

مجلة العلوم القانونية والاجتماعية

Journal of legal and social studies

Issn: 2507-7333

Eissn: 2676-1742

إجتماع صفة العامل الأجير مع صفة المسير في الشركة ذات المسؤولية  
المحدودة في القانون الجزائري - دراسة مقارنة -

**Title in English The existence of the waged function and the function of  
management in a limited liability company in the algerian law -comparative  
study-**

زروقي بوزناد\*

كلية الحقوق لجامعة وهران 2 احمد بن احمد (الجزائر)،

zeroukibouziane2016@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/01

تاريخ القبول: 2021/05/17

تاريخ إرسال المقال: 2021/04/28

\* المؤلف المرسل

## الملخص:

يسوغ للمسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة أن يجمع وظيفته مع وظيفة العامل الأجير، ما لم يمنع الشركاء أو الجمعية العامة في هذه الشركة ذلك صراحة في قوانينها الأساسية، سواء كان عقد التسيير سابقا أو لاحقا عن عقد العمل. يستوجب على هذا الجمع أن يراعي شروطا موضوعية وشكلية. يستلزم من ناحية قانون العمل أن يكون عقد العامل الأجير مطابقا لمنصب عمل فعلي، يتحصل مقابله على أجر يتناسب مع حجم ونتائج عمله. كما يشترط توافر رابطة تبعية العامل الأجير للشركة، وأن يمارس وظائف تقنية للعمل منفصلة ومستقلة عن وظيفة تسيير وإدارة هذه الشركة أو المؤسسة. يتمتع العامل الأجير بكافة الحقوق والإمتيازات المخولة للعامل ويلتزم بالتزامات قانونية وإتفاقية. فقد خصص له القانون طرق قانونية لحماية حقوقه الإجتماعية والإقتصادية.

الكلمات المفتاحية: العامل الأجير; وظائف تقنية; منصب عمل فعلي; جمع الوظائف

**Abstract :**

In Algeria, the function of management at the limited liability company can be existed with the waged function, unless it has prohibited expressly by the statutes; the work contract may be prior, synchronous or subsequent to the appointing contract of a 'manager'. Therefore, the study aims to examine the several substantive and formal conditions that have to be meet for the validity of existance the waged function and the function of management in the above-mentioned company. Firstly, the work contract must correspond to a real job. The technical fuctions of work contract have to be the subject of a wages distincts from the remuneration of a company manager jobs. In addition, a 'wage earner's' woud be submit to the relationship of subordination to the company. In particular, a wage earner's enjoys all the rights and privileges of the work contract; and it assumes a legal and regulatory obligations. Thus, he has the legal tools to protect his social rights against the company.

**Keywords:** waged function ; a real job ; manager ; a wage earner's

## المقدمة :

تستقل الشخصية المعنوية للشركة ذات المسؤولية المحدودة و المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة<sup>1</sup>، عن شخصية مسيرها الذين يتصرفون باسمها ولحسابها مقابل "أجرة"<sup>2</sup>. لذلك، يتطلب من الشخص المعنوي لهذه الشركة أو المؤسسة هو شخص ذات إرادة مفترضة أو بالأحرى مستعارة اللجوء إلى إرادة شخص طبيعي لتمثيلها والتعبير عن إرادتهما في مواجهة الشركاء من جهة وأمام الغير من جهة أخرى<sup>3</sup>. ولا تكتسب هذه الشركة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد الشخصية المعنوية إلا ابتداء من تاريخ قيد الشركة التجارية بالسجل التجاري<sup>4</sup>.

يجدر الملاحظة أنه لا يتوجب في القانون الجزائري على مسيري الشركات ذات المسؤولية المحدودة ولا المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة لإكتساب صفة الشريك بأن يمتلك حصص صناعية أو حصص في رأس مالها، حيث يجوز للغير الأجنبي تسييرها خلافا لرئيس مجلس الإدارة في شركة المساهمة الذي يلتزم أن يمتلك عدد من أسهم ضمان التسيير، الذي يفرض أن يمتلك مجلس الإدارة مساهمة لا تقل عن عشرين (20%) بالمائة من رأس مالها<sup>5</sup>، يعين من بين أعضائه الذي يشترط أن يكون عضوا من هذا المجلس وشخصا طبيعا يحدد "أجره"<sup>6</sup>.

إذا كان مسير الشركة أو المؤسسة يخضع لأحكام القانون التجاري وأحكام قوانينها في تمثيلها ومباشرة كافة التصرفات والأعمال القانونية لتنفيذ محلها القانوني والإتفاقي وله أوسع السلطات للتصرف بكل حرية باسمها ولحسابها<sup>7</sup>، فإن الأجير يربطه عقد عمل مع الشركة أو المؤسسة حيث يمارس "باسمه وحساب الشركة عملا يدويا أو فكريا لصالح وتحت سلطة ومراقبة المستخدم لمدة محددة أو غير محددة في عقد مكتوب أو غير مكتوب<sup>8</sup>، مقابل الحصول على أجر "salaire" يشترط فيه تبعية العامل للمستخدم"<sup>9</sup>. بيد أنه يطرح التساؤل هل يجوز لمسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد الحصول على عقد عمل داخل نفس الشركة أو المؤسسة على غرار القائم بإدارة شركة المساهمة في الجزائر؟

قد أثار موقف من الفقه الفرنسي إستحالة الجمع بين الوظيفتين، وترجع حجته في ذلك «في إنعدام إستقلالية وظيفة تسيير الشركة أو المؤسسة مع وظيفة العامل الأجير لكونهما ينشآن عن عقدين متناقضين يكون فيهما للمسير مركزين مختلفين، مركز مسير في مواجهة العمال من جهة، ومركز عامل أجير لدى هيئة الإدارة في نفس الوقت من جهة أخرى»<sup>10</sup>. وبالتالي، تضحى شروط عقد العمل ووضعيتها كعامل أجير شبه منعدمة نتيجة طغيان سلطاته كمسير على وظيفة العمل، خصوصا إذا كان مالكا لأغلبية الحصص<sup>11</sup>.

وفي هذا الصدد، يتوجب التساؤل حول جواز جمع المسير لوظيفة التسيير مع وظيفة العمل في هذه الشركة أو المؤسسة، «حيث قد يرغب المسير ممثل الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد في إكتساب أمثل وأحسن الوضعيات للإستفادة من المزايا التي تنظمها قوانين العمل والحماية الإجتماعية والقوانين الجبائية لصفة الأجير<sup>12</sup>، فتمنح حماية مثلى لصفة العامل من جهة كالإحتفاظ بحقه في التعويض عند الطرد

التعسفي»<sup>13</sup>، وحمايته ضد كل أشكال الإحالة على البطالة وضمنان سداد أجور العمال بالأولوية وكذا الحق في تعويض التقاعد والمرض والأمومة وغيره<sup>14</sup>. ومن جهة أخرى، يحتفظ له بمزايا النظام الحمائي الخاص بتشريع الشركات التجارية المتعلق بالوضع القانونية للمسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة عند عزله من الشركاء أو من القضاء أي الحق في طلب تعويضات عن الضرر الناتج عن العزل<sup>15</sup>. وفي ظل إنعدام نص قانوني جزائري، لا يمنع ذلك الجمع أغلبية الفقه الجزائري<sup>16</sup>، وكذا الفرنسي الذي يرى عدم حظر جمع صفة المسير وصفة الأجير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة وإن كان يرتب بعض التحفضات على المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة<sup>17</sup>.

هكذا، تثار عدة تساؤلات تهدف الإجابة عليها دراسة الوضعية القانونية لوظيفة للعامل الأجير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والنظام القانوني له في حالة جمعه لوظيفة التسيير والإدارة من حيث الحقوق والواجبات، وهل يمكنه الجمع بين وظيفة التسيير ووظيفة العمل في الشركات ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد؟ وما هي الشروط الموضوعية للجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد؟ التي تفرض الإجابة عنها في (المبحث الأول)، مع التطرق للشروط الشكلية للجمع في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد في (المبحث الثاني). إعتدنا على المنهج الموضوعي لحل الإشكاليات التي يطرحها هذا الموضوع، الذي ينبغي تحليله من عدة وجهات نظر قانونية.

### المبحث الأول: الشروط الموضوعية للجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد في القانون الجزائري

بادئ ذي بدء، يجدر الإشارة أنه بإستثناء شروط الجمع بين صفة القائم بالإدارة وصفة العامل الأجير في شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة في القانون الجزائري<sup>18</sup>، لم ينظم التشريع الجزائري على غرار نظيره الفرنسي بأحكام خاصة عملية الجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير فيما يخص الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد في القانون التجاري<sup>19</sup>. كما لم يتطرق القضاء التجاري الجزائري إلى قضية تبين وجه الحكم في هذا النوع من العمليات على نقيض القضاء الفرنسي الذي قام بضبط القواعد والشروط العامة التي تسمح للمسير شريكا كان أم أجنبيا<sup>20</sup>، من "أن يرم عقد عمل مع الشركة أو المؤسسة تطبيقا للقواعد السارية على الإتفاقات المنظمة التي تستلزم موافقة جمعية الشركاء"<sup>21</sup>.

ومهما يكن من أمر، لا يحظر القانون التجاري الجزائري كمبدأ عام على المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، سواء كان مالكا لكل الحصص أي كان شريكا وحيدا في المؤسسة ذات الشخص الواحد ذات المسؤولية المحدودة أو كان مالكا للأغلبية أو لأقلية الحصص، من الجمع بين وظائف تسيير الشركة ووظيفة عقد عمل، "على نقيض القضاء الفرنسي الذي يفرق بين المسير الشريك الذي يملك أغلبية حصص الشركة سواء على سبيل الملكية أو الإنتفاع، وسواء بمفرده أو مع أصوله وفروعه، حيث يمنعه من إبرام عقد عمل مع شركته أو مؤسسته لإنعدام شرط التبعية" القانونية<sup>22</sup>، وبين المسير الشريك المالك لأقلية الحصص، حيث يجوز له الجمع بين وظيفة المسير

ووظيفة العامل الأجير<sup>23</sup>. بناء على ذلك، يستوجب معالجة الشروط الموضوعية العامة للجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد في القانون الجزائري في المطلب الأول، ثم نتقل إلى الشروط الموضوعية الخاصة في المطلب الثاني.

