرار بمصالح الشركة وبتجلى ذلك في نطاقين ،الأول زمني والمتمثل في مدة قيام الشركة ، فكل ما يقوم به الشريك مقدم حصة العمل ، سواء قبل قيام الشركة أو بعد انتهاء مدتها يعتبر الشريك المسؤول وحده عن نتاجه ، فهو حق خالص له .

أما النطاق الثاني فيكمن في نوع النشاط الذي يمارسه الشريك . فلا يمكن له ممارسة نفس نوع النشاط محل الحصة بالعمل، وإلا كان مخلا بالتزامه بالوفاء بالحصة .¹⁵

الفرع الثالث

أن يكون العمل مشروعاً

إضافة إلى الشروط التي سبق ذكرها فيشترط في حصة العمل أن تكون مشروعة ، ولا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون أو تقتصر حصة العمل على ما يملكه الشريك من نفوذ أو على ما يتمتع به من ثقة مالية .

¹⁴ السيد عبد الله محمد بهجت ، المرجع السابق ، ص 26.

¹⁵ المادة 420 ق م ج « لا يجوز أن تقتصر حصة الشريك على ما يكون له من نفوذ و على ما يتمتع به من ثقة مالية ».

فالنفوذ الذي يتمتع به رجل سياسي أو موظف سامي في الدولة يعتبر استغلالاً للنفوذ يجافي النظام العام والآداب ، كما أن الثقة المالية التي يتمتع بها الشخص لا تعتبر حصة عمل ولا يمكن تقويمها إلا إذا انضم إليها مجهود الشخص ونشاطه¹⁶ .

المطلب الثاني

خصائص الحصة العمل

إذا كانت حصص الشركاء في الشركة تتمثل في الحصص العينية أو النقدية أو في الحصة بعمل، فإن هذه الأخيرة تتميز عن سابقتها بمميزات تتمثل في الطابع الشخصي، الاستقلالية عدم قابلية التنفيذ عليها.

الفرع الأول

طابع الاستقلالية

لا يختلف الفقه والقضاء على ضرورة وجود الاستقلالية بين الشركاء مهما كان نوع الحصة المقدمة، فإذا كانت الخدمة مقدمة باستقلالية تامة فيكون هناك تعاون متساوي ومتوازن وهو ما يكسر رابطة التبعية وبالتالي صفة عقد العمل .

إن مؤشرات مفهوم حرية التصرف والتعاون المشترك المستقل والتي تشكل أساس نية الاشتراك تسمح بإعطاء وصف الشركة ، وبالنتيجة يكون الشخص الذي يقوم بهذا التعاون شريكا مقدما لحصة تتمثل في العمل ، وبالعكس إذا ما كان الشخص وفي سبيل تقديم خدمته يعتمد على التوجيهات وبدون استقلالية اتخاذ المبادرة أو القرارات ، فهذا دليلا على وجود رابطة التبعية للهيئة المستخدمة أو المؤسسة والتي بموجبها يكون على القاضي وبالضرورة أن يعترف بوجود عقد عمل مهما كان الوصف الذي يعطيه الأطراف لعقدهم ، مثل تلقي الأوامر الدقيقة ، الاندماج في المصلحة منظمة تعمل تحت إدارة ومسؤولية رب العمل ولا يمكن الحديث على حصة العمل بغير

¹⁶ أعمار عمورة ، المرجع السابق ، ص 157.

هذه الاستقلالية ، حيث لا يكون الشريك خاضعا لبقية الشركاء وإلا فإنه لا يمكن الحديث عن حصة مقدمة في شركة تجارية ، لأنه بغير هذه الميزة تتحول طبيعة التصرف من تقديم حصة في الشركة الى عقد عمل بين مقدم العمل والشركة¹⁷.

الفرع الثاني

الطابع الشخصي INTUITU –PERSONAE

يقوم تقديم حصة العمل أيضا على الاعتبار الشخصي ،حيث يقوم مقدم الحصة هذه ، بوضع نفسه ، خبرته الخاصة ، مهاراته وقدراته المهنية تحت تصرف الشركة ، ولمختلف هذه العناصر الشخصية يقبل في الشركة كشريك ، فشخصيته تلعب دورا أساسيا في الشركة ويكون من غير المتصور أن يقوم شخص آخر بذلك العمل ، فلا يمكن التنازل عن حصة العمل أو نقلها للغير.¹⁸

يبقى أن نطرح السؤال عن مدى إمكانية الشخص المعنوي تقديم حصة عمل في شركة أخرى

من الممكن جدا أن يقدم الشخص المعنوي حصة العمل إلى شركة بغرض الاشتراك فيها ، وهو الحال إذا تعلق الأمر بالمعرفة الفنية le savoir faire ، حيث وفي نزاع بين هيئة بنكية ومجموعة مؤسسات ، تمكنت محكمة النقض الفرنسية من استنباط وجود شركة ناتجة من الواقع بين ثلاثة شركات أشغال عمومية والتي قدمت كل منها خبرتها وبصورة أوضح كل مكونات نشاطاتهم تباعا ووجهتها للتعاون المشترك .

¹⁷ فتات فوزي ، تقديم حصص في الشركات التجارية في القانون الجزائري ، رسالة الدكتوراة جامعة سيدي بلعباس ، 2002 ، ص 89 .

¹⁸HamadoucheAnissa, *op. cit.*, p. 1793.

والحقيقة أن وصف الشريك لا يقتصر على الشخص الطبيعي ولا يمنع من أن يكتسب الشخص المعنوي خبرة فنية ويريد تقديمها إلى شركة أخرى أو تجتمع مع أشخاص طبيعية لغرض إنشاء شركة ، والخبرة الفنية تعني حسب الاجتهاد القضائي الفرنسي :

« une connaissance technique transmissible mais non immédiatement accessible au public et non brevetée ».¹⁹

فهي مجموعة من المهارات التقنية للتحويل للأجل - غير آني - ولا يمكن أن يستأثر بها الجمهور وليس له براءة الاختراع ، وباعتبارها مهارات تتجلى الخبرة الفنية في معطيات من طبيعة ذهنية موجهة للعمل ومستقلة عن سندها المادي ، فهي على سبيل المثال ، التوجيهات الواجبة الإلتباع في إطار العلاقات التجارية الموجهة للتصدير أو هي معادلة إنتاج ، ويمكن أن تكون المهارات ذات هدف تجاري أو تقني.²⁰

الفرع الثالث

الطابع المتتالي و المستمر لحصة العمل Lecaractère successif

إذا كانت الحصص العينية أو النقدية يمكن تقديمها دفعة واحدة ، أو على دفعات شريطة أن يفي الشريك المساهم بما وعد به طبقا للقانون الأساسي لشركة عملا بأحكام المادة 423 قانون مدني جزائري ، التي تقابلها المادة 1843 من القانون الفرنسي ، فهل يمكن تطبيق هذه القاعدة على حصة العمل في الشركة ؟

لم يفرق المشرع الجزائري ولا المشرع الفرنسي بين الحصص ، وعليه يمكن اعتبار تقديم حصة العمل إما بصفة متتالية و مستمرة successif أو دفعة واحدة ponctuel. حتى وإن كان

¹⁹J.M.Mousseron, « Aspects juridiques du know-how », *Cahiers de droit de l'entreprise*, n° 1/1972, p. 2.

²⁰بلعيساوي محمد طاهر ، المرجع السابق ، ص 36.

يمكن القول أن حصة العمل يمكن أن تكون أقل مدة من الشركة ذاتها، غير أن الخبرة التقنية يجب أن تكون حاضرة طوال وجود الشريك في الشركة.²¹

يمكن للشريك أن يقدم حصة العمل في الشركة دفعة واحدة *ponctuel* أو لمدة قصيرة عندما يتعلق الأمر بتقديم خدمة وحيدة ، كتقديم خدمة الخبرة لتنفيذ أو وضع حيز التنفيذ لبراءة الاختراع ، لكن في غالب الحالات تقدم حصة العمل في الشركة طوال فترة تواجد الشريك في الشركة ، عندما يكون على شكل عمل مؤدى فيلتزم الشريك بأدائه طوال فترة تواجده فيها²²

الالتزام بالعمل غير مرتبط بوقت معين ، بقدر ما هو منصب على أداء يقوم به الشريك ، فإذا أداه مهما قصر الوقت الذي ستغرقه هذا الأداء ، كان موفيا بالتزامه ، وهذا ما يتيح للشريك بحصة عمل أن يزاول عملا آخر غير عمله الذي التزم به اتجاه الشركة ، إلا أنه ليس هناك ما يمنع الشركاء على الاتفاق على أن يخصص مقدم حصة العمل كل وقته وجهده للشركة ، أو تحديد وقت معين محدد يوميا للعمل في الشركة.²³

²¹ بلعيساوي محمد طاهر ، المرجع نفسه ، ص 37.

²² Hamadouche Anissa, *op,cit*, p.1793.

²³ بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين، النظام القانوني للحصة بالعمل ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2015-2016 ، ص 7.

الفرع الرابع

عدم قابلية حصة العمل للتنفيذ الجبري

من بين أهم خصائص حصة العمل في الشركة عدم جواز التنفيذ الجبري عليها ، مما يشكل خطر على دائني الشركة ، وهذا ما يعني أن المساهم بحصة العمل في الشركة ليس مثله مثل باقي الشركاء المقدمين للحصص العينية و النقدية ، و ذلك لأن حصته لم يتم تحديدها مسبقا ولم تؤخذ بعين الاعتبار في تحديد رأسمال الشركة ، أضف إلى ذلك أن الحقوق التي يتلقاها مقابل حصة عمله في الشركة لا تعتبر كسندات للرأسمال يمكن التفاوض فيها و التنازل عنها .²⁴

إن رأسمال الشركة المتكون من حصص عينية وأخرى نقدية تشكل ضمانا للدائنين ، يمكن للدائنين الحجز على ممتلكات الشركة لاستيفاء ديونهم ، فحصة العمل لا يمكن ان تدخل ضمن رأسمال الشركة نظرا لطبيعتها ، فهي غير قابلة للحجز عليها ، إذ عادة ما يشكل التزام مقدم حصة العمل في الشركات عائقا أمام دخولها كحصة في رأسمال ، فالحصة النقدية أو الحصة العينية تتضمن التزام بتقديم شيء.

وبالتالي يمكن أن تكون محل دعوى التنفيذ الجبري والتي بموجبها يتم إدخال المال في ذمة الشركة ، بينما حصة العمل كما سبق ذكره أنفا تتضمن التزاما مزدوجا بعمل و بامتناع عن العمل -عمل فعل إيجابي و امتناع فعل سلبي - مما يتضح عدم إمكانية التنفيذ عليه .فصاحب حصة العمل لا يستطيع التنازل أو تحويل حصته لشخص آخر.²⁵

²⁴ بلعيساوي محمد طاهر، المرجع السابق، ص 36.

²⁵ Hamadouche Anissa, *op, cit*, p. 1794.

المبحث الثاني

تمييز الحصة بالعمل عما سواها

تتميز الحصة بالعمل عن بعض النظم القانونية التي تشبهها أو تختلط بها ، فالحصة بعمل تدخل ضمن الضوابط القانونية الخاصة بحصة ، حيث نشير في هذا المقام إلى أن هناك فرق بين عبارة "تقديم حصة" وعبارة *apport en industrie* المتداولة في أوساط فقه القانون التجاري الفرنسي . فعبارة تقديم حصة تعني عملية تقديم الحصة كتصرف قانوني فقط، أما الحصة فيقصد بها المال محل الحصة أما عبارة *apport en société* فهي لها معنيين مختلفين، فيقصد بها أولاً تقديم الحصة كتصرف قانوني ويقصد بها ثانياً المال موضوع الحصة المقدمة.²⁶

فالحصة بالعمل التي يلتزم بأدائها الشريك مقابل دخوله في الشركة واكتسابه لحقوقه المقررة قانوناً ، قد تختلط بعمل الأجير الذي يتقاضى أجره في الشركة ، وكذا عمل الأجير الذي تقرر لفائدته جزء من الأرباح على سبيل التحفيز ، وعليه سنحاول إظهار أوجه الاختلاف بينها وتحديد الإطار القانوني لكل منها . ومن الحصص التي تختلف عن حصة العمل أيضاً ، حصص التأسيس واسهم التمتع التي سنحاول من خلال تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين تبيان أوجه التشابه والاختلاف بينهم تفادياً لأي خلط في المصطلحات .

المطلب الأول

تمييز الحصة بالعمل بما يقترب منها

إن العمل الذي يقدمه الشريك كحصة مقابل دخوله في الشركة يختلف عن عمل الأجير الذي يتقاضى أجراً لقاء عمله من عدة نواحي ، إلا أنه ومنذ الوهلة الأولى فقد يعتريه نوع من الغموض ، وسعياً منا لرفع الغموض واللبس فقد قسمنا هذا المطلب إلى ثلاثة فروع ، الفرع الأول

²⁶ عريش سومية ، المرجع السابق ، ص 10.

خصصناه للتمييز بين حصة العمل وعمل الأجير أما الفرع الثاني الحصة بالعمل وعمل الأجير مقابل جزء من الأرباح الفرع الثالث الحصة بالعمل ومشاركة العمال في الأرباح وإدارة الشركة .

الفرع الأول

تمييز الحصة بالعمل وعمل الأجير

بالرغم من التشابه في موضوع الالتزام في حالتي تقديم الحصة بالعمل و عمل الأجير و المتثل في تقديم العمل في كلتا الحالتين ، إلا أن الاختلاف بينهما يتمثل في طبيعة العمل ذاته ، فالعمل محل الحصة كما سبق شرحه في الشروط ، يجب أن يكون ذا أهمية خاصة ويدير بالرفع والربح على الشركة ، أما عمل الأجير فقد يكون عملا يدويا عاديا

وعليه فصاحب حصة العمل له الحرية بعد أدائه العمل المتفق عليه للشركة ، أن يزاول أعمالا أخرى ، ما لم يكن هناك اتفاق يخالف ذلك ، بينما الأجير ملزم بالبقاء في مكان العمل طيلة الأوقات المقررة قانونا ، حتى لو انتهى من الأعمال الموكلة إليه .

