

## أثر تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استمرار عقود العمل

*The impact of changing the identity legal of the employer on the continuation of employment contracts.*

د. ناصري مريم

أستاذة محاضرة "ب"

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة محمد بوضياف - المسيلة (الجزائر)

meriemnasri19@gmail.com

تاريخ النشر

25 مارس 2020

د. بقعة عبد الحفيظ<sup>(1)</sup>

أستاذ محاضر "أ"

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة محمد بوضياف - المسيلة (الجزائر)

hafibekka19@gmail.com

تاريخ الارسال:

29 جانفي 2020

تاريخ القبول:

09 فيفري 2020

### المخلص:

تجمع معظم التشريعات العمالية الأوروبية منها والعربية على تكريس مبدأ استقرار علاقات العمل، حتى في ظل الأزمات والتحولات الاقتصادية المعاصرة، ويقتضي مبدأ استقرار علاقات العمل استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، سواء بانتقال ملكيتها إلى مالك جديد أو تغيير شكلها القانوني، لأن تغيير صاحب العمل أو تغيير الشكل القانوني للمؤسسة لم يعد مبررا لإنهاء عقود العمل، علما أن استمرار عقود العمل ليس بحاجة إلى اتفاق الأطراف المعنية، ولا يتوقف على رضا صاحب العمل ولا على قبول العامل، وإنما تستمر بقوة القانون.

### الكلمات المفتاحية:

تغيير المستخدم - عقد العمل - استمرارية العقد - استقرار علاقات العمل - آثار التغيير.

#### Abstract :

Most labor laws, whether European or Arab, devote the principle of the stability of employment relations, even in times of crisis and contemporary economic changes, this principle requires the continuation of employment contracts, in the event of a change in the legal position of the employer; and if ownership is transferred to a new owner, all current work contracts on the day of the change remain between the new employer and the company's staff, because the change in the legal form of the company, or the change of the employer, is no longer an excuse to terminate employment contracts, and this continuation of contracts is subject to the force of law, and does not require the agreement of the parties involved, and does not depend on the agreement to the employer or the employee's acceptance.

#### key words :

Identity of the employer- change- Employment contract- Contract continuity- Stability of labor relations- Effects of change



## مقدمة:

إذا كانت القوانين العمالية الحديثة قد نصت على مبدأ استمرار علاقات العمل بين المستخدم الجديد والعمال - في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة سواء بانتقال ملكيتها إلى مالك جديد، أو عن طريق تغيير شكلها القانوني، فإن هذا المبدأ المكرس في قانون العمل يشكل استثناء عن القواعد العامة في القانون المدني، هذه القواعد التي تقضي بأن انتقال المؤسسة إلى الخلف الإخاص لا يرتب في ذمة هذا الأخير أي التزام بعقود العمل التي كانت سارية وقت الانتقال، تطبيقاً لقاعدته نسبية أثر العقد المنصوص عليها في المادة 113 من القانون المدني الجزائري التي تنص على " لا يرتب العقد التزاماً في ذمة الغير... "، باعتبار أن هذه العقود ليست من مستلزمات الشيء ولا يلتزم بها هذا الخلف وفقاً للمادة 109 من القانون المدني الجزائري، وباعتبار أن قوانين العمل ذات طابع حمائي وقواعدها أمره، فإنه من الطبيعي أن تخرج هذه القوانين عن القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، وتقرّ بقاعدته استمرار عقود العمل بغرض إضفاء حماية خاصة للعمال - باعتبارهم الطرف الضعيف في هذه العلاقة - والحفاظ على استقرارهم المهني وهنا تبدو أهمية موضوع الدراسة، وعلى هذا الأساس سنحاول الإجابة على الإشكالية الرئيسية التي تثيرها هذه الدراسة والمتمثلة في: إلى أي مدى يؤثر تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استمرار عقود العمل؟

وتدرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية، بالإجابة عليها نكون قد أحطنا بجوانب موضوع الدراسة وهي: ما هو الأساس القانوني لاستمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة وتبرير التزام المستخدم الجديد بعقود عمل لم يكن طرفاً فيها؟ وما هي شروط إعمال قاعدته استمرار عقود العمل؟ وما هي حدود تطبيق قاعدته استمرار عقود العمل والآثار المترتبة على ذلك؟ للإجابة على هذه التساؤلات اعتمدنا مقاربة منهجية ترتكز أساساً على المنهج التحليلي لتحليل مضمون المواد القانونية التي تناولت هذه الدراسة، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي وتم إعمال المنهج المقارن لإبراز التفاوت التشريعي في إقرار الحماية للعامل بين التشريعات المقارنة الجزائري - الفرنسي والمصري، ثم قسمنا هذا البحث إلى مبحثين، حيث تناولنا في المبحث الأول الأساس القانوني لقاعدته استمرار عقود العمل وشروط تطبيقها، وخصصنا المبحث الثاني لحدود تطبيق قاعدته استمرار عقود العمل والآثار المترتبة على ذلك، وأنهينا بحثنا بخاتمة ضمناها أهم النتائج المتوصل إليها.

## المبحث الأول: الأساس القانوني لقاعدة استمرار عقود العمل وشروط تطبيقها

إذا كانت معظم القوانين العمالية قد أقرت بوجود استمرار عقود العمل في حالة انتقال ملكية المؤسسة إلى مستخدم جديد، فإن تطبيق هذه القاعدة يجب أن يُبنى على شروط قانونية

معينة، وعليه سنتناول الأساس القانوني لهذه القاعدة في مطلب أول، ثم شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في مطلب ثان.

### المطلب الأول: الأساس القانوني لقاعدة استمرار عقود العمل

تناولت المادة 74 من قانون علاقات العمل الجزائري 90-11<sup>1</sup> مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، حيث نصت على ما يلي: « إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال...» إلا أنها لم تشر إلى الأساس القانوني لهذه القاعدة شأنها شأن القانونين الفرنسي والمصري<sup>2</sup> وظل الأساس القانوني لهذه القاعدة محل خلاف فقهي، فمنهم من يردّه إلى فكرة الاستخلاف القانوني، ومنهم من يردّه إلى فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، وهناك من يردّه إلى فكرة تجديد العقد، أما الاتجاه الرابع فيرده إلى فكرة الحوالة<sup>3</sup>، وعليه سنعرض رأي كل اتجاه في فرع مستقل.

