

الفصل الثالث إدارة الشركة المدنية

يكن الهدف من وراء تكوين الشركة المدنية في بلوغ مسعى معيّن، يشار إليه في عقد تأسيسها، وبالنظر لطبيعتها القانونية المعنوية، فإنّه يستحيل عليها العمل على تحقيقه، بل يتولى ذلك منطقيا شخص أو جهاز، تسند له مهمّة السهر على ذلك يعرف بمدير الشركة، يعدّ تعيينه أمرا ضروريا (المبحث الأول)، بحيث تسند له عدّة مهام ومسؤوليات يتولى (المبحث الثاني)، يترتب عن مخالفته لها تحمّله للمسؤولية بمختلف صورها (المبحث الثالث).

المبحث الأول- تعيين مدير للشركة المدنية:

للشركاء الحرية في اتباع أسلوب معيّن في إدارة الشركة فقد يقع اختيارهم على شخص أو عدّة أشخاص يتوسمون فيهم حسن الإدارة والتسيير فيحدث اجماع لديهم على اسناد هذه المهمة الادارة أو إليه (المطلب الأول)، وقد يتوقع العكس بحيث يتبنى الشركاء نمط الإدارة الجماعية باشتراكهم جميعا في تسيير الشركة واتخاذ ما يتعلق بها من قرارات بشكل جماعي (المطلب الثاني).

المطلب الأول- حرية الشركاء في تعيين مدير الشركة:

ترك المشرع الباب مشرعا أمام الشركاء في اختيار مدير شركتهم، فيمكن تعيينه من بينهم، أو من غيرهم، لعهددة محدّدة أو غير مفتوحة، يشترط لقبوله في هذا المنصب ضرورة استجماعه لجملة من الشروط (الفرع الأول)، إذا توافرت فيه كان له الحق في الشروع في ممارسة ما أوكل إليه من مسؤوليات (الفرع الثاني).

الفرع الأول- الشروط الواجب مراعاتها في شخص المدير: شروط التعيين الصحيح للمدير

ينبغي ان يكون الشخص المراد تعيينه كمدير شخصا طبيعيا (الفقرة الأولى)، أهلا للإدارة بأن يكون قادرا على تحمّل مسؤوليات الادارة وتبعاتها القانونية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى- ضرورة اسناد ادارة الشركة لشخص طبيعي:

على الرغم من التكريس التشريعي الصريح لهذا الشرط بشأن الشركات التجارية، بحيث منع امكانية اسناد ادارتها لشخص معنوي، كما هو الحال بمناسبة ادارة شركات المساهمة ، والمسؤولية المحدودة فرغم امكانية ان يكون أحد أعضاء مجلس ادارتها شخصا معنويا ، بعد انتخابه طبعاً، فإنّ رئيس مجلس الإدارة و أعضاء مجلس المديرين ينبغي أن يكونوا أشخاصا طبيعيين، فإذا ما تمّ تعيين شخص معنوي في هذا المنصب كان مآل هذا التّعيين هو البطلان.

أمّا بشأن الشركة المدنية، فقد سكت المشرع عن تحديد الشّخص المدير وما إذا كان ينبغي ان يكون شخصا طبيعيا أو يجوز كذلك اسناد هذه الصفة لشخص معنوي، مكتفيا بالإشارة إلى أن يكون الشّريك فيها شخصا طبيعيا، مع مراعاة الاستثناءات القانونية في هذا الجانب.

وقياسا على نص المادّة 1847 من القانون المدني الفرنسي، يباح امكانية ادارة الشركة المدنية من طرف شخص معنوي، بعد تعيينه ممثلا قانونيا دائما عنه في القيام بأعمال الادارة، يخضع لشروطه وقيودها ذاتها، ويتحمّل نفس

مسؤوليات موكله الشخص المعنوي، المدنية والجزائية منها ، كما لو كان يتولى ادارة الشركة باسمه الخاص، فضلا عن تضامنه مع الشخص المعنوي في تحملها معه.

الفقرة الثانية- الأهلية القانونية للإدارة:

يشترط في المدير شريكا كان أو من الغير، الأهلية الكاملة لتسيير الشركة، ببلوغ سن 19 سنة كاملة وتمتعه بقواه العقلية والنفسية وحقوقه المدنية والسياسية، على نحو يجعله قادرا على ادراك مضمون تصرّفاته وتحمل آثارها القانونية.