**المطلب الأول : الشروط الموضوعية العامة للجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد في القانون الجزائري**

لا يفرض القانون الجزائري صراحة على خلاف القانون الفرنسي أي شرط موضوعي على المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة للجمع بين وظيفة العامل الأجير من جانب ووظيفة التسيير في نفس الشركة أو المؤسسة من جانب آخر سواء كان هذا عقد عمله سابقا، متزامنا أو لاحقا عن وظيفة التسيير<sup>24</sup>، ودون وجوب أخذ موافقة الجمعية العامة ما لم ينص على نقيض ذلك في القانون الأساسي<sup>25</sup>. بيد أنه يجوز أن ينظم شركاء الشركة أو الشريك الوحيد للمؤسسة في القوانين التأسيسية على شروط خاصة تحظر جمع الوظائف ببنود صريحة، كأن يمنع ممارسة التسيير مع وظيفة أخرى داخل نفس الشركة أو المؤسسة، أو مع شركة أو مؤسسة أخرى، أو يلزم للحصول على صفة الأجير توافر شروط معينة، كأسبقية عقد العمل عن عقد التعيين كمسير بمدة معينة حفاظا على مصلحة الشركة أو المؤسسة من خلط الذمم المالية أو الوظائف. مع العلم أنه لا مجال لمسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة من الجمع بين وظيفة العامل الأجير ووظيفة التسيير إذا منعت القوانين التأسيسية للشركة أو المؤسسة الجمع بين الوظائف.

من الواجب التذكير أنه يشترط توافر شروط عامة عند عملية جمع وظيفتي العامل الأجير والمسير في التشريع الجزائري، وهي ضرورة مراعاة كافة الشروط العامة لصحة وسلامة شروط إنعقاد عقد العمل من جانب<sup>26</sup>، وتكامل على وجه التحديد في التراضي والمحل والسبب والأهلية<sup>27</sup>، ومن تحديد صفة العامل والمستخدم، وبيان محل العمل<sup>28</sup>، وتحديد الأجر المستحق عن المهام الموكلة، الذي يعد الركن الرئيسي للعقد وهو المكافأة المالية التي تقابل الجهود المبذولة من العامل، والتي يتوجب أن تكون متناسبة مع نتائج العمل المؤدى ومؤهلاته<sup>29</sup>. علاوة عن ذلك، يستوجب أن يدفع للعمل أجرا يقابل عمل تم تأديته فعليا أي حقيقة يحكمه، وينظمه الإتفاقية الجماعية أو طرفي العقد<sup>30</sup>. ويشترط ذكر أهم شرط وهو شرط التبعية القانونية، أي أن يخضع العامل الأجير بشكل مباشر لسلطة ومراقبة المستخدم في تنفيذ تعليماته وتوجيهاته وأوامره، على خلاف صفته كمسير للشركة أو المؤسسة حيث يتصرف كوكيل في تمثيلها وتسييرها والتصرف بإسمها وحسابها في إطار أحكام القانون التجاري والقانون الأساسي للشركة<sup>31</sup>.

فضلا عن ذلك، وبخصوص شروط إكتساب صفة المسير من جانب ثاني، فإنه يفرض قانون الشركات التجارية الجزائري لإدارة وتسيير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، أن يكون شخصا طبيعيا وكامل الأهلية المدنية<sup>32</sup>، علما أنه لا يتوجب على المسير في هذه الشركة والمؤسسة الحصول على صفة التاجر<sup>33</sup>. بالإضافة لذلك، يشترط كذلك إنعدام حالات التنافي القانونية عند ممارسته لبعض الوظائف التي تتعارض مع وظيفة تسيير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة كالتوظيف

العمومي والمهن الحرة أو إقتراف لبعض جرائم القانون العام كالسرقة وخيانة الأمانة والنصب أو التفليس حيث يسأل مسؤولية مدنية وجزائية<sup>34</sup>. وفي كل الحالات، يجوز أن تنص القوانين التأسيسية على شروط إضافية.

بيد أنه يعد عدم مراعاة الشروط العامة وكذا الشروط الخاصة عدم إثبات عقد العمل، ومن ثم عدم جواز التمسك بصحة وبصحة الجمع<sup>35</sup>، فقد يصطدم العامل الأجير بصعوبات الإثبات إذا كان عقد العمل واقعيا أي غير حقيقي وغير مطابق لمنصب عمل فعلي<sup>36</sup>، أو بالأحرى غير محدد الموضوع بدقة في العقد « كأن يكون الغاية منه تفادي العامل الأجير العزل من منصبه كمسير» مع أن كونه أجيرا لا يمنع من عزله كمسير<sup>37</sup>، ما حدا بالقضاء الفرنسي إلى إشتراط شروط قضائية خاصة للجمع، أولها عنصر مطابقة عقد العمل لمنصب عمل فعلي طبقا للقواعد العامة، على غرار ما هو عليه الأمر بالنسبة للعامل الأجير المساهم القائم بالإدارة في شركة المساهمة في القانون الجزائري<sup>38</sup>. وفي نفس المنوال، يوجب القضاء الفرنسي لصحة الجمع بين الوظيفتين، أن يمارس المسير بصفة كعامل أجير وظائف تقنية مستقلة منفصلة ومتميزة عن وظائف وسلطات تسيير الشركة أو المؤسسة، بحيث تستقل كل وظيفة بمهامها دون خلط أو تداخل من شأنه أن يؤدي إلى إستغراق وظائف العمل بوظائف التسيير أو العكس<sup>39</sup>، كما لو كانت سلطات المسير موضوع الوكالة غير محددة أو موسعة خاصة في الشركات الصغيرة أو العائلية كالشركة ذات المسؤولية المحدودة<sup>40</sup>.

وفي هذا المجال بالذات، يقصد بالوظيفة التقنية تلك الأعمال والمهام والنشاطات المتعلقة بمجال خاص ومتخصص مستقل عن مهام تسيير الشركة أو المؤسسة، تتصل بمجالات تقنية مالية أو محاسبية أو تجارية أو قانونية أو حتى نشاطات مهنية أو حرفية التي لا صلة لها بصفته ووظيفته كمسير. ولا يكفي ذلك، بل لا بد أن تمارس هذه الوظائف التقنية بشكل مستقل ومنفصل عن وظيفة تسيير الشركة أو المؤسسة التي تمثل في تمثيلهما في مواجهة الغير من إبرام والتوقيع على العقود بإسم الشركة، إعداد التقارير والقرارات وغيرها<sup>41</sup>.

فيما أنه إذا كانت هذه الإستقلالية متصورة في شركة المساهمة والشركة ذات التوصية بالأسهم الضخمة فإنه يصعب إثباتها في الشركة ذات المسؤولية المحدودة ذات الحجم الصغير أو المتوسط، وبالأحرى في المؤسسة ذات الشخص الواحد التي قد يلم فيها المسير بجميع وظائف التسيير والإدارة، فتطغى إختصاصاته وسلطاته المتعلقة بالتسيير على وظائف العمل مما يتعذر معه التمييز بينهما ما لم تحدد المهام التقنية للأجير بدقة في العقد<sup>42</sup>.

وبالتالي، تقضي الأحكام القانونية والتنظيمية بأنه عند غياب إستقلالية تقديم العمل المحدد أو الجهود الموكلة بتحقيقه بصفة شخصية تبعا لتوجيهات وأوامر المستخدم من جهة، وعند إنعدام التبعية القانونية والأجر المستقل وتداخل الوظائف التقنية في الوظائف الإدارية من جهة ثانية، فإن ذلك لا يستبعد أن يقود بالقاضي المختص نوعيا إما إلى إسقاط صفة العامل الأجير أو توقيف علاقة العمل دون فسخ عقد العمل<sup>43</sup>. علما أنه لا يمكن تصور وقف علاقة العمل إلا إذا كان العقد صحيحا ومطابقا لمنصب عمل فعلي طبقا للأحكام قانون العمل الجزائري، إذ يمكن أن يستعيد العامل الأجير منصب عمله بزوال المانع دون تغيير المستخدم للعقد ما لم يتخل العامل الأجير عنه، حيث يعد طردا تعسفيا يستوجب التعويض على المستخدم عند عدم إحترام الإجراءات القانونية لطرد العامل الأجير<sup>44</sup>.

ومهما يكن من أمر، " قد يكون حجم الشركة أو شكلها وعدد المسيرين فيها، سواء كانوا مالكين لكامل حصصها فيما يخص المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، أو كانوا مالكين لأغلبية الحصص أو للأقلية الحصص فيما يتصل بالشركة ذات المسؤولية المحدودة<sup>45</sup>، كما قد يكون لحجم السلطات ومسؤولية المسيرين تأثيرا على شرط تبعية العامل الأجير للشركة أو المؤسسة، مما قد يترتب عليه إفتقاره لشرط مطابقة عقد عمله لمنصب عمل فعلي البطلان فيها جميعا"<sup>46</sup>. " وفي هذا النطاق، وجب على العامل الأجير إثبات تنفيذ التعليمات والتوجيهات والأوامر الصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم "تحت طائلة تعرضه لعقوبات تأديبية"<sup>47</sup>.

مع ذلك، إذا كان القانونان الجزائري والفرنسي يشهدان غيابا تشريعيًا في تنظيم عملية الجمع بين وظيفة العامل الأجير ووظيفة المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، فإننا نجد القضاء الفرنسي إبتكر شرطين لصحة الجمع، وهما شرط مطابقة وظيفة العامل الأجير لمنصب عمل فعلي و شرط مهم وواجب إستقلالية الوظائف الإدارية كمسير عن الوظائف التقنية كعامل في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد، وإن كانت تتماثل مع نفس تلك الشروط الواجبة على العامل الأجير القائم بالإدارة في شركة المساهمة. فضلا عن ذلك، يستوجب أن يتوفر شرط رابطة تبعية المستخدم للشركة أو المؤسسة<sup>48</sup>. وفي منحى مختلف للشركة المساهمة، يفرض المشرع الفرنسي على العامل الأجير حتى يعين كعضو مجلس إدارة في الشركة المساهمة<sup>49</sup>، "أن لا يتجاوز العدد الإجمالي لأعضاء مجلس الإدارة القائمين بالإدارة الذين تربطهم عقود عمل مع الشركة عن الثلث (1/3)"، ونفس الأمر أخذ به فيما يتعلق بأعضاء مجلس المراقبة في الشركة المساهمة ذات مجلس المديرين ومجلس المراقبة<sup>50</sup>، بينما لم يرد أي نص ينظم الجمع بالنسبة لأعضاء مجلس المديرين ومجلس المراقبة ومسيرى الشركات ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد و ذات المسؤولية المحدودة.