ناهيك عن اختلاف المقابل الذي يتلقاه كلاهما ، فالشريك بحصة العمل يكون المقابل الذي يتلقاه جزء من الربح الذي حققته الشركة ، فان لم تحقق الشركة أرباحا سقط حقه ، أما الأجير فمقابل أجره ثابت يستحقه إذ أدى التزامه ، دون النظر إلى ما إذا حققت الشركة حققت الشركة أرباح أو منيت بخسائر.²⁷

علاقة الأجير هي علاقة تبعية ، تعتمد على توجيهات وإشراف وخضوع للهيئة المستخدمة في حين وضع صاحب حصة العمل يختلف تماما ، فالعلاقة التي تسود بين الشركاء اتجاه الشركة هي علاقة ند للند ، فيختفي عنصر التبعية ويحل محله المساواة في الحقوق والواجبات .²⁸

²⁷ أبو زيد رضوان ، الشركات التجارية في القانون المصري المقارن ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1989 ، ص 66.

²⁸ مصطفى كمال طه ، أساسيات القانون التجاري ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، القاهرة ، 1997 ، ص 280.

الفرع الثاني

الحصة بالعمل وعمل الأجير مقابل جزء من الأرباح.

في بعض الحالات يتفق رب العمل مع عامل أو عدة عمال ، أن يكون مقابل العمل نصيباً محددًا من الأرباح ، فلا يكون له أجر ثابت محدد ، ففي حالة عدم تحقيق الشركة لأرباح فلا يكون للعامل الحق في الحصول على أي مقابل لعمله ، ومع ذلك لا يكتسب العامل صفة الشريك بل هو أجير بأجر غير محقق ، نظرا للعلاقة التي تربطهما ، إذ يقوم بعمله تحت إشرافه ورقابته ، وهذه العلاقة التبعية تختفي تماما في علاقة الشركاء بعضهم ببعض ، وفي علاقتهم بالشركة ، حيث تحل محلها المساواة في المراكز القانونية بين الشركاء .²⁹

الفرع الثالث

الحصة بالعمل ومشاركة العمال في الأرباح وإدارة الشركة.

في بعض الأحيان يعطى العمال الحق في نصيب من الأرباح ، وكذا حق في إدارة الشركة ، إلا أن هناك اختلاف جوهري بين هذا الوضع الجديد للعمال وبين حصة العمل ، فالعمال يتقاضون في مقابل عملهم أجورا محددة ثابتة ، بغض النظر إذا حققت الشركة أرباحا أو منيت بخسائر ، وإن كان يترتب عن عدم تحقيق الربح ، فقد العمال لنصيبهم في الربح دون الأجر الثابت ، بينما مقدم الحصة يفقد كل مقابل لحصته إذا لم تحقق الشركة أرباحا ، وبناء على ذلك فإن العمال لا يتحملون مخاطر المشروع ، بل يظلون في مأمن منها فيحصلون عن أجورهم في كل الأحوال بعكس الشريك صاحب حصة العمل الذي يتحمل مخاطر المشروع فيذهب عمله وجهده ووقته هباء إذا لم تحقق الشركة التجارية أرباحا³⁰.

كذلك الاختلاف في العلاقة التي تربط العامل بالشركة ، بالرغم من مشاركته في إدارتها والحصول على جزء من أرباحها ، فهي علاقة تبعية وإشراف من صاحب الشركة على العمال،

²⁹بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين ، المرجع السابق ، ص11

³⁰بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين ، المرجع السابق ، ص11.

وعليه يمكن القول أنّ مشاركة العمال في الأرباح يعد من قبيل التحفيز التي ترفع من معنوياتهم مما يؤدي إلى رفع الإنتاج ، كما تخلق للعامل متعة العمل التي تجعله يبذل جهدا أكبر .

المطلب الثاني

تمييز الحصة بالعمل عن الحصص الأخرى

هناك بعض الحصص تقترب من الحصة بالعمل ، مما يتسبب في الغموض والاختلاط كحصص التأسيس وأسهم التمتع ، وإزالة اللبس عليها ، سنحاول تبيان أوجه التشابه والاختلاف بينها وبين هذه الحصص .

الفرع الأول

تمييز الحصة بالعمل عن حصص التأسيس

تعرف حصة التأسيس على أنها عبارة عن سندات قابلة للتداول تصدرها شركات المساهمة بغير قيمة إسمية ، وتمنح أصحابها نصيبا في أرباح الشركة مقابل ما قدموه من خدمات أثناء تأسيس الشركة . إن هذه الحصص لا يمكن أن تتم إلا في شركات المساهمة ، باعتبار أنها تعطى بشكل سندات قابلة للتداول وهذا ما يخالف طبيعة الحصص في الشركة ذات المسؤولية المحدودة وغيرها من شركات الأشخاص.³¹

أ- مميزات حصص التأسيس

حصص التأسيس لا تدخل في تكوين رأسمال الشركة ، فهي تصدر على شكل صكوك لها قيمة ، وبالتالي عند حل الشركة التجارية ، لا يستلم أصحاب حصص التأسيس نصيبا من موجودات الشركة بعد التصفية لأنهم لم يقدموا ما يساهمون به في تكوين رأسمال الشركة ، فليس من العدل أن يشتركوا في تقسيم موجودات الشركة ، ومساواتهم مع المساهمين .

³¹فتات فوزي، الضوابط القانونية للوفاء بالحصص والتصرف فيها في الشركات التجارية في القانون الجزائري ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007 ، ص 86.

الحصة بالعمل و حصص التأسيس كلاهما لا يدخل في تكوين رأسمال الشركة التجارية ، أما الاختلاف فيكمن في أن صاحب حصة التأسيس ليس له الحق في المشاركة في تسيير وإدارة الشركة ، ما لم يكن مالكا لأسهم في رأسمال الشركة ، وحينئذ سيشارك في الإدارة باعتباره مساهما وليس صاحب حصة التأسيس .

أما الشريك بحصة العمل فله الحق في الإدارة، بل غالبا ما يكون هو مدير الشركة، كما يساهم في أرباح الشركة وخسائرها ، عكس صاحب حصة التأسيس الذي يستفيد من الأرباح ولا يتحمل نصيبا في الخسائر.

الفرع الثاني

تمييز الحصة بالعمل عن أسهم التمتع

تنقسم الأسهم من حيث علاقتها برأس المال إلى أسهم رأسمال وأسهم تمتع :

أ-أسهم المال : هي الأسهم التي تمثل جزء من رأسمال الشركة ولم تستهلك قيمتها بعد .

ب-أسهم التمتع : هي الأسهم التي استهلك قيمتها أو هي تلك الأسهم التي تعطى للمساهم الذي استرد قيمة أسهمه خلال حياة الشركة وقبل انقضائها .³²

استهلاك السهم : يقصد به رد القيمة الاسمية للمساهم أثناء حياة الشركة وقبل حلها و انقضائها ، ويبقى المساهم التي استهلك أسهمه محتفظا بصفته كمساهم ولا تنقطع علاقته بالشركة التجارية

³²ورود خالد محمد، التصرفات الواردة على حصة الشريك في شركة التضامن ، دراسة مقارنة في القانون الأردني والعراقي، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص .كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2015، ص 200.

1- أوجه التشابه بين الحصتين :

- تتفق الحصتين من حيث الحقوق التي يتمتع بها كل من الشريك بالعمل وحامل أسهم التمتع فكلاهما لهما الحق في الاشتراك في التصويت في الجمعية العامة للمساهمين وكذلك في نصيب من الأرباح وجزء من فائض التصفية.
- كما تتفقان من حيث أن كلاهما لا يدخل في رأس مال الشركة.³³

2- أوجه الاختلاف :

- الاختلاف يكمن من حيث تقسيم الأرباح ، إذ أن حامل أسهم التمتع لا يستحق نصيبه من الأرباح، إلا بعد توزيع أولي على الأسهم الأخرى بينما صاحب حصة العمل يتساوى مع باقي الشركاء أصحاب الحصص المالية من حيث أولوية توزيع الأرباح .
- كذلك فيما يخص مدة الالتزام ، صاحب حصة العمل التزامه قائم طوال فترة وجود الشركة ، بينما صاحب أسهم التمتع فبمجرد استرداد قيمة أسهمه التي استهلك .
- أسهم التمتع قابلة للتداول ، في حين أن الحصة بالعمل غير قابلة للتداول بطبيعتها ، ويمكن من خلال هذا أن يقوم صاحب أسهم التمتع ببيع الأسهم أو التنازل عنها ، بعكس صاحب حصة العمل فبطبيعتها لا تسمح بالتداول أو التنازل.³⁴

³³ سعيد يوسف البستاني، قانون الأعمال والشركات، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، بيروت، 2008 ، ص365.

³⁴ فتات فوزي، الضوابط القانونية للوفاء بالحصص والتصرف فيها في الشركات التجارية في القانون الجزائري، المرجع السابق، ص 87 .

الفصل الثاني

آثار خصوصية حصة العمل على المركز

القانوني للشريك مقدم الحصة

من خلال دراستنا للفصل الأول، يتضح جليا أن لحصة العمل خصوصيات ، وشروط تميزها عن باقي الحصص العينية والنقدية المكونة لرأس مال الشركة ، والمتمثلة كما سبق شرحه في طبيعة الحصة ذاتها ، المتميزة بكونها العمل الذي يتعهد الشريك بتقديمه للشركة ، فبذلك تتميز بطابعها الشخصي المتمثل في عدم إمكانية إثبات العمل المتفق عليه إلا من قبل الشريك ذاته ، لما تتوفر عليه من مهارات ، ومعارف علمية لصيقة بالشخص ، ناهيك عن الطابع المتتابع فتعتبر خاصية الاستمرار من أهم الخصائص التي تميز حصة العمل عن غيرها من الحصص العينية والنقدية ، فبينما يكمن تقديم هاتين الأخيرتين دفعة واحدة ، بحيث يتخلص مقدم الحصة من أي التزام فيما بعد قبل الشركة ، فإن حصة العمل ينشأ عنها التزام مستمر ، ولا تقدم في الشركة إلا دفعات متتالية ومتعاقبة ، تنفذ يوم بيوم وتستمر مدى حياة الشركة ، وإلا لن نكون أمام حصة عمل بمعناها الدقيق.

إضافة إلى ذلك فإن عدم دخول حصة العمل في تكوين رأسمال الشركة يؤدي إلى عدم إمكانية التنفيذ الجبري عليها مما يشكل خطر على دائني الشركة .

فما تأثير هذه الخصوصية على المركز القانوني للشريك بحصة العمل ؟ وما هو نطاق تطبيق هذه الحصة في الشركات التجارية ؟

وعليه فسنحاول من خلال الفصل الثاني ، التطرق إلى نطاق تطبيق حصة العمل ، وذلك من خلال التطرق إلى مختلف الشركات التي أقر المشرع الجزائري بإمكانية الدخول فيها كشريك بحصة العمل ، والشركات التي منع فيها ذلك ، فالشركات التجارية متعددة ومتنوعة ، فمنها ما هو قائم على الاعتبار الشخصي وهي شركات الأشخاص ، ومنها ما هو قائم على الاعتبار المالي حيث لا أهمية لشخصية الشريك ، وهي شركات الأموال وبين هذا النوع وذاك تقوم الشركات المختلطة المتمثلة في شركة ذات المسؤولية المحدودة .³⁵

³⁵عزيز العكيلي ، الوسيط في الشركات التجارية ، دار الثقافة ، عمان، الأردن، 2007، ص 13.

حيث أنه هناك من هذه الشركات من تعترف بحصة عمل كحصة في الشركة ، و أن صاحبها يعتبر بمثابة شريك في الشركة ، مثله مثل باقي الشركاء مقدمي الحصص العينية والنقدية ومنها ما يمنع ذلك وهذا ما سنحاول إظهاره من خلال المبحث الأول من خلال التطرق لنطاق تطبيق حصة العمل في الشركات التجارية أين ارتأينا تقسيمه إلى ثلاثة مطالب ، المطلب الأول مخصص لدراسة حصة العمل في شركات الأشخاص ، أما المطلب الثاني سندرج فيه شركات الأموال ، و المطلب الثالث ندرس فيه شركة المسؤولية المحدودة التي تكيف على أنها شركة مختلطة تجمع بين خصائص شركات الأشخاص وكذا شركات الأموال ، أما المبحث الثاني سندرس فيه التزامات وحقوق الشريك مقدم حصة العمل المقسم بدوره إلى المطالب التالية : المطلب الأول يتمحور حول التزامات الشريك أما المطلب الثاني سيكون حول حقوق الشريك بحصة العمل .

المبحث الأول

نطاق تطبيق حصة العمل في الشركات التجارية

إذا كان الشريك يلتزم بتقديم حصة في الشركة ، فإنه من غير اللازم أن تكون حصص الشركاء متساوية القيمة ، ولا متجانسة في طبيعتها ، ذلك أن القانون الجزائري لا يشترط أن يقدم الشركاء حصص من نوع واحد ، إذ يمكن أن تأخذ الحصص أشكال مختلفة ، مثاله أن يتم الاتفاق على إنشاء شركة ويقدم بعض الشركاء مبلغا من النقود ، في حين يقدم باقي الشركاء عقارات أو منقولات أو عمل ، وكما يقدم الشريك أمواله إسهاما في رأسمال التعود على الشركة بالفائدة ، كأن تكون الشركة تستغل مصنعا ويكون أحد الشركاء مهندسا تدل أعمال المصنع في اختصاصه الفني ، فيتقدم بأعماله شريكا ، أو أن يكون للشركة التجارية فرع في جهة غير مقرها الأصلي فيقوم الشريك بإدارة هذا الفرع أو يقوم بالأعمال الفنية فيه.

والحقيقة أن الإشكال الذي نود طرحه في هذا المقام ، لا يمس الحصص النقدية والعينية ، وإنما يخص الحصة بالعمل فقط ، ذلك أن تقديم الحصص النقدية والعينية أمر جائز في كل الشركات التجارية بدون استثناء ، بينما عندما يتعلق الأمر بالحصة في العمل فإن فقه القانون التجاري مختلف بشأن تحديد نطاق هذه الحصة في مختلف الشركات التجارية³⁶.

فهناك من التشريعات من منعت أن تكون الحصة في شكل عمل ، حيث حضرت اللائحة التنفيذية لقانون الشركات المصري في مادته 69 ذلك ، وقد برر الفقه ذلك على كون رأسمال الشركة هو الضمان الوحيد لدانيتها ، فيجب أن تكون عناصره قابلة للحجر عليها ، وهو ما لا يتصور إلا بالنسبة للحصص العينية أو النقدية .

³⁶فتات فوزي ، نعيمة فوزي ، "نظرات قانونية مختلفة حول نطاق الحصة العمل في الشركات التجارية" ، مجلة العلوم القانونية والإدارية والسياسية ، العدد 2، 2004 ، ص 56.