وإذا كان شريكا في الشركات المدنية المهنية، فإنّه ينبغي مراعاة سن الأهلية الخاصة المشتربة في الشركاء فيها التي تحدّدھا القوانين المنظمة لمهنة.

ويندرج في شرط الأهلية أو يكملها شرط الكفاءة، بالنظر إلى حساسية وخطورة الدور المسند للمدير من تخطيط، تنظيم، توجيه، تنسيق بين مختلف الموارد واتخاذ القرارات بشأنها، فإنّه يحبّد أن يكون على قدر من الخبرة والدراية الواسعة بمجال نشاط الشركة، بأن يكون حائزا على مؤهل علمي مناسب وهو شرط في اجباري في الشركات المهنية (كالمحاماة والتوثيق..).

ويفضّل كذلك أن يكون متقنا للغات الأجنبية متميّزا بالنزاهة والأمانة، قادر عى تحمل المسؤولية الإدارية للشركة.

الفرع الثاني- كيفيات تعيين مدير الشركة المدنية:

بمقتضى المادتين 427، 428 من القانون المدني، للشركاء الحرية في اختيار طريقة تعيين مديرهم (الفقرة الأولى)، وهي الحرية المسلوبة منهم في شركات الأموال التجارية، إذ يتمّ ذلك فيها بواسطة الانتخاب ، على شرط أن يقع انتقاؤهم على أشخاص تتوافر فيهم المواصفات المحددة قانونا، تحت طائلة بطلانه.

وقد يهمل الشركاء الاتفاق على هذه الجزئية، أو لا يقع اجماع بينهم بشأنها، ليكون تدخل القضاء ضروريا للفصل فيها (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى- تعيين مدير الشركة من الشركاء:

في الغالب، يتفق الشركاء بينهم على تعيين شخص أو عدّة أشخاص لإدارة الشركة، إمّا من الشركاء أنفسهم أو أشخاص آخرين لا يحوزون هذه الصفة، لقاء أجر يدفع له كمقابل لتحمله أعباء الإدارة أو بدونه.

فإذا تمّ النصّ الصريح على هذا التعيين في العقد التأسيسي للشركة ذاته، عرف هذا المدير بالمدير الاتفاقي أو النظامي، ويشترط لصحة تعيينه ، اجماع الشركاء على اختياره.

ويمكن في المقابل، أن يقع هذا التعيين بعقد مستقل سواء كان معاصرا لتحرير العقد أو القانون الأساسي للشركة أو بعقد لاحق له، وهو ما يستفاد من الفقرة الثانية من المادة 427 من القانون المدني، بحيث يطلق الفقه على المدير في هذه الحالة تسمية المدير غير الاتفاقي أو غير النظامي، سواء كان شريكا أو أجنبيا عن الشركة لا يحمل هذه الصفة.

الفقرة الثانية- تعيين المدير بطريق قضائي:

من البديهي أنّ اللجوء إلى القضاء ليس بسبيل ارادي يتبعه الشركاء لتعيين مدير شركتهم، بل يستنجد به هؤلاء كحل قانوني أخير لتفادي حل الشركة وانهاؤه وجودها، وهو وسيلة قانونية اعترف لهم بها المشرع الفرنسي بوجه صريح، في حين لم يكرّس المشرع هذا المقتضى على مستوى نصوص القانون المدني.

لذا في حال تباين وجهات نظر الشركاء حول تعيين مدير الشركة، يمكن لأحدهم رفع دعوى استعجالية بغرض تعيين مدير مؤقت لها، ولا يملك القضاء هذه السلطة إذا كانت متعارضة مع مضمون العقد التأسيسي بأن يتضمنّ بندا ينصّ على انقضاء الشركة بمجرد حدوث خلاف بين الشركاء فيها حول تعيين مديرها.

المطلب الثاني- اكتفاء الشركاء بإدارة الشركة(عدم تعيين مدير للشركة):

إنّ فرضية عدم تعيين مدير للشركة المدنية، نادرة الحدوث، إلّا أنّها ليست مستبعدة كذلك، لذا تولّى المشرع تنظيم احتماليين بشأنها.

-حق كل شريك في الإدارة: وذلك استنادا لنص المادة 431 من القانون المدني، إذ يمكن لكلّ شريك القيام بأعمال الإدارة والتصرّف المرتبطة بنشاط الشركة وغرضها، بحيث لا تكون هذه الأعمال نافذة في مواجهة بقية الشركاء والشركة إلّا إذا كانت غير مخالفة للقانون الأساسي للشركة. وبالتالي يتعدّر عليه القيام بأعمال التصرّف التي لا تندرج ضمن نشاطها، إلّا بعد الحصول على موافقة باقي الشركاء جميعا.