ومما تجدر الملاحظة إليه أنه من الشروط الواجب مراعاتها طبقا لقواعد عقد العمل هو حصول العامل الأجير على أجر مستقل مكافئ ومطابق للمؤهلات والكفاءات العلمية والمهنية المطلوبة للعمل المؤدى في الشركة لقاء الوظائف التقنية التي أداها للشركة أو المؤسسة تحدد صراحة بالعقد. ولا يجوز أن هذا الأخير يمنح بمناسبة عقد الوكالة أو عقد التسيير أو بسببه، حيث يمكن إثباته عن طريق شهادة الأجر<sup>51</sup>. وفي كل الأحوال، يفرض أن يستقل أجر عقد عمل العامل الأجير عن المرتبات والأجور التي يحصل عليها بمناسبة عقد تعيينه كمسير للشركة لكون عقد العمل من العقود بعوض، بينما يمكن لوكالة التسيير أن تكون مجانية<sup>52</sup>.

**المطلب الثاني : الشروط الموضوعية الخاصة للجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد في القانون الجزائري**

يجدر التذكير أنه لا يتواجد في القانون ولا قي القضاء الجزائريين أي شروط موضوعية خاصة صريحة للجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير سواء في الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو في المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، خلافا لشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة. وعلى سبيل المقارنة، لا يمكن للعامل

الأجير في هذه الشركة الأخيرة أن يعين كقائم بالإدارة إلا بعد إنقضاء سنة واحدة (1) كاملة من يوم إبرام عقد عمله. بمعنى آخر، لا يكون جمع وظيفة العامل الأجير مع وظيفة قائم بالإدارة صحيحا إلا إذا كان عقد العمل سابقا بسنة واحدة (1) على الأقل عن عقد تعيينه كقائم بالإدارة<sup>53</sup> .

وفي كل الأحوال، نستنتج أنه يحظر على هذا الأخير إبرام عقد عمل بعد التعيين كقائم بالإدارة<sup>54</sup> ، وفي غياب ذلك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو في المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، يجوز للشركاء أو الشريك الوحيد النص على مثل هذا الشرط الخاص في القانون الأساسي لمراقبة ولحماية الشركة أو المؤسسة من تعسف المسير و/أو الشريك من سوء إستغلال أموالهما أو إستغلال نفوذه بإسم هذا الجمع والتخايل على القانون الجبائي وقانون الضمان الإجتماعي. وبالتالي، يضمن هذا الشرط للمسير حياده وإستقلاليته بدعوى أن همه كان في خدمة الشركة أو المؤسسة طالما كان سابقا بعقد عمل، بدلا من الطمع في منصب تسييري همه الوحيد فيه الجمع بين الوظائف لأسباب شخصية تتعلق بالمال على سبيل المثال لا الحصر.

وفي هذا المضمار، يتوجب على العامل الأجير تنفيذ شروط العقد المتفق عليها بين الشركة أو المؤسسة تحت طائلة البطلان أو الفسخ في حالة عدم التنفيذ. فضلا عن ذلك، لا يجوز للشركة أو المؤسسة أن تقوم بتعديل أجر العامل الأجير لأي سبب كان دون مبررات قانونية تتعلق بحجم الأداءات المقدمة منه ودون رضاه، كأن تبادر برفعه بشكل مضاعف أو خفضه بشكل مححف، حيث يستلزم أن يمثل الأجر الأعمال والمهام المؤداة من العامل، مع العلم أن تكون هذه الأخيرة حقيقية وثابتة ومحددة في العقد وليست وهمية يسعى من خلالها العامل للإستفادة من مزايا عقد العمل كدفع خطر العزل كمسير، إذ لا يتحقق الجمع في هذه الحالة ولا يمكن للمسير التمسك به في مواجهة الشركة<sup>55</sup> .

يجب التنبيه أنه يعد شرط رابطة التبعية القانونية من الشروط العامة الواجبة لصحة عقد عمل الأجير الذي يربطه بالشركة<sup>56</sup> ، ويمتد هذا الشرط لصحة الجمع بين وظيفة العامل الأجير ومسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة. ويتمثل هذا الشرط في أن يكون الأجير "تابعنا قانونا للمستخدم، يأتمر بأوامر وتوجيهاته، ويكلف بإنجاز العمل المطلوب منه لحسابه وتحت إشرافه وسلطته"<sup>57</sup> . وتتجسد هذه الرابطة في فرض صاحب العمل نظامه الداخلي على العامل الأجير كساعات العمل والإجازات والعطل والغيابات<sup>58</sup> ، حيث تطبق على كفاءات الترقية والتكوين والأقدمية والعطل والراحة القانونية والغيابات وساعات العمل والنظام التأديبي، تعديل العلاقة القانونية، تعليقها وإنهائها وكذا كافة حقوق وواجبات العامل الأجير، قواعد العمل والحماية الإجتماعية. «وإذا كان ذلك متصورا في رابطة تبعية المدير العام لرئيس مجلس الإدارة»<sup>59</sup> ، فإنه يكون من الصعب تحقيقه بالنسبة لمسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، مما أدى بالفقه والقضاء الفرنسيين إلى نفي صحة جمع وظيفة العامل الأجير مع وظيفة مسير مالك كامل الحصص أو مالك الأغلبية لغياب رابطة التبعية لهيئة سلمية<sup>60</sup> ، وأرجعوا مهمة تقدير تحقق هذا الشرط من عدمه لسطة القضاء الإجتماعي لصعوبته<sup>61</sup> .



وفي ظل إنعدام ما يمنع ذلك في القانون الجزائري يكون من الجائز على المسير سواء كان مالكا لكل الحصص فيما يخص المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة أو مالكا للأقلية أو مالكا لنصف الحصص في رأس مال الشركة ذات المسؤولية المحدودة من أن يبرم عقد عمل في نفس الشركات ذات المسؤولية المحدودة، غير لا يجيز جانب من الفقه الجزائري للمسير المالك للأغلبية الإستفادة من عقد عمل وذلك لإنعدام شرط تبعية المسير إتجاه هيئة مستخدمة<sup>62</sup>، ويمكن إعتبار هذا الرأي قابلا للنقد طالما ألغى المشرع الجزائري بموجب قانون المالية لسنة 2015، التفرقة بين المسير المالك للأغلبية رأس مال الشركة والمسير المالك لأقلية رأس مالها من الناحية الضريبية، وأخضع جميع الأجور التي يتقاضونها من الشركة للضريبة على الدخل الإجمالي من صنف الأجور والمرتبات سواء كانوا أجراء أم لا<sup>63</sup>، شريطة أن لا يكون من شأن ذلك الجمع التعسف في أموال الشركة أو المؤسسة أو الغش كما سبق ذكر ذلك.

لذلك، لا يثور إشكال شرط التبعية إذا كان المسير مالكا للأقلية أو مالكا لنصف رأس مال الشركة أو غير شريك في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، حيث يجوز الجمع فيها لكونهم مشبهين بالأجراء إذا روعيت الإجراءات السالفة الذكر. كما يسري نظام الحماية الإجتماعية للعمال بالأجراء<sup>64</sup>. أما فيما يخص المسير في المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة، فيستوجب التفرقة بين حالتين، الأولى: وهي الحالة التي يكون فيها المسير أجنبيا، فإنه يتوجب عليه الرجوع للشريك الوحيد كمستخدم ولا يطرح أي إشكال، أما الحالة الثانية: إذا ما كان المسير هو الشريك الوحيد، فلا يوجد ما يمنع عليه إبرام عقد عمل مع المؤسسة مع مراعاة الشروط السالفة الذكر.

يجدر الإشارة أنه لم يرد أي نص أو حكم في القانون أو القضاء الجزائريين يرتب جزاء على مخالفة الشروط العامة والخاصة بالجمع بين وظائف العامل الأجير والمسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد على عكس عضو مجلس إدارة شركة المساهمة، وذلك خلافا للقضاء الفرنسي الذي يعاقب المسير المتخلف عن مراعاة الشروط العامة الأساسية لعقد العمل من جانب وكذا الخاصة بالجمع مع وظيفة التسيير بناء على جزائين. الجزء الأول وهو بطلان عقد العمل دون أن يتعدى هذا البطلان للمداولات والقرارات التي إتخذها المسير بعد عقد العمل، وذلك في حالة عدم توافر شرط المنصب الفعلي، حيث يترتب عنه جزاء بطلان العقد طبقا للأحكام العامة أو فسخ العلاقة لعدم التنفيذ لكون علاقة العمل وهمية ومنعدمة منذ إنعقاد العقد ابتداء، غير أن الجزء الثاني يتمثل وفق نظرة من الفقه الفرنسي في إمكانية وقف علاقة العمل لحين إنتهاء مدة الوكالة خصوصا في حالة عدم إستقلالية منصب العمل عن منصب التسيير أو إنعدام شرط التبعية القانونية<sup>65</sup>.

وفي كل الحالات، لا يمنع ذلك من طلب فسخ العلاقة التعاقدية للعمل لعدم التنفيذ وذلك لممارسة وظائف التسيير بإسم مهام وأعمال عقد العمل<sup>66</sup>. وقد يكون الفسخ من جانب واحد إذا إنعقد العقد لمدة غير محددة، أو بإتفاق الطرفين إذا كان محدد المدة، كما يجوز فسخ عقد العمل قضائيا. فضلا عن ذلك، يجيز موقف من الفقه الفرنسي قيام الشركة بوقف عقد العمل بسبب إنعدام رابطة التبعية، أو لسبب مانع مؤقت من مواصلة تنفيذ العقد مستقبلا تفاديا لقطع علاقة العمل نهائيا، كالتعيين في منصب مسير خلال مدة معينة<sup>67</sup>. ومهما يكن من أمر،

فإن إثبات علاقة العمل وكذا المطالبة بكافة الحقوق المرتبطة بها يعود للمدعى صاحب العقد<sup>68</sup>، مع العلم أن المسير هو الذي يبرم عقد العمل مع الأجير. وبالتالي، فهو يتعاقد كوكيل عن الشركة لحساب نفسه خاصة في الحالة التي يكون فيها مسيرا وحيدا.