### الفرع الأول: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الاستخلاف القانوني

يؤسس أصحاب هذا الاتجاه مسؤولية المستخدم الجديد عن العقود السارية وقت انتقال الملكية إليه على فكرة الاستخلاف القانوني، وقد تبنّى هذا الرأي اتجاه كان يسود الفقه والقضاء الفرنسيين قديماً<sup>4</sup>، والذي كان يشترط شرطين لبقاء عقود العمل سارية هما: أن توجد رابطة قانونية أو اتفاقية بين المالكين المتعاقبين للمؤسسة، وأن تتعلق هذه الرابطة بانتقال ملكية المؤسسة إلى الخلف، وفي حالة انعدام الرابطة بين الخلف والسلف فإننا لا نكون أمام خلافة، وبالتالي لا تنتقل عقود العمل إلى الخلف، إلا أن هذا الاتجاه قد تم العدول عنه سنة 1934 بمقتضى الحكم الذي أصدرته محكمة النقض الفرنسية، والذي جاء فيه «يشترط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل أن تستمر المؤسسة في نشاطها ولكن تحت إداره جديد»<sup>5</sup>، وهو ما كرسه الاجتهاد القضائي الجزائري من خلال القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، حيث جاء فيه ما يلي: المبدأ: « من الثابت قانوناً أن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم والعمال، ولما قضى قضاءً الموضوع بأن حقوق العامل تبقى ثابتة عند تغيير مسير المؤسسة مادام أنها بقيت محتفظة بطابعها واستمرت في نشاطها فإنهم أحسنوا تطبيق القانون»<sup>6</sup>

وعلى هذا الأساس أصبح من الصعب تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل على فكرة الاستخلاف القانوني، بل أن الفقه الفرنسي أيضاً أكد أن قاعدة استمرار عقود العمل لا تستند إلى فكرة خلافة المستخدم الجديد، بل ترجع إلى ارتباط العامل بالمؤسسة واستمرار هذه الأخيرة في مواصلة نشاطها بعد الانتقال.<sup>7</sup>

### الفرع الثاني: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الاشتراط لمصلحة الغير

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن قاعدة استمرار عقود العمل تؤسس على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، هذه الفكرة التي عرفها الفقه بأنها عقد بين شخصين هما المشتري والملتزم بمقتضاه يكسب شخص ثالث يسمى المستفيد أو المنتفع حقا مباشرا قبل الملتزم يستطيع أن يطالبه بالوفاء به.<sup>8</sup>

وبموجب هذه العلاقة يستفيد الشخص من علاقة تعاقدية لم يكن طرفا فيها، فالمستخدم الجديد يستفيد من عقد العمل المبرم بين العامل والمستخدم القديم، على الرغم من أنه لم يكن طرفا في هذا العقد، فهو يستفيد من هذا العقد بانتقال المؤسسة إليه دون حاجة إلى موافقة العامل أو المستخدم القديم، وبالمقابل يستفيد العامل من التصرف المبرم بين صاحبي العمل المتعاقبين (السابق واللاحق)، فيستمر عقد عمل العامل مع المستخدم الجديد كأثر لانتقال المؤسسة، رغم أن العامل لم يكن طرفا في التصرف الناقل للمؤسسة، فيحل المستخدم الجديد محل المستخدم القديم في علاقته بالعامل، وهذا ما يحدث في الاشتراط لمصلحة الغير.<sup>9</sup>

إلا أن ما يحدث فعلا في الاشتراط لمصلحة الغير هو أن المستفيد يظل أجنبيا عن العلاقة التي نشأت بين المشتري والمتعهد، ورغم ذلك يستمد حقه من هذه العلاقة، وكل ما في الأمر أن الاشتراط لمصلحة الغير يكون بمقتضى اتفاق بين المشتري والمتعهد على ترتيب حق لمصلحة الغير وهو المستفيد، أما استمرار عقود العمل تحت إدارة المستخدم الجديد في حالة انتقال المؤسسة فيتم بقوة القانون.<sup>10</sup>

وعلى هذا الأساس يصعب تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل، في حالة انتقال المؤسسة، على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، لأن التشابه الموجود بين النظامين تشابه ظاهري، في حين أن الاختلاف بينهما جوهري، يكمن أساسا في النقاط التالية:

- إذا كان الاشتراط لمصلحة الغير يبرر اكتساب الغير (المستفيد) للحق إلا أنه لا يبرر تحميله بالالتزام، خلافا لما يحدث في حالة انتقال عقود العمل إلى صاحب عمل جديد، إذ يحل هذا الأخير محل المستخدم القديم فيما له من حقوق وما عليه من التزامات.<sup>11</sup>
- في الاشتراط لمصلحة الغير يستمد المستفيد حقه - في مواجهة المتعهد - من الاتفاق المبرم بين المشتري والمتعهد، أما في حالة استمرار عقود العمل فإن العامل يستمد حقه في مواجهة رب العمل الجديد من نص قانوني.<sup>12</sup>
- ينشئ الاشتراط لمصلحة الغير حقا جديدا لمصلحة المستفيد، أما في حالة استمرار عقود العمل فتبقى حقوق العمال تجاه المستخدم القديم كما هي، ولكن في ذمة المستخدم الجديد.

- يفترض في الاشتراط لمصلحة الغير وجود مصلحة شخصية، ولو أدبية لدى المشتري، لكن في حالة انتقال المؤسسة إلى مالك جديد فإنّ عقود العمل تستمر دون حاجة لرضا المستخدم القديم، ولو لم تكن لديه مصلحة من هذا الانتقال.<sup>13</sup>

وانطلاقاً من الاعتبارات السابق ذكرها لا يمكننا تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير.

### الفرع الثالث: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة تجديد الالتزام

يرجع بعض رجال الفقه المصري وبعض أحكام القضاء الفرنسي قاعدة استمرار عقود العمل إلى فكرة تجديد الالتزام،<sup>14</sup> غير أنّنا لا نعتقد بصحة هذا القول، لكون أنّ التجديد هو اتفاق بموجبه يتم استبدال التزام جديد بالالتزام قديم مغايراً له في عنصر من عناصره، أو هو اتفاق على انقضاء دين وعلى إنشاء دين آخر محله، لذلك يعتبر التجديد طريقاً من طرق انقضاء الالتزام ومصدراً من مصادر إنشائه، فبه ينقضي الالتزام القديم وينشأ الالتزام الجديد الذي يحل محله.

