

مبدأ المحافظة على علاقات العمل في حالة تغيير المركز القانوني للمستخدم

الأستاذ مسعودان الياس

أستاذ مساعد بقسم الحقوق

جامعة جيجل

مقدمة

إن التقلبات الاقتصادية التي تعصف بالجزائر منذ دخولها الاقتصاد الليبرالي بالمصادقة على دستور 1989، نتجت عنها تحولات كبيرة في المؤسسات الاقتصادية والإنتاجية. والتي كان أهمها عمليات الخصخصة وإعادة الهيكلة، وهذا فضلا عن التحولات الأخرى التي قد تحدث لأي مؤسسة من حين لآخر بغض النظر عن النظام الاقتصادي السائد كبيعها أو انتقالها بالإرث أو تأجيرها أو إدماجها. كل هذه التحولات أدت إلى انعكاسات خطيرة على مناصب آلاف العمال، إذ أصبحت مهددة بالإنهاء بسبب تغيير المركز القانوني لرب العمل بحيث يجد العامل نفسه في مواجهة رب عمل جديد لا تربطه به أي علاقة قانونية. وهذه النتيجة الخطيرة على العمال يمكن أن تحصل في ظل تطبيق القواعد العامة التي تحكم نظرية العقد في القانون المدني، لاسيما قاعدة نسبية آثار العقد. لهذا نص المشرع الجزائري في المادة 74 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، وهذا خلافا للقواعد العامة السالف ذكرها. ومن خلال هذا المقال نريد أن نسلط الضوء على هذا المبدأ من حيث مفهومه وأساسه القانوني ثم من حيث شروط تطبيقه وفي الأخير من حيث الآثار المترتبة على تطبيقه، وهذا وفق المحاور التالية: في **المحور الأول** نقدم مفهوما لهذا المبدأ وتحديد أساسه القانوني. أما **المحور الثاني** فنخصصه للبحث عن شروط تطبيق هذا المبدأ، ويعد شرط حدوث تغيير في المركز القانوني لرب العمل أهم هذه الشروط. وفي **المحور الثالث** نتناول الآثار المترتبة على تطبيق هذا المبدأ.

أولاً- المقصود بمبدأ المحافظة على علاقات العمل وأساسه القانوني

نتناول في هذا المحور مفهوم مبدأ المحافظة على علاقات العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، وهذا في الفرع الأول. ثم نتناول في الفرع الثاني الأساس القانوني الذي اعتمدته المشرع في إقرار هذا المبدأ مخالفاً بذلك القواعد العامة.

01- المقصود بمبدأ المحافظة على علاقات العمل

تخضع المؤسسات الاقتصادية والإنتاجية في أية دولة إلى تقلبات اقتصادية قد تؤثر على وضعيتها القانونية، كأن يضطر القائمون عليها إلى خوصصتها أو إدماجها في غيرها من المؤسسات... وقد يجد العمال مناصب أعمالهم مهددة بالإنهاء نتيجة هذه التقلبات، فالعامل في هذه الحالات يجد نفسه في مواجهة رب عمل جديد لم يبرم معه من قبل أية علاقة عمل. ولهذا يستدعي تطبيق مبدأ نسبية آثار العقد تسريح هؤلاء العمال. ولهذا تدخلت أغلب التشريعات المقارنة للحفاظ على عقود العمل خروجاً عن القواعد العامة. ويعبر عن ذلك الفقهاء بقاعدة استمرار عقود العمل (principe de continuation des contrats de travail)، وتعرف أيضاً بمبدأ المحافظة على عقود العمل (principe du maintien des contrats de travail)، كما تعرف أيضاً بقاعدة انتقال عقود العمل (transfert des contrats de travail). وقد نص تشريع العمل الجزائري (قانون 11/90) على هذه القاعدة في المادة 74 منه إذ جاء فيها⁽⁰¹⁾: " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية "

الأصل في حال تطبيق القواعد العامة - لاسيما قاعدة نسبية آثار العقد - وبانتقال المؤسسة إلى مستخدم جديد أن تنتهي علاقات العمل التي تربط العمال بهذه المؤسسة. وهذا باعتبار أن المستخدم الجديد الذي انتقلت إليه المؤسسة كان أجنبياً عن علاقات العمل الفردية التي أبرمها العمال مع سلفه، فيصبح من حقه أن يسرح العمال بمناسبة هذا التغيير سواء كان تسريحاً كلياً أو جزئياً والبحث عن عمال آخرين يتعاقد معهم. أمام هذه النتيجة الخطيرة على العمال وعلى استقرار أوضاعهم الاجتماعية قرر المشرع الجزائري على غرار التشريعات المقارنة التدخل والنص صراحة على المحافظة على عقود العمل واستمرارها بقوة القانون كلما حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، وهذا من خلال نص المادة 74 من قانون 11/90 المذكور أعلاه، وهو نص ينتمي للقواعد الأمرة.

فيكون المستخدم الجديد بناء على هذا النص مسؤولاً عن عقود العمل التي كانت سارية وقت حدوث هذا التغيير. وتطبيق هذا المبدأ نجد أن المشرع قد استبعد المفهوم القانوني للمؤسسة ليعتمد على المفهوم الاقتصادي، أي باعتبارها كياناً اقتصادياً يتكون من أموال ومعدات وأفراد يعملون على تحقيق أهداف اقتصادية معينة. ولهذا عندما يطبق القضاء هذا النص يتوسع كثيراً ليشمل جميع الحالات التي يمكن أن يفرض إليها التغيير الذي يمكن أن يحصل للمؤسسة بغض النظر عن البناء القانوني الذي تتخذه المؤسسة بعد ذلك. وباستمرار علاقات العمل الفردية في مواجهة المستخدم الجديد مجد وكان المشرع قد جعل علاقات العمال مرتبطة بالمؤسسة نفسها وليس بالمستخدم، فمهما تغير هذا الأخير تظل علاقات العمل قائمة مادامت المؤسسة نفسها قائمة.

