

## الأحكام القانونية للجمع بين عقد العمل وعضوية مجالس شركة المساهمة في التشريع الجزائري

### Legal provisions for the combination of the employment contract and the membership of the boards of a joint stock company In Algerian legislation

الأستاذ: بوقرور سعيد

أستاذ محاضر "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة وهران 2 – محمد بن أحمد –

[sboukrour@yahoo.com](mailto:sboukrour@yahoo.com)

تاريخ النشر: 2022/06/03

تاريخ القبول: 2022/05/09

تاريخ الاستلام: 2022/01/27

**الملخص:** يسمح القانون التجاري الجزائري لأعضاء مجالس شركة المساهمة، سواء مجلس الإدارة أو مجلس المديرين أو مجلس المراقبة، الجمع بين عضويتهم في المجلس وإبرام عقد عمل مع الشركة، أي أن يكون عاملا لدى الشركة وفي الوقت ذاته عضوا في مجلس من مجالسها، فينشأ عن هذه الوضعية تنازع للمصالح. وعليه، يهدف هذا البحث إلى تبيان الأحكام القانونية لهذا الجمع، بتحديد مجال تطبيق هذه الأحكام والشروط اللازمة لصحة ذلك. وقد خلصت الدراسة إلى ضرورة إعادة النظر في أحكام الجمع بين عضوية المجلس وعقد العمل، حتى تتلائم مع قواعد حوكمة شركات المساهمة.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة شركة المساهمة، مجلس الإدارة، جمع الوظائف، عقد عمل فعلي.

**Abstract:** The Algerian commercial law allows members of the councils of a joint-stock company, whether the council of administration, the council of directors or the supervisory council, to combine their membership in the council and conclude an employment contract with the company. That is, he is an employee of the company and at the same time a member of one of its councils. This situation may result in a conflict of interest. For this reason, this research aims to clarify the legal provisions for this combination, by defining the scope of application of these provisions and the conditions necessary for their validity. The study concluded the necessity to reconsider the provisions of combining the membership of the board and the work contract, in order to be compatible with the rules of governance of joint stock companies.

**Keywords:** A joint stock company; council of directors; combination of functions; effective employment contract.

## مقدمة:

يشكل العمال العنصر البشري في المؤسسة، سواء كانت مدنية أم تجارية، فردية أم جماعية، فلا يتحقق الإنتاج، سواء تمثل في تقديم السلع أو في تأدية الخدمات، إلا باتحاد عناصره الثلاثة، من العنصر المادي والعنصر التنظيمي والعنصر البشري<sup>1</sup>. ويعد هذا الأخير، أي فئة العمال، فئة مهمة في المؤسسات التجارية، لا سيما الجماعية منها، أي الشركات التجارية على مختلف أنواعها<sup>2</sup>، سواء شركات الأشخاص أو شركات الأموال. ولا شك في أنّ شركة المساهمة من أهمها نظرا لضخامتها، فهي أفضل أداة لاستثمار الأموال والمضاربة في القيم المنقولة التي تصدرها، والتي يمكن تسخيرها في البورصة<sup>3</sup>. وكونها تتولى تنفيذ أكبر المشاريع الاقتصادية والتجارية، فالمؤسسات البنكية والمالية ومؤسسات التأمين ومؤسسات استغلال الطاقة والمحروقات وغيرها من المؤسسات الاقتصادية الضخمة تتخذ شكل شركات المساهمة<sup>4</sup>. كما أنّ المؤسسات العمومية الاقتصادية التابعة للدولة أو لأشخاصها المعنوية العامة، تختار هذا الشكل من الشركات التجارية، كونه الأنسب في استثمار رؤوس الأموال العمومية.

<sup>1</sup> - لقد اختلف الفقه في تعريف المؤسسة، نظرا لاتساع معناها وتشعبها وتعدد وضعياتها، مما يصعب من إعطاء معنى دقيقا ومحصورا لها. كما استخدم بعض المشرعين مصطلح "المقولة" والبعض الآخر مصطلح "المشروع" للدلالة على المؤسسة، غير أنّ أغلب التعاريف التي بينت مفهوم المؤسسة تجتمع في أنها: "تجميع منتظم ومستقل بين عوامل مادية وعوامل مالية وأخرى بشرية بقصد إنتاج سلع أو خدمات ووضعها في السوق".

Sur cette notion, G. Ripert et R. Roblot, *Traité de droit commercial, Commerçants, Actes de commerce, Entreprise commerciale, Fonds de commerce, Sociétés commerciales*, par M. Germain, LGDJ, 18<sup>ème</sup> éd., 2002, n° 358, p. 227.

<sup>2</sup> - بين المشرع الجزائري أحكام الشركات التجارية في الكتاب الخامس من القانون التجاري، وحدد الطابع التجاري للشركة بموجب المادة 544 منه.

<sup>3</sup> - عرف المشرع الجزائري شركة المساهمة بموجب المادة 592 من القانون التجاري. تجدر الإشارة إلى أنّ ما يعرف بشركة المساهمة في التشريع الجزائري، تعرف باصطلاح "الشركة المغفلة" " *La société anonyme* " في التشريع الفرنسي، وهذه التسمية أخذ بعض المشرعين العرب.

<sup>4</sup> - فريد العريبي والسيد الفقي، القانون التجاري، الأعمال التجارية، التجار، الشركات التجارية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003، الفقرة 223، الصفحة 428.

ولتنفيذ نشاطها الاجتماعي وتحقيق أهدافها، تستخدم شركة المساهمة العديد من العمال، وتستند على مجموعة من المديرين والمسيرين. فإذا كان التخطيط والإدارة والتسيير يتم من طرف مدير فرد أو عدد قليل من المديرين، فإنّ تنفيذ نشاط الشركة، لا يتم إلاّ بتظافر جهود عدد معتبر من العمال. وعليه، تلعب فئة العمال دورا مهما في انطلاق نشاط الشركة واستمراريته، إذ يؤدون العمال الأعمال اللازمة للوصول إلى غرض الشركة. وبالنتيجة، تحقيق الربح الذي يعد الهدف الجوهرى الذي يسعى إليه الشركاء في الشركات التجارية.

وتزداد أهمية العامل داخل الشركة التجارية إذا كان في الوقت ذاته شريكا، أي إضافة إلى عمله الذي يقدمه لدى الشركة، فهو مشارك في رأسمال الشركة بتقديمه لأموال نقدية أو عينية، وقد يكون الاشتراك عن طريق تقديم العمل ذاته، وفي كل الحالات الثلاثة المذكورة يجمع فيها العامل بين صفة الشريك وصفة العامل الأجير<sup>5</sup>.

وإذا كان الجمع بين صفة العامل وصفة الشريك لا يطرح أي إشكال، مادام أنّ هذه الوضعية تتحقق بمجرد تقديم العامل لأموال معيّنة للاشتراك في الشركة، فإنّ تولي العامل الشريك لمنصب إداري في الشركة يطرح عدة إشكالات. ذلك أنّ العديد من الشركاء في الشركات التجارية يطمحون لتولي مناصب إدارية في الشركة، لما لها من منافع مالية وأخرى سيادية يتمتع بها من له صفة الإداري. فالمسير هو الممثل القانوني للشركة، منحه المشرع كامل الصلاحيات لإدارة وتسيير الشركة وللتصرف في أموالها وحساباتها. وقد لا يتقيد المسير في تصرفاته بمصلحة الشركة، وحتى وإن لم يكن للمدير صفة التمثيل، فمجرد مشاركته في جهاز إدارة الشركة يمنحه السلطة والقوة في التأثير على سير وإدارة الشركة وفي قراراتها.

<sup>5</sup> - لم يكن يسمح المشرع الجزائري بتقديم العمل للاشتراك في الشركات التجارية إلاّ من قبل شركاء شركة التضامن والشركاء المتضامنين في شركات التوصية، سواء البسيطة أو بالأسهم، على أساس مسؤوليتهم غير المحدودة عن ديون الشركة ولا تصافهم بصفة التاجر. غير أنّ المشرع عدّل من موقفه، وأصبح بعد تعديل القانون التجاري بموجب القانون رقم 15-20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، الجريدة الرسمية ليوم 30 ديسمبر 2015، العدد 71، يسمح لشركاء الشركات ذات المسؤولية المحدودة بالاشتراك في الشركة بتقديم العمل. أمّا بالنسبة لشركة المساهمة، فلا يمكن الاشتراك فيها إلاّ بتقديم مقدمات نقدية أو عينية، ولا يقبل تقديم العمل فيها.

- حول هذا التعديل، بوقرور سعيد، الأحكام الجديدة في تأسيس الشركات ذات المسؤولية المحدودة، تعديل تشريعي من أجل تشجيع الاستثمار، حوليات كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، العدد 9، 2017، ص. 6.