### المبحث الثاني : الشروط الشكلية للجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير في الشركة ذات

#### المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الشخص الواحد في القانون الجزائري

وفي كل الأحوال، سواء أبرم العامل الأجير عقد عمل خلال فترة سابقة أو لاحقة للتعين في منصب مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد، فإن ذلك لا يكون له أي تأثير على صحة التعيين طالما توافرت الشروط الموضوعية لعقد العمل السالفة الذكر في القانون الجزائري، "علما أن القانون الفرنسي يفرض صراحة أن تعرض عقود العمل اللاحقة للتعين في منصب المسير للموافقة والمصادقة عليها من الجمعية العامة بعد تقرير محافظ الحسابات، طبقا لقواعد الإتفاقيات المنظمة"، « حيث لا يكون للمسير الطرف في الإتفاقية الحق في التصويت عليها إذا كان شريكا، كما لا تؤخذ حصصه بعين الإعتبار في إحتساب أصوات الأغلبية»<sup>69</sup>، وعلى الشريك الوحيد إذا كان المسير أجنبيا.

وذلك على خلاف التشريع الجزائري الذي لا يحظر على المسير من المشاركة في التصويت بالجمعية العامة لقبول عقد عمله ما لم يقض القانون الأساسي للشركة خلاف ذلك، سواء كان عقده سابقا أو لاحقا لعقد الوكالة، "وذلك على عكس شركات المساهمة ذات مجلس الإدارة في الجزائر، التي ينع فيهما على القائم بالإدارة من إبرام عقود عمل لاحقة للتعين كقائم بالإدارة بنص صريح"<sup>70</sup>، ونفس الأمر يسري على أعضاء مجلس المديرين ومجلس المراقبة بشكل ضمني في القانون الجزائري<sup>71</sup>. وفي هذا الإطار، يستلزم التفرقة بين الشروط الخاصة بعقد التسيير وعقد العمل عند الجمع في المطلب الأول وعقد الإطار المسير المتعلق بالمؤسسات العمومية الإقتصادية في المطلب الثاني.

#### المطلب الأول : الشروط الشكلية الخاصة بالجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المسير في الشركة ذات

##### المسؤولية المحدودة والمؤسسة ذات الواحد في القانون الجزائري

ينبغي التنويه أنه يمكن النص في القوانين الأساسية للشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة على شرط أخذ الموافقة المسبقة للجمعية العامة أو الشريك الوحيد إذا كان المسير أجنبيا دون مخالفة الأحكام المتعلقة بشروط الإستدعاء والأغلبية للموافقة على القرارات العادية للجمعية العامة في الشركات ذات المسؤولية المحدودة، والشريك الوحيد إذا كان المسير أجنبيا، في حين أنه لا يمكن أن تكون الأغلبية المشتركة أقوى من تلك المذكورة بالفقرة الأولى من المادة 582، كما يسمح للشركاء النص في العقد التأسيسي على جواز أي شريك أو أكثر يملك ربع (1/4) رأس المال الشركة على الأقل طلب عقد جمعية عامة للموافقة على عقد العمل. كما يمكن علاوة على ذلك طبقا لأحكام القانون التجاري "لأي شريك اللجوء للقضاء لطلب إنعقاد الجمعية العامة"<sup>72</sup>، أو منازعة المسير في مدى مشروعية عقد العمل ومن تم الجمع بينوظيفتين لمخالفته إجراءات عرض تقرير وإستدعاء الجمعية العامة<sup>73</sup>.

وفي كل الأحوال، وفي ظل غياب نص تشريعي، وخلافا لعقد تعيين مسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو مسير المؤسسة ذات الشخص الواحد الذي يمكن تحديد مدة عقده وكذا أجرته بكل حرية بين الشركاء في القانون الأساسي، أو من طرف الجمعية العامة العادية طبقا لتواعد نصاب وأغلبية الجمعية العامة العادية أو بعقد لاحق، كما يمكن تحديده من طرف القضاء<sup>74</sup>، فإن مدة عقد عمل العامل الأجير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة وكذا أجره يحددان بكل حرية بينه وبين الشركة<sup>75</sup>، وكذا أجر العامل الأجير غير المسير بالمؤسسة ذات الشخص الواحد بينه وبين الشريك الوحيد، حيث يفرض التفرقة بين ما إذا حددت مدة وكالته كمسير الشركة أو المؤسسة في القانون الأساسي أو لغاية إنتهاء مدة الشركة أو المؤسسة عند عدم بيانها، وبين مدة عقد عمله كأجير فيكون العقد لمدة غير محدودة كمبدأ عام ما لم تحدد في عقد العمل<sup>76</sup>.

وتجدر الملاحظة أنه يرم عقد عمل العامل الأجير خلافا لمسير الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو مسير المؤسسة ذات الشخص الواحد "مبدئيا لمدة غير محددة إلا إذا إقتضت الضرورة غير ذلك بعد تقدير من الأطراف إنعقاده لمدة محددة بين الأطراف"<sup>77</sup>، تطبيقا لأحكام قانون علاقات العمل التي تجيز إنعقاد عقد العمل لمدة محد بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في "حالة توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة"، "أو في حالة إستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا"، "وحالة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع"، "وفي الحالة التي يبرر فيها تزايد العمل لأسباب موسمية"<sup>78</sup>. وأخيرا، في حالة ما إذا تعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها<sup>79</sup>. مع العلم أنه لا يفرض على مسير الشركة أو مسير غير الشريك للمؤسسة إشعار العامل الأجير بالتسريح ما لم تنص الإتفاقيات الجماعية أو عقد العمل. بيد أنه لا يجوز تسريح العامل الأجير إلا بناء على خطأ جسيم في حالات محددة على سبيل الحصر، حيث يترتب على الطرد التعسفي تعويضا مع إعادة الإدماج الإختياري إلى منصب مماثل عند الإقتضاء<sup>80</sup>.

**المطلب الثاني : الشروط الشكلية الخاصة بعقد الإطار المسير بالمؤسسات العمومية الإقتصادية في القانون الجزائري**

كما تجدر الملاحظة إليه أن القانون الجزائري نظم "عقد الإطار المسير" بعقد عمل<sup>81</sup>، كحالة خاصة لا تمثل جمعا لوظيفيتين في المؤسسات العمومية الإقتصادية التي تتخذ شكل شركة المساهمة، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-290<sup>82</sup>. وعلى سبيل المقارنة، فالإطار المسير يعد أجيورا في علاقته مع هيئات إدارتها تحدد مدة وكالته بمقتضى عقد عمل، "الذي يحتوي إلتزامات وواجبات ذات طبيعة نوعية خاصة يرتكز على أهداف ونتائج يراد تحقيقها لا تسمح بتحويل عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة"<sup>83</sup>. وفي هذا المضمار، يتوجب أن يحدد لاسيما<sup>84</sup>، "أسس المرتب ومختلف عناصره التي يتشكل منه والمكونة من الأجر الأساسي والتعويضات الثابتة والمتغيرة والعلاوات المرتبطة بنتائج الشركة"، "كما يتوجب بيان المنافع العينية"، "سلطات المسير الأجير لتوظيف إطارات المديرية ومسؤولياته"، فضلا عن الأعمال والمهام الموكلة له، "أهداف ونتائج الإلتزامات"، "وكذا مدة مراجعة العقد وتكييفه أثناء التنفيذ ودوريتها وكيفيةها"، حيث إعتبر القضاء الجزائري غياب تحديد هذه الشروط

الشكلية في عقد الإطار المسير المحدد بالمادة الثامنة من المرسوم 90-290 أنها علاقة عمل عادية خاضعة لشروط القانون رقم 90-11<sup>85</sup>.

وفي نفس المنوال، يختلف أجر الأجير الإطار المسير عن أجر العامل العادي حيث يفرض تحديده في مضمون العقد العامل الأجير. ويعد "الأجر" ركن أساسي لقيام العلاقة القانونية للعمل، وهو المرتب الممنوح عن الوظائف المشغولة كعامل أجير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد، حيث يتقاضى أجرا بمفهوم المادة 80 من قانون علاقات العمل<sup>86</sup>، ويتكون الأجر من عنصرين «عنصر ثابت وهو يمثل القيمة النقدية الرئيسة المنتظمة المدفوعة له دوريا، يضاف إليه عنصر متغير الذي يشمل المنح والتعويضات والمكافآت التي تتغير حسب مردودية الإنتاجية ومدى يسر وتحقيق الأرباح الشركة أو المؤسسة أو من إنتاجية العامل ومردودية الفردية والجماعية»<sup>87</sup>. فالشروط الشكلية في إبرام عقد العمل فهي شرط من شروط إثبات العقد وليست شرطا للإنعقاد، في حين يتوجب تحديد صفة المسير وسلطاته وأجرته وحقوقه في القانون التأسيسي للشركة ذات المسؤولية المحدودة فيمكن القول إنها شرط إنعقاد<sup>88</sup>.

#### الخاتمة :

يفرض القانون الجزائري شروط ضمنية خاصة بعقد العمل وعقد الشركة تنبأ عن وجوب وجودها لصحة الجمع بين وظيفة العامل الأجير ووظيفة المسير في الشركة ذات المسؤولية المحدودة أو المؤسسة ذات الشخص الواحد وذات المسؤولية المحدودة ما لم يرد بالقانون الأساسي شروط موضوعية أو شكلية تحظرها، وهذه الشروط يمكن الرجوع بشأنها للأحكام الخاصة بقانون العمل والقانون التجاري. حيث يفرض توافر الشروط الموضوعية الواجب قيامها لصحة عقد العمل مع الشركة، منها ضرورة توافر الشروط العامة لإبرام العقد كالتراضي والمحل وما يتصل بالأجر المستقل والمتناسب مع نتائج العمل والمؤهلات المهنية، وشرط التبعية القانونية لجهاز التسيير ممثلا في الهيئة المستخدمة. كما يتوجب توافر شروط خاصة كضرورة مطابقة وظيفة العامل الأجير لمنصب عمل فعلي. علاوة عن ذلك، يستوجب توافر شرط ممارسة العامل الأجير لوظائف تقنية منفصلة ومستقلة ومتميزة عن وظائف الوكالة الإدارية.