وعليه فالتجديد يقوم على اتفاق الأطراف بتغيير الدائن أو المدين، أو بتغيير الدين إذا اتفق الدائن والمدين على استبدال الالتزام الأصلي بالالتزام جديد يختلف عنه في محله أو في مصدره، وإذا كان التجديد يقوم على الاتفاق فإنّه لا يمكن أن يكون أساساً لقاعدة استمرار عقود العمل، لأنّ هذه العقود لا يخضع استمرارها إلى أي اتفاق - في حالة انتقال المؤسسة - بل تستمر بقوة القانون ولا يكون لإرادته أطرافها دخل في بقائها.<sup>15</sup>

وفضلاً عن ذلك فإنّه يترتب على التجديد انقضاء الالتزام القديم ونشوء التزام جديد، في حين يترتب على تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل بقاء عقود العمل الأصلية المبرمة بين صاحب العمل القديم والعمال سارية المفعول، ولا تكون بصدد انقضاء عقود قديمة ونشوء عقود جديدة كما هو الحال في تجديد الالتزام.<sup>16</sup>

وحتى وإن كان نظام التجديد يتشابه مع قاعدة استمرار عقود العمل من حيث حلول شخص محل شخص آخر في علاقة قانونية، إلا أنّهما يختلفان من حيث أنّ الحلول يكمن - في حالة انتقال المؤسسة واستمرار عقود العمل - في العلاقة التعاقدية نفسها دون رضا أو اتفاق، بينما يستند الحلول في حالة التجديد إلى الرضا والاتفاق، ممّا يؤدي إلى استبعاد تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل على فكرة تجديد الالتزام.

### الفرع الرابع: قاعدة استمرار عقود العمل وفكرة الحوالة

يرى جانب من الفقه أنّ استمرار عقود العمل يرجع إلى حوالة دين إجبارية،<sup>17</sup> وهذا يشبه ما نصّ عليه القانون المدني الفرنسي في مادته 1743، وما نصّ عليه القانون المدني المصري

في المادة 604 المتعلقة بسريان عقود الإيجار على مشتر العقار، غير أنّ هذا الرأي لا يمكن أن يكون أساساً لتبرير قاعدة استمرار عقود العمل للأسباب الآتية:

- تعتبر حوالة الدين اتفاق بين المدين وأجنبي على أن يتحمل هذا الأخير دين المدين، ويحل محله في الدين بجميع مقوماته.<sup>18</sup> أما في حالة انتقال ملكية المؤسسة فإن استمرار عقود العمل لا يتوقف على رضا العامل أو المستخدم القديم أو الجديد، بل تظل العقود سارية بقوة القانون.<sup>19</sup>

- لا تكون حوالة الدين نافذة في حق الدائن إلا إذا أقرها، أما بالنسبة لاستمرار عقود العمل فإنها تستمر دون موافقة أي طرف ودون اتخاذ أي إجراء.

وقد اعتبر أصحاب هذا الاتجاه أنّ أساس قاعدة استمرار عقود العمل هو حوالة الدين الإجبارية وذلك تضادياً للانتقادات الموجهة لهم والسابق ذكرها، إلا أنّنا نرى أنّ هذا الطرح منتقد أيضاً، لكون أنّ حوالة الدين -سواء كانت إجبارية أو اتفاقية- لا تحيل إلى الأجنبي سوى الجانب السلبي أي الالتزامات، أما في حالة انتقال ملكية المؤسسة فإن عقود العمل تنتقل إلى المستخدم الجديد بما تحمله من حقوق والتزامات، أي بسلبياتها وإيجابياتها.

- أما القول بوجود تشابه بين قاعدة استمرار عقود العمل وقاعدة سريان عقود الإيجار على مشتر العقار فهو قول صحيح،<sup>20</sup> ونحن بدورنا نسلّم بوجود هذا التشابه فعلاً، إلا أنّ هذا التشابه لا يمكن أن يبرّر قاعدة استمرار عقود العمل على أساس حوالة الدين، لأن استمرار عقود الإيجار في حالة انتقال ملكية العقار لا يعدّ حوالة دين لأنّ مشتر العقار لا تنتقل إليه التزامات المستأجر فقط، بل تنتقل إليه عقود الإيجار بما تحمله من حقوق والتزامات.

### المطلب الثاني: شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

ترتبط قاعدة استمرار عقود العمل ارتباطاً تلازمياً مع استمرار المؤسسة في نشاطها وبقاء فرص العمل قائمة بها، حتى ولو تغيرت الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة، سواء عن طريق الميراث أو البيع أو الدمج أو تحويل الأصول التجارية، غير أنّ قاعدة استمرار عقود العمل لا تنطبق إلا على عقود العمل السارية وقت حدوث التغيير في المركز القانوني للمستخدم مع استمرار نشاط المؤسسة المستخدمة.

وعلى هذا الأساس نقسّم شروط تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل إلى ثلاثة أنواع، يتعلق الشرط الأول بسريان عقود العمل المعنية بالاستمرار وقت حدوث التغيير في المركز القانوني للمستخدم وهو ما سنتناوله في الفرع الأول، أما الشرط الثاني فيتعلق بحدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم وهو ما سنتناوله في الفرع الثاني، في حين يتعلق الشرط الثالث باستمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة وهو ما سنتناوله في الفرع الثالث.