وفي نفس السياق ذهب المشرع اللبناني ، إلى منع إدخال الخدمة أو الصناعة في عتاد مقدمات الشركة ، إذ نصت المادة 09 من المرسوم رقم 35/67 على «..يمنع إدخال إجارة الخدمة أو الصناعة في عتاد المقدمات» أما تبرير ذلك لدى الفقه اللبناني ، فيتجه إلى أن الحصاص العينية أو النقدية يجب الوفاء بها كاملا عند التأسيس فلا يتصور الوفاء بحصة عمل كاملة عن التأسيس

وفي هذا الإطار نص الفصل 97 من مجلات الشركات التجارية في تونس « يمكن أن تكون المساهمة في الشركة عملا ، ويتم تقدير قيمتها وضبط ما تخوله من أرباح بالاتفاق بين الشركاء ضمن العقد التأسيسي ، ولا تدخل هذه المساهمة في تركيبة رأسمال الشركة “

وعليه سنتطرق إلى موقف المشرع الجزائري ، في مجال تطبيق حصة العمل في الشركات ،وعليه سندرس في المطلب الأول حصة العمل في شركات الأشخاص ، وفي المطلب الثاني نطاق تطبيقها في شركات الأموال ، أما المطلب الثالث فهو مخصص لدراسة حصة العمل في الشركات المختلطة .

المطلب الأول

نطاق الحصة بالعمل في شركات الأشخاص

هي شركات تقوم على الاعتبار الشخصي ، يؤسسها في العادة مجموعة من الأفراد تجمعهم روابط قوية تميزها الثقة المتبادلة ، حيث لا مجال للحديث عن تداول الحصص أو إحالتها كمبدأ عام ، بل إن الأمر يتعدى ذلك إلى إمكانية تأثر الشركة بمصير الشريك ، فتنحل إذا ما تعرض الشريك للحجر أو الإفلاس أو الوفاة ، ولعل أهم ما يميزها هو اكتساب الشركاء لصفة التاجر ومسؤوليتهم عن ديون الشركة تكون شخصية وتضامنية ، ويتضمن هذا النوع من الشركات كل من شركة التضامن وشركة التوصية البسيطة³⁷.

³⁷ عزيز العكيلي ، المرجع السابق ص 13 .

الفرع الأول في شركة التضامن

تعتبر شركة التضامن من الشركات التي تقوم على الاعتبار الشخصي للشركاء فيها وصفتهم الخاصة والثقة المتبادلة بينهم. لم يتعرض المشرع الجزائري إلى تعريف شركة التضامن ، بل اكتفى بذكر خصائصها الأساسية ، طبقا لما جاء في الفقرة الأولى من المادة 551 من القانون التجاري الجزائري «للشركاء بالتضامن صفة التاجر وهم مسؤولون من غير تحديد وبالتضامن عن ديون الشركة.

يتفق شراح القانون من حيث المبدأ، على قبول حصة العمل في شركات التضامن ، فهذه الحصة تنسم بالصفة الشخصية ،وبذلك تتفق وطبيعة شركات التضامن التي تقوم على اعتبارات شخصية³⁸.

الفرع الثاني

في شركة التوصية البسيطة

لا تختلف شركة التوصية البسيطة عن شركة التضامن، إلا من زاوية واحدة، وهي أن شركة التوصية تتكون من فريقين من الشركاء، شركاء متضامنين من ناحية ، وشركاء موصين من ناحية أخرى . بينما تتألف شركة التضامن من نوع واحد من الشركاء ، وهم الشركاء المتضامنين وتحديد قيمة مسؤولية الشريك الموصي بقدر حصته³⁹.

وهذه الحصة قد تكون نقدية أو عينية ولا يمكن أن تكون حصة بعمل ، وهذا ما جاء في المادة 563 مكرر 1 من القانون التجاري الجزائري بنصها على أنه «...يلتزم الشركاء الموصون

³⁸فتات فوزي ، نعيمة فوزي ، نظرات قانونية مختلفة حول نطاق الحصة العمل في الشركات التجارية ، المرجع السابق ، ص 59 .

³⁹ سعيد يوسف البستاني ، قانون الأعمال والشركات ، الطبعة الثانية ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، لبنان ، 2008 ، ص 380.

بديون الشركة فقط في حدود قيمة حصصهم التي لا يمكن أن تكون على شكل تقديم عمل ، وهذا ما نص عليه أيضا القانون الفرنسي طبقا للمادة 222 من ق ت ف التي تمنع الشريك الموصى أن يقدم حصة العمل ، ذلك أن الشركاء المتضامنين وحدهم من لهم الحق بتقديم حصة عمل في الشركة⁴⁰.

إذ قيد الفقهاء تقديم حصة العمل بالنسبة للشريك الموصى ، لأنه محظور عليه أن يتدخل في إدارة الشركة ، وعلى ذلك يجوز أن تكون حصة الشريك الموصى نقدية أو عينية ، وإنما لا يجوز إطلاقا أن تكون عملا ، إذ يترتب على ذلك تدخله في إدارة الشركة وهو مقصى منها قانونا ، فالوضع الغالب في شركة التوصية البسيطة ، أن يقوم الشريك الموصى بتقديم حصته نقدا أو عينا في هذه الشركات ، وهي أكثر أنواع الأموال فائدة في مثل هذه الشركات ، ويمنع من تقديم حصة عمل ، فلا يمكن للموصى أن يكون شريكا بمجرد عمله بل يجب عليه أن يساهم فيها بنصيب من رأسمال⁴¹.

وفي هذا الصدد يرى بعض الفقهاء أن منع تقديم حصص بالعمل من طرف الشريك الموصى راجع إلى التخوف من تكوين شركة تجارية تكون فيها جميع الحصص ممثلة من عمل الشركاء ، أي شركة تجارية دون رأسمال وهذا ما لا يسمح به القانون . أن القانون يمنح الشريك الموصى من القيام بعمل متعلق بإدارة الشركة ولو بناء على توكيل ، وهذا بنص لا يجوز الاتفاق على مخالفته ، ومنع الشريك الموصى من التدخل في أعمال الإدارة، قد يعتبر امتداد للحظر الوارد على دخول اسمه في عنوان الشركة ، وان كان هذا المنع الأخير يعتبر كافيا وحده لتحقيق الغرض المقصود من المنع من التدخل في أعمال الإدارة .

إذ المقصود من هذا المنع هو حماية الغير ، الذي قد ينخدع بظهور هذا الشريك بالتعامل باسمه فيظمن إلى ما قد يكون لدى هذا الشريك من ثقة و ائتمان، ممن يتعامل مع الشركة فيعتقد

⁴⁰ L'article 222 du code de commerce français.

⁴¹ Camille-Antoine DONZEL, Les apports en industrie dans les sociétés par actions simplifiées, M2 recherche droit privé général, parcours droit des affaires, université de droit et sciences politiques de Rennes 1, 2008-2009, p.40.

أنه من الشركاء المتضامنين المسؤولين عن ديون الشركة في أموالهم الخاصة . ويرى الشريك الموصى وهو يقوم بأعمال الإدارة ، فيتصور انه شريك متضامن مما يدفعه إلى التعامل مع الشركة و هو مطمئن إلى ما يوحي به هذا الشريك من ثقة وائتمان ، وإن كان في مقدور من يتعامل مع الشركة ، أن يرجع إلى ملخص عقدها المشهر ، لكي يتحقق من صفة هذا الشريك ، إلا أن الحياة التجارية التي تقوم على السرعة لا تيسر للغير أن يرجع إلى هذا الملخص المشهر ، فهذه الصعوبة عملية لا يمكن إغفالها .

وعليه لما كان الهدف من المنع حماية الغير المتعامل مع الشركة ، فقد اقتصر هذا المنع على أعمال الإدارة الخارجية التي تقتضي التعامل باسم الشركة مع الغير ، أما ما دون ذلك من أعمال الإدارة الداخلية ، فيجوز للشريك الموصى ذلك لأن علة المنع ليست متحققة فيها ، إذ لا اتصال بالغير ولا تعاقد معه ، وبالتالي لا سبيل إلى وقوع هذا الغير في خطأ تقدير مركز الشريك الموصى

وبناء على ما تقدم نرى بأنه لا يوجد ما يمنع الشريك الموصى من تقديم حصة العمل، طالما أن هذا العمل يكون مقصور على أعمال الإدارة الداخلية ، كالإشراف الفني على المصنع التابع للشركة أو على أي قسم من أقسامها⁴².

مما سبق شرحه بشأن شركات الأشخاص ، ننتهي الى جواز تقديم جميع الشركاء في شركات الأشخاص ، أي شركة التضامن والتوصية البسيطة والمحاصة ، حصص بعمل على أن يكون موضوع هذه الحصص إذا كان مقدمها شريكا موصيا عملا من أعمال الإدارة الداخلية .

ولهذا نرى من الضروري تدخل المشرع الجزائري ليعيد النظر في صياغته لنص المادة 563 مكرر 1 من القانون التجاري، كأن تكون كالآتي:

⁴² فتات فوزي ، نعيمة فوزي ، نظرات قانونية مختلفة حول نطاق الحصة العمل في الشركات التجارية ، المرجع السابق، ص 60.

“يسري على الشركاء المتضامنين القانون الأساسي للشركاء بالتضامن ، يلتزم الشركاء الموصون بديون الشركة فقط في حدود قيمة حصصهم التي يمكن أن تكون على شكل تقديم عمل من أعمال الإدارة الداخلية”.

المطلب الثاني

نطاق الحصة بالعمل في شركات الأموال التجارية

تتكون الشركات التجارية للأموال من أموال الشركاء، تسمى سندات الملكية للشركاء بالحصص وهي قابلة للتداول، ولا يكون الشركاء ملزمون أو مسئولون عن ديون والتزامات الشركة إلا في حدود قيمة حصصهم في الشركة⁴³.

وطبقا للقانون الجزائري، فإن شركات الأموال هي شركة المساهمة وكذا شركة التوصية بالأسهم ، أما شركة المسؤولية المحدودة فهي كما يسميها البعض شركة المختلطة ، إذ تقع بين شركات الأموال وشركات الأشخاص⁴⁴.

إن الحصص التي يقدمها أحد الشركاء، قد تأخذ أحد الشكلين: إما أن تكون حصة مالية سواء أن كانت نقدية أو عينية، وإما أن تكون حصة عمل .

وإذا كانت مساهمة الشريك في شركات الأشخاص، من المتصور أن تأخذ أحد هذه الأشكال فإن المساهمة المالية هي الصورة الوحيدة الممكنة بالنسبة للمساهمين في شركات المساهمة ، أي أنه لا يصوغ أن تكون حصة الشريك عملا في شركات الأموال ، وهذا المنع يرجعه الفقه إلى اعتبارات عديدة نحاول عرضها ومناقشتها كالاتي:

⁴³ بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية ، شركات الأموال- الجزء الثاني ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الجزائر ، سنة

⁴⁴HamadoucheAnissa, *op, cit*, p. 1799.

الفرع الأول

رأس مال شركات الأموال هو الضمان الوحيد للدائنين

أن الفرق الجوهرى الموجود بين شركات التضامن ، التي تعتبر من شركات الأشخاص وشركات المساهمة وشركة المسؤولية المحدودة التي هي من شركات الأموال، هو أن ذمة شركة التضامن تكون مخصصة بديون دائني الشركة الذين يقرر لهم حق خالص على أموالها، بجعل لهم الأولوية في استيفاء حقوقهم، دون مراجعة غيرهم من دائني الشركاء الشخصيين ، غير أن دائني شركات التضامن يكون لهم زيادة على ذلك ضمان عام على أموال الشركاء ، الذين يسألون عن ديون الشركة والتزاماتها مسؤولية شخصية⁴⁵ لأن صاحب هذه الحصة ، لم يتعهد بتقديم عمله هذا للدائنين إنما تعهد بتقديمه للشركة ولباقي الشركاء فقط ، وعلى هذا يرى جانب كبير من الفقه انه لا يمكن للشركاء في شركات الأموال عموما أن يقدموا سوى الحصص التي يمكن أن تكون هذا الضمان الوحيد ، أي الحصص العينية والنقدية فقط .

الفرع الثاني

عدم إمكان الوفاء الفوري بحصة العمل

إن قاعدة الوفاء الكلي والفوري بالحصص في شركات الأموال ، هو أساس حظر الحصة بالعمل في هذا النوع من الشركات ، إذ يشترط المشرع أن يتم الاكتتاب بجميع الحصص من طرف الشركاء في الشركة ذات المسؤولية المحدودة

– قبل التعديل –⁴⁶ وان تدفع قيمتها كاملة كما أوصى القانون الجزائري كذلك أن يتم الاكتتاب في رأسمال شركة المساهمة بكامله وان يتم دفع الأسهم النقدية عند الاكتتاب بنسبة الربع على الأقل

⁴⁵ بدر الدين بن سعادة ، مهدي شنيش ، النظام القانوني لشركة التضامن ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون، جامعة 8 ماي 1945 قالمة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، سنة 2015-2016. ص 2.

⁴⁶ تنص المادة 567 قانون تجاري جزائري على «يجب أن يتم الاكتتاب بجميع الحصص من طرف الشركاء وان تدفع قيمتها كاملة سواء كانت الحصص عينية أو نقدية، ولا يجوز أن تمثل الحصص بتقديم عمل ، ويذكر توزيع الحصص في القانون الأساسي »

من قيمتها الاسمية أما الأسهم العينية فيجب الوفاء بها بكاملها وقت إبرام العقد طبقا للمادة 705 من القانون التجاري.

وبما أن حصة العمل هي حصة ذات طابع مستمر كما سبق وان تم بيانه ، فان ذلك يتنافى مع مبدأ وجوب الوفاء الفوري والكامل بقيمة الحصص فيمثل هذه الشركات، فالشريك بحصة العمل لا يستطيع أن يقدم حصته كاملة ، وقت إبرام عقود شركات الأموال ، كما أن العمل الذي يقدمه الشريك هو عبارة عن طاقة تتجدد يوميا وبالتالي فهي طاقة مستقبلية ،وبما أن رأس مال هذه الشركات يمثل الضمان الوحيد للدائنين والمتعاملين معها ، لهذا لا يمكن أن يتكون هذا الضمان من قيم مستقبلية غير محققة.

وفي هذا المقام نرى أن الوفاء الفوري والكامل قد اشترطه القانون بالنسبة للحصص النقدية والعينية فقط ، لذلك فلا سبيل لاشتراطه بالنسبة للحصة في العمل طالما أنها لا تدخل في تكوين رأس المال

47 .