ويرمي المشرع بالنص على هذا المبدأ صراحة في القانون إلى استقرار علاقات العمل والمحافظة عليها في ظل الظروف الاقتصادية المتقلبة وتجنب حدوث تسريحات جماعية للعمال أو على الأقل الحد منها مؤقتاً بمناسبة هذا التغيير القانوني للهيئة المستخدمة. وإن كان بعض الفقهاء قد تجادلوا حول المقصد من النص على هذا المبدأ، هل يأتي في صالح العمال أم في صالح رب العمل؟ فقريق من الفقهاء رأى أنه يرجع بالمصلحة على العمال، لأنه يحافظ على علاقات العمل التي تربطهم بالمؤسسة ويجنبهم بذلك مخاطر التسريح، ويحافظ على استقرار أوضاعهم الاجتماعية. وهو بذلك في المقابل يضر بالمستخدم الجديد، إذ سوف يتفاجأ بأنه مرتبط قانوناً بمجموعة من العمال لم يبرم معها هو شخصياً أي عقد، وقد يكون هؤلاء العمال هم أنفسهم من تسبب في فشل مشاط المؤسسة في السابق وأنه كان ينوي استبدالهم بعمال آخرين أكثر كفاءة. بينما ذهب فريق آخر من الفقهاء إلى أن المبدأ تقرر لمصلحة المؤسسة بصفة عامة، لأنه وحسب هذا الرأي من المصلحة الاقتصادية للمؤسسة أن تحتفظ بنفس العمال السابقين على التغيير الذي حدث لها لأنهم أكثر خبرة وأقدمية والأعرف بالمؤسسة ونشاطها، وبذلك يكون المستخدم الجديد في غنى عن استخدام عمال جدد وتدريبهم من جديد. وهذا حتى وإن كان العمال يفضلون عدم استمرار علاقاتهم مع المستخدم الجديد لأن نص المبدأ له قوة أمر. والحقيقة أن النص يجمع بين المصلحتين معاً مصلحة العمال ومصلحة المؤسسة بصفة عامة وإن كانت مصلحة العمال هي الأبرز لما في ذلك من المحافظة على استقرار أوضاعهم الاجتماعية في ظل انتشار البطالة وتناقص فرص العمل.

02 - الأساس القانوني لمبدأ المحافظة على علاقات العمل

تبني الفقه المقارن عدة آراء فقهية كمحاولة لإيجاد أساس قانوني لقاعدة انتقال عقود العمل، بعدما خرج المشرع عن الأحكام التي تقررها القواعد العامة

والتي تحكم نظرية العقد لاسيما قاعدة نسبية آثار العقد. وقد اتجهوا من أجل ذلك إلى عدة اتجاهات كل واحد منهم بحسب ما اغترف من قواعد القانون المدني. وتعتبر أهم هذه الأحكام التي يرجع إليها بعض الفقهاء لتفسير قاعدة استمرار عقود العمل نظرية الاستخلاف الخاص (المادة 109 من القانون المدني) وإن كان هذا الرأي لم يسلم من الانتقادات. وهذا لأن الحقوق والالتزامات الناشئة عن علاقة العمل ليست من مستلزمات المؤسسة التي انتقلت إلى الخلف الخاص. لكونها لا تؤدي إلى تقوية الحق في المؤسسة ولا إلى درء المخاطر عنها، أي أن هذه الحقوق والالتزامات لا تقيد رب العمل الجديد عن استغلال مؤسسته أو التصرف فيها. ثم إن المستأجر لا يكون خلفا خاصا للمؤجر إذا كان تغيير المركز القانوني للمستخدم عن طريق عقد الإيجار. ولهذا استقر غالبية الفقه سواء في مصر أو في فرنسا⁽²⁾ على استبعاد نظرية الاستخلاف الخاص كأساس لهذا المبدأ. وبذلك تشكل قاعدة انتقال عقود العمل المنصوص عليها في المادة 74 من قانون العمل خروجاً عن القاعدة العامة للاستخلاف الخاص وليست مجرد ترديد لها.

وهناك أيضاً آراء أقل أهمية اعتمدها بعض الفقهاء ترجع إلى بعض أحكام الالتزام كالاشتراط لمصلحة الغير، والتجديد والإنابة وهي الآراء التي لم تسلم هي الأخرى من الانتقادات. فتأسيس مبدأ المحافظة على عقود العمل على أساس الاشتراط لمصلحة الغير غير دقيق لأن العقد الذي يتم بين المشتري والمتعهد هو مصدر الحق المباشر الذي ثبت للغير المستفيد، ولا يثبت من عقد جديد نشأ بين المنتفع والمتعهد⁽³⁾. وهذا لا يحدث في حالة قاعدة انتقال عقود العمل، لأن المستفيد سواء كان المستخدم الجديد أو العامل تترتب عليه من هذا الانتقال حقوق والتزامات، ولا تثبت له حقوق فقط كما هو حال المنتفع في الاشتراط لمصلحة الغير.

