

مبدأ استمرارية عقد العمل في ظل تغير المستخدم

The principle of the continuity of the employment contract while the user changes

حساني علي

ورداني عبد الرحمان

أستاذ التعليم العالي، جامعة ابن خلدون تيارت

طالب دكتوراه، جامعة ابن خلدون تيارت

كلية الحقوق والعلوم السياسية

كلية الحقوق والعلوم السياسية مخبر التشريعات البيئية

hasssaniali7@yahoo.fr

abderahmenouardani@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/02/24

تاريخ القبول: 2021/01/23

تاريخ الاستلام: 2020/09/15

المخلص:

إن التقلبات الاقتصادية التي تعصف بالجزائر منذ دخولها الاقتصاد الليبرالي، نتجت عنها تحولات كبيرة في المؤسسات الاقتصادية والانتاجية أدت إلى هيكلة هذه الأخيرة وهذا فضلا عن التحولات أخرى والتي قد تحدث لأي مؤسسة من حين لآخر بغض النظر عن النظام الاقتصادي السائد كبيعها أو دمجها أو تأجيرها، كل هذه التحولات أدت إلى مواجهات بين العمال والمستخدمين الجدد حيث أصبحت عقود العمل مهددة بالإلغاء مما أدى إلى تدخل المشرعين لتنظيم هذه المسألة.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل، مستخدم جديد، العمال، استمرارية.

Abstract:

The economic fluctuations that have tormented Algeria since its entrance into the liberal economy have resulted in major transformations in the economic and productive institutions that have led to the restructuring of the latter and this in addition to other transformations, which may happen to any institution from time to another, such as selling, merging or leasing them. All these transformations have led to Confrontations between laborers and new employees as work contracts are threatened with termination, which led to the intervention of legislators to regulate this issue.

Keywords: work contract; New user; Laborers; Continuation.

المؤلف المرسل: ورداني عبد الرحمان. abderahmenouardani@gmail.com

مقدمة:

إن التقلبات الاقتصادية التي تعصف بالجزائر منذ دخولها الاقتصاد الليبرالي بالمصادقة على دستور 1989 ، نتجت عنها تحولات كبيرة في المؤسسات الاقتصادية والانتاجية والتي كان أهمها عمليات الخصخصة وإعادة الهيكلة وهذا فضلا عن التحولات الأخرى والتي قد تحدث لأي مؤسسة من حين لآخر بغض النظر عن النظام الاقتصادي السائد كبيعها أو دمجها أو تأجيرها.

كل هذه التحولات أدت إلى انعكاسات خطيرة على عقود العمل الخاصة بالعمال بالمنشأة، حيث أصبحت هذه الأخيرة مهددة بالإلغاء بسبب تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، بحيث يحد العامل نفسه في مواجهة صاحب عمل جديد لا تربطه به علاقة قانونية وهذه النتيجة الخطيرة على العمال يمكن أن تحصل في ظل تطبيق قواعد القانون المدني خاصة في ما يعرف بقاعدة نسبية آثار العقد.

وتهدف هذه الدراسة إلى توضيح مدى أهمية مبدأ استمرار عقد العمل في حالة انتقال المنشأة وهذا ما سنحاول توضيحه للعمال والمستخدم الجديد خاصة والمجتمع عامة، وتكمن أهمية الدراسة في معرفة ما يحدث لعقود العمل في حالة تغير شخصية المستخدم.

وسيتبع اتباع المنهج المقارن من خلال مقارنة موقف المشرع الجزائري مع موقف مختلف المشرعين حول المسألة موضوع النقاش والتحليل.

ومن خلال ما سبق كان لزاما علينا طرح الإشكال الآتي : ما المقصود بمبدأ الاستمرارية؟ وكيف قام المشرع بحماية عقود العمال في حالة تغير شخصية المستخدم، وفي حالة مخالفة هذا المبدأ المتمثل في استمرار عقود العمل فما هو حكم مخالفة هذا المبدأ؟.

وسنقسم هذه الدراسة إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول ماهية استمرار عقود العمل وفي المبحث الثاني حكم الاتفاقات المخالفة لقاعدة استمرار عقود العمل.

المبحث الأول: قاعدة استمرارية عقود العمل .

نصت المادة 74 من قانون العمل الجزائري القانون 11.90¹ و المادة 09 من قانون العمل المصري على أنه في حالة تغير رب العمل تبقى عقود مستمرة.

فما المقصود بقاعدة استمرار عقود العمل في حالة تغير رب العمل ؟ وماهي الشروط الواجب توافرها لاستمرار عقد العمل وماهي الاتفاقات المخالفة لذلك ؟.

و للإجابة على هذا السؤال ستنم دراسة هذا المبحث في مطلبين أساسيين، المطلب الأول مفهوم قاعدة الاستمرارية وشروطها في حين سنعرض في المطلب الثاني الأساس القانوني لقاعدة الاستمرارية.

المطلب الأول: مفهوم قاعدة الاستمرارية وشروطها.

و سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين، سنتناول في الفرع الأول في مفهوم قاعدة استمرارية عقود العمل، في حين سنخصص الفرع الثاني لدراسة شروط قاعدة الاستمرارية.

الفرع الأول: مفهوم قاعدة الاستمرارية.