إلى جانب ذلك فإن المشرع الجزائري لم يقصد وجوب توفير كل الأموال التي تحتاجها وقت تكوينها ، ذلك أن كثرة الأموال قد يشكل عائقا هاما للشركة ، فقد لا تعرف أحيانا كيف يمكن اعتباره عائقا يحول دون قبول الحصة بالعمل في شركات الأموال ، بل انه يمكن الوفاء بهذه الحصة ذات الطابع المستمر ويكون الوفاء فوريا ، كلما كان التنفيذ عاديا للالتزامات المتتابعة المكونة للحصة من طرف الشريك .

⁴⁷فتات فوزي ، ، نعيمي فوزي ، نظرات قانونية مختلقة حول نطاق الحصة العمل في الشركات التجارية ، المرجع السابق ، ص 60.

الفرع الثالث

الطابع الشخصي للحصة بالعمل وتعارضه مع شركات الأموال.

إذا كنا نسلم بالطابع الشخصي للحصة بالعمل ، حيث يظل أداء العمل موضوع هذه الحصة ، مرتبط بشخص مقدمها ومرهونا بقدرته على هذا الأداء ، فإننا لا نوافق ما يدعيه البعض من أن هناك تعارض بين الطابع الشخصي للحصة بالعمل وشركة المساهمة ، التي تعتبر من شركات الأموال ، فإذا كانت شركة المساهمة لا تقوم على الاعتبار الشخصي ، فإنها ليست مبرأة من هذه الاعتبارات الشخصية ، فتكوينها يبدأ بوجود الشركاء المؤسسين الذين يراعون الاعتبار الشخصي فالتقاؤهم لتكوين شركة المساهمة يقوم على هذا الأساس ، كما أن في اشتراط عدد معين من الشركاء في شركة المساهمة لا تخلو ولو لفترة محدودة من الاعتبار الشخصي ، وهي فترة التأسيس ، إذ يعمل المؤسسون على مسؤوليتهم الخاصة ويتضامنون في المسؤولية المترتبة على أخطائهم، كما أن الاعتبار الشخصي في هذه الشركة يتجلى في اشتراط عدد معين من المؤسسين وهو سبعة على الأقل.

وعليه نقول أن الصفة الشخصية للحصة بالعمل ، لا يكون حائلا دون قبول هذه الحصة في تكوين شركة المساهمة خصوصا وشركات الأموال على وجه العموم ، حيث لا يتعارض بينهما طالما أن هذه الشركات تقوم بدورها على اعتبارات شخصية ، وما دامت هذه الحصة لا تدخل في تكوين رأسمال ، فسيظل هذا الأخير ضمانا للدائنين ، بينما تقوم هذه الحصة بدورها المتفق عليه ، دون المساس برأس المال⁴⁸.

المطلب الثالث

الشركة ذات المسؤولية المحدودة

تعرف الشركة ذات المسؤولية المحدودة على أنها شركة تجارية ، مكونة من شريك أو أكثر مسؤولين عن ديون الشركة بقدر حصصهم من رأسمال الشركة ذات المسؤولية المحدودة ويتضح

⁴⁸ بلعيساوي محمد الطاهر ، الشركات التجارية ، شركات الأموال، المرجع السابق ، ص 11 .

ذلك من خلال نص المادة 564 فقرة 1 من القانون التجاري بقولها : تأسس الشركة ذات المسؤولية المحدودة من شخص واحد أو عدة أشخاص لا يتحملون الخسائر إلا في حدود ما قدموها من حصص، عرف موف المشرع الجزائري بخصوص حصة العمل في الشركات ذات المسؤولية المحدودة تحولا جذريا سنة 2015⁴⁹، فبينما كان لا يسمح بتقديم هذا النوع من الحصص رخص بذلك تعديل القانون التجاري بموجب القانون رقم 15-20 و عليه تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين نتناول في الفرع الأول أحكام حصة العمل قبل التعديل وفي الفرع الثاني بعد التعديل .

الفرع الأول

أحكام حصة العمل قبل التعديل.

قبل التعديل لا يمكن أن تكون حصة الشريك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة عملا يقوم به لمصلحة الشركة وذلك بنص المادة 567 من القانون التجاري الجزائري التي جاء فيها " ...ولا يجوز أن تمثل الحصص بتقديم عمل ... " وبذلك يكون المشرع قد قطع الطريق على مقدمي هذا النوع من الحصص ، فلا يمكن أن تكون حصة الشريك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة عملا مهما كانت قيمته والأرباح التي يجنيها للشركة ولعل الحكمة من ذلك هي إلزام الشركاء بالوفاء بالحصص كاملة عند التأسيس ، لان العمل هو تقديم الحصة بصفة مستمرة استمرار الشركة ذاتها ، ومن جهة أخرى فإن الحصة بعمل لا تشكل صامانا لدائني الشركة ولا يمكن اعتباره جزء من رأسمال الشركة ، وفي ذلك نجد أن الشركة ذات المسؤولية المحدودة اقرب إلى شركة الأموال منها إلى شركات الأشخاص⁵⁰.

⁴⁹Belaissaoui Mohamed Tahar, "Que reste -il du droit de la SARL après la loi 15-20 ?", *Revue jurisprudence*, n°15, septembre 2017 ,p.3.

⁵⁰ميمي جمال ، مغني دليلة ، "أحكام الشركة ذات المسؤولية المحدودة وفقا لتعديل قانون 15-20"، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد العاشر ، سبتمبر 2018 ، ص 264.

الفرع الثاني

أحكام حصة العمل في ظل التعديل بموجب الأمر 15-20

لقد جاء الأمر 15-20⁵¹ بعدة تعديلات حول تأسيس الشركة ذات المسؤولية المحدودة لعل أهمها إلغاء الحد الأدنى لرأسمال الشركة التي كانت محددة بمبلغ 100.000 دج عملا بأحكام المادة 566 من قانون التجاري ، فأصبحت بعد التعديل يحدد بكل حرية من طرف الشركاء في القانون الأساسي للشركة ، ويقسم إلى حصص ذات قيمة اسمية متساوية ، يجب أن يشار إلى الرأسمال في جميع وثائق الشركة . هذا إضافة إلى رفع العدد الأقصى للشركاء من 20 شريك إلى 50 شريك .

أما التعديل الذي بهما في هذا المقام هو ما جاء نص المادة 567 مكرر التي أضيفت بموجب المادة 3 من القانون 15-20، أين أجاز المشرع إمكانية المساهمة في الشركة ذات المسؤولية المحدودة بتقديم حصة عمل مع تحديد كفاءات تقدير قيمتها وما يخوله من أرباح ضمن القانون الأساسي للشركة فهو لا يدخل في تأسيس رأسمال الشركة .⁵²

وبذلك يكون المشرع قد أعطى الضوء الأخضر و أجاز للشركاء في الشركة ذات المسؤولية المحدودة ، أن تكون مساهماتهم أعمالا يقومون بها ، وتكون بمثابة حصة في الشركة على غرار شركات الأشخاص التي تسمح بذلك على أن لا تدخل في تأسيس رأسمال الشركة ، أما التقدير والتقييم لهذا النوع من الحصص وما تخوله من أرباح لصاحبها فإن ذلك متروك للشركاء في عقد الشركة .

⁵¹لقانون رقم 15-20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015 ، ، يعدل الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون التجاري، ج ر عدد 71 بتاريخ 2015/12/30.

⁵² انظر المادة 567 مكرر من القانون التجاري الجزائري .

الفصل الثاني: آثار خصوصية حصة العمل على المركز القانوني للشريك مقدم الحصة

وعلى سبيل المقارنة فالمشرع الفرنسي قد سمح بتقديم حصة العمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة سنة 1982⁵³، لكن بوضع شروط وقيود، إذ اعتمد هذا المبدأ من فكرة إدخال الزوج أو الزوجة في الشركة التي أسسها الزوج الآخر، لكن بشرط أن يكون موضوع الشركة هو استغلال الشركة Exploitation de la société وأن يكون هناك حصة عينية للمحل التجاري أو قاعدة حرفية، وفي سنة 2001 ألغى المشرع الفرنسي هذه القيود بموجب القانون الصادر في 2001/05/15 المتعلق بالضبط الاقتصادي الجديد Les nouvelles régulation économiques والذي رخص بتقديم حصة العمل في الشركة بكل حرية⁵⁴، وفي هذا السياق فإن المشرع الفرنسي قد وسع في نطاق تطبيق حصة العمل ليتمتد للشركات ذات الأسهم البسيطة.

⁵³ Loi n° 82-596 du 10 juillet 1982 relative aux conjoints d'artisans et de commerçants travaillant dans l'entreprise familiale.

⁵⁴ Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, JORF n°113 du 16 mai 2001.

المبحث الثاني

التزامات وحقوق الشريك بحصة عمل

إن اكتساب صفة الشريك في الشركة ينتج عنه وجود الحصص، ويترتب عن ذلك مجموعة من الآثار تتمثل في حقوق تثبت له، والتزامات تترتب عليه. فيلتزم الشريك بمجموعة من الالتزامات في الشركة التجارية، وأهمها تتمثل في الوفاء بالحصة وفي ضمانها، وكذا تحمل نصيبه من الخسائر، وبالمقابل فهناك مجموعة من الحقوق تثبت للشريك وهي حقوق لصيقة بصفته كشريك.

والأصل أن المشرع الجزائري، لم يحدد الحقوق الأساسية للشريك وإنما تولى الفقه ذلك، فاختلف تحديد الحقوق من فقيه لآخر، وبتعميم حقوق الشريك يمكن القول أن الفقه يعتبر أن من الحقوق الأساسية للشريك هي الحق في اقتسام الأرباح الشركة وكذا حق المشاركة في إدارة الشركة، والحق في الحصول على المعلومات عن طريق التمكن من مستندات والبيانات المعينة ترسل إليه أو توضع تحت تصرفه في مواعيد محددة. إلى جانب الحق في رفع دعوى المسؤولية على مديري الشركة، والحق في بطلان الشركة أو حلها إذا قام سبب لذلك، حق البقاء في الشركة كشريك وأن لا يطرد منها إلا لسبب مشروع⁵⁵.

وعليه فقد قمنا بتقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول التزامات الشريك المقسمة إلى ثلاثة فروع، ندرس فيها على التوالي الالتزام بالوفاء بالحصة، الالتزام بالضمان وكذا الالتزام بتحمل نصيب من الخسائر، أما المطلب الثاني فقد خصصناه لدراسة حقوق الشريك

⁵⁵ بوعباية عبد المومن، جلولي بومدين، المرجع السابق، ص 18.

بحصة العمل المقسم بدوره إلى فرعين الأول مخصص لدراسة الحق في نصيب من الأرباح أما الفرع الثاني فيتضمن حق الشريك في اتخاذ القرارات .

المطلب الأول

التزامات الشريك بحصة عمل

كي يستفيد الشريك بحصة العمل من الحقوق المقررة له قانونا ، تستوجب عليه القيام ببعض الالتزامات لعل أهمها ، التزامات الشريك في الوفاء بالحصة وفي ضمانها وكذا الالتزام بخسائر الشركة، وسنحاول تحديد هذه الالتزامات من خلال الفروع التالية .

الفرع الأول

الالتزام بتقديم الحصة

يلتزم الشريك بحصة عمل بأن يقدم للشركة العمل الذي تعهد بتقديمه إليها ، وقد يكون موضوع الحصة ماديا أو ذهنيا ، إداريا أو فنيا يستلزم لتقديمه ما يتمتع به الشريك من خبرة أو ما يحوز من مؤهلات علمية ، يجب أن يكون العمل الذي يقدمه الشريك للشركة على درجة من الأهمية والجدية ، بحيث يمكن اعتباره احدى الركائز التي تعتمد عليها الشركة في نشاطها لتحقيق الربح .

يقع على الشريك التزاما أساسيا ، هو الالتزام ببذل العناية المعتادة التي يبذلها الشخص العادي في مثل هذه الأعمال ، حيث تنص المادة 432 منه على أن الشريك يتمتع عن أي نشاط يلحق ضررا بالشركة أو يعاكس الغاية التي أنشئت لأجلها⁵⁶.

⁵⁶المادة 432 قانون مدني تنص « على الشريك أن يتمتع من أي نشاط يلحق ضررا بالشركة أو يعاكس الغاية التي أنشئت لأجلها وعليه إن يسهر ويحافظ على مصالح الشركة مثلما يفعله في تدبير مصالحه الخاصة ، إلا إذا كان منتدبا للإدارة مقابل أجره وفي هذه الحالة يجب أن لا يقل حرصه عن عناية الرجل المعتاد»

لا بد أن يسهر ويدافع على مصالح الشركة مثلما يفعل في تدبير شؤونه الخاصة ، إلا إذا كان منتدبا للإدارة مقابل أجره وفي هذه الحالة يجب أن لا يقل حرصه عن عناية الرجل المعتاد⁵⁷.

فإذا قام بمهامه وبذل في ذلك عناية الرجل العادي فلا يسأل عن تقصيره ، فهو ليس ضامنا لنتائج نشاطه بل يكفي في تقديم عمله الحرص وبذل العناية⁵⁸.

يجب ان يتضمن النظام الأساسي للشركة ، تحديد التزام الشريك بالعمل وحدود هذا الالتزام وهذا التحديد مهم بحيث يعرف الشريك بالعمل التزاماته وحقوقه لدى الشركة ، كما لا يجوز الزيادة في التزاماته بغير علمه ورضاه .

يمكن القول أن حصة العمل تتضمن التزامين، احدهما التزاما إيجابيا، يتمثل في القيام بعمل والأخر سلبي يتضمن الالتزام بالامتناع عن عمل .

أولا - الالتزام الإيجابي القيام بعمل.

تلقي على عاتق مقدم حصة عمل التزام بالقيام بالعمل المتعهد به ، فيجب عليه أن يقدم الحصة والخدمات التي تعهد بها ، والتي تختلف حسب موضوع الحصة إما إتمام العمل ، التعاون نقل المعارف ... الخ . ويتم تقديم هذه الحصة سواء بصفة متتالية ومستمرة أو دفعة واحدة .

وفي هذا السياق وعلى سبيل المقارنة ، تنص المادة 1843 من القانون المدني الفرنسي على أن كل شريك مدين تجاه الشركة بتقديم كل ما تعهد بتقديمه سواء عيني ، مادي أو عمل⁵⁹.

ثانيا - الالتزام السلبي بعدم القيام ببعض الأفعال :

يجب على الشريك الالتزام بالامتناع عن القيام بأي عمل من شأنه الإضرار بمصالح الشركة حسب المادة 432 من القانون المدني الجزائري وكذا الامتناع عن المنافسة ، إذ تنص

⁵⁷ فتات فوزي، تقديم الحصة في الشركات التجارية، المرجع السابق ، ص 228 ، .