-حق الشركاء على الاعتراض على تصرفات الشريك المتعلقة بنشاط الشركة، إذ يكون هذا الاعتراض صحيحا وذو أثر موقف للعمل المعترض عليه، إلى غاية الفصل فيه من كلّ الشركاء، إمّا بقبول الاعتراض بالأغلبية (الأغلبية العددية) حينها لا يمكن الاحتجاج بهذا التصرّف على في مواجهتهم، او برفضه، بحيث يكون بوسع الشريك المدير اتمام العمل أو الشروع فيه إن لم يفعل بعد.

المبحث الثاني- سلطات المدير في الشركة المدنية:

إذا أسندت مهمة إدارة الشركة لشخص واحد أو أكثر، فإنّه لهم الانفراد بإدارتها في حدود الاعمال المسموح لهم بها، إذ عادة ما تحدّد صلاحيات المدير أو المديرين في عقدها التأسيسي أو في اتفاق لاحق له، وعلى هؤلاء التقيّد بها وطلب الإذن من الشركاء فيما يتجاوزها من سلطات.

ويتعيّن في هذا الصدد التمييز بين سلطات المدير الواحد(المطلب الأوّل) وسلطات المديرين في حال تعدّدهم

(المطلب الثاني).

المطلب الأوّل-سلطات المدير الواحد في الشركة المدنية:

عادة ما يتضمن عقد الشركة بنودا تحدّد سلطات المدير يتعيّن عليه مراعاتها والالتزام بحدودها. غير أنّ الاشكال يطرح في حال عدم تحديدها في عقد تعيينه، في هذه الحالة يتمتع بكافة السلطات والصلاحيات اللازمة لتحقيق أغراض الشركة، وتجسيد مشروعها، سواء كانت أعمال إدارة أو أعمال تصرّف، فعلى سبيل التمثيل، إذا كانت الشركة مختصة بالنشر كان مديرها حق ابرام عقود تأليف مع كتّاب ومؤلفين، وأن يتولى انجاز كافة الاعمال التي تتطلبها عمليات النشر،

سواء من حيث شراء الآلات والمعدّات وتوقيع عقود عمل والقيام بعمليات الطّبع والتّوزيع، والمشاركة في المعارض، والتعاقد مع مدققين لغويين مراجعين وغيرها...

في المقابل يعتبر المدير مجزّدا من حق القيام بأيّة أعمال لا تندرج في صميم تجسيد غرض الشركة على أرض الواقع، كمنح هبات من أموالها الخاصّة، أو اعفاء مدينها من ضمانات تكفل سداد مستحقّاتهم لها، أو ابراء ذمّتهم من الوفاء بديونها، أو ابرام عقود صلح أو اتفاقيات تحكيم، أو تغيير مقرّ الشركة، إلا بعد استشارة الشركاء والحصول على موافقتهم جميعا.

ومن بين صور الادارة المسندة للمدير، قبض حقوق الشركة عند وفاء دائنيها بالتزاماتهم حيّاها (إذا كان محلّها ديننا نقديا)، ومقاضاتها باسمها في حال تخلفهم عن سدادها في الآجال القانونية، القيام بالترميمات اللازمة لعقارات الشركة على نحو يجعلها صالحة لتحقيق غرضها دون تجاوزها للقيام بأعمال بناء أخرى غير لازمة لذلك.

جدير بالذّكر أنّ المدير الشريك المنتدب، يجوز له القيام بأي عمل إدارة أو تصرّف يهدف إلى خدمة غرض الشركة حتى ولو اعترض باقي الشركاء ، بشرط اثباته وجود مصلحة لها في ذلك، وأنّ هدفه، ليس الغشّ (أن لا تنطوي هذه الأعمال على غش) أو تحقيق مصلحته الخاصّة، طبقا للمادّة 427 من القانون المدني.

وفي جميع الأحوال، لا يجوز للمدير أن يتنازل عن سلطاته لشخص آخر أو عدة أشخاص آخرين دون موافقة من الشركاء، بالنظر لكون اختياره لإدارة الشركة تم على أساس شخصي.

المطلب الثاني-سلطات المديرين في حال تعدّدهم:

يختلف مدى هذه الصلاحيات بحسب ما إذا تمّ تحديدها في العقد (الفرع الأول)، (الفرع الثاني) من عدمه.