وعلى النقيض من ذلك، لا يشترط الشروط الشكلية لعقد العمل مثل الكتابة والإذن المسبق من جمعية الشركاء، فهي غير مفروضة ما لم يشترطها القانون التأسيسي للشركة. لذلك يكون من المستحسن اقتراح بعض النتائج التي وصلنا اليه لحماية العامل الأجير والمسير في حالة الجمع وهي ضرورة تنظيم المشرع الجزائري هذه الحالة لتجنب خلط الوظائف زيادة عن الشروط السالفة الذكر. هذا، ويشترط القانون والقضاء الفرنسيين للجمع بين وظيفة العامل الأجير ووظيفة المسير طلب الموافقة المسبقة للجمعية العامة تطبيقا لقواعد الإتفاقيات المنظمة. مع العلم أنه يمكن للقانون الأساسي أن يشترط شروط معينة كشرط الأقدمية أو شرط السن وغيرها، كما يكون من الضروري إشتراط شروط الكفاءة والأهلية التجارية وشرط أن يكون عقد العامل سابقا بمدة سنة على الأقل عن عقد التعيين كميسير لضمان حياده وإستقلاليته.

## قائمة المراجع :

أولا : المؤلفات باللغة العربية :

## الكتب باللغة العربية :

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل-، الطبعة السادسة، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، الجزائر.
- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، الجزائر .
- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2015، الجزائر.
- بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية - شركات الأموال-، الجزء الثاني، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2010، الجزائر.
- بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة -دراسة نظرية-تطبيقية- مقارنة، دار هومة، طبعة 2004، الجزائر.
- بن عزوز بن صابر، الوجيز في قانون العمل الجزائري -مدخل الى قانون العمل-، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، 2009، الجزائر.
- حميدة بوزيدة، التقنيات الجبائية مع تمارين محلولة IRG,IBS,TAP,IFU,TF- IRG/salaires, Droits de timbre-، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، الجزائر.
- عمجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الإجتماعية " النظرية العامة للقانون الإجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية، 2005، الجزائر.
- عمورة عمار، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، الجزائر، 2000 .
- فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري، الأعمال التجارية، التاجر، الحرفي، الأنشطة التجارية المنظمة، السجل التجاري، النشر الثاني، ابن خلدون للنشر وتوزيع، 2003، الجزائر.
- فتيحة يوسف المولود عماري، أحكام الشركات التجارية وفقا للنصوص التشريعية والمراسيم التنفيذية، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2007، الجزائر.
- فضيل نادية، شركات الأموال في القانون الجزائري، الطبعة الثالثة ديوان المطبوعات الجامعية، 2008، الجزائر.

## - المقالات الفقهية باللغة العربية :

- ربح بن زارع، نطاق المسؤولية الجبائية لمسيري الشركات، التواصل في الإقتصاد والإدارة والقانون، ع. 48، ديسمبر 2016، ص. 110-122.

- بوجلال مفتاح، ممثل الشخص الاعتباري في قانون الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة 2006، ع 2، جامعة وهران، ابن خلدون للنشر والتوزيع، 71-96.

- فنينخ عبد القادر، الأجرة بين مدير الشركة والعامل، مجلة نظرة على القانون الإجتماعي، ع. 1، 2013، ص. 22-36.

## - رسائل الماجستير :

- بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة وهران، 2012.

- فهامة بن عبد القادر سارة، النظام الجبائي للشركاء و مديري الشركات التجارية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق - تخصص قانون الأعمال-، جامعة وهران 2015.

- مكّي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير ووظيفة الأجير، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، - كلية الحقوق-، السانبا جامعة وهران ، 2002.

## 3- أطروحات الدكتوراه:

3- بوجلال مفتاح، التنظيمات الإتفاقية للشركات التجارية في القانون الجزائري والفرنسي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في قانون الأعمال، كلية الحقوق، وهران، 2011، الجزائر.

5- بوعزم عائشة، الجرائم الجبائية داخل الشركات التجارية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق قانون أعمال المقارن، جامعة وهران 2 - كلية الحقوق - 2015، الجزائر.

3- ميراوي فوزية، أجزور مديري الشركات التجارية في القانونين الجزائري والفرنسي، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، تخصص قانون الأعمال، 2012، ص. 174.

ثانيا : المؤلفات باللغة الأجنبية

الأجنبية : الكتب باللغة

- F. BEATRICE et GRANDGUILLOT, *La fiscalité française 2016 - fiscalité des entreprises, fiscalité des particuliers-*, Gualino lextenso, éd., 21ème éd., 2016, Paris.

- BENABOUCHE MOHAMED CID, *Comptabilité des sociétés -conforme aux normes du nouveau système comptable financier (S.C.F)*, T.1, OPU, 2009, Alger.
- A .CHARVERIAT et A .COURET, *Sociétés commerciales*, Francis Lefebvre, ed., 2019 www.evl.fr.
- M. COZIAN, A. VIANDIER et. Fl. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, LexisNexis, Paris, 29<sup>ème</sup> éd., 2016, Paris.
- P. DÉNOIS, *Guide pratique de la SARL et de l'EURL -créer,gérer,développer*, EYROLLES, 5<sup>ème</sup> éd., 2010, Paris.
- Dossier Pratique Francis Lefevre, *Cumul des mandats sociaux- Cumul de mandat social avec un contrat de travail- Dirigeants de sociétés commerciales, juridique, fiscal et social*, Francis Lefevre, Ed., 2007, Paris.
- D. GIBIRILA, *Droit des sociétés*, Ellipses, 4e éd., 2012, Paris.
- F. GUIRAMAND et A. HERAUD, *Droit des sociétés*, Dunod, 2013, Paris.
- Y. GUYON, *Droit des affaires*, Economica, T.1, Économica, 6<sup>ème</sup> éd 1990, Paris.
- Groupe fiduciaire, *La société à responsabilité limitée SARL et EURL*, Les publications fiduciaires SA, 1998, Paris.
- G. LAGARDE et A. JAUFFRET, *Droit commercial*, Dalloz, 2<sup>ème</sup> éd., T.1, 2<sup>ème</sup> volume, 1980.
- Les Guides De Gestion RF, *Le mémento de la SARL et de l'EURL*, 12<sup>ème</sup> éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2014, Paris.
- M. DE JUGLART et B. IPPOLITO par J. DUPICHOT, *Cours de droit commercial, sociétés commerciales*, vol. 2, Montchrestien, Paris, 2<sup>e</sup> éd., 1999, Paris.
- F. LEUMEUNIER, *société à responsabilité limitée, Création, Gestion*, Delmas, 2001, Paris.
- PH. MERLE et A. FAUCHON, *Droit commercial, sociétés commerciales*, Dalloz, 18<sup>ème</sup> éd., 2015, Paris.
- J. MESTRE, D. VELARDOCCHIO et autres, *Lamy Sociétés commerciales*, éd., 2018, n° 3007 www.Lamyline.fr
- P. MOUSSERON, L.CHATAIN-AUTAJO, *Droit des sociétés*, LEXTENSO, éd., 2011, Paris.
- G .RIPERT et R .ROBLOT ,*Traité de droit commercial, les sociétés commerciales*, T.1, 2<sup>e</sup> vol, L.G.D.J., 19 éd. 2009, par M. GERMAIN, Paris.
- M. SALAH et F. ZERAOUI, *Pérégrinations en droit algérien des sociétés commerciales*, éd. EDIK, 2002, Oran.
- N-E. TERKI, *Les sociétés commerciales*, AJED, éd., 2010, Alger.

المقالات باللغة الأجنبية :

- M.-L. ARBEZ-NICOLAS, *La rémunération du dirigeant*, www.rhinfo.com/thematiques/gestion-administrative, le 02/11/2017.
- G .AUZERO et N .FERRIER, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Encycl. soc, D., 2016, n° 2, p. 1 <http://www.dalloz.fr>
- B. BOULOC, *Abus de biens sociaux*, D. soc., novembre 2017, n° 86 [.http://www.dalloz.fr](http://www.dalloz.fr)
- D. GIBIRILA, *Société à responsabilité limitée*, Encycl. D. soc, septembre 2017, n° 494 <http://www.dalloz.fr>.
- D. LEGEAIS, *Gérants, SARL, Statut, pouvoirs et responsabilité*, Juriscl. soc, 2009, Fasc. 1219, p. n° 7, p. 1-16.
- Ordre Des Avocats de Paris -Centre de Documentation-, *Droit social : cumul mandat social et contrat de travail*, Dossier thématique, Dernière actualisation de ce dossier 4 décembre 2008, www. Ordre Des Avocats de Paris-cdd.org
- F. MANSUY, *La notion d'emploi effectif et ses conséquences sur le maintien du contrat de travail des dirigeants sociaux*, Rev. sociétés 1987, p. 4.
- B. PETIT, *La suspension du contrat du travail des dirigeants de société anonyme*, Rev. dr. com, 1981, n° 1, p. 30.
- O. RIVOAL, *La dépendance économique en droit du travail*, D. 2006, p. 891.
- C. RIPAUT, *Etre gérant et salarié en SARL : est-ce possible ?*, [www.legalstart.fr/fiche-pratiques-sarl/gerant-salaire-cumul](http://www.legalstart.fr/fiche-pratiques-sarl/gerant-salaire-cumul) 20/07/2018.
- M. SALAH, *Le représentant de l'associé, personne physique, et dirigeant, personne morale, dans les sociétés commerciales*, Rev. entrep. com. Edik, n° 7, 2011, p. 23-59.
- A. SAYAG, *Mandat social et contrat de travail : attrait, limites et fictions*, Rev. soc. 1981, p. 1.

## - إجهادات القضاء الفرنسي :

- CA Paris, 16 févr. 1978, Rev. soc 1979. p. 65, note de J. H.
- Cass. soc. 7 févr. 1979, Rev. soc 1980, p. 473, note J. HEMARD.
- Cass. soc. 16 décembre 1982, n° 80-41.599.
- Cass. soc., 15 mai 1984, Bull. Joly soc. 1984, p.1105.
- Cass. soc. 21 octobre 1988, n° 96-41.958.
- Cass. soc. 17 nov. 1988, Rev. soc 1989, p. 232 note B. PETIT.
- Cass. soc. 21 mars 1990, n° 87-14.848 .
- Cass. soc. 16 mai 1990, n° 86-42.681 .
- Cass. soc. 17 novembre 1994, n° 92-14.661
- Cass. soc., 3 février 1994, RJDA 1994 , n° 441, p. 525.
- Cass. soc. 11 juillet 1995, n° 92-40.808.