⁵⁸ بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين ، المرجع السابق ، ص 17.

⁵⁹ Camille-Antoine DONZEL , *op.cit.*, p. 55.

المادة 423 فقرة 2 من القانون المدني الجزائري على منع مقدم حصة عمل من ممارسة نفس النشاط لحسابه الخاص أو لحساب الغير، ولذلك يشترط القانون أن يقدم هذا الشريك حساباً للشركة عما يكون قد كسبه من وقت قيام الشركة بمزاولته العمل الذي قدمه كحصة لها .
فإذا تسبب الشريك في أضرار للشركة وهو يؤدي حصته ، فلا يكون موفياً بالتزاماته بأداء هذه الحصة ، ذلك أن النشاط المكون لحصته يجب أن يترتب عليه فائدة للشركة .

الفرع الثاني

الالتزام بالضمان الحصة

إن صور التزام الشريك بالضمان هي التزام بضمان التعرض والاستحقاق ، ويشمل ضمان التعرض الشخصي، أي امتناع الشريك عن التعرض للشركة ، كما يشمل التزام الشريك بدفع تعرض الغير للشركة . كما يشمل التزام الشريك بالضمان يتحدد تبعاً للعيوب الخفية التي قد توجد بالمال محل الحصة⁶⁰.

إذا تعهد الشريك بأن لا يقوم بأي عمل آخر لحسابه أو لحساب الغير ، وجب عليه الوفاء بهذا التعهد ، أما إذا لم يمنع الشريك من القيام بأعمال أخرى خارج الشركة فيمكنه أن يمارس أي نشاط تجاري لحسابه أو لحساب الغير ، لكن هذه الحرية ليست مطلقة ، فالشريك صاحب حصة العمل إذا قام بتجارة منافسة بتلك التي تقوم بها الشركة ، فإن ما يحصل عليه من أرباح تكون من حق الشركة لأنه يلتزم بعدم منافستها⁶¹.

ماذا لو قام الشريك بعمل آخر غير الذي تزاوله الشركة ولا يكون منافساً له؟

في هذه الحالة يتم الرجوع إلى القانون الأساسي للشركة ، فإذا تم الاتفاق على أن الشريك يجب أن يتفرغ لأعمال الشركة ولا يزاول أي عمل آخر، ولو لم يحقق ضرراً بالشركة ، سواء كان

⁶⁰بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين ،المرجع السابق ،ص 17.

⁶¹بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين ،المرجع السابق ، ص18.

من نفس نشاط الشركة ام لا ، فعليه احترام نظام الشركة ، أما إذا لم يتضمن أي اتفاق في القانون الأساسي للشركة حول ذلك ، فيمكنه عند انتهائه من أعمال الشركة مزاوله نشاط آخر على أن تتوفر ثلاث شروط :

- 1/ أن يكون العمل مختلفا عن موضوع الشركة .
- 2/ ألا يؤثر هذا العمل على التزامه تجاه الشركة من حيث الأداء والوقت المخصص لها .
- 3/ ألا يترتب هذا العمل منافسة للشركة أو إضراراً بمصالحها.

فإذا تخلف شرط منها جاز مقاضاته بالتعويض عن الأضرار اللاحقة بالشركة⁶².

أولاً: الأسباب التي تحول دون ضمان حصة العمل بسبب خطأ:

قد يحدث أن يتوقف الشريك عن أداء العمل الذي تعهد بتقديمه للشركة ، وتتعدد أسباب هذا التوقف ، فمنها ما يكون بسبب خطأ منه ، ومنها ما يكون ناتج عن أسباب مشروعة.

أ - التوقف المؤقت عن النشاط :

إن الطابع المتتابع وكذا الطابع الشخصي لحصة العمل يجعلها أكثر من الحصص الأخرى عرضة لعدم التنفيذ وعليه تطرح عدة أسئلة :

إن المادة 124 من القانون المدني الجزائري⁶³ والتي تقابلها المادة 1142 من القانون المدني الفرنسي تقضي بأنه في حالة عدم تنفيذ أي التزام بالقيام بعمل أو الامتناع عن عمل ، يؤدي بتعويض عن الضرر الذي يلحقه جراء عدم التنفيذ من طرف المدين .

غير أن التساؤل الذي يطرح حول الطرق والسبل التي في يد الشركة من أجل إلزام شريك حصة العمل على تنفيذ التزامه .⁶⁴

⁶² بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين ، المرجع السابق ، ص18.

⁶³ أنظر المادة 124 ق م ج .

⁶⁴ Camille-Antoine DONZEL, *op.cit.*, p.57.

إن القضاء بالتنفيذ الجبري يعد غير منطقي في التنفيذ على حصة العمل ، فهو لا يتلاءم مع إلزامية احترام الحرية الشخصية للشريك مقدم الحصة ، أضف إلى ذلك من المعتاد القيام بالتنفيذ الجبري لا يستعمل إلا في حالات استحالة التنفيذ .

غير أن إدراج شرط جزائي في القانون الأساسي للشركة ، لا يعتبر ملائم مع احترام مختلف صلاحيات القاضي القضائي في هذه المواد .

و عليه فيكمن الإشارة في القانون الأساسي للشركة، أنه في حالة عدم تنفيذ الشريك مقدم حصة العمل لالتزامه، فإنه يمكن إقصاؤه من المبلغ المالي المقرر لذلك، إلا انه لا يمكن إقصاؤه من حقه في التصويت الذي يعد من النظام العام.

ب - التوقف والانقطاع الطويل عن العمل

إن الشريك مهما كانت حصته ، يتعهد بتقديم حصته لمدة معينة مقابل البقاء شريك في الشركة ، غير أنه في حالة انقطاع عن النشاط والعمل لمدة طويلة يمكن لباقي الشركاء أن يقرروا عزله ، ترى ضرورة البحث عن التوازن بين مصلحة الشريك BAILLOD من الشركة ، إن السيدة ومصلحة الشركة ، يستوجب أن نضع في كفة حق الشريك في الانسحاب مع الاعتراف للشركة بحقها في العزل الذي يمكن ممارسته ضد الشريك الذي يخلف التزاماته ، إن المادة

1844/7 من ق م ف تنص على حل الشركة المسبق في حالة عدم التنفيذ لالتزاماتها من قبل الشريك المخل⁶⁵.

وعليه من الأفضل الإشارة إلى العزل في القانون الأساسي للشركة ، والذي يجب أن يكون بشرط أن يكون السبب خطير ومشروع.

مثلا : حالة منع الشريك من ممارسة نفس النشاط أو المهنة التي تعهد بها للشركة والشرط الثاني إن يكون العزل بموجب قرار من أغلبية الشركاء أو بقرار من الهيئات القضائية ، وعليه فيجب الإشارة في القانون الأساسي للحالات التي يمكن فيها عزل الشريك مقدم حصة العمل ، وكذا كيفية

⁶⁵L'article 1844/7 du code civil français dispose que « La société prend fin...par la dissolution anticipée décidée par les associes... ».

عزله أي الهيئة المختصة ، الأغلبية المطلوبة... الخ ، غير انه وما دام أن حصة العمل لا يمكن التنازل عنها لباقي الشركاء ، فيمكن إدراج تعويض للشريك مقدم حصة العمل في حالة عزله تكون متساوية ومنتاسبة مع قيمة حصته .⁶⁶

ثانيا - الأسباب التي تحول دون ضمان الحصة لأسباب مشروعة .

ويكون ذلك إما بسبب استحالة إكمال نشاطه بسبب حالة الوفاة أو العجز وكذا منعه من ممارسة نشاطه أو مهنته موضوع حصة العمل ، أو في حالة رغبته في الانسحاب .

أ- حالة العجز والوفاة:

إن حالة وفاة احد الشركاء في شركة الأشخاص ، يكون عادة سببا لحل الشركة بقوة القانون إلا إذا وجد شرط مخالف في القانون الأساسي يقضي باستمرار الشركة مع بقية الشركاء، أو مع ورثة الشريك المتوفى وزوجه أو أحد الورثة أو أي شخص آخر معين في القانون الأساسي.

وتجدر الإشارة إلى انه في حالة استمرار الشركة مع بقية الشركاء ، فان حالة استمرار الشركة مع الورثة لا تجد أثرها إذا كان الشريك المتوفى هو الشريك مقدم حصة العمل .

من هنا يتضح أن وفاة الشريك وعجزه وكذا منعه من ممارسة نشاطه ، يضع حدا ونهاية لحصة العمل .

⁶⁶ Camille-Antoine DONZEL ,op,cit,p57

ب - انسحاب الشريك مقدم حصة العمل .

يمكن للشريك بحصة العمل أن يقر انسحابه من الشركة قبل نهاية المدة المقررة لحياة الشركة، غير أن القانون لا يشير إلى مادة عامة بخصوص هذه النقطة، إلا بعض الأحكام الخاصة ببعض الشركات ، فمثلا في شركة الأشخاص يقرر حق الانسحاب شرط إجماع كافة الشركاء ، أما في شركة المسؤولية المحدودة فان ذلك يتقرر على أساس انتقال الحصص ، الشيء الذي لا يمكن في حصة العمل .وعليه فيجب الإشارة إلى حق الانسحاب في القانون الأساسي للشركة و حل كل الإشكالات التي غفل المشرع عن ذكرها⁶⁷ .

الفرع الثالث

تحمل الشريك لنصيب من الخسائر

إن الشركات التجارية لا تحقق دائما أرباح ، بل قد تمنى بخسائر، وعليه فإن كل الشركاء يتحملون نصيبهم من الخسائر ، وما يثبت هامش الربح أو الخسارة في الشركة هو الجرد السنوي ، فإما أن يحقق ربحا ، وإما أن تمنى بخسائر⁶⁸ .

ففي حالة ما إذا كان الجرد السنوي زيادة في الخصوم على الأصول تكون الشركة قد وقعت في خسارة وفي هذه الحالة على كل شريك مهما كانت الحصة التي دخل بها ، أن يشتركوا في تحمل الخسائر الشركة . وهذا ما أكده المشرع الجزائري على وجوب مساهمة جميع الشركاء في الخسائر بحسب ما جاء في نص المادة 416 في قانون مدني جزائري⁶⁹ .

وما بهما هنا هو مساهمة الشريك بحصة العمل في خسائر الشركة ، كون أن لحصة العمل طبيعة خاصة كما سبق تبيانه في المبحث الاول ، لذا قمنا بتقسيم هذا الفرع إلى بندين :

⁶⁷ Camille-Antoine DONZEL, *op, cit*, p .45 .

⁶⁸ المادة 716 من القانون التجاري الجزائري : عند قفل كل سنة مالية ، يضع مجلس الإدارة ، أو القائمون بالإدارة جزء بمختلف عناصر الأصول والديون الموجودة في ذلك التاريخ
⁶⁹ انظر المادة 416 من القانون المدني الجزائري.

أولاً : ما يتحمله الشريك بالعمل من خسارة :

اشتراط المشرع الجزائري ضرورة مساهمة كافة الشركاء في خسائر الشركة، ويكون اقتسام الخسارة التي تمنى بها الشركة التجارية ، ثابتاً أساساً في حق الحصص المالية بمقدار الخسارة التي وقعت.

أما الشريك بالعمل فلا يقتسم مع بقية الشركاء ما يتحقق من خسارة ، حيث أن رأسمال هو الذي ينبغي أن يتحملها⁷⁰ وهذا ليس معناه أن هذا الشريك يعفى من هذه الخسائر ، بل يتحمل منها ما يتفق مع طبيعة حصته ، فيتحمل الخسارة التي تتمثل في فقد النصيب المرتقب للربح ، وهو ما يقابل عمله وجهده ، وعليه فإن الشركاء الذين أسهموا بالحصص الأخرى في الشركة ، تنقص من حصصهم بقدر الخسارة ، أما الشريك بالعمل فيتحمل الخسارة فيها بما كان قد يحصل عليه مقابل عمله ، أي يفقد المقابل من عمله .⁷¹

أما إذا لم يبذل القدر من العناية وترتب عن ذلك إلحاق خسارة بالشركة ، كان مسؤولاً عن الأضرار التي وقعت فيتحمل حينئذ أعباء مالية جزاء إخلاله بالتزامه .

نستخلص مما سبق ذكره ، أن الأصل هو أن الشريك بحصة العمل لا يتحمل الخسارة في ماله الخاص ، باستثناء إذا كان ما لحق بالشركة ناتج عن إهماله وتقصيره ، فيترتب عليه عبئ تعويض الأضرار التي وقعت فيها الشركة .

⁷⁰ السيد علي السيد ، المرجع السابق ، ص 156 .

⁷¹ عريش سومية ، المرجع السابق ، ص 43 .

ثانيا : متى يتحمل الشريك بالعمل جزءا من الخسارة في أمواله الخاصة .

كما تم تبيانه في مبحث نطاق تطبيق حصة العمل ، فإن هذه الاخيرة مسموح بها في شركة التضامن أو في شركة التوصية البسيطة ، وكذا فإن التعديل الأخير في القانون التجاري أجاز الدخول بحصة عمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة . وبالرجوع إلى الشريك المتضامن فإنه يسأل عن ديون الشركة مسؤولية شخصية وغير محدودة عن ديون الشركة⁷² .

ويقصد بالمسؤولية الشخصية للشركاء في شركة التضامن ، أن كل شريك مسؤول شخصيا عن ديون الشركة ، كما لو كانت ديونه الخاصة ، فتكون كأنما عقدها بنفسه ، فإن مسؤوليته غير محدودة بحصته في رأسمال والأصل أن جميع أموال المدين ضامنة للوفاء بديونه ، والمسؤولية الغير محدودة تبرر تعدي الديون ذمة الشركة إلى ذم الشركاء الشخصية ، وبما أن هذه الديون هي خسائر لحقت بالشركة فتوزع على الشركاء المتضامنين بالنسبة لتوزيع الخسائر التي يتفق عليها الشركاء في عقد الشركة ، إذا وجد اتفاق بشأنها أو بنسبة حصصهم في رأسمال في حال عدم الاتفاق⁷³ .

ففي حالة عدم كفاية أموال الشركة للوفاء ، يمكن الرجوع بدعوى على الشريك للوفاء .، كما انه لا يوجد التعارض بين وضع الشريك بالعمل كشريك متضامن وبين تحديد مساهمته في الخسائر ، فيقتصر ذلك على فقده نسبة من الأرباح .