وكذلك الرأي الآخر المعتمد على تجديد الالتزام منتقد لأن مصدر التجديد بمختلف صوره هو الاتفاق، أي أن الاتفاق يكون بين الأطراف المعنية على تجديد الالتزام بإحدى صوره، أما قاعدة انتقال عقود العمل فمصدرها القانون، وهي قاعدة من النظام العام. ثم إن من آثار تجديد الالتزام انقضاء الالتزام ونشأة التزام جديد، والالتزام الجديد الذي نشأ هو غير ذلك الالتزام القديم الذي انقضى، فلا تنتقل إليه تأمينات الالتزام القديم ولا دفوعه ولا صفاته. الأمر الذي لا يحصل في قاعدة انتقال عقود العمل، فإن العقود التي كانت سارية في مواجهة المستخدم القديم تظل هي نفسها (بحقوقها والتزاماتها) سارية المفعول في مواجهة المستخدم الجديد. وما يقال عن التجديد يقال عن الإنابة.

وذهب فريق آخر إلى أن أساس مبدأ المحافظة على علاقات العمل هو حوالة الدين (cession de dette)، لأنها اتفاق بين المدين وشخص أجنبي ليحل

هذا الأخير محل المدين في تحمل أعباء دينه تجاه الدائن. وهذا الأمر غير وارد لأن مبدأ انتقال عقود العمل مصدره القانون وليس الاتفاق. ولأن حوالة الدين لا تحيل إلى الأجنبي سوى الالتزامات، بينما تقضي المادة 74 من قانون 11/90 بانتقال عقود العمل إلى المستخدم الجديد بما فيها من حقوق والتزامات.

غير أن غالبية الفقهاء قد ذهبوا إلى الأخذ بأحكام الحوالة القانونية للعقد (cession légale de contrat) كأساس لمبدأ المحافظة على عقود العمل لما وقفوا عليه من تطابق كبير بينهما. ولم ينظم المشرع الجزائري - على غرار المشرع الفرنسي - فكرة الحوالة القانونية للعقد، واكتفى بالتدخل من حين لآخر بالنص عليها كلما رأى ضرورة إلى ذلك. في حين نجد أن المشرع الإيطالي قد نص على النظرية العامة لهذا النوع من الحوالة حيث نظمها في المواد من 406 إلى 410 من التفتين المدني الإيطالي، وكذلك المشرع البرتغالي الذي نظمها في المواد من 424 إلى 427.

ويعرف الفقه حوالة العقد بأنها " حلول شخص من الغير محل أحد طرفي العقد، وذلك خلال فترة سريان العقد"، أو هي " تغيير أحد طرفي العقد باستبعاده وإحلال شخص آخر محله بحيث يصبح هذا الأخير طرفاً في العقد بعد أن كان أجنبياً عنه"⁽⁴⁾. ومن هذا التعريف يتبين أن حوالة العقد تعني حوالة لأثره. فالمحال له (le cessionnaire) الذي انتقل إليه العقد يحل محل المتعاقد الأصلي في مركزه التعاقدية ككل، أي بما يتضمنه من حقوق والتزامات. والأصل أن حوالة العقد إما أن تكون اتفاقية ناتجة عن تراضي ذوي الشأن، وإما أن تكون قانونية تقرر بحكم القانون. فحوالة العقد الاتفاقية كأى عقد آخر تستلزم توافق الإرادتين بين المحيل والمحال له، ومحل الحوالة وهو العقد بما يترتب من التزامات وحقوق، وأن يكون هناك سبب معين. أما بالنسبة لحوالة العقد القانونية فإنها لا تتطلب اتفاقاً بين الأطراف وإنما تنقرر بنص القانون كلما توافرت شروط معينة، ومن ثم يكون انتقال العقد من المحيل إلى المحال له إجبارياً بقوة القانون.

وتشكل حوالة العقد القانونية خروجاً عن القواعد العامة، تكون هي في حد ذاتها ملحقة لعملية أخرى. وهذا الخروج عن القواعد العامة أملتته الضرورة لتسوية أوضاع معينة وتحقيقاً لمقتضيات العدالة، فكان تدخل المشرع من أجل فرض عقد بصورة إجبارية على شخص آخر هو المحال له والذي هو في الأصل أجنبي عنه.

وكما أن للمؤسسة مفهوماً اقتصادياً أكثر منه قانوني باعتبارها كياناً اقتصادياً قائماً بحد ذاته فإن الحاجة إلى تطوير وتكريس الحوالة القانونية للعقد عند انتقال المؤسسة إلى مستخدم جديد. والمؤسسة كبقية الكيانات الأخرى عامة

كانت أو خاصة تتمتع بحياة ذاتية تشبه الحياة البيولوجية للكائنات الحية المتطورة. وهذا يجعلها تتمتع بإرادة مستقلة نوعا ما عن إرادة الأشخاص المؤسسين لها، بل وحتى عن إرادة مالكيها الحالي. ولهذا من الصعب الجزم بأن المؤسسة في جانبها المالي مجرد انعكاس لشخص مالكيها، لاسيما إذا كانت ذات أهمية اقتصادية كبيرة، رغم أنها كذلك بمقتضى النظرية الكلاسيكية للذمة المالية.