- Cass. soc. 26avril 2000, n° 97-44.241.
- Cass. soc. 4 décembre 2001, D. 2002, p. 1934 note de H. KENFACK.
- CA Paris 26 septembre 2003, n° 02-31988, p. 18.
- Cass. soc. 15 nov. 2006, RDT 2007, p. 112 note de G. PIGNARRE.
- Cass. soc. 7 févr. 2007, RDT 2007, p. 252 note de G. PIGNARRE.
- Cass. soc. 20 févr. 2007, RDT 2007, p. 325 note de G. PIGNARRE.
- Cass. soc., 14 juin 2017, n° 15-26.675, Bull. Joly Sociétés 2017, p. 597, note D. BAUGARD
- Cass. soc. 7 mars 2018, n° 16-19.577.

#### - القوانين و النصوص القانونية والتنظيمية الجزائرية :

- القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 يحدد قائمة الأعياد الرسمية، ج.ر. في 02 أغسطس 1963، ع. 53، ص. 777 المتمم بالمادة الأولى من الأمر رقم 66-135 المؤرخ في 6 يونيو 1966 يتضمن إتمام قائمة الأعياد الرسمية، ج.ر. 17 يونيو 1966، ع. 52، ص. 808 والمعدل بالأمر رقم 68-419 المؤرخ في 26 يوليو 1968 يعدل بموجبه القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 والمتضمن تحديد قائمة الأعياد الرسمية، ج.ر. 12 يوليو 1968، ع. 56، ص. 1254 والمعدل بالقانون 05-06 المؤرخ في 26 أبريل 2005 يعدل القانون رقم 63-278 المؤرخ في 26 يوليو 1963 الذي يحدد بموجبه الأعياد الدينية، ج.ر. 27 أبريل 2005، ع. 30، ص. 5.
- الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري، ج.ر. 19 ديسمبر 1975، ع 101، ص.1306، المعدل والمتمم.
- الأمر رقم 76-101 المؤرخ في 9 ديسمبر 1976 يتضمن قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، ج.ر. 22 ديسمبر 1976، ع 102، ص. 1432 المعدلة والمتممة بالمادة 5 من القانون رقم 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018، ج.ر. 28 ديسمبر 2017، ع. 76، ص.3.
- القانون رقم 83-12 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم، بالمرسوم التشريعي رقم 94-05 المؤرخ في 11 أبريل 1994 . ج.ر. في 13 أبريل 1994، ع. 20، ص. 6، والأمر رقم 96-18 المؤرخ في 6 يوليو 1996. ج.ر. في 7 يوليو 1996، ع. 42، ص. 12، والقانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 . ج.ر. في 24 مارس 1999، ع. 20، ص. 4 والقانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 . ج.ر. في 31 ديسمبر 2016، ع. 78، ص. 3.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 2 يوليو 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ج.ر. في 5 يوليو 1983، ع. 28، ص. 1809.

- القانون رقم 83-14 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الإجتماعي المعدل والمتمم بالقانون رقم 04-17 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004، ج.ر. في 10 نوفمبر 2004، ع. 72 ، ص. 6.
- القانون رقم 15-02 المؤرخ في 23 يوليو 2015 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر. 23 يوليو 2015، ع. 40، ص. 28.
- القانون رقم 20-16 المؤرخ في 31 ديسمبر 2020 يتضمن قانون المالية لسنة 2021 ج.ر. 31 ديسمبر 2020، ع. 83، ص. من 7 إلى 9.
- القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ج.ر. في 27 يناير 1988، ع. 4، ص. 117.
- القانون رقم 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 تعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج.ر. في 06 يونيو 1990، ع. 6، ص. 240.
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. 21 أفريل 1990، ع 17، ص. 562 المعدل والمتمم بالقانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 25 ديسمبر 1991، ع. 68، ص. 265 وبالمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج ر 13 أبريل 1994، ع. 20، ص. 5، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ 9 يوليو 1996، ج.ر 10 يوليو 1996، ع. 43، ص. 7.
- المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج.ر. 3 أكتوبر 1990، ع 43، ص. 1318.
- القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 يونيو 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر. في 06 يونيو 1990، ع. 23، ص. 764.
- المرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 6 يوليو 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج.ر. في 7 يوليو 1994، ع. 44، ص. 5 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 3 يناير 2004، ج.ر. في 11 يناير 2004، ع. 20، ص. 5 والمرسوم التنفيذي رقم 10-129 المؤرخ في 29 أفريل 2010، ج.ر. في 5 مايو 2010، ع. 30، ص. 4.
- الأمر 96-07 المؤرخ في 10 يناير، ج ر في 14 يناير 1996، ع. 3، يتضمن تعديل القانون رقم 90-22 المؤرخ في 18 أوت 1990 المتعلق بالسجل التجاري، ج.ر. في 22 أوت 19، عدد 43، ص. 1145.

- القانون رقم 04-14 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر. 10 نوفمبر 2004، ع. 71، ص. 06.
- المرسوم التنفيذي رقم 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996 يعدل ويتمم ، المرسوم رقم 85-33 المؤرخ في 9 فبراير 1983 يحدد قائمة العمال المشبهين بالاجراء في مجال الضمان الاجتماعي ج.ر. 1 ديسمبر 1996 ، ع. 74، ص. 17.
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر في 12 يناير 1997، ع. 3، ص. 7.
- القانون رقم 99-03 المؤرخ في 22 مارس 1999 يعدل ويتمم القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، ج.ر. في 24 مارس 1999، ع. 20، ص. 4 و القانون رقم 16-15 المؤرخ في 31 ديسمبر 2016 . ج.ر. في 31 ديسمبر 2016، ع. 78.
- القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 والمتضمن قانون العقوبات، ج.ر. 10 نوفمبر 2004، ع. 71، ص. 8 و 9.
- المرسوم التنفيذي رقم 06-370 المؤرخ في 19 أكتوبر 2006 يتضمن إنشاء الصندوق الوطني لتحصيل اشتراكات الضمان الاجتماعي وتنظيمه وسيره، ج.ر. في 28 أكتوبر 2006، ع. 67، ص. 10، المادة 8 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 4 يناير 1992<sup>1</sup> المتضمن الوضع القانوني لصنایق الضمان الاجتماعي والتنظيم المالي والإداري للضمان الاجتماعي، ج.ر. في 8 يناير 1992، ع. 11، ص. 64 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 15-155 المؤرخ في 16 يونيو 2015<sup>2</sup> ج.ر. في 16 يونيو 2015، ع. 33، ص. 8، المادة 59 من الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو سنة 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ر. 23 يوليو 2015، ع 40، ص. 17.
- المرسوم التنفيذي رقم 05-69 المؤرخ في 6 فبراير 2005 يحدد اشكال اعمال الصحية والاجتماعية لهيئات الضمان الاجتماعي، ج.ر. 9 فبراير 2005، ع. 11، ص. 21.
- القانون رقم 08-08 المؤرخ في 23 فبراير 2008 يتعلق بالمنازعات في مجال الضمان الاجتماعي المعدل ، ج.ر. في 2 مارس 2008، ع. 11، ص. 11، المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 05-130 المؤرخ في 24 أبريل 2005 يحدد شروط ممارسة أعوان المراقبة للضمان الاجتماعي وكيفيات إعتمادهم، ج.ر. 24 أبريل 2005، ع. 29، ص. 18 المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 17-138 المؤرخ في 11 أبريل 2017، ع. 12 أبريل 2017، ع. 23، ص. 4.

- المرسوم التنفيذي رقم 09-174 المؤرخ في 2 مايو 2009 يحدد نموذجي استمارتين من أجل التحصيل الجبري عن طريق الجدول والملاحقة، ج.ر. 20 مايو 2009، ع. 30، ص. 11.
- 25- المرسوم تنفيذي رقم 15-59 المؤرخ في 08 فبراير 2015 يحدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، ج.ر. 15 فبراير 2015، ع. 08، ص. 11.
- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 يوليو 2015، والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، ر. 23 يوليو 2015، ع. 40، ص. 16.
- 27- المرسوم رقم رقم 84-27 المؤرخ في 11 فبراير 1984 يحدد كفاءات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم 83-11 المؤرخ في 2 يوليو 1983 يتعلق بالتأمينات الإجتماعية، ج.ر. في 14 فبراير 1984، ع. 7، ص. 211.
- المرسوم التنفيذي رقم 88-250 المؤرخ في 31 ديسمبر 1986 المعدل للمرسوم رقم 86-08 المؤرخ في 7 يناير سنة 1986 المتمم للمرسوم رقم 85-03 المؤرخ في 5 يناير سنة 1985، الذي يحدد السلم الوطني الإستدلالي المتعلق بالأجور 88، ج.ر. 04 يناير 1989، ع. 01، ص. 10، المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 يحدد الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، ج.ر. 30 سبتمبر 2007، ع. 61، ص. 08 المعدل بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر 2014، ج.ر. 01 أكتوبر 2014، ع. 58، ص. 04، المرسوم الرئاسي رقم 07-305 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 90-228 المؤرخ في 3 محرم عام 1411 الموافق 25 يوليو سنة 1990 الذي يحدد كيفية منح المرتبات التي تطبق على الموظفين والأعوان العموميين الذين يمارسون وظائف عليا في الدولة، ج.ر. 30 سبتمبر 2007، ع. 61، ص. 13.