الفرع الأول- تحديد سلطات المديرين:

غالبا ما ينصّ العقد التأسيسي نظام الشركة على تحديد اختصاص المدراء في حال تعدّدهم على وجه التّخصيص وعلى كلّ مدير أن يتقيّد بحدود اختصاصه في نطاق العمل الموكل له، بحيث يكون مسؤولا عن الأعمال الموكّلة له، والمندرجة في صميم صلاحياته، ولا يجوز له تجاوزها إلى القيام، بأعمال أخرى مسندة لغيره من المدراء، وعلى كلّ مدير انجاز المهام المسندة له والمخوّلة له في العقد التأسيسي دون أن يحقّ لبقية المدراء الاعتراض على ذلك.

كما لا يحقّ لأيّ مدير التّعديّ على اختصاص مدير آخر، وإلاّ كان عمله غير نافذ في حقّ الشركة وبالتالي، إذا تجاوز أحد المديرين لاختصاصاته، كأن تصرّفه غير نافذ في مواجهة الشركة كشخص معنوي، وتحمل تبعاته بصفة شخصية.

الفرع الثاني-عدم تحديد اختصاص المديرين:

إذا سكت العقد التأسيسي أو الشركاء عن تحديد سلطات أو اختصاص كلّ مدير ، وفي نفس الوقت عدم النصّ على ضرورة اتخاذ القرارات بإجماع ، المديرين ، وبأغلبهم كان لكلّ مدير حق إدارة الشركة منفردا والقيام بجميع أعمال الإدارة و أعمال التّصرّف التي سبق بيانها، غير أنّ لبقية المديرين الاعتراض على هذه الأعمال قبل اتمامها، أمّا إذا تمّ الاعتراض بعد بالعمل، فإنّه يصبح نافذا أو ملزما للشركة.

وإذا اعترض أحد الشُّركاء على التصرف مدير آخر قبل انجازه، فإنَّ هذا الاعتراض يحول دون اتمامه، ولا يزول أثره إلا إذا رفض أغلبية المديرين هذا الاعتراض طبقاً للمادة 428 القانون المدني، فإذا تساوى عدد المدراء المعترضين للاعتراض يتمَّ الرجوع إلى الشُّركاء وأخذ رأيهم ، فإذا قرَّر أغلبية الشُّركاء رفض الاعتراض، زال أثره وأمكن للمدير اتمام عمله، طبقاً لنصِّ المادة 01/428 القانون المدني.

أمَّا إذا قام أحد المديرين بالعمل، رغم معارضته من طرف مدير آخر دون ابداء أغلبية الشُّركاء، وأغلبية المديرين رفضهم للاعتراض، كأن عمله غير نافذ في مواجهة الشُّركة، ما لم يكن الغير الذي يتعامل معه المدير حسن النية ، غير عالم بوجود المعارضة.

أمَّا إذا نصَّ القانون أو العقد التأسيسي، على اتخاذ المديرين للقرارات بالأغلبية أو بالإجماع فإنه ليس بمقدور أحدهم، الانفراد ، بل يجب عليه الحصول على موافقة جميع المديرين الآخرين أو أغليبيتهم ما لم يكن الحصول عليهما يؤدِّي إلى تفويت فرصة على الشركة يصعب تداركها.

وفي كل الحالات، يحقُّ لكل الشُّركاء الاطِّلاع على سير أعمال الشُّركة المدنية، ونتائجها، أي الأرباح المحصَّلة والخسائر المسجَّلة، ويمكنهم في سبيل ذلك الاطِّلاع على دفاتر الشُّركة ، مستنداتهما، حساباتها، ميزانيتهما والتدقيق فيها ، ويقرر هذا الحق لهم لضمان انضباط المسير أو المدير وتفاذي تلاعبه وغشّه في إدارة الشركة وفي وثائقها المحاسبية، كما يعدُّ من النِّظام العام، لا يجوز الاتفاق على حرمان الشُّركاء منه تحت طائلة البطلان.

ويمكن ممارسة هذه الرقابة من الشريك نفسه، أو بالاستعانة بالغير في حال تعذّر مباشرتها شخصياً كما في حال سفره مثلاً ، أو كونه قاصراً أو مريضاً، أو بسبب صعوبة مضامين هذه الوثائق مما يحتمُّ عليه الاستئجار بخبير محاسبي للتدقيق فيها.