### الفرع الأول: أن تكون عقود العمل المعنية بالاستمرار سارية وقت حدوث تغيير

إنّ مجال تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل مرتبط بالعقود السارية المفعول وقت حدوث تغيير في الهيئة المستخدمة، أمّا العقود المنتهية قبل حدوث التغيير فلا تسري عليها قاعدة استمرار عقود العمل،<sup>21</sup> وعليه فإنّ المستخدم الجديد لا يتقيد بعقود العمل التي أنهيت قبل هذا التغيير، وإنّما يتقيد بالعقود السارية وقت حدوث التغيير، فيصبح المستخدم الجديد ملزماً بها مهما كان نوعها ومدتها، مع احتفاظ العمال بجميع الامتيازات المنصوص عليها في عقود عملهم قبل حدوث التغيير، من أقدمية وأجر وحق في العطلة... لأنّ القانون لم يفرّق بين عقود العمل لا من حيث المدّة ولا من حيث النشاط، فيستوي أن يكون العقد محدد المدّة أو غير محدد المدّة، وحتى ولو كان العامل في فترة تجربة،<sup>22</sup> كما يستوي أن يكون النشاط تجارياً، صناعياً أو زراعياً.<sup>23</sup>

وقد ذهب محكمة النقض الفرنسية في هذا الشأن إلى أنّ تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل - المنصوص عليها في المادة ( 112-12 من القانون القديم)، المادة 1-1224 من قانون العمل الفرنسي الحالي - على العقود المحددة المدّة لا يغير من مدّة العقد، بحيث يستمر عقد العمل محدد المدّة بالوصف نفسه مع المستخدم الجديد الذي لا يستطيع إنهاءه قبل انقضاء مدته.<sup>24</sup>

وفي هذا الإطار يثور تساؤل هام جداً وهو ما أثر وقف عقد العمل على استفادة العامل من أحكام المادة 1-1224 من قانون العمل الفرنسي أو المادة 74 من قانون 90-11 الجزائري، وبمعنى آخر ما مصير العامل الذي يكون في حالة تعليق لعقد عمله وفقاً للحالات المنصوص عليها في المادة 64 من قانون 90-11،<sup>25</sup> وأثناء فترة التعليق يحدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، وبموجب هذا التغيير تنتقل إلى مستخدم جديد ؟

نحن نرى أنّ توقف العقد مؤقتاً لا يعني أنّه لم يعد سارياً، لأنّ أثر الوقف ينحصر في وقف تنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقد مؤقتاً دون أن يكون له تأثير على وجود العقد، فالعقد يظل سارياً، ومن ثمّ تطبق قاعدة استمرار عقود العمل، ويصبح المستخدم الجديد مسؤولاً عن الوفاء بحقوق العامل.

وقد أكّدت محكمة النقض الفرنسية هذا المبدأ عندما قضت بأنّ توقف العقد بسبب مرض العامل أو حادث عمل - وذلك في الوقت الذي تنتقل فيه المؤسسة - لا يحول دون بقاء العقد سارياً بقوة القانون، ومن ثمّ تطبق قاعدة استمرار عقود العمل الواردة في المادة 1-1224 من قانون العمل الفرنسي،<sup>26</sup> كما أنّ وجود العاملة في عطلة أمومة يندرج ضمن حالات استمرار عقد العمل إذا حدث تغيير للمستخدم خلال فترة الإجازة.

أما الخدمة الوطنية فرغم اعتبارها من حالات وقف عقد العمل في القانون الجزائري والمصري، إلا أن القانون الفرنسي اعتبرها من حالات انقضاء عقد العمل، ورغم ذلك فإن القضاء الفرنسي كان يسعى دوماً للحفاظ على مناصب العمّال المعيّنين بالخدمة الوطنية، لذلك قضت محكمة الاستئناف بران (Rennes) حكماً جاء فيه ما يلي: «لما كانت المادة 12-122 L من قانون العمل تقرّر للعامل الذي أدى الخدمة العسكرية الحق في العودة لعمله الذي كان يشغله من قبل، فإنّ مفاد ذلك أنّ العقد كان موقوفاً خلال فترة أدائه للخدمة العسكرية، وعلى هذا متى تغير المستخدم خلال هذه الفترة فإنّ المستخدم الجديد يلتزم بأن يضمّ العامل إلى خدمته.»<sup>27</sup>

### الفرع الثاني: حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم

ويقصد بذلك أي تغيير في المركز القانوني للمستخدم، ويشمل جميع الحالات التي يتغير فيها المستخدم سواء عن طريق التصرفات الناقلة للملكية أو غير الناقلة.<sup>28</sup>

ويكون التغيير في الوضعية القانونية للمستخدم عن طريق تغيير في شخص المستثمر أو المستغل كما في حالة التنازل، الميراث، الدمج وتحويل الأصول التجارية... إلا أن القضاء قد وسّع مبدأ استمرارية عقود العمل إلى أشكال أخرى من التغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، وعليه فقد أقرّ القضاء إعمال مبدأ استمرارية عقود العمل حتى في الحالات التالية: التآجير، تأجير التسيير الحر، تحويل الشكل القانوني للمؤسسة، ويلاحظ أن في كل الحالات المذكورة يشترط أن تبقى المؤسسة في نفس النشاط ولكن تحت إدارة جديدة.<sup>29</sup>

وإذا كانت النصوص القانونية وأحكام القضاء قد توسعت في مفهوم التغيير، حيث أصبحت قاعدة استمرار عقود العمل تطبق أياً كان نوع التغيير أو شكله أو صيغته، غير أن هذه القاعدة من المفروض ألا تطبق إلا في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، وهنا تجدر الإشارة إلى ما قضت به محكمة النقض الفرنسية حين قضت - وبطريق الخطأ - بتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل رغم عدم حدوث تغيير في المركز القانوني للمستخدم، وكان ذلك بخصوص احتساب مدة خدمة أحد العمّال والذي تمّ نقله من الشركة الأم إلى أحد الفروع، فقضت المحكمة باستحقاق العامل لتعويض عن المدّة التي تبدأ من تاريخ إبرامه لعقد العمل مع الشركة الأم مضافاً إليه مدّة عمله في الفرع، على أساس أن عقد العمل قد استمر سارياً، وذلك بإعمال المادة 12-122 L من قانون العمل، إلا أن ما يعاب على هذا الحكم أن شرط تغيير المركز القانوني للمستخدم لم يتحقق في هذه الحالة لكون أن المستخدم هو نفسه ولم يتغير، ولأنّ العبرة هي بتغيير المستخدم الأصلي للمؤسسة وهو رئيس مجلس إدارتها وليس مدير الفرع،<sup>30</sup> وهو ما دفع محكمة النقض الفرنسية إلى العدول عن قضائها عندما عرض عليها الأمر مرّة أخرى مصححة مفهوم تغيير المستخدم أو تغيير المركز القانوني للهيئة المستخدمة.<sup>31</sup>



### الفرع الثالث: استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة

يعتبر استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة أهم شرط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، غير أن هذا الشرط قد عرف عدّة تطورات بفعل توسع القضاء في تطبيق هذا الشرط في مرحلة أولى ثم بدأ يضيق من تفسير هذه القاعدة، ثم عرفت هذه القاعدة استقراراً في منتصف تسعينات القرن الماضي.

