

بن قادة محمود أمين

أستاذ مساعد "أ"

بكلية الحقوق جامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم

آثار الإدماج على عقود العمل

Summary

Corporate mergers legal process under which the two companies unite two or more, either the fusion, one in the other, or Blended together in a new company take their place. In the first type of corporate mergers swallow it one of the companies, and other companies, and leads to the latter yard in the first, and then called corporate mergers through ingestion or integration through annexation, The second type is the absorbed configure a new company melt and Blends where companies, Consequently, all companies are corruptible and substitute a new company moves to its receivables, which are called on the basis of this kind of corporate mergers integration for ways synthesizer or through the formation of a new company. Accordingly, it follows corporate mergers solution compact or absorbed companies and the expiration of its corporate status, which calls into question the fate of the workers in these companies and employment contracts concluded with them, whether individually or collectively, in the form of agreements or collective work agreements, and through this article will be the fate of the labor contracts, whether individually or collectively addressed.

مقدمة:

يعتبر الإدماج عملية قانونية تتوحد بمقتضاها شركتان قائمتان أو أكثر، إما بانصهار إحداهما في الأخرى، أو بمزجهما معا في شركة جديدة تحل محلها. و في النوع الأول من الإدماج تبتلع فيه إحدى الشركات، الشركات الأخرى، ويؤدي إلى فناء هذه الأخيرة في الأولى، ومن ثم سمي بالإدماج عن طريق الابتلاع أو الإدماج عن طريق الضم، أما النوع الثاني تقوم فيه الشركات المستوعبة بتكوين شركة جديدة تذوب وتمتزج فيها، وبالتالي فإن جميع الشركات تفنى وتقوم مقامها شركة جديدة تنتقل إليها ذممها، الأمر الذي على أساسه يطلق على هذا النوع من الإدماج بالإدماج عن طرق المزج أو عن طريق تكوين شركة جديدة¹.

¹ محمد فريد العريني، الشركات التجارية، المشروع التجاري الجماعي بين وحدة الإطار القانوني وتعدد الأشكال، دار الجامعة الجديدة، 2003، ص385، ف. 368، سميحة القليوبي، الشركات التجارية، دار النهضة العربية، 2008، ص 163 و164، ف. 73، طارق عبد العال حماد، دمج وخصخصة البنوك، الدار الجامعية، 2003، ص 5.

وعليه، فإنه يترتب على عملية الإدماج حل الشركات المُدمجة أو المستوعبة وانقضاء شخصيتها المعنوية، الأمر الذي يدعو إلى التساؤل عن مصير العمال في هذه الشركات وعقود العمل التي أبرمت معهم سواء كانت فردية أو جماعية في شكل اتفاقات أو اتفاقيات جماعية للعمل.

فما هو أثر عملية الإدماج على عقود العمل الفردية وعقود العمل الجماعية؟

• أولاً: آثار الإدماج على عقود العمل الفردية

يعتبر عقد العمل عقدا رضائيا، تبادليا ومتتالي التنفيذ² أي أنه من العقود المستمرة التي يستغرق تنفيذها مدة من الزمن، بأداءات مستمرة أو دورية، على عكس العقود الفورية التي يتم تنفيذها دفعة واحدة. وباعتبار أن الإدماج يترتب عليه انقضاء الشركات المُدمجة أو المستوعبة وزوال شخصيتها المعنوية، الأمر الذي يدفع للتساؤل عن مصير العمال ومصير عقود عملهم عند تحقيق عملية الإدماج.

1) ماهية عقد العمل الفردي:

لم يورد المشرع الجزائري تعريفا لعقد العمل، لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل التي تعتبر أشمل وأوسع³، وهو بذلك يكتفي بالقيام بدوره المتمثل في التشريع، وترك مهمة وضع التعريفات للفقهاء⁴ الذي عرفه بأنه "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، يسمى صاحب عمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفاً".

وعلى عكس المشرع الجزائري اهتمت بعض التشريعات المقارنة بإعطاء تعريف لعقد العمل كالمشرع المصري والمشرع الأردني، إذ عرف المشرع المصري عقد العمل في المادة 29 من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 بأنه العقد: "الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر". أما المشرع الأردني فقد عرفه في المادة 02 من قانون العمل الأردني رقم 08 لسنة 1996 بأنه: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين".

يلاحظ من خلال التعريفين السابقين أن المشرعين المصري والأردني عرفا عقد العمل من خلال عناصره المتمثلة في العمل

² عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة، 2003، ص 27.

³ رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، 2002، ص 57.