يترتب على توافر حالة من حالات انتقال المؤسسة من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر، وتطبيقاً لمبدأ الحماية القانونية المقررة للعمال والتي أقرها المشرع الجزائري للعمال في المادة 74 من القانون 11/90، والتي كفل من خلالها المشرع الجزائري استمرار عقود العمل مع رب العمل الجديد، وتطبق هاته الحماية بقوة القانون حال توفر شروط تطبيقها دون الحاجة إلى اتفاق الأطراف صراحة على ذلك كما لا يكون للأطراف الاتفاق على استبعاد تطبيق هذه القاعدة، وتهدف قاعدة الاستمرارية إلى توثيق علاقة العمال بالمؤسسة التي يعملون بها، وتقوية شعورهم بالانتماء لها وذلك لضمان استقرار روابط العمل بالمؤسسة، بصرف النظر عن شخصية رب العمل الأمر الذي يحفز العمال على الإخلاص و التفاني في تحقيق مصلحة المؤسسة باعتبارهم جزءاً لا يتجزأ منها². إن صاحب العمل الجديد هو صاحب عمل بقوة القانون، وإن مبدأ استمرارية العقود و استقرار علاقة العمل يفترض أن عقود العمل قد انتقلت حكماً مع المؤسسة، ولا يستطيع أن يستلم مؤسسة خالية لمجرد رغبته بتغييرهم، أو الاستغناء عن خدماتهم إذ عندها يتوجب على رب العمل أن يسدد تعويضات العامل بالصرف، أو الإنذار، على أن تكون أسباب صرف العامل مبررة، ويترتب على استمرار العقد مع صاحب العمل الجديد أن تبقى مدة خدمة العامل متصلة من وقت استخدامه لدى صاحب العمل الأصلي، وما يترتب على ذلك من نتائج وتحتسب الأقدمية من تاريخ العمل لدى صاحب العمل، كما يبقى العمال يحتفظون بكافة المزايا التي كانوا يحصلون عليها قبل الانتقال

وهذا ما اتفقت عليه جل التشريعات فعلى غرار المشرع المصري، و المشرع الفرنسي نجد أن المشرع الجزائري قد انتهج قاعدة الاستمرارية على عقود العمل في حالة انتقال المؤسسة، إلا أنه هناك مشرعين آخرين اتبعوا طرق أخرى، فنجد المشرع الكويتي قد نص في المادة 59 من ق العمل الأهلي على أن ينتهي عقد العمل في حالة حل المنشأة، أو تصفيتها، أو إغلاقها، أو إفلاسها، أو إدماجها، في غيرها، أو انتقالها بالإرث، أو الوصية، أو الهبة، أو البيع، أو التنازل، أو غير ذلك من التصرفات القانونية، وتصبح مكافأة العمال ديناً واجب على الخلف، ويجوز أن يستمر العمال في خدمة الخلف مع الاحتفاظ بمكافأتهم عن المدة السابقة³.

وهنا نجد أن المشرع الكويتي قد اعتبر استمرار عقود العمل في حالة الاستخلاف أمر غير ضروري، فمن خلال نص المادة 59 نجد أن انتقال المؤسسة بأي تصرف من التصرفات القانونية إلى شخص آخر، يؤدي إلى انقضاء عقود العمل القائمة وقت التغيير⁴.

إلا أن المشرع الكويتي قد أجاز للعامل أن يستمر في خدمة الخلف، مع الاحتفاظ بمكافأته عن المدة السابقة، ومن خلال الفقرة الأخيرة في المادة 59 نجد أن انتقال المؤسسة لا يؤدي بالضرورة إلى انقضاء عقود العمل، فيجوز للعامل الاتفاق مع رب العمل الجديد على استمرار علاقة العمل، وذلك مع احتفاظه بكل حقوقه الناشئة عن عقد عمله مع المستخدم الأصلي ويمكن القول أن استمرار العامل في خدمة رب العمل هو خيار مقرر لمصلحة العامل.⁵

الفرع الثاني: الشروط الواجب توافرها لاستمرار عقود العمل في حالة تغير المستخدم

من خلال نص المادة 74 من قانون العمل الجزائري 11/90، والتي تنص على استمرار عقود العمل في حالة تغير المستخدم، نجد هناك بعض الشروط التي يجب توافرها لاستمرار عقد العمل والتي نستنتجها ضمناً من خلال نص المادة وهذه الشروط تتمثل في:

أولاً: حدوث تغير في المركز القانوني لرب العمل

لقد نصت المادة 74 من قانون العمل 11.90 في الفقرة الأولى على " إذا حدث تغير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال ".

ان استمرار عقود العمل مع صاحب العمل الجديد في حالة حدوث تغير في المركز القانوني لصاحب العمل، بما في ذلك حالة انتقال المؤسسة إلى شخص آخر، حيث يستمر تلقائياً مع صاحب العمل الجديد عقود العمل القائمة بالمنشأة وقت انتقالها، وذلك بالشروط والبنود نفسها المبرمة مع صاحب العمل السابق، ولم يعطي قانون العمل الفرنسي تعريفاً محدداً للمقصود بانتقال المنشأة وإنما اكتفى بالنص على استمرار عقود العمل وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري هو الآخر⁶، ومن خلال نص المادة 122 فقرة 1 من قانون العمل الفرنسي، والتي تنص على " في حالة وقوع تغير في المركز القانوني لصاحب العمل نتيجة انتقال، أو بيع، أو اندماج، أو تغيير، في شكل المنشأة، أو نشاطها فإن جميع العقود النافذة وقت التغير تستمر مع صاحب المنشأة الجديد والعاملين بالمنشأة " ⁷.

ومقارنة مع المشرع الفرنسي، نجد ان المشرع الجزائري قد اتجه نفس اتجاه المشرع الفرنسي، ونص على استمرار عقود العمل في حالة تغير الوضعية القانونية للمشروع دون إعطاء مقصود للانتقال⁸.