وقد كانت للذاتية المستقلة للمؤسسة آثار هامة بالنسبة للموضوع الذي نحن بصدده، ومن ذلك أن كل العقود التي تشكل أهمية للمؤسسة تصبح مرتبطة بها وليس بمالكها شخصا طبيعيا كان أو معنويا، خاصا أو عاما. وهذا رغم أن القواعد العامة للقانون لا تعرف سوى الأشخاص القانونيين الذين بإمكانهم إبرام العقود والتحمل بالالتزامات وليس الكيانات الاقتصادية. وعليه فإن هذه القواعد العامة لا تعرف غير المالكين المتعاقبين للمؤسسة وليس المؤسسة ذاتها. وتطبيق هذه القواعد هو الذي يجعل المستخدم الجديد الذي انتقلت إليه المؤسسة أجنبيا عن كل العقود التي أبرمها سلفه. ولتجنب تطبيق هذه القواعد وبالتالي تحقق هذه النتائج الخطيرة على بعض الأطراف لاسيما العمال تدخل المشرع لضمان انتقال تلك العقود التي تهم المؤسسة لترتبط بها هي وليس بشخص مالكيها، خلافا لما تقضي به قواعد القانون الخاص.(05)

ومن هنا نرى أن نص المادة 74 من قانون 11/90 ما هو إلا تطبيق لحالة العقد القانونية، وهو النص الذي يضمن المحافظة على علاقات العمل في حالة تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة لتصبح مرتبطة بين مجموع عمال المؤسسة والمستخدم الجديد. فآلية الحوالة القانونية للعقد تضمن انتقال علاقات العمل من المستخدم القديم إلى المستخدم الجديد في الوقت نفسه الذي تنتقل فيه المؤسسة. ويوفر هذا النص استقرار مناصب العمل لمجموع العمال ويعفى المستخدم السابق (المحيل) من كل التزام بعد هذا الانتقال، وهو ما لا يمكن تطبيقه في القواعد العامة، لأنه لا يمكن بمقتضاها التحلل من التزامات تعاقدية كلية وبهذه البساطة.

وتطبق هذا النص أيضا (المادة 74 من قانون 11/90) يتبين أن استعمال آلية حوالة العقد القانونية إنما قصد منها المشرع ربط عقود العمل بالمؤسسة ذاتها وليس برب العمل وعبارات النص جاءت واضحة في إفادة هذا المعنى: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال"، ومن ثم هذا التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة لا يشكل بالنسبة للمشرع سوى واقعة جانبية لا يمكنها أن تغطي على الحقيقة كون المؤسسة

مازالت قائمة وتمارس نشاطها. وعليه مهما تعددت الآليات المُفضية إلى هذا التغيير فإن المشرع اعتبرها غير مؤثرة على الحكم الذي قضى به وهو بقاء علاقات العمل بين العمال والمستخدم الجديد، وكأن الذي أبرم هذه العلاقات هو المؤسسة وليس المستخدم. ولهذا سار الاجتهاد القضائي المقارن لاسيما في فرنسا في نفس اتجاه المشرع حيث وسع من تطبيق هذا النص كلما حدث تغيير في المركز القانوني للهيئة المستخدمة مدامت المؤسسة باقية. والاجتهاد القضائي يتبع بذلك أحكام النص الذي استعمل فيه المشرع عبارة واسعة للدلالة على التغيير الذي يمكن أن يطرأ على الهيئة المستخدمة.

ثانيا - شروط تطبيق مبدأ المحافظة على علاقات العمل

لكي يمكن تطبيق مبدأ المحافظة على علاقات العمل في حالة تغيير المركز القانوني للمستخدم لا بد من تحقق شروط نص عليها المشرع في المادة 74 من قانون 11/90، والتي توسع القضاء في تطبيقها تحقيقا لمصلحة العمال. وهذه الشروط هي:

- أن تكون العقود سارية وقت حدوث تغيير في الهيئة المستخدمة
- أن يحدث تغيير في المركز القانوني للهيئة المستخدمة
- استمرار المؤسسة في النشاط
- وهذا تفصيل لهذه الشروط.

01- أن تكون العقود سارية وقت التغيير

لإعمال قاعدة المحافظة على عقود العمل عند حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، اشترطت المادة 74 أن تكون هذه العقود سارية وقت التغيير. وعبرت عن هذا الشرط بعبارة (...المعمول بها يوم التغيير...). وبمفهوم المخالفة فإن العقود التي أنهيت قبل هذا التغيير لا يمكن أن تنتقل بقوة القانون إلى المستخدم الجديد، وهذا مهما كان سبب الإنهاء بحسب ما يحدده القانون المعمول به، وسواء كان الإنهاء من جانب العامل كالاستقالة أو من جانب المستخدم كالتسريح أو أي سبب آخر. وبالطبع مع احترام ما تقرره المادة 74 نفسها من أن التغيير في الوضعية القانونية للمستخدم لا يشكل سببا مشروعاً في حد ذاته لإنهاء علاقة العمل.

أو كان من جانب العامل كالاستقالة، أو لأي سبب آخر للإنهاء. كما أن العامل لا يستطيع مطالبة المستخدم الجديد بالتعويض عن التسريح الذي قام به المستخدم السابق إن كان له محل. غير أنه إذا ثبت تعمّد المستخدم في تسريح

العامل أو ثبت توافقه مع المستخدم الجديد لحرمانه من انتقال عقد عمله إلى المستخدم الجديد ففي هذه الحالة يمكن اعتبار التسريح تعسفياً⁽⁰⁶⁾.