⁴ أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 63.

أو النشاط، والتبعية أي الإدارة والإشراف، والأجر، والمدة. مع التنويه، أن التعريف الذي جاء به المشرع الأردني أكثر دقة وشمولية من التعريف الذي جاء به المشرع المصري، ذلك أن هذا الأخير أغفل العنصر الرابع وهو المدة الذي تترتب عليه عدة نتائج وآثار عملية وقانونية في حياة وسريان عقد العمل. يستخلص من التعريفات السابقة لعقد العمل أنه يقوم على عناصر أربعة هي: عنصر العمل، وعنصر الأجر، وعنصر التبعية وعنصر المدة.

يعتبر عنصر العمل في عقد العمل، محل التزام العامل، وسبب التزام صاحب العمل، عكس لأجر الذي يعتبر محل التزام صاحب العمل وسبب التزام العامل، وهو بذلك عنصر مزدوج المركز. والعمل ليس له تعريف محدد، بحيث يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة معينة يلتزم العامل بتحقيقها أو إنجازها لصالح صاحب العمل، باستثناء التصرفات القانونية التي يقوم بها الوكيل، أو النتائج النهائية التي يلتزم بها المقاول. وحتى يعتبر العمل من قبيل الأعمال التي تشكل أحد شروط عقد العمل لابد من اتصافه ببعض الخصائص والشروط تتمثل في وجوب الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه، مع تنفيذه وفقا لتوجيهات وأوامر صاحب العمل، والتزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل⁵.

أمّا الأجر فهو المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل، ونظرا لاعتباره من مسائل النظام العام، فهو يتخذ أبعادا اقتصادية واجتماعية. حيث حظي في باهتمام المشرع، خصت له عدة أحكام لتنظيمه وحمايته عن طريق إقرار مبدأ الدفع النقدي فقط⁶، والتحديد المركزي للأجر الوطني المضمون للأجور⁷، وامتياز الأجور عن كافة الديون وعدم إمكانية الحجز عليها⁸.

وفيما يخص عنصر التبعية والإشراف يقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها العامل، باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل، ويلزم العامل بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانونا⁹، وللتبعية ثلاثة أوجه تتجلى في:

الوجه القانوني والتنظيمي المتمثل في الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على العامل الامتثال لبعض الإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون والنظم المعمول بها، مثال ذلك التزام العمال "أن يؤدي بأقصى ما لديهم من القدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، وأن يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم"¹⁰.

⁵ أحمية سليمان، المرجع السابق الذكر، ص 64 و65.

⁶ تنص المادة 85 من القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. 25 أبريل 1990، ع. 29، ص 495 على أنه: "تحدد الأجور بعبارات نقدية محضة وتدفع عن طريق وسائل نقدية محضة".

⁷ المادة 87 من القانون 11/90 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

⁸ المادتان 89 و90 من القانون 11/90 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

⁹ رشيد واضح، المرجع السابق الذكر، ص 65.

¹⁰ المادة 07 من القانون 11/90 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

الوجه الفني أو التنفيذي، وهو أمر فرضته التطورات التكنولوجية في مجال تنظيم العمل، نظرا للتعقيدات التي أفرزتها أساليب الإنتاج الحديثة، وما أصبحت تتطلبه من تكوين وتخصص العمال في ميادين معينة، وتف أوت المستويات المهنية من حيث التأهيل والتقنية المطلوبة والدقة في العمل... الخ.

الوجه الاقتصادي، ويتمثل في اعتماد العامل في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية، على ما يحققه من دخل مقابل العمل الذي يقدمه لصاحب العمل، مما يجعله مرتبطا به معيشيا، إذ يمنع عليه ممارسة أي نشاط يدر عليه دخلا خارج علاقته بصاحب العمل، أو ما يعرف بمنع ازدواج الوظيفة، مما يجعل صاحب العمل، كأنه في مركز المحتكر لوقت وجهد العامل طوال مدة علاقة العمل.

وأخيرا، فإنّ العنصر الرابع الذي يقوم عليه عقد العمل، هو عنصر المدة، ويقصد به المدة الزمنية التي يضع فيها العامل نشاطه وخبرته وجهده في خدمة صاحب العمل، يتم تحديدها مبدئيا بحرية من قبل المتعاقدين عملا بما تنص عليه القوانين والأنظمة المعمول بها، سواء كان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة، حيث أن الأصل في علاقة العمل أنها غير محددة المدة¹¹، غير أنه يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة، بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي¹² في الحالات المنصوص عليها صراحة في المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، شريطة أن يكون عقد العمل مكتوبا¹³.