### الهوامش:

- <sup>1</sup> - المادة 549 من الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 يتضمن القانون التجاري، ج.ر. 19 ديسمبر 1975، ع. 101، ص. 1358.
- <sup>2</sup> - بوجلال مفتاح، ممثل الشخص الاعتباري في قانون الشركات التجارية، مجلة المؤسسة والتجارة، ع. 2، 2006، جامعة وهران، ابن خلدون للنشر والتوزيع، ص. 76.
- <sup>3</sup> - بوجلال مفتاح، المرجع نفسه، ص. 78.
- M. SALAH, *Le représentant de l'associé, personne physique, et dirigeant, personne morale, dans les sociétés commerciales*, Rev. entrep. com. Edik, n° 7, 2011, n° 9, p. 30 .
- <sup>4</sup> - المادة 549 ف. 1 ق.ت.ج.
- <sup>5</sup> - المادة 619 ف. 3 ق.ت.ج.
- <sup>6</sup> - المادة 635 ق.ت.ج. راجع النص باللغة العربية واللغة الفرنسية.
- <sup>7</sup> - بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية - شركات الأموال-، الجزء الثاني، دار العلوم للنشر والتوزيع، 2013، الجزائر، ص. 137.

Y. GUYON, *Traité des contrats : Les sociétés*, LGDJ, 3<sup>ème</sup> éd., 1998, Paris, n°174, p. 245.

<sup>8</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري - مبادئ قانون العمل -، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة السادسة، 2010، الجزائر، ص. 75.

<sup>9</sup> - المواد 2 و 8 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، ج. ر. 21 افريل 1990، ع 17، ص. 562 المعدل والمتمم القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر 25 ديسمبر 1991، ع. 68، ص. 2654، والمرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994، ج ر 13 أبريل 1994، ع. 20، ص. 5، وبالأمر رقم 96-21 المؤرخ 9 يوليو 1996، ج. ر 10 يوليو 1996، ع. 43، ص. 7.

<sup>10</sup> -G .AUZERO et N .FERRIER, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Encyc. soc, D., 2016, n° 2, p. 1; D. GIBIRILA, *Droit des sociétés*, Ellipses, 4<sup>ème</sup> éd., 2012, Paris, n° 475, p. 269; J. MESTRE, D. VELARDOCCHIO et autres, *Lamy Sociétés commerciales*, éd., 2018, n° 3007.

<sup>11</sup> - A. SAYAG, *Mandat social et contrat de travail : attrait, limites et fictions*, Rev. soc. 1981, n° 1, p. 1; G. RIPERT et R. ROBLOT, par M. GERMAIN et V. MAGNIER, *op.c it.*, 2014, n° 1310, p. 223.

<sup>12</sup> - المادة 6 من القانون رقم 04-14 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر. 10 نوفمبر 2004، ع. 71، ص. 06 والمواد 4 و 5 من القانون رقم 04-15 المؤرخ في 10 نوفمبر 2004 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 والمتضمن قانون العقوبات، ج.ر. 10 نوفمبر 2004، ع. 71، ص. 8 و 9، المادة 3 من القانون رقم 15-02 المؤرخ في 23 يوليو 2015 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 والمتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر. 23 يوليو 2015، ع. 40، ص. 28. في هذا الصدد بوعزم عائشة، الجرائم الجبائية داخل الشركات التجارية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في الحقوق قانون أعمال المقارن، -كلية الحقوق - جامعة وهران، الجزائر، 2015، ص. 39.

<sup>13</sup> -J. MESTRE, D. VELARDOCCHIO et autres, *op. cit.*, n° 3003; PH. MERLE et A. FAUCHON, *op.cit.*, 2015, n° 223, p. 218; Les Guides De Gestion RF, *Le mémento de la SARL et de l'EURL*, 12<sup>ème</sup> éd., Groupe Revue Fiduciaire, 2014, Paris, n° 491, p. 193.

<sup>14</sup> -D .GIBIRILA, *Droit des sociétés*, *op. cit.*, n° 475, p. 269; P.DENOIS, *Guide pratique de la SARL et de l'EURL -créer,gérer,développer*, EYROLLES, 5<sup>ème</sup> éd., 2010, Paris, p. 119.

<sup>15</sup> -M. SALAH et F. ZERAOUI, *op.c it.*, n° 5. 5-1, p. 165; Art. 579 al. 1 du Code de Commerce Algérien.

<sup>16</sup> - بلعيساوي محمد الطاهر، المرجع نفسه، ص. 128، بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة وهران، 2012، ص. 5.

<sup>17</sup> - PH. MERLE et A. FAUCHON, *Droit commercial, sociétés commerciales*, Dalloz, 18<sup>ème</sup> éd., 2015, n° 223, p. 218; A .CHARVERIAT et A .COURET et autres, *Sociétés commerciales*, Francis Lefebvre, ed., , 2019, n° 11500; Les Guides De Gestion RF, *Le mémento de la SARL et de l'EURL*, *op.c it.*, 2014, n° 641, p. 96; F. LEUMEUNIER, *société à responsabilité limitée*, *Création, Gestion*, Delmas, 2001, Paris, n° 1163, p. 171.

<sup>18</sup> - المواد 615 و 616 و 645 ف. 2 ق.ت.ج .

<sup>19</sup> - المادة 578 ف. 2 ق.ت.ج .

<sup>20</sup> -CA Paris, 16 févr. 1978, Rev. soc 1979. p. 65, note de J. H.

<sup>21</sup> -M. COZIAN, A. VIANDIER et. Fl. DEBOISSY, *Droit des sociétés*, LexisNexis, 29<sup>ème</sup> éd., 2016, Paris, n° 1341, p. 567; D. LEGEAS, *op. cit.*, n° 4, p. 7; D. GIBIRILA, *Société à responsabilité limitée*, Encycl. D. soc, septembre 2017, n° 494.

<sup>22</sup> - F. LEUMEUNIER, (*société à responsabilité limitée*), *op. cit.*, n° 641, p. 96; Cass. soc., 15 juin 1994, Bull. Joly soc. 1994, n° 337, p.1236, cité par Ph. MERLE et A. FAUCHON, *op. cit.*, n° 186, p. 210; Cass. soc. 7 févr. 1979, Rev. soc 1980, p. 473 note J. HEMARD ; Cass. soc. 31 mars 1982 n° 81-11.449 cité par Dossier Pratique Francis Lefebvre, *Cumul des mandats sociaux- Cumul de mandat social avec un contrat de travail- Dirigeants de sociétés commerciales, juridique, fiscal et social*, Francis Lefebvre, éd., 2007. Paris, p. 215.

<sup>23</sup> -Cass. soc 16 mai 1990 n° 86-42.681 cité par Dossier Pratique Francis Lefebvre, *Cumul de mandats sociaux, op. cit.*, p. 236; Cass. soc., 15 mai 1984, Bull. Joly soc. 1984, p.1105, cité par F. LEUMEUNIER, (société à responsabilité limitée), *op. cit.*, p. 96., Cass. soc., 3 février 1994, RJDA, 1994 , n° 441, p. 525, cité par PH. MERLE et A. FAUCHON, *op. cit.*, n°186, p. 210.

<sup>24</sup> - بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة، المرجع نفسه، ص. 5 .

<sup>25</sup> - بن عودة ليلي، الجمع بين وظيفة مدير وأجير في شركة المساهمة -ملخص للمذكرة ماجستير-، مجلة المؤسسة والتجارة، ابن خلدون للنشر والتوزيع، جامعة وهران، ع. 8، 2012، ص. 107.

<sup>26</sup> - P. MOUSSERON, L.CHATAIN-AUTAJO, *Droit des sociétés*, LEXTENSO, éd., 2011, Paris, n° 229, p. 178.

<sup>27</sup> - المواد 54 إلى غاية 123 من الأمر رقم 75-58 ق.م.ج.

<sup>28</sup> - أهمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 1996، الجزائر، ص. 58، مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار هومة، 2011، الجزائر، ص. 92 وما بعدها.

<sup>29</sup> -Groupe fiduciaire, *La société à responsabilité limitée SARL et EURL*, Les publications fiduciaires SA, 1998, Paris, n° 234, p. 80; Soc. 22 mai 1995, Soc. 5 juin 1996, Soc. 17 juillet 1996 : Notion et détermination du salaire, GATRAV n° 55-57; Cass. soc. 20 févr. 2007, RDT 2007, p. 325 note de G. PIGNARRE; Cass. soc. 7 févr. 2007, RDT 2007, p. 252 note de G. PIGNARRE; Cass. soc. 15 nov. 2006, RDT 2007, p. 112 note de G. PIGNARRE cités par Dalloz Etudes CD ROM 2008.

<sup>30</sup> - المادة 6 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، السالف الذكر.

<sup>31</sup> - في هذا الصدد يراجع المواد من 571 إلى 589 ق. ت. ج.

<sup>32</sup> - بلحاسل منزلة ليلي، ميزات المؤسسة ذات الشخص الواحد و ذات المسؤولية المحدودة دراسة مقارنة، نشر وتوزيع ابن خلدون، 2006، ص. 65.

<sup>33</sup> - المادة 31 ف. 1 من الأمر 96-07 المؤرخ في 10 يناير، ج ر في 14 يناير 1996، ع. 3، يتضمن تعديل القانون رقم 90-22 المؤرخ في 18 أوت 1990 المتعلق بالسجل التجاري، ج. ر. في 22 أوت 19، عدد 43، ص. 1145. فضيل نادية، شركات الأموال في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثالثة، 2008، ص. 63.

<sup>34</sup> - فرحة زراوي صالح، الكامل في القانون التجاري، الأعمال التجارية، التاجر، الحرفي، الأنشطة التجارية المنظمة، السجل التجاري، نشر وتوزيع ابن خلدون، النشر الثاني، 2003، الجزائر، ف. 83، ص. 182، بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية - شركات الأموال-، المرجع نفسه، ص. 127، فتيحة يوسف المولود عماري، أحكام الشركات التجارية وفقا للنصوص التشريعية والمراسيم التنفيذية، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2007، الجزائر، ص. 249. المواد 578 ومن 800 إلى 805 ق.ت.ج.

<sup>35</sup> -G. AUZERO et N. FERRIER, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Encyc. soc, D., 2016, p. 4, n° 16.

<sup>36</sup> - المواد 6 و 80 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل 1990، السالف الذكر، ص. 562.

<sup>37</sup> -PH. MERLE, *op. cit.*, n° 186, p. 210; M. COZIAN, A. VIANDIER et. Fl. DEBOISSY, 2016, *op. cit.*, n° 1342, p. 567.

<sup>38</sup> - المادة 615 ق.ت.ج.