ثانيا : سريان عقود العمل وقت التغيير

نظرا إلى أن المشرع الجزائري قد خصص مادة وحيدة في هذا الشأن، والتي تعتبر إجحافا في حق هذا الموضوع، فمن خلالها نجد أن المشرع الجزائري اشترط لاستمرار عقود العمل في حالة تغير المستخدم أو تغير في الوضعية القانونية للمؤسسة، سريان عقود العمل وقت التغيير وذلك من خلال النص القانوني "..... تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها وقت التغيير قائمة".

وتحليلا لما سبق، فيشترط لتطبيق قاعدة الاستمرارية، أو ما يصطلح عليه بقاعدة استمرار عقود العمل في حالة تغير المستخدم، أن تكون عقود العمل سارية وقت تغيير صاحب العمل، فلا يتقيد صاحب العمل الجديد بعقود العمل التي انتهت في تاريخ سابق على تغير صاحب العمل أو على انتقال المؤسسة وقد نصت المادة على ذلك صراحة⁹.

أما فيما يتعلق بنوع عقد العمل، فلم بنص المشرع على ذلك ولم يفرق بين عقد العمل محدد المدة، أو عقد العمل غير محدد المدة، ولا من حيث النشاط، فيستوي أن يكون النشاط اقتصاديا، أو صناعي، أو زراعي، أو أي نشاط آخر، كما يستوي أن يكون العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة¹⁰.

وفي هذا الشأن فقد قضت محكمة استئناف الإسكندرية، أنه يلزم لتطبيق المادة 48 من القانون 318، والتي حلت محلها المادة 09 من قانون العمل المصري الحالي، أن يكون عقد العمل ساري المفعول وقت انتقال المنشأة للخلف، بحيث يكون هذا الخلف ملزما بالاستمرار في تنفيذ الالتزامات التي يفرضها عقد العمل، أما إذا أنهى رب العمل السابق عقد العمل الفردي وانتقلت المنشأة بعد ذلك إلى الغير، لا يكون هذا الأخير مسؤولا عن تصرفات سلفه الخاصة بإنهاء العقد، فإذا كان عقد العمل قد انتهى قبل تغير صاحب العمل، ففي مثل هذه الحالة لا يستطيع العامل ان يطالب بتطبيق المادة 09، أو بتعبير آخر تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة تغير المستخدم، إلا إذا أثبت العامل أن الفصل أو إنهاء عقد العمل كان تعسفيا من طرف رب العمل القديم لحرمانه من استمرار عقد العمل مع رب العمل الجديد¹¹.

ثالثا: بقاء المنشأة كمشروع اقتصادي قائم

على غرار الشرطين السابقين المتمثلين في حدوث التغيير فعليا كشرط أول، وسريان عقود العمل وقت التغيير كشرط ثاني، فإنه ومن خلال المادة، وكاستنتاج ضمني من نص المادة 74، نجد انه يوجد شرط ثالث أساسي لاستمرار عقود العمل في حالة تغير الطبيعة القانونية للمؤسسة، ويتمثل هذا الشرط في بقاء المؤسسة كمشروع اقتصادي بعد الانتقال ويقصد بهذا بقاء المشروع بذاتيته بعد الانتقال.

وتحليلاً لما سبق في الفقرة أعلاه، فيقصد ببقاء المؤسسة كمشروع اقتصادي قائم بعد الانتقال، هو استمرار المنشأة في المشروع التي كانت تقوم به سابقاً، ومن هذا الشرط نجد أنه لا بد من استمرار المؤسسة في القيام بنفس النشاط السابق، وهذا ما يعرف بوحدة النشاط وهنا يتبادر إلى الأذهان التساؤل الآتي، في حالة ما إذا غير رب العمل الجديد النشاط ؟ وما هو مآل عقود العمل، رغم أن استمرار عقود العمل وفت انتقال المؤسسة مبدأ نص عليه المشرع الجزائري لا يجوز مخالفته أو الاتفاق على مخالفته؟

1- وحدة النشاط

من أهم القضايا التي حددت معيار توافر شرط احتفاظ المنشأة كمشروع اقتصادي بذاتيها بعد الانتقال قضية *spijkess*، حيث قضت المحكمة بضرورة استمرار أعمال وأنشطة المنشأة بعد انتقالها إلى صاحب عمل جديد، وأكدت أن تقدير توافر هذا العنصر يعترض على الوقائع والظروف المحيطة بكل قضية، وفي ذات السياق تم توسيع مفهوم استمرار النشاط فلم يعد يستلزم استمرار رب العمل الجديد بالقيام بالنشاط السابق بذاته، بل يكفي أن يمارس هذا الأخير نشاطاً مشابهاً وذات صلة بالنشاط الذي كان تمارسه المؤسسة قبل انتقالها، وفي هذا الشأن نجد أن المحاكم الأوروبية قد استقرت على أن حدوث تعديل في شروط العمل لا يحول دون تطبيق قاعدة الاستمرارية طالما أن هذا التعديل لا يمس جوهرية بطبيعة النشاط.¹²

2- تغير النشاط

في حالة انتقال المؤسسة، وقيام رب العمل الجديد بتغيير النشاط، ففي هذه الحالة لم ينص المشرع صراحة على هذا الأمر، وترك المجال مفتوحاً للاجتهادات القضائية، والقضاء الجزائري لم ينص هو الآخر على ذلك.

إلا أن محكمة النقض الفرنسية، قد قضت في بعض أحكامها إلى أنه في حالة تغير النشاط جوهرية، فإن عقود العمل تنتهي مع انتهاء نشاط رب العمل السابق، ولا يجوز رجوع رب العمل السابق على رب العمل الجديد، وطلب تطبيق مبدأ الاستمرارية الذي نصت عليه المادة 122 قانون عمل فرنسي، والمادة 09 قانون عمل مصري والمادة 74 قانون 11.90.¹³

المطلب الثاني : الأساس القانوني لقاعدة الاستمرارية .