ويرجع تقدير إن كان عقد العمل سارياً وقت تغيير المركز القانوني للهيئة المستخدمة إلى قاضي الموضوع حسب قواعد القانون الموضوعية. وفي الاتحاد الأوروبي أرجع التوجيه الأوروبي تقدير ذلك إلى سلطة قاضي الموضوع في كل دولة أوروبية على حدة حسب قواعد القانون الموضوعي لكل دولة. ولا يختص القاضي الأوروبي سوى في النظر لتحديد بدقة التاريخ الذي حدث فيه التغيير القانوني للهيئة المستخدمة⁽⁰⁷⁾. مع أخذ القضاة بعين الاعتبار عند النظر في ذلك نص المادة 74 المذكورة، أي أن التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة في حد ذاته لا يشكل سبباً مشروعاً لإنهاء عقود العمل سواء من جانب المستخدم القديم أو الجديد⁽⁰⁸⁾.

وتأسيساً على هذا الشرط فإنه بالإمكان تصور حالات تندرج ضمن سرعان عقود العمل ومن ثم يمكن تطبيق قاعدة انتقال عقود العمل المنصوص عليها في المادة 74 يمكن إيجاز هذه الحالات فيما يلي:

- حالة كون العامل في فترة إخطاره بالتسريح: فما دام أن مهلة الإخطار لم تنته بعد، فالعقد يعتبر مازال سارياً⁽⁰⁹⁾، فإذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم أثناء هذه المهلة انتقل عقد العمل إلى المستخدم الجديد لاستكمال مهلة الإخطار ثم بعد ذلك يتم تسريحه من قبل هذا الأخير⁽¹⁰⁾.

- حالة تعليق علاقة العمل (أي وقفها): ووقف عقد العمل (أو علاقة العمل) يختلف عن إنهائه، فالإنهاء من الناحية القانونية يجعل العقد منعدماً، أما في حالة التعليق فإن العقد يظل موجوداً وكل ما في الأمر أن التزاماته يتوقف تنفيذها مؤقتاً. وعليه متى تم تعليق علاقة العمل لفترة معينة ولأي سبب من الأسباب المقررة في المادة 64 من قانون 11/90⁽¹¹⁾، ثم حصل تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم في هذه الفترة انتقل العقد إلى المستخدم الجديد حتى وإن كان معلقاً لأنه لم ينته بعد⁽¹²⁾.

وكما تبين سابقاً فإن نص المادة 74 جاء عاماً فيما يتعلق بطبيعة ونوع العقود، فلم يخص نوعاً معيناً من العقود لا من حيث المدة (فالنص يسري على عقود العمل سواء كانت محددة المدة أم غير محددة المدة)، ولا من حيث عدد الساعات التي يجب عملها (أي أن النص يسري على عقود العمل بالتوقيف الجزئي وبالتوقيف الكامل) ولا من حيث النشاط (أي سواء كان صناعياً أو تجارياً...). وبسبب عموم النص كان الاتجاه الغالب في الاجتهاد القضائي المقارن

هو التوسع في تطبيق قاعدة انتقال عقود العمل في حالة حدوث أي تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة.

02- أن يحدث تغيير في المركز القانوني للهيئة المستخدمة

وهذا الشرط منصوص عليه صراحة في نص المادة 74 من قانون علاقات العمل، (إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة...). وهذه العبارة جاءت عامة لتشمل كل أنواع التغيير التي يمكن أن تلحق الهيئة المستخدمة، وفي ذلك إطلاق للسلطة التقديرية للقضاء للتوسع في نطاق تطبيق هذه القاعدة، لتشمل حمايتها فئات عريضة من العمال⁽¹³⁾ وبناء على هذا الشرط يجب أن يحصل تغيير في المركز القانوني للمستخدم لتطبيق قاعدة انتقال عقود العمل ومن حالات التغيير هذه انتقال الملكية بالميراث، البيع، دمج شركة في أخرى، أو تحول لرأس المال أو الدخول في شركة، الإيجار...⁽¹⁴⁾ ومن ثم إذا لم يحصل هذا التغيير في المركز القانوني للمستخدم لم يكن بالإمكان تطبيق النص. ومن ذلك مثلاً حالة نقل عامل من العمل في الشركة الأم إلى العمل في أحد فروعها فإن هذه العملية لا تشكل تغييراً في المركز القانوني للشركة فالمستخدم بقي هو نفسه دون تغيير.

وقد توسع الاجتهاد القضائي في فرنسا عند تطبيقه لنص المادة 1-1224 L توسعاً كبيراً بحيث لم يكن يهتم بنوع التغيير الذي يطرأ على المؤسسة لا من حيث شكله ولا من حيث موضوعه لأن القضاء كان لا يهتم سوى المحافظة على علاقات العمل مهما كان التغيير الحاصل. فعندما تنظر المحاكم في مثل هذه القضايا لا تكلف نفسها عناء البحث كثيراً في البناء القانوني لهذا التغيير بقدر ما يهتمها النتيجة النهائية له وهو استمرار علاقات العمل.

وتتنوع حالات التغيير التي يمكن أن تطرأ على الهيئة المستخدمة بشكل كبير، بحيث أن المشرع الجزائري لم يحددها ولو على سبيل التمثيل. ومن هذا فالتغيير حاصل سواء بالتصرفات الناقلة للملكية أو بغيرها، بمعنى أن المؤسسة يمكن أن تنتقل إلى مستخدم جديد سواء بتصرف ناقل للملكية أو بغير ذلك من التصرفات كالإيجارات مثلاً.