(2) مصير عقود العمل الفردية في حال الإدماج:

بالرجوع إلى القانون التجاري أو قانون العمل لا يوجد بهما نص صريح يتحدث عن مصير عقود العمل الفردية في حال الإدماج، غير أنه بالرجوع لنص المادة 74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹⁴ التي تنص على أنه: "إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم ورب العمل".

إنّ الإدماج، وباعتبار أنه يترتب عليه انقضاء الشركات المدمجة أو المستوعبة وزوال شخصيتها المعنوية، وانتقال أموالها دون تصفية ولا فناء للمشروع الذي أسست من أجله إلى الشركة المدمجة أو الجديدة، فإنه يعتبر من قبيل التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، ومن ثم لا يترتب على عملية الإدماج انقضاء عقود العمل الفردية التي كانت الشركات المدمجة أو المستوعبة قد أبرمتها¹⁵، بل إنها تستمر مع

¹¹ المادة 11 ف. 1 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

¹² المادة 12 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

¹³ المادة 11 ف. 2 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

¹⁴ القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

¹⁵ بالرجوع للمادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل لا يعتبر الإدماج من أسباب انتهاء علاقة العمل.

الشركة المُدمِجة أو الجديدة. ويرى جانب من الفقه بأن عملية الإدماج تعتبر حالة من حالات تعديل عقد العمل المتعلقة بتغيير صاحب العمل¹⁶.

إن نص المادة 74 من القانون 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل، وإن كان يستنتج منه استمرار عقود العمل الفردية

في حال الإدماج، غير أنه لا يرقى لوضوح النصوص القانونية في التشريع المقارن كالتشريع الفرنسي والمصري والأردني التي تحدثت عن تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة. حيث تنص المادة L 1- 1224 من قانون العمل الفرنسي على أنه: "في حالة تغيير للوضعية القانونية للمستخدم، خاصة بسبب ... الإدماج... جميع عقود العمل السارية يوم التغيير تنتقل إلى رب العمل الجديد"¹⁷.

أمّا في التشريع المصري تنص المادة التاسعة الفقرة الثانية من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه " ولا يترتب على اندماج المؤسسة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني، أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة، ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين، عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

وفي التشريع الأردني، فإن المادة 16 من قانون العمل الأردني رقم 08 لعام 1996 تنص على أنه: "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريقة الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير أو بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

ويترتب على أعمال مبدأ استمرار عقود العمل الفردية المبرمة من قبل الشركات المُدمِجة أو المستوعبة وانتقالها إلى الشركة المُدمِجة أو الجديدة، أن جميع الديون التي تكون في ذمة الشركات المُدمِجة أو المستوعبة تنتقل إلى الشركة المُدمِجة أو الجديدة قبل تنفيذ عملية الإدماج وتلتزم بوفائها، من هذه الديون الأجور الغير مدفوعة، الأجرة السنوية، العلاوات، المنح، والتعويض عن التسريح...، كما يترتب على هذا المبدأ الحفاظ على نفس شروط

¹⁶ أحمية سليمان، المرجع السابق الذكر، ص77.

¹⁷ Art. L 1224- 1 C. trav. fr. : "S' il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par...fusion...les contrats du travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise", v. aussi art. 12 du directive 78/ 855 CEE du conseil, du 9 octobre 1978, concernant les fusions des sociétés anonymes, qui renvoi à la directive 77/ 178 / CEE du conseil, du 14 février 1977, concernant le rapprochement des législations des états membres relatives au maintien des droits des travailleurs en cas de transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements.

وظروف العمل، مدة العمل ورتبة العامل والأجور والمنح والتعويضات. وبالإضافة على ذلك المحافظة على نفس رتبة العامل عند تنفيذ عملية الإدماج¹⁸، وأقدميته دون أن تنقطع عقود العمل معهم¹⁹.

تجدر الإشارة إلى أن مبدأ استمرار وبقاء عقود العمل في حالة تغيير الهيئة المستخدمة وانتقال الالتزام بها من الشركة المدمجة أو المستوعبة إلى الشركة المدمجة أو الجديدة لا بد له من توافر بعض الشروط التي تتمثل فيما يلي:

أ- حدوث تغيير في المركز القانوني لصاحب العمل

يتمثل هذا الشرط في حدوث تغيير في الهيئة المستخدمة. ولم يحدد المشرع الحالات التي تتغير فيها الهيئة المستخدمة، كما لم يعط أمثلة لها كما فعلت التشريعات المقارنة، كالتشريع الفرنسي والتشريع المصري والتشريع الأردني. ومن ثم، فإنه ترك المجال واسعا للتفسير واستنتاج الحالات التي يكون فيها تغيير للهيئة المستخدمة، ومن بينها حالة الإدماج.