وسنعرض في هذا المطلب الاتجاهات المختلفة التي تحدثت عن الأساس القانوني لقاعدة الاستمرارية.

لقد اختلف الفقه في تحديد الأساس القانوني لقاعدة الاستمرارية، فقد قدم كل اتجاه آرائه وأدلته بخصوص الأساس القانوني لقاعدة الاستمرارية، فقد ذهب بعض الفقه للقول أن الأساس القانوني لقاعدة الاستمرارية هو عبارة عن استخلاف قانوني، يتمثل في الخلف الخاص أو الخلف العام، في حين يرى اتجاه آخر من الفقهاء أن الأساس القانوني لقاعدة الاستمرارية هو عبارة عن اشتراط لمصلحة الغير، كما يوجد رأي ثالث والذي يرى أن استمرار عقود العمل في حالة تغير المستخدم هو عبارة عن تجديد وإنابة، في حين أن هناك اتجاه رابع من الفقهاء والذي يقر بأن التغير الي بطراً على المؤسسة وأثره على عقود العمل هو حوالة دين¹⁴.

من خلال هذا التقديم لهذا المطلب المتمثل في الأساس القانوني لقاعدة استمرار عقود العمل في حالة تغير المستخدم ستم دراسة وتفصيل كل اتجاه في ما يلي:

أولاً: الاستخلاف القانوني

ذهب بعض الفقه إلى القول أنه في حالة انتقال المؤسسة إلى شخص آخر، هو عبارة عن استخلاف قانوني.

حيث نصت المادة 74 من القانون 11.90 على أثر تغير المستخدم، في حين نصت المادة 109 من القانون المدني الجزائري على نظرية الحلافة الخاصة¹⁵. فقد أسس البعض لقاعدة استمرار العقود مع صاحب العمل الجديد، وتضامن أصحاب العمل في الوفاء بالمسؤوليات الناشئة عن تلك العقود على فكرة الاستخلاف القانوني، حيث اعتبر صاحب العمل خلفاً خاصاً لصاحب العمل القديم عند انتقال المنشأة، بحيث يخلفه في جميع حقوقه والتزاماته وذلك بقوة القانون¹⁶، ويبدو أن صاحب هذا الرأي كان متأثراً بالاتجاه الذي يسود الفقه، والقضاء الفرنسيين قديماً، و الذي كان يشترط لبقاء عقد العمل سارية بعد تغير شخصية المستخدم أن توجد رابطة قانونية، أو اتفاقية بين المالكين المتعاقبين للمشروع، وأن تتعلق هذه الرابطة بانتقال ملكية المشروع إلى الخلف الخاص، بحيث إذا انعدم قيام تلك الرابطة بين الخلف و السلف حول انتقال ملكية المنشأة، لم تكن هناك ثمة فلا تنتقل عقود العمل إلى الخلف وهو ما يحدث، كما يذهب هذا الرأي على وجه الخصوص في حالة التزام المرافق العامة إذ لا يكون الملتزم الجديد مرتبطاً برابطة قانونية إلا مع الشخص المعنوي العام الذي تعاقده معه، غير أن هذا الاتجاه تم العدول عنه، وذلك ابتداء من الحكم الفرنسي الشهير الذي أصدرته محكمة النقض الفرنسية والذي جاء فيه أن بقاء عقود العمل وسريانها على الخلف يكون دائماً وفي جميع الأحوال التي تستمر فيها المنشأة قائمة تحت إدارة جديدة¹⁷.

ثانيا: الاشتراط لمصلحة الغير

بعد أن تطرقنا في النقطة الماضية إلى ما يعرف بالاستحلاف القانوني كأساس قانوني لقاعدة الاستمرارية، سنتطرق في هذه النقطة إلى الاشتراط لمصلحة الغير، فقد ذهب هذا الجانب من الفقه إلى أن تبرير مسؤولية رب العمل الجديد عن آثار عقد العمل على أساس نظرية الاشتراط لمصلحة الغير، والذي نصت عليه المواد 113. 114. 116 من القانون المدني الجزائري¹⁸.

في حين ذهب الرأي إلى تأصيل مسؤولية صاحب العمل الجديد على آثار عقد العمل بعد انتقال المنشأة على أساس نظرية الاشتراط لمصلحة الغير، وهذا الاشتراط مقرر لمصلحة عمال المنشأة الذين يعتبرون غيرا بالنسبة للعلاقة التي يتم بموجبها انتقال المؤسسة إلى صاحب عمل جديد، فيستمر العمال في الاحتفاظ بكل حقوقهم الناشئة عقود العمل بعد انتقال المؤسسة لصاحب عمل جديد، بالرغم من أنهم لم يكونوا طرفا في الاتفاق الذي بموجبه تم نقل المنشأة¹⁹.

وما يستند عليه أصحاب هذا الرأي في نظرهم، هو أن العمال لم يكونوا طرفا في عقد انتقال إدارة المنشأة، والذي أبرم بين رب العمل السابق ورب العمل الجديد، ورغم أن العمال يعتبرون غيرا في هذه العلاقة، إلا أنهم يتمتعون بمقتضى العقد الأخير بكل حقوقهم السابقة التي كانت واردة في عقد آخر هو عقد عملهم مع رب العمل السابق²⁰.