#### أولاً - مرحلة التوسع في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل:

تبنى القضاء الفرنسي في أول الأمر قاعدة استمرار عقود العمل باستمرار المؤسسة نفسها، وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية من خلال الحكم الصادر سنة 1934 والذي جاء فيه ما يلي: «يشترط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل أن يكون الكيان المستمر هو الكيان السابق نفسه ولكن تحت إدارة جديدة<sup>32</sup>»، وبذلك أقرت المحكمة مبدأ اقتصادياً أصيلاً وهو وحدّ المؤسسة وارتباط العامل بها ارتباطاً وثيقاً يعلو على صلته بالمستخدم، أي ارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل بها وليس بالمستخدم<sup>33</sup>.

أمّا بالنسبة لتعديل شروط العمل أو ظروفه فإنّه لا يحول دون تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل متى كان التعديل أو التغيير غير جوهري، ولا مجال أيضاً لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل إذا أدى التعديل إلى تغيير طبيعة النشاط أو إعادة تنظيم المشروع أو إدخال تعديلات في وسائل الإنتاج أو الاستغلال - كالاستغناء عن عمال الحراسة وذلك بعد تركيب أجهزة مراقبة حديثة<sup>34</sup>.

ولم يقتصر القضاء الفرنسي في تطبيقه لقاعدة استمرار عقود العمل على حالات توقف النشاط لمدة قصيرة، بل توسع في ذلك وقضى بأن طول مدّة التوقف لا تحوّل دون تطبيق القاعدة المذكورة، مادام أنّ هذا التوقف يخرج عن إرادة أصحاب العمل المتعاقبين، وعلى هذا الأساس قضت محكمة النقض الفرنسية في 11 جوان 1986 بتطبيق المادة 12- L122 سابقاً، (المادة 1- L1224) من قانون العمل الحالي، رغم أنّ مدّة توقف النشاط بلغت 20 شهراً، وتتلخص وقائع النزاع في أنّ شركة ذات مسؤولية محدودة مركزها الرئيسي بالجزائر توقفت عن نشاطها مدّة 20 شهراً بسبب الاضطرابات التي حدثت بالجزائر آنذاك، وبعد استقرار الأوضاع عادت الشركة لممارسة نشاطها من جديد بعد أن تحولت إلى شركة مساهمة، فقامت هذه الأخيرة بتسريح العمال الذين كانوا يعملون في الشركة قبل تحويلها فقضت المحكمة بالحكم التالي: «على الرغم من تغيير شكل الشركة إلا أنّ النشاط نفسه قد استمر مع العمال أنفسهم والعمال أنفسهم بالآلات والمعدات ذاتها، وأنّ توقف النشاط كان راجعاً لأسباب خارجة عن الإرادة<sup>35</sup>».

ونظرا لكثرة الانتقادات الموجهة لمسار محكمة النقض - أثناء تطبيقها لقاعدة استمرار عقود العمل - من طرف الفقه وحتى من طرف القضاء نفسه، من خلال رفض محاكم الاستئناف مسيرتها في التوسع المفرط في تطبيق هذه القاعدة، اتجهت محكمة النقض نحو التضييق من نطاق تطبيق هذه القاعدة ابتداء من سنة 1985.

### ثانيا - مرحلة التضييق من نطاق تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل:

أثار توسع القضاء الفرنسي في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل جدلا فقهيًا حادا، مما جعل محكمة النقض تتجه نحو التضييق من نطاق تطبيق القاعدة المذكورة، وذلك باشتراط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين،<sup>36</sup> حيث أصدرت الجمعية العمومية لإحكمة النقض - في قضية مهمة استمرت وقائعها أمام القضاء ما يقارب 10 سنوات - الحكم التالي: « إن القاعدة الشهيرة الواردة في المادة 12- L122 من قانون العمل لا تنطبق على حالة تنازل شركة نوبا للخدمات عن خدمة تنظيف الأماكن إلى شركة مجموعة خدمات فرنسا، وذلك لأن هذه القاعدة لا تطبق إلا إذا كان هناك تغيير في المركز القانوني للمستخدم، وأن هذا التغيير لا ينتج من مجرد حلول متعهد جديد محل متعهد قديم في أداء خدمة من الخدمات.<sup>37</sup> »

وبهذا الحكم تكون الجمعية العمومية لإحكمة النقض قد عدلت عن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على حالات تعاقب الملزمين أو المقاولين على أداء الخدمات، ووضعت حدا لسألة كانت محل جدل فقهي، وأصبح المعمول به أن الشركة التي انتهى عقدها بأداء الخدمة، وإن كانت قد خسرت أحد عملائها إلا أنها تظل مؤسسة قائمة، وأنه يجب على هذه المؤسسة أن تواجه الوضعية الجديدة بعد انتهاء عقد خدمتها وذلك بنقل عمالها للعمل في مشاريع أخرى تابعة لها أو تقوم بتسريحهم وتحمل وحدها الآثار المترتبة على هذا التسريح.<sup>38</sup>

وفي جميع الأحوال فإنه لم يعد يحق للمتعهد القديم أن يطالب بضم عماله للعمل لدى المتعهد الجديد، غير أنه لا يوجد ما يمنع قيام المتعهد الجديد بالإبقاء على عقود بعض عمال المتعهد القديم بناء على اتفاق بينهما، إلا أنه لا يفرض بقوة القانون، وفي هذه الحالة لا يمكن للعمال أن يتمسكوا - في مواجهة المستخدم الجديد - بالمزايا والحقوق التي كانوا يتمتعون بها لدى المستخدم السابق إلا إذا كان ذلك واردا في الاتفاق المبرم بين المستخدمين المتعاقبين أو بين المستخدم الجديد وعمال المستخدم القديم.