وبذلك، أصبحت رغبة العمال في المشاركة في تسيير وإدارة الشركة رغبة مشروعة قننها المشرع. وقد كان تقنين هذه الرغبة من باب تلاقي وتوافق المصالح، مصلحة العامل في الاستفادة من امتيازات المناصب الإدارية، من أجور وتعويضات مالية وأعمال سيادية من سلطة التمثيل والمشاركة في اتخاذ القرارات وقيادة الشركة، من جهة. والمصلحة العامة للشركة، المتمثلة في الوصول إلى الغرض الذي نشأ على أساسه الشركة، سواء تمثل في تحقيق الربح أو بلوغ الهدف الاقتصادي المحدد، وعلى الخصوص تحقيق الاستثمار وتثمينه، من جهة أخرى. ولا تتحقق المصلحة المذكورة، إلاّ بتمكين العمال من المشاركة في الهيئات الإدارية، فيتضاعف مجهود العامل بقصد إنجاح إدارته لأعمال الشركة والاستفادة من الامتيازات المزدوجة الناجمة عن وضعيته كعامل من جهة، ووضعيته كإداري من جهة ثانية. ومن ثم، فإنّ مساهمة العمال في إدارة الشركة يؤدي لا محال إلى الاسهام في تطوير استثمار الشركة، وبالنتيجة تحقيق الأهداف الاقتصادية للشركة وللمجتمع، مما دفع بالمشرع إلى تقنين إمكانية الجمع بين وضعية العامل الأجير ووضعية الإداري في الشركة.

بالرجوع إلى التشريع الجزائري، فإنّه لم ينظم مسألة الجمع بين صفة العامل الأجير وصفة المدير إلاّ في شركة المساهمة، وأغفل تنظيم هذه المسألة في الشركات الأخرى. مما يمكن القول أنّه في شركة التضامن وفي شركات التوصية والشركات ذات المسؤولية المحدودة، تطبق الأحكام العامة الواردة في القانون المدني أمام غياب أحكام خاصة في القانون التجاري. ويقصد بالأحكام العامة الواجبة التطبيق على الشركات المذكورة، أحكام النيابة في التعاقد، باعتبار مسير الشركة نائبا عنها في إبرام التصرفات القانونية. وبالرجوع لهذه الأحكام الواردة في القانون المدني، فإنّها لا تجيز للنائب التعاقد مع نفسه - سواء كان التعاقد لحسابه هو أم لحساب شخص آخر - إلاّ بترخيص من الأصيل، والمتمثل هنا في الشركة<sup>6</sup>. وبالتالي، فإنّ في الشركات التجارية - باستثناء شركة المساهمة - يمنع مبدئيا تعاقد الشركة مع مسيرها إلاّ بترخيص مسبق من الجمعية العامة العادية للشركاء على إبرام عقد العمل مع المسير. وفي حالة إبرام العقد دون مراعاة الزامية الترخيص المسبق، يجوز

<sup>6</sup> - المادة 77 من القانون المدني، والتي تنص على ما يلي: "لا يجوز لشخص أن يتعاقد مع نفسه باسم من ينوب عنه سواء أكان التعاقد لحسابه هو أم لحساب شخص آخر، دون ترخيص من الأصيل على أنه يجوز للأصيل في هذه الحالة أن يجيز التعاقد، كل ذلك مع مراعاة ما يخالفه مما يقضي به القانون وقواعد التجارة".

للجمعية العامة العادية إجازة هذا التعاقد لاحقا، وإلا أبطل بأثر رجعي، وهذا يعد تطبيقا لنظرية تعاقد الشخص مع نفسه، كما وردت في القانون المدني<sup>7</sup>.

وبناء على ما تقدم، ومع غياب أحكام خاصة بالجمع في الشركات التجارية الأخرى عند المشرع الجزائري، ستنحصر هذه الدراسة في شركة المساهمة فقط. وتجدر الإشارة مسبقا، إلى أنه يوجد نمطين من شركة المساهمة في التشريع الجزائري من حيث الإدارة والتسيير. إذ يوجد نمط شركة المساهمة ذات مجلس الإدارة، وهذا النوع من شركة المساهمة تواجد في التشريع منذ صدور القانون التجاري الجزائري بموجب الأمر رقم 59-75 في 26 سبتمبر 1975، والتي يتولى تسييرها مجلس الإدارة. أما النمط الثاني من شركة المساهمة، وهي شركة المساهمة ذات مجلس المديرين ومجلس المراقبة، ويسيرها المجلس الأول تحت رقابة المجلس الثاني، وهذا النوع أدرجه المشرع في القانون التجاري عند تميمه بالمرسوم التشريعي رقم 08-93 المؤرخ في 25 أبريل 1993، وترك للمساهمين الخيار بين النمطين المعتمدين، ولهذا استخدم عبارة "حسب الحالة" أي حسب النمط المتبع من قبل الشركاء.

وبذلك، يتطلع كل عامل في الشركة إلى أن يعين كعضو في مجلس الإدارة، أو عضو في مجلس المديرين أو في مجلس المراقبة، حسب الحالة. وهذا طموح مشروع، لما يتمتع به عضو المجلس من امتيازات إدارية، عن طريق مشاركته في اتخاذ القرارات التي تسيّر على أساسها الشركة والقرارات التي تتحكم في نشاطها واستثماراتها. وإضافة إلى تلك الامتيازات الإدارية، هناك امتيازات مالية أكثر تأثيرا من الأولى، وهي عائدات مالية يحصل عليها عضو المجلس تضاف على أجره الناجم عن عقد عمله، وبالتالي فإنّ الجمع بين الوظائف يحقق كذلك الجمع بين الأجر.

ومن جهة أخرى، غالبا ما يكون الجمع بين عضوية المجلس وعقد العمل مجديا، وفي بعض الحالات لازما، ولاسيما في شركات المساهمة من طبيعة المؤسسات المتوسطة والمؤسسات الصغيرة، أين يكون تعيين العامل كعضو في أحد المجالس، أولى من تعيين شخصا أجنبيا عن الشركة، وهذا لتحسين وضعية العامل من جهة، وإشراكه في إدارة الشركة والمساهمة في تطويرها من جهة أخرى، كما سبق ذكره.

<sup>7</sup> - حول نظرية تعاقد الشخص مع نفسه، عبد الرزاق أحمد السهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005، البند 97 وما بعده، الصفحة 217.

كما أنّ الجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس سيمكّن العامل من الحفاظ على الامتيازات الناجمة عن عقد عمله، من تغطية اجتماعية، والمحافظة على أجره في حالة عزله من المجلس، والذي يعد عزلا جزاء، أي يمكن عزله من المجلس وفقدان عضويته في أي وقت، ومن دون الحاجة لإثبات سبب قانوني للعزل، وحتى لو لم يرتكب أي خطأ، وهو ما يعرف بالعزل في أي وقت لإثبات سبب قانوني للعزل، وحتي لو لم يرتكب أي خطأ، وهو ما يعرف بالعزل في أي وقت "Principe de révocation *ad nutum*"<sup>8</sup>. وذلك بخلاف عقد العمل الذي لا يمكن إنهائه إلاّ للأسباب التي يقرها القانون، تحت طائلة عدم قانونية إنهاء علاقة العمل، وبالنتيجة تعويض العامل عن الإنهاء غير القانوني لعلاقة العمل، وهو ما يعرف " بالتسريح التعسفي "، فيتحمل رب العمل تعويضات مالية معتبرة، يلزم بتقديمها للعامل في حالة تسريحه تعسفيا. من جهة ثانية، فإنّ العامل في حالة التسوية القضائية للشركة أو إفلاسها، يتحصل على أجوره بأولوية على اعتبار أجر العامل من الديون ذات الامتياز، ولا يتحمّل من ديون الشركة، وحتى في حالة مواجهة الشركة لصعوبات مالية وتوقفها عن النشاط، فإنّ العامل يستفيد من التأمين على البطالة وامتيازات اجتماعية أخرى، على خلاف عضو المجلس الذي ليس عاملا، والذي يتحمل كامل المسؤولية.

وأمام إمكانية الجمع بين صفة العامل الأجير وعضوية مجلس المراقبة، فلم يعد مجال لتسمية هذه الأحكام بالجمع بين عقد العمل وصفة المدير، لأنّ أعضاء مجلس المراقبة ليسوا بمديرين، بل هم مراقبين، ومن ثم لا يصلح أن يطلق عليهم صفة المدير. وعليه، اخترت لهذا المقال عنوان " الأحكام القانونية للجمع بين عقد العمل وعضوية مجالس شركة المساهمة "، وأقصد بهذه الأخيرة مجلس الإدارة، مجلس المديرين ومجلس المراقبة. وبذلك، سأدرس إشكالية الجمع بين صفة العامل الأجير وعضوية مجلس من مجالس شركة المساهمة المحددة سابقا، بتبيان أولا مجال تطبيق أحكام الجمع (المبحث الأول)، ثم الشروط اللازمة للجمع (المبحث الثاني).