إلا أن هذا الرأي لم يسلم من النقد الشديد، حيث أنه في الاشتراط لمصلحة الغير يفترض وجود مصلحة شخصية، أو أدبية لدى المشتراط، وهذا لا يتحقق في حالة انتقال المنشأة لمستخدم جديد، فعقود العمل تستمر بقوة القانون أي دون الحاجة لرضا صاحب العمل القديم، لكل هذه الاعتبارات لا يمكننا تأسيس مبدأ استمرارية عقود العمل في حالة تغير المستخدم على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير²¹.

ثالثا: التجديد والإنابة

بعد دراسة وشرح كل من الاستحلاف القانوني، والاشتراط لمصلحة الغير كأساس قانوني يعتمد عليه المشرعين في تحديد الأساس القانوني لمبدأ استمرارية عقد العمل في حالة تغير الوضعية القانونية للمؤسسة، هناك نظام آخر شبيه إلى حد ما بالنظامين السابقين ألا وهو التجديد والإنابة.

فقد ذهب بعض الفقه إلى القول أن أساس قاعدة استمرارية عقد العمل في حالة تغير الوضعية القانونية للمنشأة المنصوص عليها في المادة 74 من القانون 11/90، والتي يقابلها نص المادة 09 من قانون العمل المصري، هو نظرية التجديد والإنابة والتي تقرر انقضاء التزام قديم وحلول محله التزام جديد، بالاتفاق بين الأطراف المعنية الدائن المتمثل في العمال، والمدين الأصلي المتمثل في رب العمل الأصلي، والمدين الجديد المتمثل في رب العمل الجديد.²²

وقد تم توجيه نقد لاذع لهذا الجانب من الفقه، لأن التجديد هو عبارة عن استبدال التزام جديد بالتزام قديم مغاير له في عنصر من عناصر، ولذا يعتبر التجديد طريقاً من طرق انقضاء الالتزام ومصدراً من مصادر إنشاءه في آن واحد لأن به ينقضي الالتزام القديم وينشأ الالتزام الجديد الذي يأخذ محله، فإذا كان التجديد في جميع صوره يقوم على الاتفاق وبصفة خاصة على رضا المدين، فإنه لا يمكن أن يكون أساساً لقاعدة استمرار عقود العمل لأن هذه العقود تظل سارية رغم انتقال المنشأة بقوة القانون أي لا يكون لأي من ذوي الشأن دخل في بقائها.²³

رابعا: حوالة الدين :

بعد التطرق للآراء السالفة الذكر بشرحها ونقدها، جاء الدور على الرأي الرابع والأخير، فقد ذهب جانب من الفقه إلى القول على أن الأساس القانوني لمبدأ استمرارية عقد العمل يتمثل في فكرة حوالة الدين، فقد استند هذا الجانب لتأكيد فكرته ورأيه على حوالة الدين الإجبارية، فقد ذهب الفقه الفرنسي إلى أن حلول رب العمل الجديد محل رب العمل القديم في الوفاء بالتزامه تجاه عمال المنشأة يتم بقوة القانون دون التوقف على إجراء ما، أو قبول من الدائن المتمثل في العمال، أو المدين الجديد المتمثل في رب العمل الجديد، لذا اعتقد الفقه أنه وجد ضالته في هذا الرأي، وقد نص المشرع الجزائري على حوالة الدين في المواد من 251 إلى 257.²⁴

إلا أن هذه النظرية واجهت نقداً لاذعاً كغيرها من النظريات السابقة الذكر، حيث أن حوالة الدين تتطلب موافقة الدائن، والذي يمثله العامل في هذا الشأن، فإن شاء الدائن أن يستمر في هذا العقد مع صاحب العمل الجديد، وإن شاء رفض ذلك دون أن يملك رب العمل الجديد إلزامه الاستمرار في عقد العمل، كما أن حوالة الدين تفترض وجود اتفاق إرادي بين المدين الأصلي، والمدين الجديد، وهو ما لم يتوافر في هذا الشأن، حيث أن استمرار عقود العمل مع رب العمل الجديد يتم بقوة القانون دون اشتراط صاحب العمل الجديد .

ويرى الباحثان بعد التحليل والتفسير المعتمد على مجموعة من المراجع المصرية، والفرنسية، والجزائرية يظهر لنا أن أساس استمرار عقود العمل في حالة تغير الوضعية القانونية للمؤسسة هو عبارة عن استخلاف قانوني يتمثل في الخلف العام والخلف الخاص فمن خلال المادة 74 من قانون العمل الجزائري، ومن نص المادة 109 من القانون المدني الجزائري المتعلقة بنظرية الخلافة الخاصة، فإن عقد العمل ينشأ التزامات وحقوقا شخصية تنتقل إلى الخلف الخاص في وقت انتقال المؤسسة، إذا كانت من مستلزمات الشيء وكان الخلف يعلم بها.

ومن البديهي أن الخلف والمستخدم يعلم بعقود العمل التي قام بها رب العمل القديم، كما يمكن اعتبار العمال في المؤسسة من مستلزمات هاته الأخيرة، فلا يتصور وجود مؤسسة بدون عمال، وهذا ما أقره المشرع الجزائري في المادة 74 والتي نصت على انتقال عقود العمل بقوة القانون في حالة تغير الطبيعة القانونية للمؤسسة.

المبحث الثاني : الاتفاقات المخالفة لقاعدة الاستمرارية

القاعدة أنه يترتب على اعتبار قاعدة استمرار عقود العمل من النظام العام، بطلان أي اتفاق يقضي بمخالفتها، أو الانقاص مما توفره للعمال من حماية تشريعية.

غير أن هذه القاعدة لا تعني حرمان ذوي الشأن من إبرام أي اتفاق فيما بينهما، حيث يجوز في حالات معينة على تسوية حقوق العمال عن المدة السابقة، على انتقال المشروع، كما يجوز أيضا الاتفاق على منح العمال مزايا تفوق التي كان يقررها لهم صاحب العمل القديم، كل ذلك بشرط ألا يتضمن الاتفاق تواطؤ، أو غش يهدف إلى حرمان العمال من الحماية التي تقررها لهم قاعدة استمرار عقود العمل²⁵.