فإذا أقيمت عليه هذه الدعوى وطلب بديون الشركة ، فلا يجوز له أن يدفع برفض دعوى دانني الشركة بحجة انه لا يتحمل أية خسائر فوق ما يتحمله من فقد مقابل عمله ، وبالتالي لا يجوز له أن يدفع بالتجريد أو التقسيم ، فيجب عليه حينئذ الوفاء بديون الشركة ثم الرجوع على الشركاء بجميع ما وفاه من هذه الديون ، إذ أن أصحاب رأسمال هم المسئولين عن تحمل خسائر

⁷² انظر المادة 551 من القانون التجاري

⁷³ سعيد البستاني ، المرجع السابق ، ص 223.

الشركة وليست هذه الديون إلا نوع من الخسائر، طالما أن رأسمال الشركة لم يستطع الوفاء بها ، وبذلك يتم التوفيق بين حماية حقوق الغير قبل الشركة والوضع الخاص بالشريك بالعمل.⁷⁴

المطلب الثاني

حقوق الشريك بحصة العمل

يعتبر الشريك بحصة العمل في الشركة شريكا كاملا مثله مثل باقي الشركاء ، حتى وان اختلفت نوع مساهمته في الشركة ، عينا أو نقدا ، وحتى وان كانت حصته لا تساهم في تكوين رأسمال الشركة ، وبالنتيجة فإن تقديم حصة العمل في الشركة يعطي الشريك الحق في مجموعة من الحقوق ، مقابل وفائه بالتزاماته المذكورة أنفا ، ولعل من أهم هذه الحقوق الحق في اقتسام الأرباح ، الحق في اتخاذ القرارات وكذا الحق في فائض التصفية ، وهذا ما سنتعرض إليه من

الفرع الأول

خلال الفروع التالية:

الحق في اقتسام الأرباح

تعتبر نية اقتسام الأرباح في الشركة عنصرا أساسيا من عناصر تكوين الشركة ، لا تقوم إلا به ، فلا يكفي أن يقوم عقد الشركة على اشتراك عدة أشخاص في تقديم حصص معينة واستثمار في موضوع معين ، بل لا بد من أن يتوجه قصدهم إلى الاشتراك في اقتسام الأرباح ، ولا يكفي أيضا أن يشترك الشركاء في اقتسام الأرباح ، بل لا بد لهم من تحمل الخسائر بالاشتراك أيضا.

أولا :الأرباح الصافية القابلة للتوزيع .

يتمثل هذا الركن في رغبة الشركاء في الأرباح ، عن طريق استغلال مشروع الشركة ، ويقصد بالربح القيم المالية التي يمكن إضافتها إلى ذمم الشركاء ، وهو ما يعرف بالربح الايجابي دون الربح السلبي ، الذي يقتصر على توفير بعض النفقات أو تفادي بعض الخسائر.⁷⁵

⁷⁴ تنص المادة 188 من القانون التجاري الجزائري على أنّ « أموال المدين جميعها ضامنة لوفاء ديونه ».

⁷⁵ بدر الدين بن سعادة ، مهدي شنيش ، المرجع السابق ، ص 15.

عند قفل السنة المالية، تقوم الشركة ، بوضع جرد بمختلف عناصر الأصول ،الديون الموجودة وضع حساب لنتائج الميزانية ووضع تقرير مكتوب عن حالة الشركة ونشاطها أثناء السنة المالية المنصرمة ، فإذا تبين من خلال عملية الجرد ،أن الأصول تفوق الخصوم ، فمعناه أن الشركة حققت ربحا والربح الإجمالي ناتج عن طرح الرصيد المدين من الرصيد الدائن ، والربح القابل للتوزيع ليس الربح الإجمالي، إنما الربح الصافي ،وهو الذي ينتج عن الربح الإجمالي مخصوم منه مصاريف وتكاليف معينة مثل الضرائب .

عادة ما يعين نصيب كل شريك في أرباح الشركة وفي خسائرها في عقد الشركة عقد الشركة ، وعليه توزع الأرباح والخسائر على الشركاء طبقا لما تم الاتفاق عليه في القانون الاساسي للشركة ، وليس من الضروري أن يكون نصيب الشريك في الربح مساويا لنصيبه في الخسارة ، فقد يكون نصيب احد الشركاء في الخسارة اكبر من نصيبه في الربح إذا كان مثلا مدير للشركة⁷⁶.

أما في حالة سكوت عقد الشركة عن ذكر ذلك ، فلقد أقرت المادة 425 من القانون المدني أنه في حال لم يبين عقد الشركة نصيب كل واحد من الشركاء في الأرباح والخسائر، كان نصيب كل واحد منهم بنسبة حصة كل واحد منهم بنسبة حصته في رأس المال ، وجاء في نص المادة 426 من نفس القانون انه "إذا وقع الاتفاق على أن أحد الشركاء لا يسهم في أرباح الشركة ولا في خسائرها كان عقد الشركة باطلا".

فبمقتضى هذا النص لا يجوز أن يتضمن عقد الشركة شرطا يقضي بعدم مشاركة أحد الشركاء في أرباح الشركة أو في خسائرها ، وفي حال وجود مثل هذا الشرط وهو ما يسمى بشرط الأسد، فقد يترتب عليه بطلان عقد الشركة كقاعدة عامة ، والجدير بالذكر أن هذه القاعدة تطبق على الشركات المدنية بصفة عامة والشركات التجارية، ما لم يرد فيها نص خاص كشركة التضامن والتوصية البسيطة.

⁷⁶عمار عمورة ، المرجع السابق ،ص 136.

ثانيا: فيما يتعلق بحصته في فوائد الشركة.

إن نصيب الشريك بحصة العمل في أرباح الشركة يكون وفقا لما هو متفق عليه في النظام الأساسي للشركة ، ولكن السؤال المطروح هو :

ماذا يكون وضع حصة العمل في حال سكوت الشركاء، عن ذكر نصيبها من الأرباح في القانون الأساسي؟

في هذا الصدد نصت المادة 425 من القانون المدني الجزائري الفقرة 2 على أنه إذا سكت عقد الشركة عن تحديد نصيب العمل من الأرباح ، قدر القاضي نصيب هذه الحصة بمقدار ما يعود على الشركة من فائدة منها ، أي أن القانون الجزائري جعل تقدير حصة العمل في الربح بمقدار ما تستفيد منه الشركة من هذا العمل ، وبذلك يكون المشرع الجزائري قد وضع المعيار الموضوعي لتقدير نصيب حصة العمل من الأرباح⁷⁷.

إذ إن كيفية تقدير وتقييم حصة العمل وبالتالي نصيبه من الأرباح . تكون على أساس الفائدة التي تعود على الشركة من هذه الحصة بعمل ، مضافا إليه الأعباء المالية التي كان على الشركة أن تتحملها في مقابل حصولها على هذا العمل والمتمثلة في الأجور والمرتببات .

أما إذا قدم الشريك بالعمل حصة أخرى إضافة إلى عمله ، نقودا كانت أو أي شيء آخر، يكون له نصيب في الربح عن عمله ونصيب في الربح عما قدمه فوق عمله من حصة نقدية أو عينية⁷⁸.

⁷⁷ انظر المادة 2/425 من القانون المدني .

⁷⁸ تنص الفقرة الثالثة من المادة 425 من القانون المدني الجزائري على ما يلي: « إذا كانت حصة أحد الشركاء مقصورة على عمله وجب أن يقدر نصيبه في الربح والخسارة حسب ما تقيده الشركة من هذا العمل فإذا قدم فوق عمله نقودا أو شيء آخر كان له نصيب عن العمل وآخر عما قدمه فوقها » .

على سبيل المقارنة، فإن المشرع الفرنسي ، وطبقا لنص المادة 1844 من القانون المدني يقضي بأن الشريك بحصة العمل يستفيد من الأرباح كما يساهم في الخسائر بقيمة تساوي نصيب الشريك الذي قدم أقل حصة .⁷⁹

إن هذه القاعدة ليست من النظام العام ، بما أن القانون ترك للشركاء كل الحرية لتحديد الأنصبة في القانون الأساسي للشركة ، غير أنه في حالة عدم الإشارة إلى ذلك في القانون الأساسي فإنه تطبق هذه القاعدة التي تبين بشكل واضح أن الحصص المقدمة كحصة عمل في الشركة لا تحض بنفس الأهمية بالمقارنة مع الحصص الأخرى .⁸⁰

ما وضع الشريك بالعمل في حالة العجز أو الحيلولة دون قيامه بعمله ؟

عدم استطاعة الشريك بحصة العمل في أداء حصته بسبب مرض أو عجز أو إصابة يؤدي إلى حل الشركة ، ما لم يتم الاتفاق على استمرارها بدون هذا الشريك وذلك قياسا على حالات الوفاة⁸¹.

فإذا اتفق الشركاء على استمرار الشركة، فتكون الشركة قد فسخت بالنسبة للشريك صاحب حصة العمل وحده، لكن هل يفقده ذلك نصيبه فيما تكون الشركة قد حققت من أرباح قبل حلها وفسخها بالنسبة لهذا الشريك؟

في هذا الصدد يرى جانب من الفقه بأن الشريك الذي يعجز عن أداء عمله ، والذي تحول بينه وبين أداء حصة العمل قوة قاهرة ، وتنفسخ الشركة بالنسبة إليه ، يكون قد أدى حصته أداء جزئيا من ثمة فلا بد من مقابل لهذا الأداء الجزئي ، ما دام أن الشركة في تاريخ الحادث المانع من مواصلة العمل قد حققت أرباحا ، وقامت بأعمال ينتظر أن تحقق أرباحا فيما بعد ، فالأرباح

⁷⁹ Art 1844 du code civil français dispose que : « l'apport de l'associé qui n'a apporté que son industrie est égale a celle de l'associé qui a le moins apporté de tous sauf clause contraire »

⁸⁰ Camille Antoine DONZEL, *op.cit*, p. 43.

⁸¹ تنص المادة 562 من القانون التجاري على انه « تنتهي الشركة بوفاة احد الشركاء ، مالم يكن هناك شرط مخالف في القانون الاساسي »

التي تحققت تعود لكل من له صفة الشريك في تلك الفترة ، ولا يجوز أن يستأثر بها البعض دون البعض الآخر⁸².

أما إذا حلت الشركة قبل مدتها المحددة في نظامها الأساسي ، فنجد البعض من الشراح في مصر يرون أن الشريك بالعمل لا يجب أن يحصل على كل نصيبه من الأرباح ، إنما الذي له الحق في الحصول عليه ، هو ما يتناسب مع ما قدمه خلال الفترة التي عاشتها الشركة ، فإذا انقضت الشركة قبل انتهاء المدة المحددة لها ، فإن ذلك يراعى في انقضاء الشركة في الأرباح .

الفرع الثاني

حق الشريك بحصة العمل في اتخاذ القرارات

يحق للشريك بحصة العمل، أن يشارك في اتخاذ القرارات الجماعية كباقي الشركاء، ويتلقى نفس المعلومات ، كما يحق له اللجوء إلى القضاء باسم الشركة ، كما له الحق في التصويت وفي هذه النقطة الأخيرة فالمشرع الجزائري لم يتطرق لها إطلاقاً.

وما دام أن الشريك بحصة العمل في الشركة، شريكا كاملا كباقي الشركاء، وطبقا لتساوي الشركاء فإنه يستفيد من الحماية الكاملة من القرارات المجحفة في حقه " Décisions désavantageuse"، وعليه فلا يمكن إقصائه من الشركة ،إلا إذا نص على ذلك صراحة في القانون الأساسي للشركة، وفي هذا الصدد أكد اجتهاد قضائي فرنسي على حق الشريك بحصة العمل في التصويت مثله مثل باقي الشركاء⁸³.

⁸² السيد علي السيد، المرجع السابق ص 172.

⁸³– Cass. com., 23 oct 2007, pourvoi n 06-16.537, (J.C. Hallouin , sociales et groupements), publié au bulletin 2007, IV, N°225. Consultable sur : www.legifrance.gouv.fr/

أولاً: الميكانيزمات الكلاسيكية في تنظيم حق التصويت.

أ- يمكن اعتماد التصويت على أساس صوت لكل شريك **vote par tête**

إن هذا النوع من التصويت يطبق في بعض أنواع الشركات ، مثل شركة التضامن التي تعتمد في اتخاذ القرارات على التصويت بالأغلبية بين شركائها⁸⁴ ، وعليه فإن كل شريك له صوت واحد بغض النظر على طبيعة الحصص التي قدمها ، وعليه فلا توجد أية إشكالية في التصويت للشريك صاحب حصة عمل في هذه الحالة ، وعدم دخول حصته ضمن تكوين رأسمال الشركة ليس له أي أهمية هنا ، كون أن الشريك صاحب حصة العمل ، له نفس الصوت مع باقي الشركاء ، إن هذه الطريقة التي نجدها في شركة التضامن كون أن الشركاء متضامنين فيما بينهم ، وبالتالي فإن الشريك بحصة العمل لا يتحمل مسؤولية أقل من باقي الشركاء ، ونظرا لدوره المهم في حياة الشركة بفضل عمله الذي يقدمه ، فمن المنطقي إعطاؤه نفس نسبة التصويت مع باقي الشركاء الآخرين.

ب - قاعدة التصويت النسبي

وهو الوضع المعمول به في الشركة ذات المسؤولية المحدودة ، أين يتم التصويت بالنظر إلى عدد الحصص التي يحوزها الشريك ، إذ تنص المادة 581 من قانون التجاري على انه يجوز لكل شريك إن يشارك في القرارات وله عدد من الأصوات بحسب عدد الحصص التي يملكها في الشركة.⁸⁵

إن رأسمال الشركة يقسم إلى حصص اسمية متساوية ، ما يسمح للشريك بحصة عمل بالتصويت تبعا لعدد الحصص الممنوحة له⁸⁶.

⁸⁴المادة 556 من القانون التجاري الجزائري « تؤخذ القرارات التي تجاوز السلطات المعترف بها للمديرين بإجماع الشركاء ، غير انه يمكن أن يتضمن القانون الأساسي على أن تؤخذ بعض القرارات بأغلبية محددة في القانون »
⁸⁵ انظر المادة 581 من القانون التجاري الجزائري.

⁸⁶Camille Antoine DONZEL, *op.cit*, p. 57.

إنه وطبقا للمادة 567 مكرر بموجب المادة 3 من القانون 15-20 أين أجاز المشرع إمكانية المساهمة في الشركة ذات المسؤولية المحدودة بتقديم عمل مع تحديد كفاءات تقدير قيمتها وما يخوله من أرباح ضمن القانون الأساسي . فيجب أن يشير القانون الأساسي إلى الحصص الاسمية التي تمثل حصة العمل وعلى أساسه يتم تطبيق نظام التصويت النسبي في التصويت ، وبالتالي فإن تأثير مقدم حصة العمل يختلف بالنظر إلى الأهمية التي يود الشركاء إعطائها ، وإلى الفائدة المرجوة من حصة العمل بالنسبة للشركة .