ب- استمرارية المشروع

لا يقصد بهذا الشرط استمرار عناصر المشروع كما هي عليه، وإنما يكفي استمرار نفس النشاط من أجل تحقيق نفس الهدف السابق، وبمعنى آخر أن الأنشطة التي كان يمارسها العمال قبل حدوث التغيير تظل مستمرة في مسيرتها حتى بعد حدوث التغيير، حيث أن استمرار عقود العمل رغم تغيير صاحب العمل يفترض استمرار المنشأة في ذات النشاط رغم هذا التغيير.

ج- يجب أن تكون عقود العمل سارية وقت تغير صاحب العمل

يعتبر هذا الشرط ضروريا لإعمال مبدأ استمرار وبقاء عقود العمل في حالة الإدماج، فلا يتقيد صاحب العمل الجديد بعقود العمل التي انتهت في تاريخ سابق على تغيير صاحب العمل أو انتقال المنشأة، وتسري قاعدة استمرار عقود العمل دون النظر إلى نوع عقد العمل أو طبيعته، سواء كان من العقود محددة المدة أو غير محددة المدة²⁰.

أما في حالة تعليق علاقة العمل²¹، وحدث تغيير صاحب العمل خلال هذه الفترة، فإن هذه العقود تبقى قائمة وسارية، وسبب ذلك أن تعليق علاقة العمل لا يعني انتهاءها، بل إن العامل يظل محتفظا

¹⁸ E. DAHAN, *Anatomie d'une fusion*, M., Paris 1, 1999- 2000, p 58.

¹⁹ الياس ناصيف، موسوعة الشركات التجارية، ج. 13، تحويل الشركات وانقضاؤها واندماجها، المرجع السابق الذكر، ص 259.

²⁰ فايز إسماعيل بصوص، اندماج شركات المساهمة، دراسة مقارنة، دار الثقافة، 2009، ص 190 و 191.

²¹ تنص المادة 64 من القانون 90- 11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية: - اتفاق الرفين المتبادل، - عطل مرضية

بمنصب عمله، ويعاد إدراجه قانوناً في منصب عمله أو في منصب ذي أجر مماثل بعد انقضاء فترة التعليق²²، بالإضافة على أنه طالما كان تعليق علاقة العمل مرتبطاً بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها العمال وفقاً للقانون لا يجوز المساس بها.

هذه هي شروط تطبيق مبدأ استمرار وبقاء عقود العمل في حالة تغيير الهيئة المستخدمة منها حالة الإدماج، وبالتالي، فإنّ عمال الشركات المُدمجة أو الجديدة يحتفظون بمناصب عملهم في الشركة المُدمجة أو الجديدة، غير أن هذا لا يحول دون استعمال هذه الأخيرة في حقها في التسريح من أجل تقليص عدد العمال²³ في حالة ما إذا وجدت نفسها في وضعية تشبع وفائض عدد العمال يمكنها أن تقوم بتنظيم كيائها وإعادة هيكلتها.

ويمكنها تسريح بعض العمال ويكون ذلك لأسباب اقتصادية²⁴، متى دعت الضرورة لذلك²⁵، ولا يكون التسريح في هذه الحالة تسريحاً تعسفياً²⁶.

● ثانياً- آثار الإدماج على عقود العمل الجماعية:

يعالج عقد العمل الجماعي ظاهرة عدم المساواة التي تظهر أو تلاحظ غالباً في عقد العمل الفردي، فالعامل ضعيف بمفرده، قوي باتحاده مع زملائه العمال الآخرين، لذلك، فإن الشروط التي يمكنه أن يتحصل عليها حين تجمعه وإياهم فكرة الطرف في العقد، تكون أفضل بكثير من تلك التي يحصل عليها لو تعاقد منفرداً مع صاحب العمل، ففي عقد العمل الفردي لا يستطيع المفاوضة، لأنه يعتبر الطرف الضعيف فيه، لذلك تؤدي ظروف التعاقد إلى أن يتضمن هذا العقد غبناً يتحمله الطرف الضعيف، لكن في عقود العمل الجماعية يمكن معالجة هذه الظاهرة، إذ يصبح العامل قوياً تحت راية النقابة التي تستطيع المفاوضة مع صاحب العمل حول شروط العمل²⁷. وتكون عقود العمل الجماعية في صورة اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي. لذا سيتم التطرق لماهية العقود الجماعية للعمل أي الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، وأثر عملية الإدماج على مصيرها.