و على هذا سنعرض في هذا المبحث، أولا بطلان الاتفاقات المخالفة لقاعدة الاستمرارية، في حين سنعرض ثانيا الأحكام المؤيدة لقاعدة الاستمرارية.

المطلب الأول: بطلان الاتفاقات المخالفة لقاعدة الاستمرارية

بما أن استمرار عقود العمل في حالة تغير المستخدم يتم بقوة القانون فإن كل اتفاق مخالف لهذه القاعدة هو باطل، ويجمع الفقه والقضاء في فرنسا ومصر على بطلان كل اتفاق يقضي بعدم استمرار عقد العمل في حالة تغير صاحب العمل، وكذلك الاتفاق الذي يقصد منه التضييق من الضمانات التشريعية التي تقررها قاعدة استمرار عقود العمل للعمال، ويستوي في ذلك أن يرد الاتفاق في العقد المبرم بين صاحبي

العمل المتعاقبين والذي يتعلق بانتقال المشروع إلى صاحب العمل الجديد أو في اتفاق لاحق على انتقال المشروع²⁶.

وعلى ذلك لا يصح استبعاد تطبيق القاعدة المذكورة، باتفاق صاحب العمل القديم مع العامل، وهذا ما أكدته محكمة استئناف باريس عندما قضت بأنه "يعد غير مشروع ضغط صاحب العمل الأصلي على العاملة للتوقيع على ملحق لعقد العمل الأصلي، يتضمن رفضها الخدمة مع صاحب عمل جديد، وذلك استنادا إلى أن صاحب العمل الأصلي كان يقصد من الاتفاق التخلص من الصفة الأمرة لقاعدة استمرار عقود العمل، ومن ثم لا يعد توقيع العاملة معبرا عن إرادتها الحقيقية في عدم الانضمام إلى خدمة صاحب العمل الجديد، وللعاملة أن تطعن في ملحق العقد بالبطان، وأن فصلها المؤسس على مخالفتها لما تضمنه ملحق العقد، يعد فصلا غير مشروع ولا يستند إلى سبب حقيقي وجدي، مما يجعل الفصل تعسفيا وتدلسيا"²⁷.

كما يعتبر باطلا الاتفاق بين صاحب العمل الأصلي والعامل على إنهاء عقد العمل، وذلك في الفترة السابقة على انتقال المشروع، متى كان الاتفاق يقصد به حرمان العامل من حقوقه التشريعية، كما تعتبر غير مشروعة الاتفاقات بين أصحاب العمل المتعاقبين التي من شأنها الإنقاص من الحماية التشريعية المقررة للعمال، من ذلك أن يتفق صاحبا العمل المتعاقبان على أن تبدى أقدمية العمال في حال انتقالهم للعمل مع صاحب العمل الجديد، من تاريخ الانتقال، مع ما يترتب على ذلك من آثار، يعتبر هذا الاتفاق باطلا لأن المقرر تشريعيا أن أقدمية العمال تحتسب دائما من تاريخ إبرام عقد العمل الأصلي ولا يؤثر في ذلك انتقال عقود العمال إلى صاحب عمل آخر، مادام أن العمال قد استمرو بعد انتقالهم في ممارسة النشاط السابق نفسه.

وفي خصوص الاتفاق بين صاحب العمل الجديد والعامل فإنه يعتبر باطلا، متى كان الهدف من إبرامه الانقاص من الحقوق المقررة للعامل وهذا ما أكدته محكمة العمال الجزئية بالإسكندرية من خلال الحكم الذي ينص على "وحيث أن المنشأة موضوع النزاع مازالت قائمة مع تغير شخص المستغل فقط، ومن ثم يبقى بلا شك عقد استخدام المدعين، ويكون المدعي عليه بصفته المستغل الجديد غير محق في أن يطلب من المدعي الأول أن يوقع له عقد استخدام آخر كما يبطل أيضا الشرط الذي أصدده من المدعي الثاني، واعتباره عاملا تحت الاختبار، وحيث أنه تأسيسا على ذلك يكون كل من المدعين بلا شك عاملا بالمنشأة ويربطه بالمدعي عليه عقد عمل سابق على تسليم هذا الأخير للمنشأة، ويرجع تاريخه إلى التعاقد الأصلي بين المستغل الأول والعاملين، كما لا يعتد بالتعاقد اللاحق الحاصل بين المدعي الثاني والمدعي عليه والذي مقتضاه وضع العامل تحت الاختبار"²⁸.

ومن خلال ما سبق، نجد أن حكم الاتفاقات المخالفة لقاعدة الاستمرارية، هو حكم باطل، إلا أن هناك استثناءات سيتم تفصيلها فيما سيأتي.

المطلب الثاني: الأحكام المؤيدة لقاعدة الاستمرارية.

رغم أن المشرع نص صراحة على استمرار عقود العمل في حالة تغير الوضعية القانونية للمستخدم أو المؤسسة من خلال نص قانوني بقاعدة قانونية أمر لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها إلا أن هناك بعض الاستثناءات التي نص عليها المشرع صراحة، ونجد بعض الاستثناءات في نص المادة 118²⁹ من القانون 90-11، كما أنه هناك استثناءات أخرى تتمثل في :

1. لا يعد مخالفا للقاعدة في حالة ما إذا كان رب العمل الجديد يقضي بمنح العمال حقوقا أو مزايا لم يكن يحصل عليها مع صاحب العمل القديم، وهذا ما أكدته هيئة تحكيم القاهرة عندما ذهبت إلى أن الأصل أن يستمر عقد العمل الأصلي بقوة القانون، مالم يكن العقد الجديد المعروض من صاحب العمل يحقق مزايا لم يحققها العقد السابق، كما قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه يعد مشروعاً اتفاق صاحب العمل الجديد مع العمال على منحهم ضمانات أكثر من التي كان يقررها العقد السابق.