<sup>39</sup> -P. MOUSSERON, L. CHATAIN-AUTAJO, *op. cit.*, n° 229, p. 178; R.VATINET, *Des hypothèses de non-cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Rev. soc 1999, p. 273; B. PETIT, *Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social*, Encyc. trav, D., octobre 1995, n° 129, p. 16; Cass. soc. 17 nov. 1988, Rev. soc 1989, p. 232 note B. PETIT.

<sup>40</sup> -Cass. soc. 21 octobre 1980, n° 80-17.265; Cass. soc. 16 décembre 1982 n° 80-41.599; Cass. soc. 11 juillet 1995 n° 92-40.808; Cass. soc. 21 octobre 1988 n° 96-41.958 arrêts cités par Dossier Pratique Francis Lefebvre, *op. cit.*, n° 435 et 477, p. 49 et 52; Cass. soc. 7 mars 2018, n° 16-19.577.

<sup>41</sup> - بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية - شركات الأموال-، المرجع نفسه، ص. 137، فضيل نادية، شركات الأموال في القانون الجزائري، المرجع نفسه، ص. 56، عمورة عمار، الوجيز في شرح القانون التجاري الجزائري، دار المعرفة، 2000، الجزائر، ص. 308.

<sup>42</sup> -B. PETIT, *op. cit.*, n° 129, p. 16; J. MESTRE, D. VELARDOCCHIO et autres, *op. cit.*, 2018, n° 3010.

<sup>43</sup> - مكسي خالدية، الجمع بين وظيفة المسير ووظيفة الأجير، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، تخصص القانون الاجتماعي، جامعة وهران - كلية الحقوق -، جامعة السانبا وهران، 2002، الجزائر، ص. 72.

<sup>44</sup> -Cass. soc. 26avril 2000 n° 97-44.241; CA Paris 26 septembre 2003 n° 02-31988, p. 18.

<sup>45</sup> -F. MANSUY, *La notion d'emploi effectif et ses conséquences sur le maintien du contrat de travail des dirigeants sociaux*, Rev. sociétés 1987, p. 4; D. GIBIRILA, *Société à responsabilité limitée*, Encyc. soc, D., septembre 2016, n° 204, p. 54.

<sup>46</sup> -F. GUIRAMAND et A. HERAUD, *Droit des sociétés*, Dunod, 2013, Paris, p. 155; G. AUZERO et N. FERRIER, *op. cit.*, n° 286; A. SAYAG, *Mandat social et contrat de travail : attrait, limites et fictions*, *op. cit.*, p. 1, n° 12.

<sup>47</sup> - Ordre Des Avocats de Paris -Centre de Documentation-, *Droit social : cumul mandat social et contrat de travail*, Dossier thématique, Dernière actualisation de ce dossier 4 décembre 2008.

<sup>48</sup> - M. COZIAN, A. VIANDIER et. Fl. DEBOISSY, *op. cit.*, n° 707, p. 314.

<sup>49</sup> - المادة 615 و616 ق.م.ج

<sup>50</sup> - Art. L. 225-22 al. 2 et art. L. 225-85 al. 2 C. com. fr

<sup>51</sup> -Dossier Pratique Francis Lefevre, *op. cit.*, n°450, p. 50; Cass. soc., 14 juin 2017, n° 15-26.675, Bull. Joly Sociétés 2017, p. 597, note D. BAUGARD, cité par J. MESTRE, D. VELARDOCCHIO, *Lamy Sociétés commerciales*, éd., Lamy, 2018, n° 3003.

<sup>52</sup> -F. MANSUY, *La notion d'emploi effectif et ses conséquences sur le maintien du contrat de travail des dirigeants sociaux*, *op. cit.*, n° 24, p. 10.

<sup>53</sup> -N-E. TERKI, *Les sociétés commerciales*, AJED, éd., 2010, Alger, n° 424, p. 195.

<sup>54</sup> - المادة 615 ق.م.ج

<sup>55</sup> -M. DE JUGLART et B. IPPOLITO par J. DUPICHOT, *Cours de droit commercial, sociétés commerciales*, vol. 2, Montchrestien, Paris, 2è éd., 1999, n° 806, p.691; M. COZIAN, A. VIANDIER et. Fl. DEBOISSY, *op. cit.*, n° 707, p. 314; M. COZIAN, A. VIANDIER et. Fl. DEBOISSY, *op. cit.*, n° 1341, p. 568.

<sup>56</sup> -O. RIVOAL, *La dépendance économique en droit du travail*, D. 2006, p. 891; Y. REINHARD, *Lien de subordination et droit des affaires*, Mélanges PELISSIER, 2004, p. 455; Cass. soc. 4 décembre 2001, D. 2002, p. 1934 note de H. KENFACK.

<sup>57</sup> - المادة 2 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر، ص. 562.

<sup>58</sup> - المادة 2 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 يناير 1997 يحدد المدة القانونية للعمل، ج ر في 12 يناير 1997، ع. 3، ص. 7، المرسوم التنفيذي رقم 97-95.

<sup>59</sup> -G. AUZERO et N. FERRIER, *op. cit.*, n° 23.

<sup>60</sup> - Cass. soc. 7 févr. 1979, Rev. soc 1980, p. 473, note J. HEMARD; Y. GUYON, *Droit des affaires*, Economica, T.1, Économica, 6<sup>ème</sup> éd 1990, n° 484, p. 485; J. HAMEL, G. LAGARDE et A. JAUFFRET, *Droit commercial*, Dalloz, 2<sup>ème</sup> éd., T.1, 2<sup>ème</sup> volume, 1980, Paris, n° 801, p. 610; P. MOUSSERON, L. CHATAIN-AUTAJO, *op. cit.*, n° 230, p. 178.

<sup>61</sup> -*Les Guides De Gestion RF, Le mémento de la SARL et de l'EURL*, 12<sup>ème</sup> éd., Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 2017, p. 193, n° 492; Groupe fiduciaire, *La société à responsabilité limitée SARL ET EURL*, *op. cit.*, n° 236, p. 82.

<sup>62</sup> - ميراوي فوزية، أjour مديري الشركات التجارية في القانونين الجزائري والفرنسي، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، تخصص قانون الأعمال، كلية الحقوق جامعة وهران، 2012، الجزائر، ص. 174.

<sup>63</sup> - المادة 67 من الأمر رقم 76-101 السالف الذكر المعدلة بالمادة 9 من قانون رقم 14-10 المذكور أعلاه.

<sup>64</sup> -D. LEGAIS, *Gérants, SARL, Statut, pouvoirs et responsabilité*, Juriscl. soc, 2009, Fasc. 1219, p. n° 7, p. 3, C. RIPAUT, *Etre gérant et salarié en SARL : est-ce possible ?* : www.legalstart.fr/fiche-pratiques-sarl/gerant-salaire-cumul 20/07/2018; M.-L. Arbez-Nicolas,

*La rémunération du dirigeant* : www. rhinfo.com/thematiques/gestion-administrative, le 02/11/2017.

<sup>65</sup> - B. PETIT, *La suspension du contrat du travail des dirigeants de société anonyme*, Rev. dr. com, 1981, n° 1, p. 30.

<sup>66</sup> -F. MANSUY, *op. cit.*, p. 18, n° 43.

<sup>67</sup> -Les Guides De Gestion RF, *Le mémento de la SARL et de l'EURL*, *op. cit.*, n° 495, p. 96.

<sup>68</sup> -F. LEUMEUNIER, (*société à responsabilité limitée*), *op. cit.*, n° 1164, p.172; Cass. soc. 21 mars 1990 n° 87-14.848; Cass. soc. 17 novembre 1994 n° 92-14.661

<sup>69</sup> -Dossier Pratique Francis Lefevre, *op. cit.*, n° 636, p. 70; Art. L. 223- 22C. com. fr.

<sup>70</sup> - بلعيساوي محمد الطاهر، الشركات التجارية - شركات الأموال-، المرجع نفسه، ص. 39. المادة 616 ق.ت.ج

G. RIPERT et R. ROBLOT, par M. GERMAIN et V. MAGNIER, *op. cit.*, 2009, n° 1645-1, p. 449.

<sup>71</sup> - المادة 645 ف. 2 ق.ت.ج.

<sup>72</sup> - المواد 580 ف. 5 و 6 ق.ت.ج.

<sup>73</sup> - المادة 580 ف. 1 ق.ت.ج

<sup>74</sup> - ميراوي فوزية، رسالة الدكتوراه السابقة، ص. 32.

<sup>75</sup> - فنينخ عبد القادر، الأجرة بين مدير الشركة والعامل، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، ع. 1، ص. 22 إلى 36.

<sup>76</sup> - بن صاري ياسين، عقد العمل محدد المدة -دراسة نظرية-تطبيقية- مقارنة، دار هومة، طبعة 2004، الجزائر، ص. 20.

<sup>77</sup> - المادة 11 ف. 2 من القانون 90-11 السالف الذكر، ص. 1319.

<sup>78</sup> - المادة 8 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، السالف الذكر، ص. 563.

<sup>79</sup> - المادة 2 من الأمر 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل

سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، ج. ر 10 يوليو 1996، ع. 43، ص. 7.

<sup>80</sup> - الأمر 96-21 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

<sup>81</sup> - بن عزوز بن صابر، الوجيز في قانون العمل الجزائري -مدخل الى قانون العمل-، الطبعة الأولى، دار الخلدونية، 2009، الجزائر، ص. 74، مكّي

خالدية، المرجع نفسه، ص. 67.

<sup>82</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 يتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات، ج. ر. 3

أكتوبر 1990، ع 43، ص. 1318.

<sup>83</sup> - قرار رقم 620102 المؤرخ في 06 جانفي 2012، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، مجلة المحكمة العليا، ع. 1، 2012، ديوان المطبوعات

التربوية، ص. 208.

<sup>84</sup> - المادة 16 ف. 1 من المرسوم 90-290 المؤرخ في 29 سبتمبر 1990 السالف الذكر.

<sup>85</sup> - قرار رقم 192345 المؤرخ في 16 مايو 2000 غير منشور مذكور من طرف مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، المرجع

السالف الذكر، ص. 122.

<sup>86</sup> - أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل والتشريع الجزائري، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 1996، الجزائر، ص. 212.

<sup>87</sup> - عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية " النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر"، دار الخلدونية، 2005، الجزائر، ص.

100.

<sup>88</sup> - المواد 576 و 577 و 582 ق.ت.ج.