كما أن الانتقال الجزئي للمؤسسة يعتبر تغييراً للمركز القانوني للهيئة المستخدمة. وهذا بغض النظر عما إذا كان الانتقال قد انصب على قطاع من قطاعات النشاط أو خدمة من الخدمات أو مصلحة من المصالح، أو حتى توزيع أو إنتاج مادة معينة أو انتقال فرع من فروع النشاط. كما يمكن أن يحصل التغيير بانتقال جزء من الذمة المالية للمؤسسة أو عنصر من عناصر المؤسسة المادية أو المعنوية⁽¹⁵⁾.

03- استمرار وجود المؤسسة

بعد تناول الشرطين الأول المتعلق بسريان عقود العمل المعنية بالانتقال، والشرط الثاني المتعلق بوجوب حدوث تغيير في المركز القانوني للهيئة المستخدمة، نتناول في هذا الفرع الشرط الثالث والأخير من شروط تطبيق الفقرة الأولى من المادة 74 من قانون علاقات العمل وهو شرط استمرار وجود المؤسسة.

فلكي يتم تطبيق نص المادة المذكورة ومن ثم تطبيق مبدأ المحافظة على عقود العمل، يجب أن تستمر المؤسسة في الوجود والنشاط مهما يكن شكل البناء القانوني الذي تتخذه هذه المؤسسة بعد التغيير. أو بعبارة أخرى مهما يكن تنوع وحركية الأشكال القانونية التي يتخذها هذا المستخدم.

ولما كان هذا الشرط من تفصيل وتطوير الاجتهاد القضائي والفقه فإنه يرجع لقاضي الموضوع تقدير ما إذا كان هذا الشرط متحققاً أم لا. وهو ما اصطلح عليه القضاء بوجود "كيان اقتصادي مستقل محتفظ بهويته حيث يستمر في نشاطه أو يستعيده" ويعبر عنه باللغة الفرنسية "une entité économique autonome conservant son identité et dont l'activité est poursuivie ou reprise"⁽¹⁶⁾.

ويعتبر هذا الشرط من أهم شروط تطبيق مبدأ المحافظة على عقود العمل، لذلك اهتم القضاء المقارن كثيراً بدراسته وتفصيله (خاصة القضاء الفرنسي). ويستلزم الحديث عن هذا الشرط التطرق إلى العنصرين التاليين:

- وجود وحدة اقتصادية مستقلة:

وقد تكفلت بعض التشريعات المقارنة من تحديد مفهوم الوحدة الاقتصادية (على غرار التشريع الأوروبي). ففي مفهوم هذا التشريع أن "الوحدة الاقتصادية مجموعة منظمة من الوسائل سواء كانت هذه الوسائل أساسية أم ثانوية، بهدف ممارسة نشاط معين"⁽¹⁷⁾. بينما عرفت محكمة النقض الفرنسية "بأنها مجموعة منظمة من الأشخاص والعناصر المادية أو المعنوية تتيح ممارسة نشاط اقتصادي لتحقيق هدف معين"⁽¹⁸⁾.

ومن هذا التعريف نستنتج أن الوحدة الاقتصادية المستقلة تتميز بما يلي:

- أن هذا النشاط يمارس في إطار هيكل محدد ولتحقيق هدف معين، وعليه فإن المادة 01/74 تطبق في حال انتقال هذا النشاط أو حتى انتقال جزء منه إلى مستخدم جديد (الانتقال الجزئي)
- أن هذا النشاط يمارس من قبل أشخاص معينين، مما يعني أن مبدأ المحافظة على وظائف هؤلاء يطبق في حال انتقال نشاطهم المخصص لهم وهذا

حتى وإن كان هذا الانتقال يعني عاملاً واحداً كان يشرف على نشاط تم نقله إلى مستخدم جديد.

- أن هذا النشاط يمارس بوسائل خاصة والتي يمكن أن تكون مادية أو معنوية. ولا يشترط أن يكون الاثنان معاً.

- أن تحتفظ المؤسسة بنفس النشاط:

إذ أن شرط بقاء المؤسسة بعد تغييرها غير كاف، وإنما لابد من المحافظة على نفس النشاط الذي كانت تمارسه قبل التغيير. ولا يشترط لذلك أن يكون هو نفسه بتفاصيله، وإنما يكفي لتطبيق المادة 01/74 أن يكون مشابهاً له على الأقل ما دام الهدف المرجو من هذا النشاط بقي ثابتاً⁽¹⁹⁾، وبناءً على ذلك يمكن أن تتغير وسائل النشاط بعد انتقال المؤسسة (كافتناء عتاد جديد، استعمال تقنيات حديثة،...).

وفي نفس السياق لا بد من استمرار المؤسسة في ممارسة هذا النشاط ولا يكفي المحافظة عليه بعد انتقال المؤسسة، أو حتى استعادته إذا كانت سابقاً قد تخلت عنه بمقتضى اتفاق خاص مثلاً.

ثالثاً - آثار مبدأ المحافظة على علاقات العمل

إن حصول أي تغيير في المركز القانوني للمستخدم يؤدي إلى التطبيق الآلي لمبدأ المحافظة على علاقات العمال التي كانت سارية وقت التغيير وهذا بقوة القانون. ويعتبر ذلك أهم أثر يترتب على تطبيق نص المادة 74 من قانون علاقات العمل. وبناءً على ذلك يمكن تحديد آثار تطبيق هذا المبدأ بالنسبة لعلاقات العمل، ثم بالنسبة لعمال، وأخيراً بالنسبة للمستخدمين.