<sup>8</sup> - ينص المشرع الجزائري صراحة على قاعدة العزل في أي وقت، أي قاعدة العزل الحرّ في المادة 613 (بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة)، وفي المادة 662 (بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة) من القانون التجاري. أمّا المشرع الفرنسي فينص على قاعدة " العزل في أي وقت " في المادة L.225-18 (بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة) وفي المادة L.225-75 (بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة) من القانون التجاري. وللزيد من التفصيل حول قاعدة العزل في أي وقت:

D. Bureau, Administration, Statut des administrateurs, J.-cl. Sociétés-Traité 2012, fasc. 130-30, par M. Roussille, n° 27, p. 11 : « Ce principe est doté d'un sens d'autant plus fort que la jurisprudence le comprend étant d'ordre public ».

المبحث الأول: مجال تطبيق أحكام الجمع بين عقد العمل وعضوية مجالس شركة المساهمة

لتبيان مجال تطبيق أحكام الجمع في شركة المساهمة، يتوجب تحديد العمال الذين يمكنهم الجمع بين عقد عملهم وعضوية مجلس إدارة الشركة أو مجلس المديرين أو مجلس المراقبة، حسب الحالة (المطلب الأول)، كما يستلزم الأمر تعداد الأجراء المستبعدون من أحكام الجمع (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تحديد الأجراء الخاضعون لأحكام الجمع

يتوجب بداية تحديد أجراء الشركة الذين يخضعون لنظام الجمع، أي الذين تطبق عليهم الأحكام القانونية للجمع حتى يمكن تعيينهم في مجالس الشركة. ومن الوهلة الأولى يمكن الجزم بأن الأجراء الخاضعين لأحكام الجمع، هم أولئك الأجراء المرتبطين بالشركة بعقد عمل.

فبالرجوع إلى النص القانوني الذي يؤسس لإمكانية الجمع بين صفة الأجير وعضوية مجلس الإدارة في شركة المساهمة، أي المادة 615 من القانون التجاري والتي تنص على أنه " لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ... "، فإن هذا النص يبني أحكامه على أساس عقد العمل، لأنه جعل أسبقية عقد العمل شرطاً لإمكانية تعيين الأجير في المجلس. ومن ثم، يتوجب تحديد المقصود بعقد العمل؟

اتفقت التعاريف الفقهية في مجملها على تعريف عقد العمل، بأنه " اتفاق يضع بموجبه شخص هو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر هو المستخدم أو رب العمل لمدة محددة أو غير محددة مقابل عوض"<sup>9</sup>. وبالرجوع إلى تشريع العمل الجزائري وبالتحديد القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، فقد اعتبر عقد العمل هو التصرف القانوني الذي ينشأ علاقة العمل بين العامل والمستخدم.

ولذلك، عرّف المشرع الجزائري علاقة العمل بأنها " تلك العلاقة التي تنشأ بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما. وتنشأ عنها حقوق المعنيتين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل". كما عرّف العامل الأجير بموجب القانون المذكور، كما يلي " يعتبر عمالاً أجراء، في مفهوم

<sup>9</sup> - بخصوص تعريف عقد العمل، بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2009، الصفحة 55 وما بعدها.

هذا القانون، كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، يدعى "المستخدم" <sup>10</sup>.

ويستخلص من التعاريف المذكورة أعلاه، أنّ العقد حتى يعتبر عقد عمل، لا بدّ من ان يشتمل على أربعة عناصر أساسية وهي:

- **عنصر العمل:** وهو محل التزام العامل وسبب التزام المستخدم، ويشمل النشاط الذي يؤديه العامل سواء كان ماديا أو معنويا.

- **عنصر الأجر:** وهو سبب التزام العامل ومحل التزام رب العمل، ويتمثل في المبلغ المالي الذي يلتزم هذا الأخير بأدائه للعامل، حسب اتفاقهما، مع أخذ بعين الاعتبار الأحكام القانونية الأمره في هذا المجال، والتي لا يمكن الاتفاق على مخالفتها، كقاعدة الأجر الوطني الأدنى المضمون، واقتطاعات التأمين الاجتماعي... وغيرها.

- **عنصر المدة:** ويشمل الفترة الزمنية التي يلتزم خلالها العامل بتسخير نشاطه في خدمة صاحب العمل. ويعد عقد العمل من العقود الزمنية، وإن كان يجوز ابرامه لمدة غير محددة. ولا يهم ان كان عقد العمل مبرم لفترة محددة أو لفترة جزئية أو لفترات متعاقبة، فهذا لا ينفي الطابع القانوني لعقد العمل.

- **عنصر التبعية:** ويتمثل في سلطة الاشراف والتوجيه والرقابة التي يمارسها رب العمل على العامل الذي يكون في وضعية التابع، والذي يلتزم بتنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من المستخدم بصفته

---

<sup>10</sup> - المادتين 2 و 8 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المذكور أعلاه. وتجدر الإشارة إلى أنّ بعض المشرعين، مثل المشرع المغربي يسمي عقد العمل "بعقد إجازة الخدمة"، وعرفه في الفصل 723 من ظهير الالتزامات والعقود بأنّه "عقد يلتزم بمقتضاه أحد طرفيه بأن يقدم للأخر خدماته الشخصية لأجل محدد أو من أجل أداء عمل معين، في نظير أجر يلتزم هذا الأخير بدفعه له ... ويتم العقد بتراضي الطرفين"، أمّا المشرع المصري، فيعرف عقد العمل بالمادة 674 من القانون المدني بأنّه "العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

المتبوع، ويكون هذا الأخير مسؤولاً عن أفعال تابعيه خلال مدة العمل في إطار مسؤولية المتبوع عن فعل تابعه<sup>11</sup>.

ويعد عنصر التبعية، العنصر المميز لعقد العمل عن بعض العقود المشابهة، والتي قد تتداخل معه في العناصر الأخرى، لاسيما عقد التمثيل التجاري وعقد الوكالة التجارية وعقد المقاولة. فبالرجوع لعنصر التبعية يمكن التمييز بين المركز القانوني للعامل والمركز القانوني للوكيل أو المقاول. فالعامل يخضع لسلطة المستخدم في توجيهه ورقابته، كما له سلطة توقيع العقوبات التأديبية إذا ارتكب العامل خطأ طبقاً للقوانين والتنظيمات والاتفاقيات الثنائية والجماعية. في حين أنّ الوكيل يتصرف في حدود الوكالة دون أن تكون له تبعية للموكل، فليس لهذا الأخير سلطة الإشراف والرقابة والتأديب على الوكيل. وينطبق الأمر نفسه على المقاول، الذي يلتزم بإنجاز العمل المتفق عليه مع صاحب العمل دون أن تكون له تبعية له. وعليه، فإنّ عنصر التبعية هو الذي يحدد طبيعة العلاقة، ويتخلفه تنتفي علاقة العمل<sup>12</sup>.

وبناء على ما تقدم، فإنّ من يشملهم أحكام الجمع، هم من يتصفون بصفة العمال الأجراء الخاضعين لتبعية الشركة وسلطتها في الإدارة والإشراف على العمل بواسطة مديرها. فالعبرة بالطبيعة الحقيقية للعلاقة التي تجمع الأجير بالشركة، وليس بتسميتها أو بشكلها. فلا بد أن تتمثل العلاقة الرابطة بين الشركة والمعني في علاقة عمل بجميع عناصرها، بغض النظر عن تسميتها. فقد تسمى العلاقة بعلاقة عمل، ولكنها في الحقيقة علاقة توكيل أو تمثيل، فلا تخضع بهذا المعنى لأحكام الجمع. وقد يكون العكس، فتسمى العلاقة بعقد توكيل أو عقد مقاولة وفي الحقيقة تكون علاقة عمل، وقد يلجأ المتعاقدان لتغيير التسمية بقصد التهرب من تطبيق الأحكام القانونية للجمع.

ولذلك، يقع على عاتق قاضي الموضوع - متى وقع نزاع - الاستناد إلى الطبيعة الحقيقية للعلاقة واستخلاص عناصرها، دون الأخذ بعين الاعتبار لتسمية الأطراف للعلاقة، فإذا خلص إلى أنّ

<sup>11</sup> - ذيب عبد السلام، علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997، الصفحة 21.

<sup>12</sup> - عبد الرزاق أحمد السهوري، المرجع السالف الذكر، الجزء السابع، العقود الواردة على العمل، المجلد الأول، الصفحة 8 وما بعدها وبجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دراسة تحليلية ونقدية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، الصفحة 43.

العلاقة لا تندرج في إطار علاقات العمل - كما سبق تحديده - وجب عليه استبعاد الأجير المرتبط بها من دائرة تطبيق أحكام الجمع بين عقد العمل وعضويته لإحدى مجالس شركة المساهمة.

أخيراً، يتوجب الإشارة إلى أنّ عقد العمل المعني بأحكام الجمع، قد يكون مبرماً مع شركة تم إدماجها في شركة أخرى. فالعمال الأجراء للشركة المدمجة، لا يتم تعيينهم في مجالس الشركة المدمجة إلا بتطبيق شروط الجمع<sup>13</sup>.