2. كما يجوز لصاحب العمل القديم أن يتفق مع عماله على اعتبار رفضهم الانتقال إلى صاحب العمل الجديد فصلاً لهم من جانبه، فهذا التعهد من جانب صاحب العمل القديم يعد أفضل للعمال لأن رفضهم الانتقال إلى صاحب العمل الجديد يرتب آثار الاستقالة³⁰.

3. وأخيراً يعد مشروعاً الاتفاق الذي يبرم بين أصحاب العمل المتعاقبين ولا يتعلق بحالة العمال أو بحقوقهم، فمثل هذا العمل الجديد تعويض الإنهاء الذي يدفعه هذا الأخير للعمال كجزاء لعدم ضمهم إلى خدمته، فهذا الاتفاق لا يحتج به في مواجهة العمال، ومن ذلك أن يتعهد صاحب العمل القديم بأن يرد لصاحب الاتفاق أن لا يمس حقوق العمال ومن ثم لا يعد مخالفاً لقاعدة استمرار العقود.

الخاتمة:

لقد تناولنا في هذه الدراسة مبدأ استمرارية عقد العمل في حالة انتقال المؤسسة إلى الخلف، المتمثل في صاحب العمل الجديد، وقد تعرضنا في هذه الدراسة إلى ماهية مبدأ استمرارية عقود العمل في التشريع الجزائري مقارنة مع التشريعات المقارنة الفرنسي والمصري، كما تعرضنا لمجموعة الأحكام المخالفة لمبدأ الاستمرارية.

وقد نص المشرع الجزائري على مبدأ استمرار عقود العمل بالمنشأة في حالة انتقالها إلى صاحب عمل جديد، وهذا ما اتجه إليه مختلف المشرعون في مختلف التشريعات العربية والأجنبية، إلا أن ما يلاحظ على المشرع الجزائري أنه لم يقدّم بتوضيح مسألة النقاش بالشكل المناسب، وتركها مهمة على خلاف المشرع المصري والمشرع الفرنسي.

وقد أوضحت كتب الفقه وأحكام المحاكم أن هناك ثلاثة معايير أساسية يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تحديد تحقق شرط استمرار المشروع الاقتصادي للمنشأة:

أولاً: أن تستمر المؤسسة بعد انتقالها إلى صاحب العمل الجديد في مباشرة النشاط ذاته الذي كانت تمارسه قبل الانتقال، أو أن تمارس نشاطاً مشابهاً أو نشاطاً ذا صلة.

ثانياً: أن تنتقل عناصر الإنتاج والاستغلال بالمؤسسة إلى صاحب العمل الجديد.

ثالثاً: أن تضل فرص العمل وإمكاناته قائمة بالمؤسسة بعد انتقالها، فإذا زالت هذه الفرص لأي سبب، فلا يكون هناك مجالاً لاستمرار علاقات العمل بعد انتقال المنشأة.

قائمة المصادر والمراجع

- الأمر 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني جـ العدد 78 لسنة 1975 المعدل والمتمم
- القانون 11-90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل ، جـ العدد 17 لسنة 1990 المعدل والمتمم
- قانون العمل المصري الجديد ، قانون العمل الفرنسي
- القانون رقم 38 سنة 1924 المعدل بالقانون رقم 43 لسنة 1986 الذي ينظم علاقات العمل المصرية قانون ملغي
- محكمة العمال الجزئية بالاسكندرية، 1957-10-29 ، القضية رقم 1904 عمال ، موسوعة الفقهاني قاعدة 29 المبدأ 52-53، ص 112-113
- Cass.Soc. 27-02-1934 D.H.1934 p 252 G.lyon – caen et J. péliissier / les grands arrêts de droit de travail 1978 .éd .sirey n 104 p 227n gaz . al .1934 .2.40.S.1934 .1.179.
- احمد عبد التواب محمد بهجت ، مسؤولية الخلف الخاص عن عقد العمل ، دار النهضة العربية، القاهرة سنة 2004-2005 .

- إيمان صلاح الدين رياض يوسف، التغيرات القانونية التي تطرأ على المنشأة وأثارها على علاقات العمل ، دار النهضة العربية، 2018 ،
- عبد الحميد عثمان الحنفي، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى، 1997.
- جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، 1993، الطبعة الأولى ، مطبوعات وجدة التأليف والترجمة والنشر ، فقرة 113، ص 217
- بقة عبد الحفيظ، ناصري مريم، أثر تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استمرار عقود العمل، مجلة الاجتهاد القضائي المجلد 01 العدد 01 مارس 2020، مخبر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، ص 15
- فتحي عبد الصبور الوسيط في قانون العمل الجزء الأول طبعة 1985 فقرة 707، 879.
- نبيل ابراهيم سعد ، التنازل عن العقد، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 1985.
- محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو انتهاء عقد العمل، في قانون العمل الجديد طبعة 2004، بدون دار نشر
- محمد عبد الفتاح سلطة صاحب العمل في إدارة منشآته رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة 2005
- محمد نصر الدين منصور، سياسة الاستخدام وتنمية القوى العاملة ، تحول المشروعات وإفلاسها وحماية العاملين بها، 1989، دار النهضة العربية، ص 215-216
- C.d' app . paris 18 ch. A. 31 oct 1989 cité in contrat du travail p.895 n 7470.