المبحث الثاني- مسؤولية المدير ونظام عزله:

بوصفه ممثلاً قانونياً لها، تتحمَّل الشركة المدنية تبعات العقود التي يبرمها المدير وأثار تصرفاته التي تتم باسمها ولمصلحتها، على شرط أن تندرج في صميم صلاحياته (المطلب الثاني)، غير أنَّ هذا الأخير قد يُسأل عنها بشكل شخصي كذلك، إذا تبينَّ تجاوزه لحدود السلطات المعترف له بها في الإدارة، مما قد يؤدِّي إلى عزله (المطلب الثاني).

المطلب الأول- تحمُّل الشُّركة مسؤولية أعمال مديرها:

حتى يقع على عاتق الشركة مسؤولية قانونية بمختلف أوجهها عن أعمال مديرها، مدنية كانت (الفرع الأول)أو جنائية (الفرع الثاني)، ينبغي أن تكون قد بوشرت باسمها ولحسابها، بمناسبة أو أثناء إدارتها لها، مسببةً إضراراً بالغير، كما تتحمَّل كذلك آثار أخطائه الادارية البسيطة خلال فترة ادارته باعتبارها صادرة عنها.

الفرع الأول-المسؤولية المدنية للشُّركة عن أعمال مديرها:

تتوزَّع هذه المسؤولية ما بين العقدية (الفقرة الأولى)، والمسؤولية الجنائية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى- المسؤولية العقدية :

إعمالاً لمقتضى المادة 74 من القانون المدني، فإنَّ الشُّركة تتحمَّل المسؤولية العقدية عن أعمال مديرها مع الغير، بوصفه نائباً قانونياً عنها، بشرط الاشارة إلى صفته تلك، أي التوقيع على عقودها مع الغير بذكره لتسمية الشركة مرفوعة

بتوقيعه الشخص، كان يشير لعبارة: "مدير الشركة المدنية"، أو "عن الشركة المدنية"، أو أية عبارة أخرى تشير إلى حقيقة صفته تلك، وتمكّن الغير من الاطلاع عليها أو الوقوف.

فإذا تعامل المدير مع الغير باسم الشركة ولكن تحقيقاً لمصلحته الشخصية، أو تجاوزاً حدود المعترف لديها، فإنّ الشركة لا تتحمل تبعه تصرفه هذا إلا إذا كان هذا الغير حسن النية، لا يعلم بأنّ المدير يتصرّف لحسابه الخاصّ لاسيّما إذا كان فعله ذاك يندرج في إطار صلاحياته. إمّا إذا أثبتت الشركة سوء النية الغير المتعامل مع مديرها، وكونه يعلم لحظة تعاقدته معه بإساءة استعماله لاسم الشركة، فإنّها تعفى من المسؤولية.

الفقرة الثانية- المسؤولية التقصيرية:

تعدّ الشركة مسؤولة على الصّعيد التقصيري عن الأعمال المادّية لمديرها أثناء تأديته لوظيفته أو بسببها، التي تلحق أضراراً بالغير (كالمنافسة غير المشروعة، وإهمال من المدير أدّى إلى حادث في الشركة، أو اغفاله تجديد اشتراكات مستخدمي الشركة... إلخ)، بحيث تلتزم تعويضهم عن ذلك، ويمكنها الرجوع عليه لمطالبته بما دفعته، إلا أنّ بعض الفقه، يرى بأنّ على الشركة أن تغفر لمديرها أخطاؤه البسيطة الذي يفرضها عادة نوع النشاط الذي يمارسه، فيقع عبء تحمّلها على الشركة وحدها.

الفرع الثاني- المسؤولية الجنائية للشركة عن أعمال الإدارة:

استناداً لنصّ 51 مكرر من قانون العقوبات، فإنّ الشركة مدنية كانت أو تجارية، تتحمّل الآثار الجزائية لتصرفات مديرها، يتوافر شرطين معا:

- ارتكاب الجريمة لحساب الشركة وليس لحساب الأشخاص الطبيعيين المكوّنين لها.

- ارتكاب الجريمة من طرف الممثلين القانونيين للشركة.

بحيث يمكن حينها متابعتها جزائياً وتوقيع العقوبات المنصوص عليها في المواد 18 مكرر إلى غاية 18 مكرر 03 ، عليها، والمحصورة ما بين الغرامة والعقوبات التكميلية (الحل، الغلق، الإقصاء، من الصفقات العمومية...).