### المطلب الثاني: الأجراء المستبعدون من أحكام الجمع

لا يخضع جميع الأجراء لأحكام الجمع، فلا تطبق شروط الجمع على الأجير الذي لا يربطه بالشركة عقد عمل، وإنما يرتبط بها بتوكيل اجتماعي. كما لا تطبق أحكام الجمع على الأجير الذي استثناه المشرع بنص خاص.

#### أولاً: استبعاد المدير العام من أحكام الجمع

يتحدد المدير العام في الشخص الطبيعي الذي يعينه مجلس إدارة شركة المساهمة لمساعدة رئيس المجلس - بناء على اقتراحه - قد يكون شخصاً واحداً أو شخصين كحدّ أقصى. ويحدد مجلس الإدارة بالاتفاق مع رئيسه مدة وكالة المدير العام ومدى سلطاته، فإذا كان قائماً بالإدارة فإنّ مدة وظيفته لا تتعدى مدة وكالته كقائم بالإدارة. أمّا اتجاه الغير، فيتمتع المدير العام بنفس السلطات التي يتمتع بها رئيس مجلس الإدارة.

يتبين من استقراء الأحكام القانونية المنظمة لشركة المساهمة ذات مجلس الإدارة أنّ الإدارة العامة من اختصاص رئيس مجلس الإدارة، وتحت مسؤوليته<sup>14</sup>. ويمكنه اقتراح على مجلس الإدارة تعيين مساعداً واحداً أو مساعدين له من الأشخاص الطبيعيين. فلا مانع قانوني من تفويض رئيس

<sup>13</sup> - سمح المشرع بدمج شركة في شركة أخرى قائمة، ولو كانت في حالة التصفية، طبقاً للمادة 744 من القانون التجاري. وبذلك تنقضي الشخصية المعنوية للشركة المدمجة، فإذا كانت الشركة المستوعبة شركة مساهمة تطبق أحكام الجمع على العمال الأجراء في الشركة المدمجة تطبيقاً للفقرة الثانية للمادة 615 من القانون التجاري والتي تنص على أنّه " في حالة الدمج، يمكن أن يكون عقد العمل قد أبرم مع إحدى الشركات المدمجة ".

<sup>14</sup> - المواد 638، 639 و641 من القانون التجاري.

المجلس سلطاته فيما يخص الإدارة العامة للشركة إلى مساعده، أي المدير العام، بشرط افراغ هذا التفويض في قالب اتفاق مع مجلس الإدارة.

ومنه فإنّ للمدير العام نفس الصلاحيات التي يتمتع بها رئيس مجلس الإدارة بخصوص الإدارة العامة للشركة، أي باستثناء صلاحياته المرتبطة برئاسة المجلس. ولهذا، أوكل المشرع لأحد القائمين بالإدارة الذي ينتدبه المجلس القيام بمهام الرئيس، إذا ما وقع مانع لهذا الأخير أو في حالة وفاته أو استقالته أو عزله، مع احتفاظ المدير العام بمهامه إلى غاية تعيين رئيس جديد، إلا إذا اتخذ المجلس قرارا مخالفا، أي إلا إذا قام بعزله<sup>15</sup>. وفي هذا دليل على أنّ المدير العام لا يمارس مهام الرئاسة، التي يشترط للقيام بها التمتع بصفة القائم بالإدارة وبالشخصية الطبيعية، أي أنّ المساهم الشخص المعنوي يمكن انتخابه كعضو في مجلس الإدارة، ولكن لا يمكن انتخابه كرئيس للمجلس ولا كمدير عام، تحت طائلة بطلان التعيين<sup>16</sup>.

وعليه، فإنّ المدير العام انما يحل محل الرئيس في القيام بأعمال الإدارة العامة للشركة بناء على تفويض من مجلس الإدارة. ومن ثم، فإنّ مصدر مهام المدير العام هو التفويض الذي يتمتع به الرئيس من المجلس، فكانت طبيعة مهامه مبنية على توكيل اجتماعي، أي بناء على وكالة مأجورة. فمهام المدير العام نابعة من مهام الرئيس في الإدارة العامة للشركة، فمادام أنّ طبيعة مهام الرئيس من طبيعة تفويضية، فكانت مهام المدير العام كذلك من طبيعة تفويضية مبنية على أساس وكالة مأجورة.

ويرجع أساس هذا الربط بين المدير العام ورئيس مجلس الإدارة، إلى أنّ الإدارة العامة هي من مهام الرئيس أصلا، ولا تفوّض إلى المدير العام إلا بناء على اقتراحه، فيفرض الرئيس مهامه إلى مهام الرئاسة، فيحتفظ بها، ويفوّض مهام الإدارة العامة للمدير العام. وتطبق هنا قاعدة "الفرع يتبع الأصل"، فكانت طبيعة مهام المدير العام من نفس طبيعة مهام الرئيس، أي وكالة اجتماعية مأجورة.

إضافة إلى ما تقدم، فإنّ ما يثبت بما لا يدع للشك، أنّ المدير العام يمارس مهامه بناء على وكالة، هو طريقة عزله. فطبقا للأحكام القانونية يعزل المدير العام من طرف مجلس الإدارة في أي وقت مثله مثل رئيس المجلس، أي بتطبيق قاعدة العزل في أي وقت "la révocation *ad nutum*"،

<sup>15</sup> - المادتين 637 و640 من القانون التجاري.

<sup>16</sup> - المادة 635 من القانون التجاري.

وهي قاعدة تخص المناصب التي تم تعيينها بناء على تفويض توكيلي في الشركات التجارية<sup>17</sup>. بالمقابل، فإن إنهاء عقد العمل، لا يكون مبدئياً، إلا للأسباب التي وضعها القانون، سواء بانقضاء مدته أو وفاة العامل أو التسريح بناء على خطأ من الأخطاء الجسيمة ارتكبه العامل وبتابع إجراءات وأشكال حددها القانون، وليس للأطراف الاتفاق على مخالفتها، لأنها قواعد قانونية شرّعت لحماية العامل من تعسف محتمل لرب العمل<sup>18</sup>. وكل إنهاء لعلاقة العمل خارج هذه الأطر القانونية، يعتبر إنهاء تعسفياً، يثبت مسؤولية المستخدم ويلزمه بإعادة إدماج العامل في منصب عمله الأصلي أو في منصب مماثل، وإلاّ دفع تعويضات مالية جبراً للضرر اللاحق به جراء الانهاء غير القانوني لعلاقة العمل<sup>19</sup>. فلا يمكن إنهاء علاقة العمل في أي وقت، خلافاً لما هو عليه في التوكيل الممنوح لرئيس المجلس أو المدير العام<sup>20</sup>.

### الفرع الثاني: استثناء ممثلي العمال من أحكام الجمع

تدخل المشرع في بعض الحالات ليستثني صراحة بعض العمال الأجراء من الزامية استيفائهم لشروط الجمع عند تعيينهم في مجلس الإدارة أو في مجلس المراقبة. فيعينون دون تطبيق الشروط اللازمة للجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس. ومرجع هذا الحكم هو القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، بنصه في مادته 95 على أنه " عندما تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملاً، وعندما يوجد بداخلها مجلس إدارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين أعضائها أو من غير أعضائها قائمين بالإدارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقاً للتشريع المعمول به ".

<sup>17</sup> - المادتين 636 و640 من القانون التجاري.

<sup>18</sup> - حدد المشرع الجزائري حالات إنهاء علاقة العمل بموجب المواد من 66 إلى 73-6 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر، والمعدّلة بالقانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991.

<sup>19</sup> - المادتين 73-3 و73-4 المعدلتين من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، السالف الذكر.

<sup>20</sup> - B. Petit, Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, Rép. Sociétés, Dalloz, Recueil V, Contrat de travail, n° 98, p. 12 « Le directeur général se trouve, au regard du cumul, dans une situation qui varie selon qu'il est ou non membre du conseil d'administration » et Cass. Soc., 8 décembre 1976, Rev. soc. 1977, p.251, note I. Balensi.

يتبين من هذا النص أنّ المشرع وفي إطار سياسة مشاركة العمال في تسيير وإدارة الشركة وبغية تحفيز العمال على تطوير المؤسسة، سمح بمشاركة ممثلين عن العمال في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، حسب الحالة، فيعينون من طرف لجنة المشاركة من بين أعضائها أو خارجها، أي من بين مندوبو المستخدمين والذين صوتوا عليهم العمال أثناء انتخابات اختيار المندوبين، طبقا للآليات التي وضعها تشريع العمل.