¹ نص المادة 74 من القانون 11/90 الذي ينظم علاقات العمل الجزائري

² إيمان صلاح الدين رياض يوسف، التغيرات القانونية التي تطرأ على المنشأة وأثارها على علاقات العمل ، دار النهضة العربية، 2018 ، ص 131

³ القانون رقم 38 سنة 1924 المعدل بالقانون رقم 43 لسنة 1986

⁴ عبد الحميد عثمان الحنفي ، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، الطبعة الأولى، 1997، ص18

⁵ جمال النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، 1993، الطبعة الأولى، مطبوعات وجدة التأليف والترجمة والنشر، فقرة 113، ص 217، وانظر نفس المؤلف في حقوق رب العمل أنواعها ودورها في القانون الكويتي، وقوانين دول مجلس التعاون، بث منشور في مجلة دراسات الخليج، والجزيرة العربية، مجلة تصدر عن مجلس النشر العلمي جامعة الكويت، العدد الثامن و الستين، السنة الثامنة عشر، يناير 1993، فقرة 12، ص 79 وما بعدها.

⁶ غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل و تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، جامعة وهران، سنة 2016-2017، ص 16 وما بعدها

⁷ الرجوع لنص المادة 1-122 من القانون الفرنسي

⁸ إيمان صلاح الدين رياض يوسف، المرجع السابق، ص 34

⁹ المادة 74 قانون 1190 والمادة 09 قانون العمل المصري

¹⁰ عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 74

¹¹ محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو انتهاء عقد العمل، في قانون العمل الجديد طبعة 2004، بدون دار نشر، ص 60

¹² محمد عبد الفتاح سلطة صاحب العمل في إدارة منشآته رسالة دكتوراه كلية الحقوق جامعة القاهرة 2005 ص 35

¹³ عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق، ص 94

¹⁴ بقعة عبد الحفيظ، ناصري مريم، أثر تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استمرار عقود العمل، مجلة الاجتهاد القضائي الجلد 01 العدد 01 مارس 2002، مخبر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خيضر بسكرة، ص 15

¹⁵ أنظر نص المادتين 74 من القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل، جر العدد 17 لسنة 1990 المعدل والمتمم. و109 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني جر العدد 78 لسنة 1975 المعدل والمتمم.

¹⁶ احمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص عن عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة سنة 5004-2005، ص 84

¹⁷ فتحي عبد الصبور الوسيط في قانون العمل الجزء الأول طبعة 1985 فقرة 707، ص 879. بالإضافة للحكم الفرنسي Cass.Soc. 27-02-1934 D.H.1934 p 252 G.lyon — caen et J. péliissier / les grands arrêts de droit de travail 1934. 2.40.S.1934. 1.179. éd. sirey n 104 p 227n gaz . al. 1934. 2.40.S.1934. 1.179. (مشار إليه في هذا المرجع)

¹⁸ حيث تنص المواد 113-114-116 من القانون المدني الجزائري على "لا يرتب العقد التزاما في ذمة الغير بتعديده، ولكن يجوز أن يكسبه حقا وهذا نصت عليه المادة 113 في حين تنص المادة 114 من القانون المدني على "إذا تعهد شخص عن الغير فلا يتقيد الغير بتعديده، فإن رفض الغير أ يلتزم، وجب على المتعهد أن يعوض من تعاقد معه ويجوز له مع ذلك أن يتخلص من التعويض بأن يقوم هو نفسه بتنفيذ ما التزم به. أما إذا قبل الغير هذا التعهد، فإن قبواه لا ينتج أثرا إلا من وقت صدوره مالم يتبين أنه قصد صراحة أو ضمنا أن يستند أثر هذا القبول إلى الوقت الذي صدر فيه التعهد". وتنص المادة 116 من نفس

القانون على "يجوز للشخص أن يتعاقد باسمه على التزامات يشترطها لمصلحة الغير ، إذا كان له في تنفيذ الالتزامات مصلحة شخصية مادية كانت أو أدبية".

¹⁹ إيمان صلاح الدين رياض يوسف، مرجع سابق ص 181

²⁰ أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق ص 186

²¹ عبد الحميد عثمان الحنفي ص 52

²² أحمد عبد التواب محمد بهجت، مرجع سابق ، ص 78

²³ نبيل ابراهيم سعد ، التنازل عن العقد، منشأة المعارف بالإسكندرية ، 1985، ص 40 وما بعدها.

²⁴ الرجوع للمواد 251 حتى 257 من القانون 75-58 الذي ينظم القانون المدني الجزائري.

²⁵ محمد نصر الدين منصور، سياسة الاستخدام وتنمية القوى العاملة ، تحول المشروعات وإفلاسها وحماية العاملين بها،

1989، دار النهضة العربية، ص 215-216

²⁶ محمد نصر الدين منصور، المرجع السابق ، ص 217 أشار الباحث هنا إلى موقف الفقه والقضاء الفرنسي.

²⁷ C.d' app . paris 18 ch. A. 31 oct 1989 cité in contrat du travail p.895 n 7470.

²⁸ محكمة العمال الجزئية بالإسكندرية، 29-10-1957 ، القضية رقم 1904 عمال، موسوعة الفكهاني قاعدة 29 المبدأ 52-

53، ص 112-113

²⁹ تنص المادة 118 من القانون 90-11 على "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف

الاتفاقيات الجماعية التي اکتبتت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها وتطبق على أعمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة

في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

³⁰ عبد الحميد عثمان الحنفي، المرجع السابق ، ص 281