أو ما يماثلها كذلك التي تنص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي، - أداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن

أو التدريب في إطارها، - ممارسة مهنة انتخابية عمومية، - حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، - صدور قرار تأديبي نهائي يعلق ممارسة الوظيفة، - ممارسة حق الإضراب، - عطلة بدون أجر".

²² المادة 65 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

²³ المادة 69 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

²⁴ - E. DAHAN, *op. cit.*, p. 60 : « En cas de sureffectif ou en cas de "doublons" résultant de la fusion, la société absorbante a le droit de procéder à une réorganisation ou à une restructuration. Les licenciements qui en résultent sont considérés comme ayant été opérés pour un motif économique », V. aussi A. DUMONT, *Des salariés au cœur d'une fusion d'entreprises*, M., Paris I, 2001, p 23.

²⁵ لمزيد من المعلومات حول التسريح لأسباب اقتصادية، أنظر، عطا الله بوحميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وآثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، 2009.

²⁶ J. SAVATER, *Les fusions des sociétés et le droit du travail*, in *Mélanges*, J. BRÈTHE DE LA GRESSAYE, Bordeaux 1967, p 721.

²⁷ علي العريف، شرح قانون العمل، ج. 2، دار النهضة، 1964، ص 218.

(1) ماهية عقود العمل الجماعية:

يتميز عقد العمل الجماعي، بأنه عقد جماعي وهذا ما يتضح من تسميته، فهو يبرم بين جماعة من العمال تمثلها نقابة وبين صاحب العمل أو أكثر، ولا تحقق الجماعة دائما بالنسبة للطرف الثاني، إذ قد يكون هذا الطرف صاحب عمل واحد بينما يلاحظ أن عقد العمل الفردي يبرم بين عامل وصاحب العمل²⁸، ومن ثم، فإن الجماعية في عقود العمل الجماعية تكون في جانب العمال وقد تكون في جانب أصحاب العمل حين إبرام هذه العقود التي تكون في شكل اتفاقيات جماعة للعمل.

لقد عرف المشرع الجزائري الاتفاقيات الجماعية في المادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل بأنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية" أما الاتفاقيات الجماعية فقد عرفها بأنها "اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية أو مهنية. ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية".

ويلاحظ أن المشرع الجزائري يقيم التفرقة بين الاتفاقيات الجماعية والاتفاقيات الجماعية، فال أولى تعالج مجمل شروط التشغيل والعمل، ومختلف الضمانات الاجتماعية الأخرى، أما الثانية فتختص بمعالجة موضوع أو مواضيع معينة ومحددة من ضمن المواضيع التي تحيل إليها هذه الاتفاقيات، أو التي لم تتعرض لها الاتفاقية بالمعالجة الكافية، أو التي تفرضها ظروف ومعطيات مستجدة بعد إبرامها، كما قد يأتي الاتفاق كوسيلة وأداة لمراجعة أو تعديل أحد المواضيع أو الأحكام الواردة في الاتفاقية، فيصبح ملحقا لها²⁹، مثل الاتفاقيات الخاصة بالأجور أو التعويضات أو تحديد ساعات العمل أو بعض الامتيازات المختلفة.

أما المشرع الفرنسي، يعرف الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية بموجب المادة 2-132 L بأنها: "الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية للعمل هي عقد، مكتوب تحت طائلة البطلان، مبرم بين؛ واحدة أو أكثر من المنظمات النقابية للعمال المعترف بتمثيلها على المستوى الوطني طبقا لنص المادة 2-133 L من القانون الحالي، أو منتمين لتلك المنظمة، أو التي تثبت تمثيلها في مجال تطبيق الاتفاقية أو الاتفاق، من جهة، ومن جهة أخرى، بين واحد أو أكثر من منظمات أصحاب العمل أو أي تجمع لأصحاب العمل، أو واحد أو أكثر من أصحاب العمل منفردا"³⁰.

²⁸ عدنان العابد ويوسف إلياس، قانون العمل، دار المعرفة، 1980، ص 191 و192.

²⁹ G. LYON- CAN, J. PÉLISSIER et A. SUPIOT, *Droit du travail*, 17^{ème} éd., Dalloz, 1994, p 852.