وبالرغم من عدم تحديد المشرع لموقفه صراحة، إذا كان مندوبي المستخدمين الممثلين للعمال في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة صوتا تداوليا، فالمنطق القانوني يقتضي ألا يكون لهم إلا صوتا استشاريا<sup>21</sup>. ذلك أنّ حضورهم في المجلس هو حضور لتمثيل فئة العمال، فهم ليسوا مساهمين كما يشترط ذلك في أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المراقبة. كما أنّ أعضاء المجلس أصحاب القرار هم المعينون من طرف المساهمين، ومن ثم كان أعضاء المجلس المنتخبين من قبل جمعيات المساهمين هم الذين يتمتعون بصوت تداولي، وليس ذلك لممثلي العمال المعينين من قبل لجنة المشاركة. وبذلك، فإنّ ممثلي العمال المعينين من قبل لجنة المشاركة في مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، لا يخضعون لشروط الجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس، وهذا راجع إلى الطابع التشريعي لمناصبهم، أي أنّ المشرع هو من ألزم بتعيينهم في المجلس تمثيلا للعمال، حتى يضمن مشاركة العمال في إدارة وتسيير الشركة، من خلال إبداء الآراء والتحفيزات والاطلاع على سياسة المجلس في إدارة الشركة وإعلام العمال بها.

ويلاحظ عدم تحديد المشرع الجزائري<sup>22</sup> لعدد المقاعد المخصصة لممثلي العمال في المجالس المذكورة، واكتفى في المادة 95 من القانون رقم 90-11 بالنص على الزامية تعيين ممثلي العمال في مجلس الإدارة أو في مجلس المراقبة لشركة المساهمة دون تحديد عدد المناصب المخصصة لهم.

<sup>21</sup> - خلافا للمشرع الجزائري فإنّ المشرع الفرنسي كان صريحا في اعتبار أنّ ممثلي العمال في مجلس الإدارة صوتا استشاريا طبقا للمادة 62-2323.L من قانون العمل.

Sur cette question, J. Mestre et M.-E. Pancrazi, Droit commercial, LGDJ, Paris, 25<sup>e</sup> édition, 2001, n° 449, p. 352.

<sup>22</sup> - يحدد المشرع الفرنسي عدد ممثلين العمال في مجالس شركة المساهمة بعضوين أو أربعة أعضاء طبقا للمادة 62-2323.L من قانون العمل.

بالمقابل، نص صراحة على أنّ عدد المقاعد المخصصة لممثلي العمال في مجلس إدارة أو مجلس مراقبة المؤسسة العمومية الاقتصادية، يتحدد بمقعدين<sup>23</sup>.

والخلاصة هي أنه، سواء في المؤسسات العمومية الاقتصادية أو في شركات المساهمة التابعة للقطاع الخاص، لا يلتزم ممثلي العمال المعيّنين في مجلس الإدارة أو في مجلس المراقبة بالشروط اللازمة للجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس<sup>24</sup>، كما سيتم تحديدها في الفقرة الموالية.

### المبحث الثاني: الشروط اللازمة للجمع بين عقد العمل وعضوية مجالس شركة المساهمة

تنقسم شروط الجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس إلى نوعين: شروط تتعلق بعقد العمل ذاته (المطلب الأول)، وشروط أخرى تتعلق بالعضوية في كل مجلس من مجالس شركة المساهمة (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: شروط الجمع المتعلقة بعقد العمل

تستهدف الشروط المتعلقة بعقد العمل إلى استبعاد عقود العمل الوهمية، وإلى اشتراط أن يكون عقد العمل فعلي.

#### - الشرط الأول: اشتراط أسبقية عقد العمل على العضوية في المجلس (شرط الأسبقية)

يعد شرط الأسبقية أهم شرط يتوجب توافره لجواز انضمام الأجير إلى إحدى مجالس شركة المساهمة. فلا بدّ أن يسبق عقد العمل تحقق العضوية، سواء في مجلس الإدارة أو في مجلس المديرين أو في مجلس المراقبة. ويعني هذا، وبمفهوم المخالفة، أنه لا يقبل من عضو المجلس بعد انضمامه إليه إبرام عقد عمل مع الشركة. فيمنع على عضو المجلس أن يصبح أجيرا لدى الشركة بعد تعيينه في المجلس.

<sup>23</sup> - المادة 5 من الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 غشت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، المعدل والمتمم، جريدة رسمية ليوم 22 غشت 2001.

<sup>24</sup> - تجدر الإشارة إلى أنّ المشرع الفرنسي يلزم في الشركات المغفلة والمطروح سنداتها للتداول ضمن سوق منظمة، وعندما يحوز الأجراء المساهمين لأكثر من 3% من رأسمال الشركة بتعيين قائم بالإدارة واحد أو أكثر من أجل تمثيل هؤلاء الأجراء المساهمين في مجلس الإدارة وفي مجلس المراقبة L. 225-71 L. 225-23 من القانون التجاري.

ولعل المغزى من هذا المنع، هو غلبة الظن على أنّ عضو المجلس سيستغل منصبه كعضو في المجلس وما له من سلطات وصلاحيات في اتخاذ القرارات، والسعي للاستفادة من عقد عمل لدى الشركة سيستفيد بموجبه من عدة امتيازات، من أجر وحماية اجتماعية وتعويضات في حالة فسخه أو انهائه، وقد لا يُقدّم فعلاً النشاط محل العقد. ولا شك في أنّه سيلجأ في هذا إلى عقد اتفاقات وتسويات مع أعضاء المجلس الآخرين، لاسيما رئيسه أو المدير العام، من أجل تبادل المصالح واستغلال المنصب الذي يشغله كعضو في المجلس على حساب مصلحة الشركة ومصلحة المساهمين.

ولقد نص المشرع الجزائري صراحة على منع القائم بالإدارة - بما في ذلك رئيس المجلس باعتباره قائماً بالإدارة - من أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تعيينه في مجلس الإدارة. فجعل إبرام القائم بالإدارة عقد عمل مع الشركة من قبيل الاتفاقيات الممنوعة والتي أبطلها بطلاناً مطلقاً<sup>25</sup>.

أمّا بخصوص أعضاء مجلس المديرين وأعضاء مجلس المراقبة، ومع غياب نص صريح يمنعهم من إبرام عقد عمل مع الشركة بعد تعيينهم، فالمنطق القانوني يقتضي منع مثل هذا التعاقد، لأنّ سواء عضو مجلس المديرين أو عضو مجلس المراقبة، يكون في مركز قوة بعد تعيينه، ولا شك أنّه سيستغل سلطاته للاستفادة من امتيازات في ظل عقد العمل على حساب مصلحة الشركة. فنظراً لتوافر تنازع محقق بين المصلحة الشخصية لعضو المجلس ومصلحة الشركة ومضنة المفسدة، يقتضي الأمر منع مثل هذا التعاقد وإن كان فيه مصلحة، لأنّ درأً للمفاسد مقدم على جلب المصالح، حتى إذا انقضت مدة عضويته كان له أن يبرم عقد عمل مع الشركة، لأنّ المصالح سترجع إلى حالة التوازن.

ويكفي اشتراط أسبقية عقد العمل على التعيين في المجلس، لأنّ إذا أبرم عقد العمل بعد التعيين، فيتخلف هنا شرط الأسبقية، مما يبطل عقد العمل. ويبقى النص على المنع أفضل لتفادي تضارب التفسيرات والأحكام، مثل ما هو عليه بالنسبة لأعضاء مجلس المديرين ومجلس المراقبة. كما أنّ مخالفة نص قانوني صريح يؤدي إلى بطلان التصرف وقيام مسؤولية المخالف. وقد اشترط المشرع

<sup>25</sup> - المادة 616 من القانون التجاري والتي تنص على ما يلي: " لا يجوز لقائم بالإدارة أن يقبل من الشركة عقد عمل بعد تاريخ تعيينه فيها".

الجزائري أسبقية عقد العمل بسنة كاملة على التعيين في المجلس بالنسبة للقوائم بالإدارة<sup>26</sup>، وهي مدة كافية للتحقق من جدية عقد العمل<sup>27</sup>.

ويلاحظ عدم تنظيم المشرع الجزائري صراحة لأحكام الجمع بين صفة الأجير وعضوية مجلس المديرين أو مجلس المراقبة، إلا ما يستخلص من أحكام عزل أعضاء مجلس المديرين، إذ قرر في حالة عزل عضو مجلس المديرين من منصبه، أنه لا يترتب على هذا العزل فسخ عقد عمله. ومن هذا النص يستنتج جواز الجمع بين عقد العمل وعضوية مجلس المديرين<sup>28</sup>. غير أن تنمة النص تقتضي بإعادة إدماج عضو مجلس المديرين المعزول في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل، مما

<sup>26</sup> - المادة 615 الفقرة الأولى من القانون التجاري والتي تنص على ما يلي: "لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب العمل الفعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل ...". تجدر الإشارة، وعلى سبيل المقارنة، فإن المشرع التونسي يشترط أسبقية بخمس سنوات على الأقل، الفصل 196 من مجلة الشركات التجارية، للمزيد من التفصيل حول هذه المسألة:

I. Aribi, Le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail dans les sociétés anonymes, Rev. Tunisienne de droit 2001, p. 1.