المطلب الثاني- المسؤولية الشخصية للمدير عن أعمال إدارته:

كقاعدة عامة يعفى المدير من تحمّل تبعات أعمال إدارته وأخطائه الصّادرة منه بمناسبة، إذا كانت تندرج في دائرة الصّلاحيات المخوّلة له في عقد الشركة أو نظامها الأساسي، وبذل عنايته في قيامه بها، أمّا إذا تبينّ عكس ذلك، فإنّه يُسأل مسؤولية شخصية عنها، سواء أمام الشركة أو الغير، على الصّعدين المدني (الفرع الأوّل) والجزائي (الفرع الثاني).

الفرع الأوّل- المسؤولية المدنية لمدير الشركة:

يتحمّل المدير إمّا المسؤولية العقدية (الفقرة الأوّل)، او المسؤولية التقصيرية (الفرع الثاني)، أو كليهما معا.

الفقرة الأوّل- المسؤولية العقدية للمدير:

تجد هذه المسؤولية العقدية أساسها في عقد الوكالة الخاص، الذي يجمع بين المدير و بين الشركة والشركاء كذلك، بمقتضاه يلتزم ببذل عناية الرّجل الحريص في أداء المهام المسندة له، فإذا توافرت شروط قيامها في حقّه (عقد صحيح ساري المفعول، خطأ عقدي، ضرر وعلاقة سببية بينهما)، التزم بتعويضهم عن الأضرار اللاحقة بهم، إمّا عينياً أو

بمقابل. وله لقاء ذلك، أن يتحللّ منها، بإثبات بذله الحرص والعناية المطلوبين في تنفيذ التزاماته التعاقدية، حتّى في ظل عدم تحقق الغرض المنشود لهذه الشركة (طبقا للمادة 172 من القانون المدني).

الفقرة الثانية- المسؤولية التقصيرية للمدير:

مسؤولية المدير التقصيرية عن أخطائه في ادارة الشركة ترتبط بمدى العناية التي بذلها في سبيل ذلك، والمتوقعة على طبيعة ادارته، وما غذا كانت بأجر من دونه . واعمالا لنص المادة 432 من القانون المدني، فإنّ على المدير الذي يتقاضى أجرا، أن يبذل عناية الرّجل المعتاد على الأقل، فيحرص على مصالح الشركة ويسهر على المحافظة عليها. ورغم أنّ المادة المذكورة تفرض هذا الالتزام على الشّريك بأجر، فإنّ مقتضى المادة 576 من القانون المدني تجعل من تطبيقه على المدير غير الشّريك أمرا بديهيا بالنّظر إلى صفته هو الآخر كوكيل عن الشركة المدنية.

أمّا إذا عيّن المدير بسبب كفاءته العالية في الإدارة، وتخصّصه الدّقيق فيها، فإنّه لا يكتفى بمساءلته تقصيرا بمجرد اخلاله أو عدم بذله لعناية الرّجل العادي، وإنّما يُساءل في حال عدم بذله العناية والحرص متوقعين من الرّجل الحريص المتخصّص.

أمّا في علاقاته مع الغير، فيكون المدير مسؤولا مسؤولية شخصية عن كلّ فعل صادر منه أضرّ بالغير كاحتياله على الغير ولجؤه إلى التّدليس عليه بغرض حمله على الاعتقاد بأنّه يتصرّف في حدود سلطاته القانونية

إذ أنّ تصرّفاته التي تمكّنت الشركة من ابطالها يكون مسؤولا عنها شخصا اتجاهاه.

وفي كلّ الحالات يتعيّن اثبات توافر أركان المسؤولية التّقصيرية في حقّ المدير طبقا للقواعد العامّة لها.

الفرع الثاني- المسؤولية الجزائية للمدير:

إذا كانت الأخطاء الصّادرة عن المدير تصنّف في دائرة الأعمال المجرّمة المعاقب عليها قانونا، فإنّه في مقدور ضحاياها متابعتها جزائيا عنها، بشرط أن تقع أثناء قيامه بوظيفته أو بمناسبتها، وبشرط اثبات قيام أركانها القانونية في حقّه.

وقد نصّت الكثير من القوانين الخاصّة، إلى جانب قانون العقوبات على الجرائم التي قد ترتكب من مسير الأشخاص المعنوية، كقانون الضّرائب، قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، قانون العمل وغيرها، لذا فقد يتابع بجرم النّصب، التّزوير، خيانة الأمانة، استعمال المزور...إلخ.