01- الآثار بالنسبة لعلاقات العمل:

إذا حصل تغيير في المركز القانوني لمؤسسة وكانت شروط تطبيق المادة 74 المذكورة أعلاه مستوفية، فإن جميع علاقات العمل التي كانت سارية وقت التغيير أو بعده تبقى في مواجهة المستخدم الجديد. وهذا مهما كان نوع هذه العقود، سواء كانت عقوداً محددة المدة أو غي محددة المدة، أو عقود التمهين أو عقود الإدماج... مع التنبيه أنه في حالة الانتقال الجزئي للمؤسسة تكون العقود المعنية بالمحافظة هي فقط تلك المرتبطة بالجزء المحول من النشاط.

02- الآثار بالنسبة للعمال

إن العمال المعنيين بالانتقال والمحافظة على عقودهم هم فقط أولئك الذين انتقلت نشاطاتهم إلى مستخدم جديد بفعل التغيير الذي حصل في المؤسسة، أما

غيرهم فيظلون تابعين للمستخدم القديم⁽²⁰⁾ فالأمر إذن يتعلق بهؤلاء العمال الذين انتقلت النشاطات الموكولة إليهم وهذا بغض النظر عن نوع العمل الذي يمارسونه مثل عمال المنازل، العمال المنتدبون إلا إذا كانوا قد أبرموا عقودا جديدة مع المؤسسة المستقبلة، العمال في مرحلة التجربة... وعلى العمال تنفيذ الالتزامات تجاه المستخدم الجديد والمترتبة عن عقد العمل الأصلي، مثل تقديم العمل من قبل العامل بصفة شخصية، تنفيذ التعليمات الصادرة من المستخدم الجديد، احترام أحكام القانون، العمل بإخلاص وأمانة.

وإذا لم يرغب عامل ما في انتقال عقده لإلى المستخدم الجديد، بإمكانه أن يقدم استقالته قبل التغيير ما دام أن تطبيق مبدأ المحافظة على عقود العمل يتحقق بصورة آلية بقوة القانون. وفي هذه الحالة لا يستطيع العامل المطالبة بالاحتفاظ بمنصبه مع المستخدم القديم ولا إجبار هذا الأخير على تسريحه. ويمكن للمستخدم الجديد أن يسرح العامل الذي رفض العمل تحت سلطته دون أن يمنحه أي تعويض لأنه بعد تسريحا مشروعا⁽²¹⁾.

03- الآثار بالنسبة للمستخدمين

إن مبدأ المحافظة على علاقات العمل يفرض تطبيقه على المستخدمين بقوة القانون ولا يمكن الاتفاق على استبعاده. ولا يمكن للمستخدم الجديد أن يحتج بمبدأ نسبية آثار العقد لاستبعاد عقود العمال. وإذا ما رفض المستخدم الجديد انتقال العمال إليه عليه أن يتحمل تبعات ذلك وهي اعتبار ذلك تسريحا تعسفيا مخالفا للقانون. وعلى المستخدم الجديد تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقود العمال بصفة عامة وتسديد جميع الديون المستحقة للعمال واحتساب المدة التي قضاها العامل مع المستخدم القديم في مدة الأقدمية⁽²²⁾ وألا يقوم بتعديل العقد إلا للأسباب والإجراءات المقررة قانونا. أما اقتراح عقد جديد للعامل والاتفاق عليه فممكن إذ يعتبر ذلك تجديدا للعقد.

خاتمة

يستنتج مما تقدم أن نص المادة 74 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل جاء ليعالج ظاهرة عدم استقرار المؤسسات بعد الانفتاح الاقتصادي الذي انتهجته الدولة الجزائرية، والتي جعلت علاقات العمل في حالة تهديد مستمر لاسيما عند تطبيق قاعدة نسبية آثار العقد.

فيتطبيق هذا النص، وعند حصول تغيير في المركز القانوني للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل التي كانت سارية وقت التغيير وهذا في

مواجهة المستخدم الجديد وهذا بقوة القانون. ويشترط لتطبيق المبدأ أن يحصل تغيير في المركز القانوني للمستخدم وأن تكون العقود سارية وقت التغيير، وأن تحتفظ المؤسسة بذاتية نشاطها. فيترتب على ذلك محافظة العمال على جميع عقودهم بجميع الحقوق والالتزامات المترتبة عليها.

وبتطبيق هذا النص يكون المشرع قد حافظ على السلم الاجتماعي واستقرار الأوضاع الاجتماعية للعمال.