<sup>27</sup> - خلافا للمشرع الجزائري، فإن المشرع الفرنسي لم يعد يشترط مدة زمنية محددة لأسبقية عقد العمل على التعيين في المجلس، بعد إلغائه أسبقية السنتين التي كان يشترطها بالمادة 93 من القانون رقم 66-537 المتعلق بالشركات التجارية. وبالرغم من عودته إلى اشتراط أسبقية سنتين عند تقنينه للقانون التجاري الفرنسي، إلا أن الأمر تعلق بخطأ مادي، تم تصحيحه بإلغاء اشتراط المدة والاكْتفاء باشتراط أسبقية فعلية لعقد العمل طبقا للمادة 22-225. L. ويلاحظ أن المشرع الفرنسي بموجب القانون رقم 2012-387 والمتعلق بتبسيط القانون وتخفيف الإجراءات الإدارية، أورد استثناء على المنع المذكور، فسمح للقوائم بالإدارة بإبرام عقد عمل بعد تعيينه في الشركات المغفلة التي لا تتجاوز عند اقفال السنة المالية السقف المحدد للمؤسسات في ملحق توصية المجلس الأوروبي المذكور في المادة 1-21-225. L.

En ce sens, J. Monnet, Sociétés anonymes, Conseil d'administration, JCP com. 2010, fasc. 1377, par D. Gallois-Cochet, n° 82, p. 20.

<sup>28</sup> - المادة 645 من القانون التجاري والتي تنص على أنه: "يجوز للجمعية العامة بناء على اقتراح من مجلس المراقبة، عزل أعضاء مجلس المديرين. وفي حالة ارتباط المعني بالأمر بعقد عمل، فإن تجريدته من عضويته بمجلس المديرين لا يترتب عنه فسخ عقد العمل. وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في منصب عمله الأصلي أو في منصب عمل مماثل".

لا يدع مجالاً للشك في أنه مع جواز الجمع بين العضوية في مجلس المديرين وعقد العمل، يعلّق هذا العقد مدة وكالة الأجير في المجلس. فاستخدام المشرع لعبارة " وفي هذه الحالة يعاد إدماجه في منصب عمله أو في منصب عمل مماثل " فيه دلالة صريحة على أنّ عقد العمل المبرم مع عضو مجلس المدير من قبل توليه هذا المنصب، يعلّق مؤقتاً مدة وكالته، بما أنّه يعاد ادماج المعني في منصبه الأصلي إذا كان شاغراً، أو في منصب عمل مماثل، الأمر الذي لا يحصل إلّا عند توقيف علاقة العمل بصفة مؤقتة، أو ما يسمى قانوناً بتعليق علاقة العمل<sup>29</sup>.

ولعل حكم تعليق علاقة العمل كان صائباً، لكون صفة العامل تقتضي التبعية لرب العمل، أي التبعية لإدارة الشركة، التي تتمثل هنا في مجلس المديرين، الذي يتمتع كل عضو منه بسلطات الإدارة العامة للشركة<sup>30</sup>. ومن غير المقبول أن يكون العامل تابعاً لنفسه، عندما يكون مديراً وعاملاً في الوقت ذاته، مما ينجم عنه انتفاء علاقة التبعية اللازمة لصحة عقد العمل.

أمّا بخصوص أعضاء مجلس المراقبة، ومع غياب نص يمنحهم صراحة من إبرام عقد عمل مع الشركة أو يشترط أسبقية زمنية لعقد العمل، ومع انعدام أية إحالة على أحكام القائمين بالإدارة، فيمكن القول بجواز جمع أعضاء مجلس المراقبة بين عضويتهم في المجلس وإبرام عقد عمل مع الشركة، بشرط أسبقية مقبولة لعقد العمل عن التعيين في المجلس تعكس فعلية عقد العمل. أمّا القول بجواز الجمع بين عقد العمل وعضوية مجلس المراقبة حتى بعد التعيين، فهذا قول بعيد عن المنطق القانوني، لأنّ عضو المجلس سيستغل منصبه وما يتمتع به من سلطات في إبرام عقد عمل يمنحه امتيازات على حساب مصلحة الشركة، مما يستلزم منع مثل هذا التعاقد بنص قانوني صريح.

وبالرغم من سكوت المشرع الجزائري عن جواز أو عدم جواز الجمع بين عقد العمل وعضوية مجلس المراقبة، فإنّ حماية مصلحة الشركة ومصلحة المساهمين، لاسيما أصحاب الأقلية، تقتضي تبني موقف عدم جواز الجمع. وما يبرر هذا الرأي، هو أنّ مهام مجلس المراقبة الأساسية، هي رقابة مجلس المديرين في إدارته وتسييره للشركة، فيؤدي مجلس المراقبة دور المراقب ومجلس المديرين دور

<sup>29</sup> - يتوافق موقف المشرع في المادة 645 من القانون التجاري مع نص المادة 65 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إذ نص على إعادة إدماج العمال قانوناً في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

<sup>30</sup> - المادة 653 من القانون التجاري.

المدير<sup>31</sup>. ولتحقيق تلك الرقابة، ألزم المشرع مجلس المديرين بتقديم كل ثلاثي على الأقل وبعد قفل كل سنة مالية تقرير لمجلس المراقبة حول تسييره، ومنح مجلس المراقبة صلاحيات رقابة مجلس المديرين في أي وقت من السنة<sup>32</sup>.

وأمام هذه الصلاحيات الرقابية التي يتمتع بها مجلس المراقبة، وإمكانية إثارة أخطاء ومخالفات أعضاء مجلس المديرين أمام الجمعيات العامة للمساهمين، لا يمكن أن يكون عضو مجلس المراقبة في علاقة تبعية وخضوع لسلطة مجلس المديرين، لأن إبرام عقد عمل مع الشركة سيكون عن طريق ممثلها القانوني، أي مجلس المديرين، وسيتم الاتفاق على الأجر والتعويضات والامتيازات، التي قد تكون مبالغ فيها، بهدف تستر عضو مجلس المراقبة عن أخطاء وتجاوزات مجلس المديرين. ولذلك، فإن مقتضيات الحوكمة تستلزم الفصل بين الرقابة والإدارة وعدم جعل المراقب في تبعية للمدير، فلا يمكن أن يكون المراقب خاضعا وتابعا للمراقب. مما يقتضي النص صراحة على منع الجمع بين صفة الأجير لدى الشركة وعضوية مجلس المراقبة تحقيقا لاستقلالية المراقب حماية لمصلحة المساهمين، وبالخصوص أصحاب الأقلية، ومصصلحة الشركة عامة<sup>33</sup>.

<sup>31</sup> - المادتين 643 و654 من القانون التجاري.

<sup>32</sup> - المادتين 655 و656 من القانون التجاري.

<sup>33</sup> - تجدر الإشارة إلى أنّ المشرع الفرنسي لم يكن يسمح، بموجب المادة 142 من القانون رقم 66-537 المتعلق بالشركات التجارية، ضمنا لأعضاء مجلس المراقبة بالجمع بين العضوية وعقد العمل. غير أنّه رفع هذا الحظر بعد تعديل المادة المذكورة بالقانون الصادر في 11 فبراير 1994، وهو الموقف الذي صرح به في المادة 85-225 L. من القانون التجاري.

Sur cette question, G. Auzero et N. Ferrier, Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, Dalloz sociétés 2010, n° 60, p. 9 et Ph. Merle, Droit commercial, Sociétés commerciales, Dalloz, Paris, 15<sup>e</sup> édition, 2012, n° 448, p. 547.

## الشرط الثاني: اشتراط فعلية عقد العمل

يشترط في عقد العمل، إضافة على أسبقيته على التعيين في المجلس، أن يكون فعليا، أي لا يكون صوريا. وبذلك نص المشرع الجزائري صراحة<sup>34</sup>، أي يجب أن يكون العمل جدّي، وهذا بتوافر علاقة التبعية بين العامل الأجير والشركة. والقصد من وراء اشتراط فعلية عقد العمل، هو استبعاد عقود العمل الوهمية. وعنصر التبعية هو العنصر الذي يبيّن فعليّة عقد العمل، كونه يمنح لصاحب العمل، ممارسة سلطات الاشراف والرقابة على العامل، وبالخصوص سلطة التأديب والعقاب.

ويقتضي شرط الفعلية التمييز بين ما يتقاضاه عضو المجلس كأجر ناجم عن عمله المحدد في عقد العمل، وما يتقاضاه كعضو بالمجلس من مكافئات وأجور. كما يقتضي شرط الفعلية كذلك، تبيان أسس الأجر الناجم عن عقد العمل الخاضعة لقوانين العمل، وأسس دفع الأجرة الناجمة عن الإدارة العامة مقابل عضوية المجلس والخاضعة للقانون التجاري<sup>35</sup>.

ويتوجب الإشارة في هذا الصدد إلى أنّ الأجر الممنوحة للقائمين بالإدارة أو أعضاء مجلس المراقبة عن المهام أو الوكالات المعهودة إليهم من مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة - والتي تسمى بالأجور الاستثنائية - لا تعد أجورا ناتجة عن عقد العمل وإنما عن عقد الوكالة، وهذا بسبب انتهاء علاقة التبعية في إتمام هذه المهام الاستثنائية<sup>36</sup>.