وبعد مضي أقل من 04 أشهر على صدور حكم الجمعية العمومية لإحكمة النقض أصدرت الدائرة الاجتماعية لإحكمة النقض حكما يقرر فيها تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة إنهاء عقد متعهد بالخدمة لتعود هذه الخدمة إلى المستخدم الأصلي، حيث صدر الحكم الأول في 19 فيفري 1986، ويتعلق بحالة إنهاء المستخدم الأصلي لعقد حراسة ثم تولى بنفسه

عملية الحراسة أي لم يسندها إلى أي متعهد آخر، أما الحكم الثاني فصدر في 28 أبريل 1986، ويتعلق بإنهاء المستخدم الأصلي لعقد تنظيف كان يربطه مع شركة متخصصة ليتولى بنفسه أداء هذه الخدمة.<sup>39</sup>

### ثالثا - مرحلة استقرار الاجتهاد القضائي لمحكمة النقض؛

بعد أن عرفت محكمة النقض تضييقا في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، عادت من جديد في 16/03/1990 لتتضي صراحة -بمقتضى ثلاثة أحكام- بأن شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين لا يعد شرطا ضروريا لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، حيث يتمحور الحكم الأول والثاني حول تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل رغم عدم وجود علاقة قانونية، وذلك في الحالات التي تنتقل فيها وحدة اقتصادية متى استمرت في نشاطها أو استأنفت هذا النشاط، أما الحكم الثالث فقد أكدت فيه محكمة النقض ما قضت به في قضية نونا *NOVA* للخدمات، حيث قضت بأنه لا تنطبق المادة 12-122 من تقنين العمل في حالة خساره صفقة أو عميل،<sup>40</sup> وعلى هذا الأساس فإن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة تعاقب المستخدمين لا بد له من شرطين، يتعلق الشرط الأول بانتقال وحدة اقتصادية محتفظة بذاتيتها، أما الشرط الثاني فيتعلق باستمرار نشاط المؤسسة أو استئنافه تحت إداره جديد.

### المبحث الثاني: حدود تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل والآثار المترتبة على ذلك

إذا كانت القاعدة العامة في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم هي استمرار عقود العمل فإلى أي حد يمكن أن يمتد مدى هذه القاعدة؟  
وإذا كانت المادة 1-1224 من قانون العمل الفرنسي قد أشارت إلى بعض التحولات التي قد تغير الوضعية القانونية للمؤسسة الاقتصادية كالإرث والبيع والدمج وتحويل الأصول التجارية للمؤسسة، فهل يتم تطبيق هذه القاعدة في حدود ما نص عليه المشرع أم يمكن التوسع في تطبيقها على أساس أن المادة 1-1224 من قانون العمل الفرنسي أشارت إلى هذه الحالات على سبيل المثال؟ وإذا كانت علاقة العمل قد رتبت التزامات في ذمة المستخدم الأول ثم انتقلت المؤسسة إلى مستخدم ثان فمن يتحمل الوفاء بهذه الالتزامات باعتبارها آثارا لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل؟

### المطلب الأول: حدود تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

من المستقر عليه فقها وقضاء أن قاعدة استمرار عقود العمل تطبق مهما كان نوع التصرف في المؤسسة ودون التقيد بالحالات الواردة في نص المادة 1-1224 من قانون العمل الفرنسي، لأنها واردة على سبيل المثال، والدليل على ذلك أن الحالات المذكورة في المادة جاءت

بعد عبارته *Notamment* أي خاصة، ولا الحالات الواردة في نص المادة 09 من قانون العمل المصري، كما أن المادة 74 من قانون علاقات العمل الجزائري لم تحدد الحالات والوضعية التي تتغير فيها الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة مما يستوجب تطبيق هذه المادة تطبيقاً مطلقاً لتشمل أي تغيير كان.

وباعتبار أن الهدف من وراء هذه القاعدة هو تحقيق الاستقرار المهني للعمال في الحفاظ على مناصبهم، فإنه يجب الأخذ بقاعدة استمرار عقود العمل متى بقيت المؤسسة تمارس نشاطها أو تم استئناف هذا النشاط تحت إدارة جديدة، وحتى في حالة عدم وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين،<sup>41</sup> ومهما كانت طريقة تغيير الوضعية القانونية سواء نص على ذلك القانون أو أقرها القضاء.

### الفرع الأول: تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على الحالات المنصوص عليها قانوناً

بالرجوع إلى المادة 74 من قانون علاقات العمل 90-11 نجد أن المشرع الجزائري قد نص على سريان قاعدة استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، دون أن يخوض في أي تفصيل للحالات التي تتغير فيها ملكية أو طريقة استغلالها، عكس المشرع الفرنسي الذي ذكر عدداً من حالات -ولو على سبيل المثال- يمكن أن تطرأ على الهيئة المستخدمة، وهذا من خلال نص المادة 1-1224 L من قانون العمل، التي أوردت الميراث، البيع، الدمج، تحويل الأصول التجارية...، أما المشرع المصري فقد ذكر من هذه الحالات الإرث، الوصية، الهبة، البيع والإيجار، وختم هذا التعداد بعبارته "أو غير ذلك من التصرفات"، مما يوحي كذلك أنها واردة على سبيل المثال لا الحصر، وبما أن هذه الحالات قد وردت على سبيل المثال فإننا نكتفي بدراسة بعضها فقط وهي التنازل بالبيع، الاندماج، تغيير الشكل القانوني للشركات.

### أولاً - تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على حالة البيع:

يعتبر البيع من أكثر الحالات التي تنتقل بها ملكية المؤسسة، ويؤدي تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل -في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة- إلى التزام المالك الجديد بالإبقاء على عقود العمل التي كانت سارية وقت حدوث البيع، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه «يقع على عاتق قضاة الموضوع القضاء ببطلان أي اتفاق يحول دون تطبيق المادة 1-1224 L من قانون العمل في حالات البيع أو التنازل، فإذا ادعى أصحاب الأعمال المتعاقبون أن البيع أو التنازل قد حدث بعد إغلاق المؤسسة وتصفيتها، ثم ثبت للمحكمة عدم صحة الإدعاء وأن التصرف هو تنازل أو بيع حقيقي فإن المحكمة تعتبره تنازلاً مستترا لإغلاق مزعوم»<sup>42</sup>.