الهوامش

- (01) قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية عدد 17 لسنة 1990. معدل ومتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 91/12/21، والمرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 94/04/21، والمرسوم التشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 94/05/05، والأمر رقم 21/96 المؤرخ في 96/07/09، والأمر رقم 02/97 المؤرخ في 97/01/11، والأمر رقم 03/97 المؤرخ في 97/01/11 (الجرائد الرسمية على التوالي: 68-91، 94-20، 94-34، 94-43، 96-43، 97-03). مقابل هذا النص في التشريعات المقارنة: المادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي بعد تعديل قانون العمل الفرنسي بمقتضى الأمر 329/2007 مؤرخ في 12 مارس 2007 وسابقا كان رقم المادة L122-12. والمادة 09 من قانون العمل المصري الجديد. وقد نصت على هذه القاعدة أغلب تشريعات دول العالم العربي ولم يشذ عنها إلا القليل، من هذه التشريعات التي شذت عن القاعدة قانون العمل الكويتي الذي نص صراحة في المادة 59 منه على انتهاء عقود العمل بتغير الوضعية القانونية للمستخدم، انظر في ذلك: la modification de la situation juridique de l'employeur en «ALhandyani Khaled droit koetien page 249» http://jstor.org/29 mai 2007.
- (02) أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، دار النهضة العربية، القاهرة 2003، ج 02، ص 750. الحسن محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمال، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، مصر 2006، ص 570. وانظر في الفقه الفرنسي: librairie générale de droit et de « droit du travail» Jean-claude JAVILIER droit « Yves Lequette» philippe Simler» p 238. François Terré» 1981» paris» jurisprudence p 461» 1999» civil-les obligations.
- وانظر القرار: 24» 16 nov 1988. IV» 1918. civ 3» 15 jan 1918. D.P.» Civ (03) p 749» paris 1979» SIREY» droit du travail» Henri GALLAND» André BRUN (04) « cession de contrat" » Droit du travail» Dalloz» Ency» Alferd Rieg p 01» 01 janvier 1987
- thèse de doctorat en « La cession de contrat en droit français» CHARL ES VILAR (05) 1968; p. 25» faculté de droit et des sciences économiques de Montpellier «droit n°» n° 279. – 6 nov. 1991: Bull. civ. V» 21 févr. 1990: RJS 1990» Cass. Soc. (06) RJS1991 n° 129» n° 1296. – 26 févr. 1992 : Bull. civ. V » 475; Litec. Paris 2007. p. 97» restructurations en droit social» PATRICK MORVAN (07) Sté » aff. C 101/87» préc. – 15 juin 1988» aff. C 19/83» 7 févr. 1985» CJCE (08) p. 3057» P. Bork International et Olsen: Rec. CJCE 1988.

- (09) n° 1296، n° 475; RJS 1991، 6 nov. 1991 : Bull. civ. V، Cass. Soc.
- (10) n° 23; RJS 1990، 24 janv. 1990 : Bull. civ. V، Cass. Soc.
- (11) الحالات التي نصت عليها المادة 64 هي :
- اتفاق الطرفين المتبادل - العطل المرضية - أداء التزامات الخدمة الوطنية - ممارسة
مهمة انتخابية عمومية - الحرمان من الحرية بحكم غير نهائي - صدور قرار تأديبي يعلق
ممارسة الوظيفة - ممارسة حق الإضراب - عطلة بدون أجر
- (12) salarié victime d'un accident ، n° 103، 8 févr. 1989 : Bull. civ. V، Cass. Soc.
salarié devenu mandataire social. - ، n° 102، du travail. - 30 oct. 2001 : RJS 1/ 2002
excluant l'application de la législation ، sur la combinaison de l'article L. 122-32-10
protectrice à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle
Cass. Soc. ، et de l'article L. 122-12، survenu contractée au service d'un autre employeur
3 mars 2004 : Juris-Data n° 2004-022704،
- (13) وهذا على خلاف المشرع المصري الذي كان ينص في المادة 85 من تقنين
العمل الملغى على عبارة (انتقال المنشأة) مما حدا بالفقه والقضاء إلى الاعتقاد أن مقصود
النص هو حالات انتقال ملكية المؤسسة، دون العقود الأخرى الواردة على المنفعة كالإيجار
مثلاً، وحتى التقنين الجديد (رقم 12 لسنة 2003) وفيه أصبحت القاعدة المذكورة منصوصاً
عليها في المادة 09، استمر المشرع في النص على نفس العبارة إلا أنه أضاف لها حالة الإيجار
للدلالة على أن العقود الوارد على المنفعة تعتبر هي الأخرى من حالات التغيير.
- (14) وقد ذهب المشرع الفرنسي إلى النص على القاعدة ثم إلى ذكر بعض حالات
التغيير على سبيل التمثيل وذلك في المادة L122-2 الفقرة 12 والتي أصبح رقمها L1224-1
بعد تعديل قانون العمل ابتداء من 01 مايو 2008، ونص المادة بالفرنسية كما يلي: (lorsque
notamment par succession ، survient une modification dans la situation de l'employeur
tous les contrats ، mise en société de l'entreprise، transformation du fonds، fusion، vente
de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le
personnel de l'entreprise)
- (15) L.G.D.J.، les contrats du travail، Raymonde VATINE، François GAUDU (15)
p. 362
- (16) قانون رقم 11/90 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، الجريدة
الرسمية عدد 17 لسنة 1990. معدل ومتمم بالقانون رقم 29/91 المؤرخ في 91/12/21،
والمرسوم التشريعي رقم 03/94 المؤرخ في 94/04/21، والمرسوم التشريعي رقم 09/94
المؤرخ في 94/05/05، والأمر رقم 21/96 المؤرخ في 96/07/09، والأمر رقم 02/97
المؤرخ في 97/01/11، والأمر رقم 03/97 المؤرخ في 97/01/11
- (17) La directive n° 98/50 CE du 29 juin 1998 ، apporte des précisions sur l'entité ،
économique autonome
- (18) n° 96-21.451، Cass. Soc. 7 juillet 1998
- (19) n° 03-48.404، Cass. Soc. 15 décembre 2004
- (20) n° 92-40. 916، Cass. Soc. 23 février 1994
- (21) n° 03-41. 713، Cass. Soc. 23 décembre 2004
- (22) Aurélie Cormier Le GOFF/ Emmanuel Bénard. Restructurations et droit du travail
p. 50، 2006، 2 édition ، édition LIAISONS ، travail