---

<sup>34</sup> - المادة 615 من القانون التجاري، المذكورة أعلاه. تجدر الإشارة إلى اتفاق أغلبية المشرعين في اشتراط فعلية عقد العمل، المشرع المغربي (المادة 43 من القانون رقم 95-17)، المشرع التونسي (الفصل 196 من مجلة الشركات التجارية) والمشرع الفرنسي (L.225-22، L.225-85 من القانون التجاري).

Y. Guyon, Droit des affaires, Tome 1, Droit commercial général et sociétés, Economica, Paris, 12<sup>e</sup> édition, 2003, n° 321, p. 337.

<sup>35</sup> - J.-P. Casimir, Le mémento de la société anonyme, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 10<sup>e</sup> édition, 2011, n<sup>os</sup> 261-264, p. 134.

<sup>36</sup> - المواد 633، 634 و669 من القانون التجاري.

### الشرط الثالث: شرط عدم تضييع منفعة عقد العمل

نص المشرع الجزائري صراحة على شرط عدم تضييع المنفعة الناجمة عن عقد العمل، إضافة إلى شرط الأسبقية وشرط الفعلية، حتى يكون الجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس قانوني<sup>37</sup>. وبمفهوم المخالفة، إذا كان الجمع يؤدي إلى تضييع المنفعة المفترض حصولها من عقد العمل، فلا يصح الجمع. ولا يعد هذا الشرط تكرار لشرط الفعلية، لأنه قد يقوم عضو المجلس فعلا بالعمل المحدد في عقد العمل ولكن بشكل غير كامل بسبب الحجم الساعي الذي يخصصه لمهامه الناجمة عن عضويته في المجلس على حساب الحجم الساعي لعمله، فيضيق بذلك المنفعة الناجمة عن عقد العمل أو نسبة معتبرة منها.

ولعدم تضييع المنفعة الناجمة عن عقد العمل، لاسيما في حالة الجمع مع الإدارة العامة إذا كان العضو قائما بالإدارة، قضى القضاء الفرنسي مثلا بتعليق علاقة العمل مدة الوكالة واسترجاعها بعد انقضاء مدتها. ومن ثم، يتم توقيف تسديد الأجر الناجم عن عقد العمل وتعليق التغطية الاجتماعية، ولا يسترجع الأجير حقوقه إلا بعد انتهاء وكالته الخاصة بالإدارة العامة. وقد أوصت منظمات أرباب العمل بوجود إنهاء علاقة العمل عند الجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس في الشركات المسعرة في السوق المالي<sup>38</sup>.

إضافة إلى الشروط الثلاثة السابقة الذكر، نجد شرط آخر عند المشرع الفرنسي، إذ يشترط عدم تجاوز عدد الأعضاء المرتبطين مع الشركة بعقد عمل ثلث (3/1) أعضاء المجلس الممارسين، من دون احتساب المديرين المنتخبين كمندوبين ممثلين لعمال الشركة في المجلس والقائمين بالإدارة الممثلين للأجراء المساهمين<sup>39</sup>.

37 - المادة 615 من القانون التجاري والتي تنص على أنه " لا يجوز للأجير المساهم في الشركة أن يعين قائما بالإدارة إلا إذا كان عقد عمله سابقا بسنة واحدة على الأقل لتعيينه ومطابقا لمنصب العمل الفعلي، دون أن يضيع منفعة عقد العمل ... "

38 - بخصوص اجتهادات محكمة النقض الفرنسية واقتراحات منظمة أرباب العمل الفرنسية:

Ph. Merle, op. cit., n° 389, p. 450.

39 - Arts L. 225-22 al. 2 et L. 225-85 al. 2 C. com.

وفيما يخص الإثبات، فإنّ شرط الأسبقية لا يطرح أي إشكال في التشريع الجزائري، إذ يمكن احتساب مدة السنة لعقد العمل والتي تسبق التعيين في مجلس الإدارة بصفة محددة. وعلى عكس شرط الأسبقية، فإنّ شرط الفعلية وشرط عدم تضييع منفعة عقد العمل خاضعين للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع، بناء على وسائل الإثبات المتاحة والقرائن المتوفرة<sup>40</sup>.

### المطلب الثاني: شروط الجمع المتعلقة بعضوية المجلس

لا يكفي توافر الشروط المتعلقة بعقد العمل - السابقة الذكر - حتى يكون الجمع قانونيا، بل يجب توافر تلك المشتربة لعضوية احدى مجالس الشركة، وهي تتحدد فيما يلي:

#### الشرط الأول: اقتصار تقييد الجمع على الأعضاء الأشخاص الطبيعية

تتسم عقود العمل بطابعها الشخصي، فهي لا تبرم إلاّ مع الأشخاص الطبيعيين. ذلك أنّ طبيعة النشاط محل عقد العمل من طبيعة يدوية أو فكرية أو فنية، ومن ثم تستبعد الأشخاص المعنوية من هذا التعاقد. وعليه، فالأشخاص المعنية بالجمع هي الأشخاص الطبيعية، ففي مجلس الإدارة أو مجلس المراقبة، لا يحق إلاّ للأعضاء الأشخاص الطبيعيين الجمع بين عقد العمل وعضوية المجلس. أمّا بالنسبة لأعضاء مجلس المديرين، وبطبيعة اعتبارهم أشخاصا طبيعية، تحت طائلة بطلان تعيينهم، فلا يطرح الاشكال بالنسبة إليهم، إلاّ أنّ الأحكام القانونية - السالفة البيان - تقتضي تعليق علاقة العمل بشأنهم مدة عضويتهم<sup>41</sup>.

أمّا بالنسبة للشخص الطبيعي ممثل الشخص المعنوي القائم بالإدارة أو عضو مجلس المراقبة، فالرأي يتجه إلى معاملته نفس معاملة العضو الشخص الطبيعي، كون أنّ المشرع أخضعه لنفس الشروط والواجبات المفروضة على العضو الشخص الطبيعي ويتحمل نفس مسؤولياته، بما في ذلك المسؤولية الجزائية، كما لو كان عضوا باسمه الخاص<sup>42</sup>. ولكن، يستبعد تحقق هذه الحالة من الناحية العملية، لأنّ وضعية ممثل الشخص المعنوي غير مستقرة وهي مؤقتة، إذ يحق للشخص المعنوي إنهاء هذا التمثيل في أي وقت واستبداله بممثل آخر، مما يؤثر سلبا على علاقة العمل، لأنّ

<sup>40</sup> - J. Monnet, op. cit., n° 88, p. 22.

<sup>41</sup> - المادتين 644 و645 من القانون التجاري.

<sup>42</sup> - المادة 612 من القانون التجاري.

الممثل في الأصل أجير لدى الشخص المعنوي الذي يمثله، فيستحيل تحقق التبعية لمستخدمين إثنين في نفس الوقت.

وتجدر الإشارة إلى عدم الخلط بين جمع عقد العمل وعضوية المجلس في نفس الشركة مع عضوية مجلس إحدى الشركات التابعة للشركة الأم تنفيذا لعقد العمل المبرم مع هذه الأخيرة، فاستقلالية الشركة التابعة تقتضي تطبيق شروط الجمع في الشركة ذاتها باعتبارها شخصية معنوية مستقلة<sup>43</sup>.

الشرط الثاني: اشتراط امتلاك أسهم الضمان لعضوية مجلس إدارة أو مجلس مراقبة الشركة

يقتصر الجمع بين عقد العمل وعضوية مجلس الإدارة على الأجراء المساهمين في رأسمال الشركة. ولا تكفي هذه المساهمة، وإنما يتوجب على الأجير أن يمتلك عدد الأسهم المحدد في القانون الأساسي من أجل تشكيل أسهم الضمان، والتي يجب ألا تقل عن 20 % من رأسمال الشركة، وهي تخصص بأكملها لضمان جميع أعمال المجلس، بما في ذلك تصرفات عضوا واحدا من أعضائه. وعليه، لا يمكن لصاحبها التصرف فيها طيلة مدة عضويته ولا يسترجع حرية التصرف فيها إلا بعد المصادقة على حسابات السنة المالية الأخيرة التي كان عضوا فيها بالمجلس. فإذا لم يكن عضو المجلس مالكا للحد الأدنى من أسهم الضمان أثناء تعيينه، أو فقد ملكيتها أثناء سريان وکالته يعتبر مستقिला تلقائيا، إذا لم يصحح وضعيته في أجل ثلاثة أشهر من وقوع المخالفة<sup>44</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أنّ اشتراط امتلاك أسهم الضمان ينحصر في أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المراقبة<sup>45</sup>. أمّا أعضاء مجلس المديرين، وكما سبق ذكره، فلا يشترط فيهم امتلاك أسهم الضمان، بل ولا يشترط حتى أن يكونوا مساهمين، فيمكن تعيينهم من غير المساهمين بشرط أن يكونوا أشخاصا طبيعيين.

<sup>43</sup> Y. Guyon, op. cit., n° 321, p. 337 et J. Monnet, op. cit., n° 93, p. 23.