³⁰ Art. L 132- 2 du C. trav. fr. : « La convention ou l'accord collectif du travail est un acte, écrit à peine de nullité, qui est conclu entre : - d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au plan national conformément à l'article L 133- 2 du présent code, ou qui sont affiliées audites organisations, ou qui ont fait la preuve de leur représentativité dans le champ d'application de la convention ou l'accord ; - d'autre part, une ou plusieurs organisations

في حين عرف المشرع المصري الاتفاقيات الجماعية في المادة 152 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 بأنها "اتفاق ينظم شروط وظروف العمل، وأحكام التشغيل، ويبرم بين منظمة أو أكثر من المنظمات العمالية، وبين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب الأعمال، أو منظمة أو أكثر من منظماتهم".

وفيما يخص الفقه، فقد تعددت التعريفات التي جاء بها بخصوص الاتفاقيات الجماعية، ومن بينها أنها "اتفاقات ناتجة عن تفاوض جماعي بين النقابات الممثلة للعمال من جهة، وأصحاب العمل، أو المنظمات التمثيلية لهم، من جهة ثانية، بهدف التنظيم المشترك لشروط وظروف العمل، المتعلقة بالتشغيل والحقوق والالتزامات المتبادلة، ومختلف الضمانات الاجتماعية والمهنية، التي تخضع لها عقود العمل الفردية"³¹.

ومن خلال التعريفات السابقة يتبين أن الاتفاقيات الجماعية تتمتع بخصائص يمكن إجمالها فيما يلي: الطابع الجماعي من حيث الأطراف، الذي يعتبر من بين أهم الصفات المميزة للاتفاقية الجماعية كما يدل عليه اسمها، أي أنها ذات طابع جماعي من حيث الأطراف المشاركة في إبرامها، غير أن هذه الصفة ليست شرطا بالنسبة للطرفين، بل غالبا ما تخص الطرف العمالي بوجه خاص، إذ يمكن أن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد، أو ممثل مؤسسة مستخدمة واحدة.

الطابع التفاوضي من حيث الانعقاد: إذ يعتبر إجراء التفاوض كأسلوب وحيد لإبرام و انعقاد الاتفاقيات الجماعية، أحد المرادفات لهذه الاتفاقيات، فالكثير من القوانين والنظم المقارنة تطلق على القوانين والنظم الخاصة بالاتفاقيات الجماعية، قوانين ونظم التفاوض الجماعي، أو حق التفاوض الجماعي، وهو نفس المصطلح المعتمد في اتفاقيات العمل الدولية والقانون الجزائري³².

الطابع الشمولي من حيث المضمون: تركز الاتفاقيات الجماعية للعمل في مجملها، بصيغة أو بأخرى على أن مضمون ومحتوى هذه الاتفاقيات يتعلق بتحديد مختلف جوانب شروط العمل وظروفه، والضمانات الاجتماعية المرتبطة بها. لذا فمضمون الاتفاقية شامل لكل ما يتعلق بعلاقات العمل بصفة مباشرة أو غير مباشرة، أو بمعنى آخر، فهي بمثابة القانون الذي يخضع له كافة عقود العمل الفردية، الذي تلتزم بتطبيقه والخضوع له، كافة الجهات المعنية به، سواء التي أبرمته أو انضمت إليه.

الطابع التنظيمي من حيث الهدف: تهدف الاتفاقيات الجماعية إلى وضع وسن القانون أو النظام الذي تخضع له علاقة العمل، التي تبرم بمقتضى عقد العمل الفردي، لذلك وصفها البعض بأنها "دستور عقود

syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs, ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement ».

³¹ أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن "القانون الاتفاقي"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 19.

³² أنظر الباب السادس من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعنون بالتفاوض الجماعي.

العمل الفردية" أو "التنظيم العقدي السابق لشروط العمل"³³، وهي الأوصاف التي تؤكد وتكرس الطابع التنظيمي لهدف وغاية الاتفاقيات الجماعية. وما يؤكد هذه الفكرة هو اعتبار الاتفاقيات الجماعية للعمل من المصادر الأساسية لعقود العمل الفردية، ويترتب جزاء البطلان لكل عقد يخالف أحكامها، خاصة تلك التي تحتوي أحكاما أكثر نفعاً وفائدة للعمال، من تلك التي تقر القوانين والنظم المعمول بها، شريطة ألا تخالف النظام العام³⁴.