يتضح مما سبق أن التصويت النسبي يمكن أن يكون ذو تأثير ايجابي، أو تأثير سلبي بالنظر إلى الأهمية التي تعطى لحصة العمل .

ثانيا : تنظيم حق التصويت للشريك بحصة العمل في القانون الأساسي للشركة

يمكن للقانون الأساسي أن ينص على حقوق الشريك في التصويت، وذلك بمنحه صوت ، اثنين أو أكثر، فيمكن أن يكون شريك بحصة العمل دور فاصل ومهم في ظل الشركة .
تجدر الإشارة أيضا إلى أن الشركاء ، إذا أرادوا حرمانه من حقه في التصويت فيجب عليه استخدام ميكانيزم الأولوية actions de préférence وبالتالي يمكن أن لا يكون له أي حق في التصويت، على ان تكون له الحق في حقوق مالية إضافية كمقابل حرمانه من حق التصويت إن الاجتهاد الفرنسي منع أي إلغاء لحق التصويت لأي شريك خارج الأحكام القانونية⁸⁷ .

⁸⁷ « Tout associé doit participer aux décisions collectives et de voter et les statuts ne peuvent déroger à ces dispositions » .

Voir : Cass-com,09 février 1999, pourvoi n°96-17661 (Château d'Yquem), publié au Bulletin 1999 IV N°44, p.36, Consultable sur : www.legifrance.gouv.fr/

الفرع الثاني

الحق في استرداد الحصة

تتقضي الشركة لعدة أسباب منها العامة ، والتي تطبق على جميع أنواع الشركات ، ومنها الخاصة بنوع معين من الشركات ، فيترتب على انقضاء الشركة توقف نشاطها ودخولها في مرحلة التصفية ، قصد تقسيم موجوداتها بين الشركاء ، وهذا بعد دفع ديونها قبل الغير .

لكن السؤال الذي يطرح نفسه : هل للشريك بحصة عمل أن يطالب باسترداد حصته التي قدمها وقت تكوين الشركة ؟ ونميز في ذلك بين حالتين :

أولاً: تقسيم موجودات الشركة بعد التصفية .

وفي هذا الصدد، نص المشرع المدني الجزائري في المادة 447 فقرة 2 على أنه " ويسترد كل واحد من الشركاء مبلغا يعادل قيمة الحصة التي قدمها في رأس المال، كما هي مبينة في العقد أو ما يعادل قيمة هذه الحصة وقت تسليمها إذا لم تبين تلك القيمة في العقد، ما لم يكن الشريك قد اقتصر على تقديم عمله أو اقتصر فيما قدمه من شيء على حق منفعة فيه أو على مجرد الانتفاع به.

وباستقراء هذه المادة يتضح بأنه، إذا كانت الحصة عبارة عن عمل، ففي حالة تصفية الشركة فإن الشريك بحصة عمل ، ليس له دين عليها ، وبالتالي لا يشترك مع باقي الشركاء في توزيع وموجوداتها .

فالشريك بحصة عمل، لا يستفيد من توزيع رأس المال، لأنه لم يساهم بأمواله في رأس مال الشركة، لأنّ القول بغير ذلك يؤدي إلى اعتبار ما يتحصل عنه من أموال بمثابة تعويض له عن العمل الذي قام به لدى الشركة، علما أن هذا العمل حق تستأثر به الشركة، في مقابل ذلك يكون للشريك مقدم حصة العمل الحق في التخلص من التزامه، وهو ما يسمح له أن يوجه نشاطه إلى

جهة أخرى. أما إذا قدم حصة إلى جانب حصة العمل حصة نقدية أو عينية، فعند توزيع رأس مال الشركة له أن يسترجع ما قدمه فوق حصة العمل⁸⁸.

ثانيا : حالة وجود فائض بعد التصفية

تنص الفقرة الثالثة من المادة 447 من القانون المدني "وإذا بقي أي شيء وجبت قسمته بين الشركاء بنسبة نصيب كل واحد في الأرباح .

وإذا لم يف رأس المال الصافي بالوفاء بحصص الشركاء فإن الخسارة توزع على الشركاء جميعا بحسب النسبة المتفق عليها في توزيع الخسائر وإلا كان ذلك حسب أحكام المادة 425 ."

يتضح من خلال هذه المادة أنه في حالة تنمية الشركة وتحقيقها لفائض بعد التصفية وتقسيم موجوداتها على الشركاء ، فإن الشريك بحصة العمل ، له الحق في فائض من التصفية بعد سداد أصحاب رأس المال ورد قيمة حصصهم النقدية والعينية .وتكون قسمة هذا الفائض بين الشركاء بنسبة نصيب كل واحد منهم في الأرباح .

أما في حالة إذا منيت الشركة بخسارة ولم يكف صافي موجودات الشركة لسداد حصص الشركاء فإن هذه الخسارة تقسم حسب النصوص المتفق عليها في العقد ، أي بحسب النسب المقررة في توزيع الخسارة⁸⁹.

⁸⁸بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين ، مرجع سابق، ص 31.

⁸⁹عمار عمورة ، المرجع السابق ، ص 195.

خاتمة

يعتبر تقديم الحصص من بين أهم الأركان الموضوعية الخاصة في تأسيس الشركة، ومن بين الحصص التي كانت محل جدل ونقاش كبير بين العديد من الفقهاء والباحثين، الحصة بعمل في الشركات التجارية، وإذا كان المشرع الجزائري قد اعترف بإمكانية تقديم حصة بعمل في شركات الأشخاص منذ صدور القانون التجاري، فإنّ هذه الإمكانية مستبعدة في شركات الأموال باستثناء الشركات ذات المسؤولية المحدودة التي يمكن المساهمة فيها بموجب حصة عمل، وذلك من خلال آخر تعديل للقانون التجاري بموجب القانون رقم 15-20 المعدل والمتمم للأمر رقم 59-75، المتضمن القانون التجاري، والذي استحدث المادة 567 مكرر التي أقرت بإمكانية تقديم حصة عمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، بعدما كانت الحصص في هذه الأخيرة تقتصر على الحصص العينية والنقدية لا غير.

إن كل من الحصص النقدية و العينية وحصة العمل مكملة لبعضها البعض، ذلك أن الأولى تحتاج إلى الخبرة والمهارات الفنية، والثانية تحتاج إلى المال، وعليه فإن اجتماعها في الشركة سيؤدي حتما إلى تحقيق أرباح ومنفعة.

من خلال دراستنا لبحثنا هذا، تبين لنا الخصوصية التي تتميز بها حصة العمل مقارنة بالحصص الأخرى، مما يؤدي إلى خضوعها لنظام قانوني خاص، بالنظر إلى طبيعة الحصة نفسها والمتمثلة في تعهد مقدم الحصة بأن يقوم بعمل نافع ومستمر يكون لصالح الشركة التي هو بصدد الدخول فيها كشريك، وبهذا العمل يصبح شريكا في الشركة مع الشركاء الآخرين بأموالهم، وليس مستخدما يحصل على أجر ثابت لقاء عمله.

ويشترط في هذا العمل أن يكون ايجابيا ومفيدا، وبذلك لا يقبل العمل التافه كحصة عمل، وقد يكون المجهود إداريا أو فنيا، أو خبرة في تسيير أمور الشركة سواء من حيث المشروع ذاته أو نوع التجارة التي تمارسها الشركة.

فالشريك بحصة عمل يجب أن يقدم عملا ذات أهمية مادية التي يجب أن تعود بالربح والفائدة على الشركة، كما يشترط في حصة العمل أن تكون مشروعة، فلا يمكن في أي حال من الأحوال أن تكون أو تقتصر حصة العمل على ما يملكه الشريك من نفوذ أو على ما يتمتع به من ثقة مالية.

كما رأينا أن حصة العمل تتميز عن الحصص الأخرى بمميزات عدة أولها يتمثل في الطابع الشخصي للحصة، فيقوم مقدم الحصة بوضع نفسه، خبرته الخاصة، مهاراته تحت تصرف الشركة، فشخصية مقدمها تلعب دورا أساسيا في الشركة ويكون من غير المتصور أن يقوم شخص آخر بذلك العمل، فلا يمكن التنازل عن حصة العمل أو نقلها للغير.

إضافة إلى طابع الاستقلالية، حيث يكون الشريك بحصة العمل مستقل في أداء مهامه دون أن تربطه بباقي الشركاء علاقة التبعية، فلا يكون الشريك خاضعا لبقية الشركاء وإلا فإنه لا يمكن الحديث عن حصة مقدمة في شركة تجارية، لأنه بغير هذه الميزة تتحول طبيعة التصرف من تقديم حصة في الشركة إلى عقد عمل بين مقدم العمل والشركة.

ناهيك عن الطابع المتتابع، فتعتبر خاصية الاستمرار من أهم الخصائص التي تميز حصة العمل عن غيرها من الحصص العينية والنقدية، فبينما يمكن تقديم هاتين الأخيرتين دفعة واحدة بحيث يتخلص مقدم الحصة من أي التزام فيما بعد قبل الشركة، فإن حصة العمل ينشأ عنها التزام مستمر ولا تقدم في الشركة إلا دفعات متتالية ومتعاقبة تنفذ يوم بيوم وتستمر مدى حياة الشركة، وإلا لن نكون أمام حصة عمل بمعناها الدقيق.

إضافة إلى ذلك، فإن عدم دخول حصة العمل في تكوين رأسمال الشركة يؤدي إلى عدم إمكانية التنفيذ الجبري عليها، مما يشكل خطر على دائني الشركة.

رأينا كذلك في أحكام حصة العمل أنها تتميز عن بعض المصطلحات القريبة والمتشابهة، وعليه فقد حاولنا رفع اللبس بتبيان أوجه التشابه والاختلاف بين هاتين

المصطلحات، فتميز حصة العمل عن عمل الأجير، بأن العمل محل الحصة يجب أن يكون ذو أهمية خاصة، أما عمل الأجير قد يكون عملا يدويا عاديا، كذلك بالنسبة لعلاقة الأجير بالشركاء فهي علاقة تبعية التي تعتمد على توجيهات وإشراف وخضوع للهيئة المستخدمة، أما وضع صاحب حصة العمل يختلف تماما، فالعلاقة التي تسود بين الشركاء اتجاه الشركة هي علاقة ند للند، فيختفي عنصر التبعية ويحل محله المساواة في الحقوق والواجبات.

أما الفرق بين الحصة بالعمل ومشاركة العمال في الأرباح وإدارة الشركة. تتمثل في انه وبالرغم من إعطاء هذين الحقين للعمال ، إلا أن هناك فوارق جوهرية بين هذا الوضع الجديد للعمال وبين حصة العمل ، فالعمال يتقاضون في مقابل عملهم أجورا محددة ثابتة وهذا بغض النظر إذا حققت الشركة أرباحا او منيت بخسائر وإن كان يترتب عن عدم تحقيق الربح فقد العمال لنصيبهم في الربح دون الأجر الثابت ، بينما مقدم الحصة يفقد كل مقابل لحصته إذا لم تحقق الشركة أرباحا وبناء على ذلك فان العمال لا يتحملون مخاطر المشروع بل يظلون في مأمن منها طالما يحصلون عن أجورهم في كل الأحوال بعكس الشريك صاحب حصة العمل الذي يتحمل مخاطر المشروع فيذهب عمله وجهده ووقته هباء إذا لم تحقق الشركة التجارية أرباحا .

وتتفق الحصة بالعمل مع حصص التأسيس في أن كلاهما لا يدخل في تكوين رأسمال الشركة التجارية أما الاختلاف فيكمن فيأن صاحب حصة التأسيس ليس له الحق في المشاركة في تسيير وإدارة الشركة ،ما لم يكن مالكا لأسهم في رأسمال الشركة ، وحينئذ سيشارك في الإدارة باعتباره مساهما وليس صاحب حصة التأسيس.

أما فيما يخص نطاق تطبيق هذه الحصة في الشركات التجارية فقد قمنا بتبيان الشركات التي سمح المشرع الجزائري بالدخول بحصة العمل كشريك فيها ، إذ سمح بذلك في شركات الأشخاص المتمثلة في كل من شركة التضامن ، فيتفق شراح القانون من حيث المبدأ ، على قبول حصة العمل في شركات التضامن ، فهذه الحصة تتسم بالصفة الشخصية ،وبذلك تتفق وطبيعة شركات التضامن التي تقوم على اعتبارات شخصية .

أما شركة التوصية البسيطة فقد نصت المادة 563 مكرر 1 من القانون التجاري الجزائري. «...يلتزم الشركاء الموصون بديون الشركة فقط في حدود قيمة حصصهم التي لا يمكن أن تكون على شكل تقديم عمل. »

إذ قيد الفقهاء تقديم حصة العمل بالنسبة للشريك الموصي ، لأنه محظور عليه أن يتدخل في إدارة الشركة ، وعلى ذلك يجوز أن تكون حصة الشريك الموصى نقدية أو عينية وإنما لا يجوز إطلاقاً أن تكون عملاً ، إذ يترتب على ذلك أن تدخله في إدارة الشركة وهو مقصى منها قانوناً وبناء على ما تقدم نرى بأنه لا يوجد ما يمنع الشريك الموصى من تقديم حصة العمل، طالما أن هذا العمل يكون مقصور على أعمال الإدارة الداخلية كالإشراف الفني على المصنع التابع للشركة أو على أي قسم من أقسامها .

وعليه فإن الموقف الذي ننتهي إليه بشأن شركات الأشخاص هو جواز تقديم جميع الشركاء في شركات الأشخاص، أي شركة التضامن والتوصية البسيطة والمحاصة، حصص بعمل على أن يكون موضوع هذه الحصص إذا كان مقدمها شريكاً موصياً عملاً من أعمال الإدارة الداخلية.

ولهذا نوصي بإعادة النظر في صياغة نص المادة 563 مكرر 1 من القانون التجاري، على أن تكون كالآتي:

«يسري على الشركاء المتضامنين القانون الأساسي للشركاء بالتضامن، يلتزم الشركاء الموصون بديون الشركة فقط في حدود قيمة حصصهم التي يمكن أن تكون على شكل تقديم عمل من أعمال الإدارة الداخلية.»