<sup>44</sup> - المواد 619، 620 و621 من القانون التجاري.

<sup>45</sup> - تطبق على أعضاء مجلس المراقبة نفس الأحكام المتعلقة بأسهم الضمان المطبقة على القائمين بالإدارة طبقا للإحالة المنصوص عليها في المادة 659 من القانون التجاري.

## الشرط الثالث: اشتراط عدم تجاوز الأجير عضوية خمسة مجالس إدارة أو مراقبة لشركات المساهمة

يمنع القانون التجاري على أعضاء مجلس الإدارة وأعضاء مجلس المراقبة الأشخاص الطبيعيين الانتماء لأكثر من خمسة مجالس إدارة أو مراقبة لشركات مساهمة يقع مقرها بالجزائر. ومن ثم، إذا كان العامل الأجير عضواً في خمسة مجالس لشركات مساهمة يقع مقرها بالجزائر، فلا يمكن تعيينه في مجلس آخر، تحت طائلة بطلان تعيينه<sup>46</sup>.

ويتوجب تعداد المجالس بصفة مستقلة، أي لا يمكن الجمع بين العضوية في مجلس الإدارة والعضوية في مجلس المراقبة لاحتساب الخمسة مجالس، بل تعد خمسة مجالس إدارة بصفة مستقلة عن مجالس المراقبة. غير أنّ هذا الشرط لا يطبق على ممثل الشخص المعنوي العضو في مجلس الإدارة أو في مجلس المراقبة<sup>47</sup>.

كما لا يخضع أعضاء مجلس المديرين لهذا الشرط، فلا يمنع على عضو مجلس المديرين الانتماء لأكثر من مجلسين لشركات مساهمة يقع مقرها بالجزائر، وإنّما يمنع عليه الانتماء لمجلس المراقبة للشركة التي يشترك في إدارتها، لتنافي مهام الإدارة مع مهام الرقابة.

## الخاتمة:

نتيجة لما تم ذكره، لا يمكن الجمع بين صفة العامل الأجير وعضوية إحدى مجالس شركة المساهمة، إلاّ ممن يجمعهم بالشركة عقد عمل مكتمل العناصر. فإذا تحقق ذلك وجب استيفاء الشروط المتعلقة بالجمع مع عضوية المجلس، من أسبقية عقد العمل على التعيين وعدم تضييع المنفعة الناجمة عنه، وبالخصوص توافر عنصر التبعية للشركة، أي فعلية عقد العمل. ولا تكفي هذه الشروط حتى يكون الجمع قانونياً، بل يجب توافر الشروط اللازمة لعضوية المجلس المعين فيه.

<sup>46</sup> - المادة 612 الفقرة الأولى (بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة) والمادة 664 الفقرة الأولى (بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة) من القانون التجاري.

<sup>47</sup> - المادة 612 الفقرة الثانية (بالنسبة لأعضاء مجلس الإدارة) والمادة 664 الفقرة الثانية (بالنسبة لأعضاء مجلس المراقبة) من القانون التجاري.

ويستفاد من الأحكام القانونية التي تنظم الجمع بين عقد العمل وعضوية مجالس الشركة، أنّها شرّعت لفائدة العمال الأجراء، كونهم القوّة الفاعلة في الشركة، فكان من الفائدة اشراكهم في مجالس الشركة، من أجل اسهامهم في إدارة الشركة واطلاعهم على سياسات أجهزة إدارة وتسيير الشركة.

غير أنّه، يقتضي الأمر إعادة النظر في الأحكام القانونية للجمع، كوّن أنّها تجاوزها الزمن، فهي شرّعت عند صدور القانون التجاري سنة 1975، ولم يطرأ عليها أي تعديل، بالرغم من التغيير والتطور الحاصل في ميدان الأعمال، ولذلك كان لا بد من تقديم الاقتراحات الآتية:

- أولاً: التفرقة بين أعضاء المجالس المرتبطين مع الشركة بعقد عمل والأعضاء غير الأجراء، وتحديد بدقة شروط الفئة الأولى ومزاياها المالية، مع اقتصارها على نسبة معينة من أعضاء المجلس.

- ثانياً: اخضاع أجور ومكافئات الأعضاء المرتبطين بعقد عمل مع الشركة للرقابة الإلزامية لمحافظ الحسابات، الذي يلتزم بتحرير تقرير خاص بذلك.

- ثالثاً: نشر في آخر كل سنة مالية قائمة أعضاء المجالس المستفيدين من عقود العمل، وجعلها من الوثائق الواجب اخضاعها لاطلاع المساهمين.

- رابعاً: جعل الجمع بين عقد العمل ومهام الإدارة العامة في المجلس من حالات التنافي القانونية، مما يتوجب تعليق عقد العمل أثناء التكليف بالإدارة العامة.

- خامساً: النص صراحة على منع الجمع بين عقد العمل وعضوية مجلس المراقبة، لتنافي مهام الرقابة مع تبعية العامل لجهاز الإدارة.

وبذلك، ومن أجل إرساء قواعد حوكمة شركة المساهمة القائمة على الشفافية والمصادقية وحماية المساهمين أصحاب الأقلية، استوجب ضبط الأحكام القانونية المنظمة للجمع بين عقد العمل وعضوية مجالس الشركة، بهدف حماية مصلحة المساهمين والمدخرين، وبصفة عامة حماية مصلحة الشركة.

## - قائمة المراجع -

- أولاً: المراجع باللغة العربية:

### 1/ المؤلفات:

- أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005.
- أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء السابع، العقود الواردة على العمل، المجلد الأول، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2005.
- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، دراسة تحليلية ونقدية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية، 2009.
- فريد العربي والسيد الفقي، القانون التجاري، الأعمال التجارية، التجار، الشركات التجارية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2003.

### 2/ المقالات:

- بوقرور سعيد، الأحكام الجديدة في تأسيس الشركات ذات المسؤولية المحدودة، تعديل تشريعي من أجل تشجيع الاستثمار، حوليات كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، العدد 9، 2017، الصفحة 6.
- ذيب عبد السلام، علاقة العمل في التشريع الجزائري، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، منازعات العمل والأمراض المهنية، الجزء الثاني، 1997.

- ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية:

### 1/ Les ouvrages:

- Casimir (J.-P), Le mémento de la société anonyme, Groupe Revue Fiduciaire, Paris, 10<sup>e</sup> édition, 2011.
- Guyon (Y.), Droit des affaires, Tome 1, Droit commercial général et sociétés, Economica, Paris, 12<sup>e</sup> édition, 2003.
- Merle (Ph.), Droit commercial, Sociétés commerciales, Dalloz, Paris, 15<sup>e</sup> édition, 2012.
- Mestre (J.) et Pancrazi (M.-E.), Droit commercial, LGDJ, Paris, 25<sup>e</sup> édition, 2001.

- Ripert (G.) et Roblot (R.), *Traité de droit commercial, Commerçants, Actes de commerce, Entreprise commerciale, Fonds de commerce, Sociétés commerciales*, par M. Germain, LGDJ, 18<sup>ème</sup> éd., 2002.

## 2/ Les articles :

- Aribi (I), Le cumul d'un mandat social et d'un contrat de travail dans les sociétés anonymes, Rev. Tunisienne de droit 2001, p. 1.
- Auzero (G) et Ferrier (N), Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, Dalloz sociétés 2010, p. 9.
- Bureau (D), Administration, Statut des administrateurs, J.-cl. Sociétés-Traité 2012, fasc. 130-30, par M. Roussille, p. 11.
- Monnet (J), Sociétés anonymes, Conseil d'administration, JCP com. 2010, fasc. 1377, par D. Gallois-Cochet, p. 20.
- Petit (B), Cumul d'un contrat de travail et d'un mandat social, Rép. Sociétés, Dalloz, Recueil V, Contrat de travail, p. 12.

### - ثالثاً: النصوص التشريعية حسب التسلسل الزمني:

- الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 25 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية ليوم 1975/09/30، العدد 78.
- الأمر رقم 59-75 المؤرخ في 25 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون التجاري، الجريدة الرسمية ليوم 1975/12/19، العدد 101.
- القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية ليوم 1990/04/25، العدد 17.
- بالقانون رقم 29-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 يعدل ويتمم القانون رقم 11-90، المذكور أعلاه، الجريدة الرسمية ليوم 1991/12/25، العدد 68.
- المرسوم التشريعي رقم 08-93 المؤرخ في 25 أبريل 1993 المعدل والمتمم للأمر رقم 59-75، المذكور أعلاه، الجريدة الرسمية ليوم 1993/04/27، العدد 27.
- القانون رقم 20-15 المؤرخ في 30 ديسمبر 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 59-75، المذكور أعلاه، الجريدة الرسمية ليوم 30 ديسمبر 2015، العدد 71.
- الأمر رقم 04-01 المؤرخ في 20 غشت 2001، المتعلق بتنظيم المؤسسات العمومية الاقتصادية وتسييرها وخصصتها، جريدة رسمية ليوم 22 غشت 2001، العدد 47.