وتطبق أيضا قاعدة استمرار عقود العمل ولو كان البيع جبريا، أي تمّ بالمزاد العلني وأمر به القضاء، فهو إذن لا يختلف عن البيع الاختياري، لأن الغرض من إعمال نص المادة 1-1224 L من قانون العمل الفرنسي والمادة 74 من قانون 90-11 الجزائري والمادة 09 من قانون العمل المصري هو تحقيق الاستقرار للعامل في عمله، ومن ثم تكون قاعدة الاستمرار واجبة التطبيق في جميع الحالات التي يستمر فيها نشاط المؤسسة تحت إدارة جديدة، بحيث يلتزم المستخدم الجديد بكل عقود العمل التي أبرمها المستخدم السابق، دون النظر إلى نوع التصرف الذي انتقلت به المؤسسة فيستوي أن يكون من البيوع الاختيارية أو الإلزامية.<sup>43</sup>

### ثانيا - تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على حالة الاندماج:

يعرف الدمج بأنه عقد بين شركتين أو أكثر قائمة قانونا، وتمارس نشاطا مماثلا أو متكاملا، بمقتضاه تنضم شركة أو أكثر إلى شركة أخرى أو تمتزج شركتان على الأقل لتكوين شركة جديدة، فتتقضي جميع الشركات المندمجة وتنتقل حقوقها والتزاماتها إلى الشركة الدامجة أو الجديدة.<sup>44</sup>

وسواء تم الاندماج بطريق الضم،<sup>45</sup> أو بطريق المزج فإنه يترتب على ذلك قيام مسؤولية الشركة الناتجة عن الاندماج عن تنفيذ العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة، تلك العقود التي كانت سارية وقت الاندماج، حتى وإن كان الاندماج يؤدي إلى انقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها الاعتبارية، إلا أنه يترتب عليه أيضا انتقال ذمتها المالية بما تشمله من عناصر إيجابية وسلبية إلى الشركة الجديدة أو الدامجة، وبالتالي تظل عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة في مواجهة الشركة الدامجة، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأن «شركة المساهمة الناتجة عن اندماج أربع شركات أخرى تعتبر بمثابة المستخدم الجديد لعمال هذه الشركات»، وهو ما يؤكد سريان عقود عمل هؤلاء العمال في مواجهة الشركة الدامجة.<sup>46</sup>

### ثالثا - تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على حالة تغيير الشكل القانوني للشركات:

إن المقصود بتغيير الشكل القانوني للشركة الحالة التي يتفق فيها الشركاء على تحويل الشركة من شركة ذات مسؤولية محدودة مثلا إلى شركة مساهمة، الأمر الذي لا يترتب عليه انقضاء الشركة المحولة واستمرار شخصيتها المعنوية بما لها وما عليها من من حقوق والتزامات، مما يستدعي بقاء عقود العمل التي أبرمتها في شكلها القديم، وقد نصت المادة 1-1224 L من قانون العمل الفرنسي صراحة على استمرار عقود العمل في حالة تغيير الشكل القانوني للشركة، وأن محكمة النقض الفرنسية قد طبقت هذا النص في العديد من الأحكام، وخاصة الحكم الذي

قضت فيه بأن تحول المؤسسة الفردية إلى شركة يقتضي بقاء عقود العمل سارية تحت إداره المستخدم الجديد.<sup>47</sup>

كما طبقت محكمة النقض مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تحول شركة ذات مسؤولية محدودة إلى شركة مساهمة كان مقرها بالجزائر عام 1986 على أساس أن النشاط نفسه قد استمر مع العمال أنفسهم وبالآلات والمعدات ذاتها.<sup>48</sup>

أما في مصر ورغم أن حالة تغيير الشكل القانوني للشركات لم ترد ضمن حالات المادة 09 من قانون العمل إلا أن هناك إجماعا على أن تغيير الشكل القانوني للشركة لا يحول دون تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، لأن هذا التغيير لا يعدو أن يكون مجرد تغيير في النظام الذي تخضع له الشركة وأن نشاط الشركة بقي نفسه، وعلى هذا الأساس تم عرض هذه المسألة على الجمعية العمومية لسمي الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري لإبداء الرأي بشأن وضعية العقود المبرمة بين مدارس المعاهد القومية والعاملين فيها بسبب تغيير الشكل القانوني لهذه المدارس من شركة مساهمة إلى جمعية تعاونية تعليمية، فتقرر تطبيق المادة 85 من قانون العمل القديم أي المادة 09 من قانون العمل الجديد، والتي تقضي بأنه فيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي يبقى عقد استخدام عمال المنشأة قائما دون اعتبار لتغيير صاحبها، فلا ينتهي العقد إلا إذا انحسر عن المنشأة كيانها ومقوماتها بسبب التصفية أو الإفلاس أو الإغلاق النهائي، وانتهت الفتوى إلى وجوب استمرار عقود العمل بعد إنشاء الجمعيات التعاونية الجديدة.<sup>49</sup>

### الفرع الثاني: التوسع القضائي في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل

حرصت التشريعات العمالية على تحقيق الاستقرار المهني للعمال في مناصبهم، باعتباره أحد الأهداف التشريعية الكبرى، وتحقيقا للرغبة نفسها اتجه القضاء نحو التوسع في تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم.

واستقر القضاء على تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في كل حالة تستمر فيها المؤسسة تحت إداره جديد حتى ولو لم يتم النص على هذه الحالات في القانون، وباعتبار أن الحالات التي توسع فيها القضاء كثيراً ومتعددة، فإنه يتعين الاكتفاء بدراسة أبرز هذه الحالات كحالة انتقال المرفق العام كأثر لإبرام أو إنهاء عقد الامتياز وحالة التأمين وحالة الإفلاس.