(2) مصير عقود العمل الجماعية في حال الإدماج:

ترتب على الإدماج حل الشركات المدمجة أو المستوعبة، وزوال شخصيتها المعنوية، وكما سبق ذكره، لا يترتب على الإدماج انقضاء عقود العمل الفردية، بل إنها تستمر وتصبح الشركة المدمجة أو الجديدة هي الهيئة المستخدمة. وبالتالي يصبح عمال الشركات المدمجة أو المستوعبة، عمالا في الشركة المدمجة أو الجديدة. غير أنه زيادة على عقود العمل الفردية، يكون العمال قد أبرموا مع الشركات المدمجة أو المستوعبة عقود عمل جماعية في شكل اتفاقيات أو اتفاقات عمل جماعية، وهو الأمر الذي يدعو إلى التساؤل عن مصير هذه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية هل تنقضي عند القيام بعملية الإدماج، أم أنها تستمر مع الشركة المدمجة أو الجديدة؟

بالرجوع إلى التشريع الجزائري، لم يتناول المشرع الجزائري أثر الإدماج على مصير الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، الذي يعتبر بمثابة تعديل للاتفاقية أو الاتفاق الجماعي بتغير صاحب العمل، بل إن تشريع العمل الجزائري لم يُعَنِّ بتنظيم أحكام تعديل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، وباعتبار أن الاتفاقية الجماعية أو الاتفاق الجماعي عقد بين العمال وأصحاب العمل³⁵، فإنه تطبق القواعد العامة لتعديل العقود فيما يتعلق بتعديل الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاق الجماعي.

أمّا فيما يخص أثر الإدماج على مصير الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، طالما أن المشرع الجزائري لم ينظمها، الأمر الذي يدفع إلى البحث في التشريعات المقارنة خاصة الفرنسية من أجل إيجاد الحلول ثم تطبيقها على التشريع الجزائري.

³³ أحمية سليمان، المرجع السابق الذكر، ص 22.

³⁴ تنص المادة 118 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "تفرض على الهيئة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هنالك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

³⁵ تنص المادة 54 من القانون المدني على أن: "العقد اتفاق يلتزم بمقتضاه شخص أو عدة أشخاص نحو شخص أو عدة أشخاص بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"، وبما أنه طبقاً للمادة 114 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل كل من الاتفاقية الجماعية والاتفاق الجماعي اتفاق بين العمال وأصحاب العمل، فإنهما يعتبران من قبيل العقود.

بالرجوع إلى نص المادة 8-132 L من قانون العمل الفرنسي³⁶، يلاحظ أن المشرع الفرنسي

تطرق لمصير اتفاقيات

أو اتفاقات العمل الجماعية التي تكون قد أبرمتها الشركات المُدمجة أو المستوعبة، بمناسبة علمية الإدماج، حيث ميّز بين عدة حالات:

إذا كانت الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية السارية المفعول عند الشركة المُدمجة تتضمن أحكاماً أكثر نفعا بالنسبة لعمال الشركة المُدمجة، فإنها تطبق وتحل محل الاتفاقيات أو الاتفاقات التي كانت سارية عند الشركة المُدمجة.

إذا كانت الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المعمول بها في الشركة المُدمجة أقل نفعا بالنسبة لعمال الشركة المُدمجة، فإنهم يستمرون في الاستفادة من الامتيازات التي كانوا يتمتعون بها قبل عملية الإدماج لمدة لا تتجاوز السنة، وبعد مضي هذا الأجل تسري عليهم أحكام الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المطبقة في الشركة المُدمجة.

إذا لم تبرم الشركة المُدمجة أي اتفاقية أو اتفاق جماعي، فإنّ عمال الشركة المُدمجة يستمرون في الاستفادة من الامتيازات التي كانوا يتمتعون بها في الشركة المُدمجة خلال سنة³⁷. ومن الناحية العملية في حالة الاختلاف الشاسع بين الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية لكل من الشركة المُدمجة والشركة المُدمجة. فإنّه ينبغي على ممثلي الشركة المُدمجة أن يسعوا إلى التفاوض قبل إتمام عملية الإدماج مع ممثلي العمال من أجل إبرام اتفاقية أو اتفاق جديد³⁸.

إنّ الحلول التي جاء بها المشرع الفرنسي يمكن اعتمادها في التشريع الجزائري، وبالتالي يكون مصير الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية في التشريع الجزائري في حالة الإدماج كما يلي:

³⁶ Art. L 132- 8 als. 3, 6, 7 du C. trav. fr.: « ... lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataire salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure ... lorsque la convention ou l'accord qui été dénoncé n'a pas été remplacé par une nouvelle convention ou un nouvel accord dans les délais précisés au troisième alinéa ci-dessus, les salariés des entreprises concernées conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord, à l'expiration de ces délais ... lorsque l'application d'une convention ou d'un accord est mise en cause dans une entreprise déterminée notamment d'une fusion... ladite convention ou ledit accord continue de produire effet conformément au troisième et sixième alinéas du présent article ».