أما شركات الأموال، فإن المساهمة المالية هي الصورة الوحيدة الممكنة بالنسبة للمساهمين في شركات المساهمة وكذا التوصية بالأسهم، أي أنه لا يسوغ أن تكون حصة الشريك عملاً في شركات الأموال، وهذا المنع يرجعه الفقه إلى اعتبارات عديدة أهمها أن رأس مال شركات الأموال هو الضمان الوحيد للدائنين، عدم إمكان الوفاء الفوري بحصة العمل، الطابع الشخصي للحصة بالعمل وتعارضه مع شركات الأموال.

إلا أن هذه الاعتبارات لم تسلم من الانتقادات، يرى البعض إن منع الدخول بحصة عمل كشريك يعتبر كبح وعائق للابتكارات والإبداعات العلمية، فمثلا إذا أخذنا الجانب الطبي والصيدلاني، فإن الطبيب الذي يعمل ويبحث لاكتشاف لقاح لمرض ما، فإنه يريد أن يقيم عمله تقييما حقيقيا *a sa juste valeur* وليس تقييما تافه مما يؤدي إلى إحباطه للقيام بالبحث، أو حتى التفكير في عرض مهاراته وعلمه على البلدان الأجنبية التي تقدر علمه أحسن تقدير مما يسبب في هجرة الأدمغة.

وعليه فإن القانون الأساسي سيعمل على تثمين حصة العمل، وذلك بتقييمها بصفة عادلة متناسبة مع العمل المؤدى.

إن الاعتراف بحصة العمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، وكذا في شركة التوصية بالأسهم في القانون الفرنسي يعتبر بمثابة اعتراف بدور العنصر البشري والشخصي في شركات الأموال، غير أن المشرع الجزائري وبالرغم من الاعتراف بقبول حصة العمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة ابتداء من سنة 2015، إلا أنه يبقى مترددا في إدخالها ضمن باقي أنواع الشركات.

من المهم تعزيز الأمن القانوني لحصة العمل، وذلك بالتحديد الجيد والدقيق لمجمل الخدمات التي تكون حصة العمل في القانون الأساسي للشركة وفي عقود الحصص، بغرض تفادي حدوث أي نزاع مستقبلي جراء عدم تنفيذ أو سوء تنفيذ العقد.

عليه ومن خلال هذه الدراسة نرى أنه ليس ثمة ما يمنع من إدخال حصة العمل في شركات الأموال طالما أنها لا تدخل في تأسيس رأسمال الشركة، كما تجدر الإشارة إلى وجود فراغ قانوني فيما يخص أحكام حصة العمل الشيء الذي لا يشجع استعمالها، وبالتالي على المشرع سدّ هذا الفراغ القانوني من أجل تشجيع والسماح بإدراج حصة العمل في كافة أنواع الشركات التجارية.

قائمة المراجع

أولاً: باللغة العربية

1- الكتب

- أبو زيد رضوان، الشركات التجارية في القانون المصري المقارن، دار العربي، القاهرة، 1989.
 - السيد علي السيد، الحصة بالعمل بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي، مطابع الأهرام التجارية، القاهرة، 1972.
 - السيد عبد الله محمد بهجت، حصة العمل في الشركات الإسلامية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996.
 - بلعيساوي محمد طاهر ، الشركات التجارية ، النظرية العامة وشركات الأشخاص ، الجزء الأول ، دار العلوم للنشر والتوزيع والتوزيع ، الجزائر ، 2014.
 - بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية ، شركات الأموال- الجزء الثاني ، دار العلوم للنشر والتوزيع ،الجزائر ، 2014 .
 - سعيد يوسف البستاني ، قانون الأعمال والشركات ، الطبعة الثانية ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2008 .
 - عمورة عمار، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري ، دار المعرفة ، الجزائر، 2000.
 - علي البارودي ، القانون التجاري ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، 1999.
 - فتات فوزي ، الضوابط القانونية للوفاء بالحصص والتصرف فيها في الشركات التجارية في القانون الجزائري ، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2007 .
 - مصطفى كمال طه، أساسيات القانون التجاري، دار الجامعة الجديدة للنشر، القاهرة، 1997.
- 2- الرسائل والمذكرات :

- بدر الدين بن سعادة ، مهدي شنيشن ، النظام القانوني لشركة التضامن ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في القانون ، جامعة 8 ماي 1945 قالمة كلية الحقوق والعلوم السياسية ، 2015-2016 .

قائمة المراجع

- بوعباية عبد المومن ، جلولي بومدين ، النظام القانوني للحصة بالعمل ، مذكرة لنيل شهادة الليسانس جامعة مولاي الطاهر ، سعيدة ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، السنة الجامعية 2015-2016.
- عريش سومية ، أحكام حصة بعمل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة ، مذكرة التخرج لنيل شهادة الماستر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ، جامعة طاهر مولاي ، سعيدة ، سنة 2017-2018.
- فئات فوزي ، تقديم حصص في الشركات التجارية في القانون الجزائري ، أطروحة الدكتوراه، جامعة سيدي بلعباس ، سنة 2002.
- ورود خالد محمد ، التصرفات الواردة على حصة الشريك في شركة التضامن - دراسة مقارنة في القانون الأردني والعراقي ، رسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص .كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2015.

3- المقالات

- فئات فوزي ، نعيمي فوزي ، "نظرات قانونية مختلقة حول نطاق الحصة العمل في الشركات التجارية" ، مجلة العلوم القانونية والإدارية والسياسية ، المجلد 2004 العدد 2 ، 2004 ، الناشر،جامعة أبو بكر بلقايد، كلية الحقوق .
- ميمي جمال ، مغني دليلة ، "أحكام الشركة ذات المسؤولية المحدودة وفقا لتعديل قانون 20-15، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، العدد العاشر ، سبتمبر 2018.

4- النصوص القانونية

- أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، يتضمن القانون المدني، ج ر ج ج عدد 78، الصادر بتاريخ 30 سبتمبر سنة 1975، معدل ومتمم.

- أمر رقم 59-75 مؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، يتضمن القانون التجاري، ج ر ج ج عدد 101، صادر بتاريخ 19 ديسمبر سنة 1975، معدل ومتمم.
- مرسوم تشريعي رقم 08-93 مؤرخ في 25 افريل 1993، يعدل ويتمم الأمر رقم 59-75 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية، عدد 27 بتاريخ 27 أفريل 1993.
- قانون رقم 15-20 مؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 59-75 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية، عدد 71 بتاريخ 2015/12/30.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية

1- Mémoires :

- DONZEL Camille-Antoine, Les apports en industrie dans les sociétés par actions simplifiées, mémoire de master 2 recherche droit privé général, parcours droit des affaires, université de droit et sciences politiques de Rennes1, 2008-2009.

2- Articles :

- BELAISSAOUI MOHAMED TAHAR, « Que reste –il du droit de la SARL après la loi 15-20 ? », *Revue jurisprudence*, n°15 septembre 2017.
- HAMADOUCHE Anissa, « La spécificité de l’apport en industrie dans les sociétés commerciales », *Revue des sciences juridiques et politiques*, volume 10, n° 2 ,2019.
- MOUSSERON J.M., « Aspects juridiques du know-how », *Cahiers de droit de l’entreprise*,1/1979, pp. 1-14.

3- Textes juridiques étrangers :

- Loi n° 82-596 du 10 juillet 1982 relative aux conjoints d’artisans et de commerçants travaillant dans l’entreprise familiale, JORF du 13 juillet 1982.
- Loi n° 2001-420 du 15 mai 2001 relative aux nouvelles régulations économiques, JORF n°113 du 16 mai 2001.
- Loi n° 2008-776 du 4 août 2008 de la modernisation de l’économie, JORF n° 0181 du 5 août 2008.

4- Jurisprudence étrangère

- Cass-com, 09 février 1999, pourvoi n°96-17661 (Château d'Yquem), publié au Bulletin 1999 IV N°44, p.36, consultable sur : www.legifrance.gouv.fr/
- Cass. com., 23 oct 2007, pourvoi n°06-16.537, (J.C. Hallouin , sociales et groupements), publié au bulletin 2007, IV, N°225, consultable sur : www.legifrance.gouv.fr/

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

قائمة المختصرات

1	مقدمة
5	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لحصة العمل
7	المبحث الأول: تعريف حصة العمل
8	المطلب الأول: شروط حصة العمل
8	الفرع الأول: أن يكون العمل ايجابيا
10	الفرع الثاني: أن يكون العمل مفيدا
12	الفرع الثالث: أن يكون العمل مشروعاً
13	المطلب الثاني: خصائص حصة العمل
13	الفرع الأول: طابع الاستقلالية
14	الفرع الثاني: الطابع الشخصي
15	الفرع الثالث: الطابع المتتابع والمستمر
17	الفرع الرابع: عدم قابلية حصة العمل للتنفيذ الجبري
18	المبحث الثاني: تمييز حصة العمل عما سواها
18	المطلب الأول: تمييز حصة العمل بما يقترب منها
19	الفرع الأول: الحصة بالعمل وعمل الأجير
20	الفرع الثاني: الحصة بالعمل وعمل الأجير مقابل جزء من الأرباح
21	الفرع الثالث: الحصة بالعمل ومشاركة العمال في الأرباح وإدارة الشركة
22	المطلب الثاني: تمييز حصة العمل عن حصص
22	الفرع الأول: تمييز الحصة بالعمل عن حصص التأسيس
23	الفرع الثاني: تمييز الحصة بالعمل عن أسهم التمتع

26	الفصل الثاني: آثار خصوصية حصة العمل على المركز القانوني للشريك مقدم الحصة
28	المبحث الأول: نطاق تطبيق حصة العمل في الشركات التجارية
29	المطلب الأول: نطاق تطبيقها في شركات الأشخاص
30	الفرع الأول: شركة التضامن
30	الفرع الثاني: شركة التوصية البسيطة
33	المطلب الثاني: نطاق تطبيقها في شركة الأموال
34	الفرع الأول: رأس مال شركات الأموال هو الضمان الوحيد للدائنين
34	الفرع الثاني: عدم إمكان الوفاء الفوري بحصة العمل
35	الفرع الثالث: الطابع الشخصي للحصة بالعمل وتعارضه مع شركات الأموال
36	المطلب الثالث: نطاق تطبيقها في الشركة ذات المسؤولية المحدودة
37	الفرع الأول: أحكام حصة العمل قبل التعديل
38	الفرع الثاني: أحكام حصة العمل في ظل التعديل بموجب الأمر 15-20
40	المبحث الثاني: التزامات وحقوق الشريك بحصة بعمل
41	المطلب الأول: التزامات الشريك بحصة عمل
41	الفرع الأول: الالتزام بتقديم الحصة
42	أولاً - الالتزام الإيجابي القيام بعمل
42	ثانياً-الالتزام السلبي بعدم القيام بعمل
43	الفرع الثاني: الالتزام بالضمان
44	أولاً-الأسباب التي تحول دون ضمان الحصة بسبب خطأ
45	ثانياً - الأسباب التي تحول دون ضمان الحصة لأسباب مشروعة
47	الفرع الثالث: تحمل الشريك لنصيب من الخسائر
48	أولاً : ما يتحمله الشريك بالعمل من خسارة
49	ثانياً : متى يتحمل الشريك بالعمل جزءاً من الخسارة في أمواله الخاصة
50	المطلب الثاني: حقوق الشريك بحصة العمل
50	الفرع الأول : الحق في اقتسام الأرباح

فهرس المحتويات

50	أولا-الأرباح الصافية القابلة للتوزيع
51	ثانيا - فيما يتعلق بحصته في فوائد الشركة
53	الفرع الثاني: حق شريك بحصة العمل في اتخاذ القرارات
54	أولا-الميكانيزمات الكلاسيكية في تنظيم حق التصويت
55	ثانيا - تنظيم حق التصويت للشريك بحصة العمل في القانون الأساسي للشركة
56	الفرع الثالث : الحق في استرداد في الحصة
56	اولا: تقسيم موجودات الشركة بعد التصفية
57	ثانيا : حالة وجود فائض بعد التصفية
58	خاتمة
64	قائمة المراجع
69	فهرس المحتويات

حصة العمل في الشركات التجارية

ملخص

Résumé :

L'apport en industrie est l'un des apports qu'une personne physique ou morale peut mettre dans une société à côté de la forme numéraire et de celle en nature. L'article 416 du code civil algérien qui prévoit ce genre d'apport ne lui donne aucune définition, pas plus que le code de commerce. L'apport en industrie constitue un atout précieux pour les sociétés, puisqu'il recouvre les connaissances techniques et professionnelles, l'activité, le savoir-faire et la notoriété.

Ce type d'apport présente des caractéristiques spécifiques et soumis à un régime juridique particulier, il peut être réalisé dans certains types de sociétés, notamment les sociétés de personne telle que la société en nom collectif, la société à commandite simple, son introduction au sein de la SARL a vu le jour à partir de 2015, suite aux modifications apportées au code de commerce algérien par la loi 15-20. Ce type d'apport reste toutefois interdit dans les sociétés par actions et les sociétés en commandite par actions du fait qu'il ne rentre pas dans la formation du capital social contrairement à l'apport en numéraire et celui en nature, il ne peut en aucun cas faire l'objet d'une exécution forcée par les créanciers des dites sociétés.

L'apport en industrie permet de valoriser le capital humain en plus du capital financier, mais celui-ci reste lié à la personne de l'apporteur par son caractère d'intuitu-personae, il ne peut être transmissible ni cessible

حصة العمل في الشركة هي تلك الحصة التي يقدمها الشخص الطبيعي أو الشخص المعنوي، إلى جانب الحصة العينية والنقدية، المادة 416 من القانون المدني التي نصت واعترفت بوجود هذه الحصة إلا أنها لم تعرف هذا النوع من الحصص ونفس الشيء بالنسبة للقانون التجاري.

تعتبر حصة العمل في الشركة ذو أهمية كبيرة للشركات كونها تتمثل في معارف تقنية ومهنية، الشهرة، النشاط التحكم في الخبرة... الخ وهي تخضع لنظام قانوني خاص، يمكن أن يتحقق في شركات الأشخاص، مثل شركة التضامن، شركة التوصية البسيطة، كم قد يلجأ إليها في الشركات ذات المسؤولية المحدودة بعدما تم تعديل القانون التجاري الجزائري بموجب القانون رقم 15-20، غير أنه يبقى مستبعدا في شركات المساهمة، أو شركات التوصية بالأسهم، كونها لا تدخل ضمن رأسمال الشركة، عكس الحصص النقدية أو العينية، فلا يمكن التنفيذ الجبري عليها من طرف دائني هذه الشركات، وذلك بالرغم من كون هذا النوع من الحصص يرفع من قيمة رأسمال البشري للشركة إضافة إلى الرأسمال النقدي، كما لا يمكن نقلها أو التنازل عنها.