³⁷ J. PELISSIER, *Les restructurations d'entreprises et leurs effets sur l'emploi*, Rev. int. dr. comp., 1990, p. 149.

³⁸ M. CHADEFAUX, *Les fusions de sociétés- régime juridique et fiscal*, éd. Groupe Revue Fiduciaire, 2008, p. 106, n° 526 : « En pratique toutefois, encas de disparités trop marquées entre les accords collectifs auxquels sont soumises les sociétés qui fusionnent, les représentants de la société absorbante engagent postérieurement à l'opération de fusion des négociations avec les représentants des salariés pur conclure un nouvel accord d'entreprise ».

إذا كانت الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية السارية المفعول عند الشركة المُدمجة تتضمن أحكاماً أكثر نفعا بالنسبة لعمال الشركة المُدمجة، فإنها تطبق وتحل محل الاتفاقيات أو الاتفاقات التي كانت سارية عند الشركة المُدمجة، لأنه كما سبق ذكره، عقود العمل الفردية لكل عامل لا تنقضي بسبب الإدماج، بل إن الشركة المُدمجة تصبح هي الهيئة المستخدمة، ومن ثم، فإن الاتفاقيات أو الاتفاقات التي تكون أبرمتها تسري في حقه، ومن ثم يجوز لهم التمسك بالانتفاع بها.

إذا كانت الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المعمول بها في الشركة المُدمجة أقل نفعا بالنسبة لعمال الشركة المُدمجة أو إذا لم تبرم الشركة المُدمجة أي اتفاقية واتفاق جماعي، فإنه يجوز لعمال الشركة المُدمجة أن يتمسكوا في مواجهة الشركة المُدمجة بتطبيق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي كانوا قد أبرموها مع الشركة المُدمجة واستفادتهم بالامتيازات التي كانت مقررّة لهم قبل عملية الإدماج، وسندهم في ذلك، أنه يترتب على الإدماج الانتقال الشامل لذمة الشركة المُدمجة إلى الشركة المُدمجة بما تشمله من حقوق وكذلك من التزامات، وأن الامتيازات التي كانوا يستفيدون منها قبل عملية الإدماج تعتبر من قبيل التزامات الشركة المُدمجة وبالتالي تلتزم الشركة المُدمجة بالوفاء بها، كما أنه يفترض عند القيام بعملية الإدماج علم الشركة المُدمجة بتلك الاتفاقيات أو الاتفاقات، وعدم دخول الشركة المُدمجة في مفاوضات مع عمال الشركة المُدمجة من أجل إبرام اتفاقيات أو اتفاقات جديدة، يعتبر بمثابة قبول ضمني بها، وبالتالي يستمر عمال الشركة المُدمجة في الاستفادة من الامتيازات التي كانوا يتمتعون بها قبل عملية الإدماج الناتجة عن الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي كانوا قد أبرموها، إذا كانت

أو الاتفاقات الجماعية المعمول بها في الشركة المُدمجة أقل نفعا بالنسبة لهم أو إذا لم تبرم الشركة المُدمجة أي اتفاقية أو اتفاق جماعي.

مع الملاحظة أنه، إذا كانت الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المعمول بها في الشركة المُدمجة أقل نفعا بالنسبة لعمال الشركة المُدمجة أو إذا لم تبرم الشركة المُدمجة أي اتفاقية أو اتفاق جماعي، سوف يستمر هؤلاء العمال من الاستفادة من الامتيازات التي كانت مقررّة لهم قبل عملية الإدماج، وطالما أن المشرع الجزائري لم يحدد مدة معينة للاستفادة كما فعل المشرع الفرنسي، سوف تبقى هذه الاستفادة لمدة غير محدودة. وبالتالي، فإنه إذا لم تقم الشركة المُدمجة بإبرام اتفاقية أو اتفاق جديد تساوي فيه في الامتيازات بين عمال الشركة المُدمجة وعمالها، سوف يكون هناك وجود لاتفاقيتين أو اتفاقيتين مختلفتين في الامتيازات والحقوق يميزان بين العمال داخل نفس الشركة مما يخلق عدم المساواة بينهم؛ عمال الشركة المُدمجة وعمال الشركة المُدمجة، ومن ثم ينبغي على المشرع الجزائري أن يتدخل، وينظم أحكام مصير الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية في حال الإدماج، كما فعل المشرع الفرنسي.