### أولا - تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على عقود الامتياز:

يعرّف عقد الامتياز أو التزام المرافق العامة بأنه عقد إداري بين شخص معنوي عام و أحد الأفراد أو إحدى الشركات، يتعهد بمقتضاها هذا الأخير بالقيام على نفقته وتحت مسؤوليته المالية بأداء خدمات عامة للجمهور طبقا للشروط التي توضع له، وذلك في مقابل

التصريح له باستغلال المشروع لفترة معينة من الزمن، يتحمل فيها الملتزم نفقات المشروع وأخطاره المالية ويتلقى في مقابل ذلك عوضا في شكل رسوم يحصلها من المنتفعين.<sup>50</sup>

فالامتياز إذن عبارة عن حق تمنحه الدولة للقطاع الخاص في استغلال الموارد أو تقديم خدمات أو إنتاج سلع أو بيعها مقابل مبلغ يقوم هذا الأخير بدفعه للدولة على أن يعيد أصول هذا المشروع إلى الدولة عند انتهاء فترة الامتياز،<sup>51</sup> فتقوم بإسناد مهمة إدارة المرفق إلى ملتزم جديد ليحل بذلك محل الملتزم السابق في إدارة المرفق نفسه.<sup>52</sup>

وفي هذه الحالة يحدث تغيير في شخص المستخدم، ويثار التساؤل حول جواز تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل على تعاقب الملتزمين لمرفق عام على الرغم من عدم النص عليها قانونا.

قبل سنة 1934 كان القضاء في فرنسا يشترط وجود علاقة قانونية بين أصحاب العمل المتعاقبين كشرط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، وفي حالة إبرام عقود امتياز أو التزام بإدارة مرفق عام لا يعتبر الملتزم الجديد بإدارة المرفق مرتبطا بعلاقة قانونية إلا مع الشخص المعنوي الذي تعاقد معه، أما إذا أسند المرفق العام -بعد انتهاء مدة الالتزام- إلى ملتزم جديد فلا يعد هذا الأخير خلفا للملتزم الأول ولا تربطه به أية علاقة قانونية، وفي عام 1934 أصدرت محكمة النقض الفرنسية حكما يقضي بتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل متى استمرت المؤسسة (المرفق) تحت إدارة جديدة، ومن ثم يلتزم الملتزم الجديد بإدارة المرفق العام بالإبقاء على عقود العمل التي كانت في ذمة الملتزم السابق وسارية وقت انتقال إدارة المرفق العام.<sup>53</sup>

وبذلك أقرت المحكمة مبدأ اقتصاديا هو وحدت المؤسسة وارتباط العمال بها ارتباطا وثيقا يعلو على صلته بالمستخدم، ومنذ ذلك الوقت أصبحت محكمة النقض تطبق قاعدة استمرار عقود العمل على كل حالة يستمر فيها الملتزم الجديد بإدارة المرفق دون البحث عن وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، وفي سنة 1986 عادت المحكمة إلى اشتراط وجود علاقة قانونية بين أصحاب العمل المتعاقبين لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، وفي عام 1990 أصدرت المحكمة ثلاثة أحكام تتمحور حول ما يلي: «لا يشترط وجود علاقة قانونية بين أصحاب العمل المتعاقبين بل يكفي -لاستمرار عقود العمل مع الملتزم الجديد بإدارة المرفق- انتقال وحدت اقتصادية محتفظة بذاتيتها مع استمرار المستخدم الجديد في مباشرة النشاط السابق.»

### ثانيا - تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة التأمير وبعض الحالات المشابهة:

إن قاعدة استمرار عقود العمل تهدف إلى ضمان استقرار العمال، وعليه فمتى انتقلت ملكية المؤسسة أو إدارتها من الدولة إلى الخواص، واستمرت بعد ذلك في نشاطها أمكن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، كما تطبق هذه القاعدة في الحالة العكسية، أي في حالة التأميم بانتقال ملكية أو إدارة المؤسسة إلى الدولة، ويخضع الوضع تحت الحراسة أو الاستيلاء إلى نفس القاعدة،<sup>54</sup> وتكون - في هذه الحالة - بصدد تغيير في المركز القانوني للمالك الأصلي، حيث تحل الدولة محل المستخدم السابق.

### ثالثا - تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل في حالة الإفلاس:

قد تتعرض المؤسسة العامة إلى صعوبات اقتصادية أو مالية تصل في بعض الأحيان إلى حد إفلاسها، إن لم تتدخل الدولة لإنقاذها من الإفلاس، وقد ارتبط إفلاس المؤسسة - ولوقت طويل - بمصير مالكيها أو مديريها، فإذا استطاع هذا الأخير أن يبرم صلحا مع جماعة الدائنين أنقذ مؤسسته من الزوال وإن عجز عن ذلك تم شهر إفلاسه، وتعرضت المؤسسة للتصفية وتوزيع أموالها على جماعة الدائنين، إلا أن المشرع الفرنسي قد عدل عن هذا المفهوم بعدما لاحظ بأن المؤسسة الاقتصادية تتألف من مجموعة عناصر مادية (رأس المال) وبشرية (العاملين بالمؤسسة)، وأن الإفلاس لا يعني صاحب المؤسسة فقط، بل تصل آثاره إلى تسريح العمال وفقدانهم لمصدر رزقهم.<sup>55</sup>

ونظرا لهذه الاعتبارات الاجتماعية قام المشرع بإرساء مبدأ الفصل بين المدين (أي المدير أو رب العمل) ومصير المؤسسة، حيث أخضع مديري الشركات لنظام الإفلاس الشخصي، في حين أخضع المؤسسة لنظام التقويم الاقتصادي والمالي، وقد توج هذا النظام بصدور قانون 25 جانفي 1985 الذي استبدل إجراءات التسوية القضائية وتصفية الأموال بالتقويم القضائي بالنسبة للمؤسسات المتعثرة ماليا.<sup>56</sup>

وتمر عملية التقويم بثلاث مراحل هي: مرحلة إعداد الخطة لإنقاذ المشروع ومرحلة المراقبة ومرحلة اعتماد المحكمة لخطة الإنقاذ، وخلال هذه المراحل تبقى عقود العمل سارية وقائمة متى استمرت المؤسسة في نشاطها.

ففي مرحلة المراقبة عادة ما يسمح وضع المؤسسة بالاستمرار تحت إدارة صاحبها، وإذا قررت المحكمة تأجير المؤسسة لشخص آخر، ففي هذه الحالة تستمر عقود العمال التي كانت سارية وقت بدء الإجراءات، بسبب استمرار المؤسسة في نشاطها تحت إدارة جديد ولو بصفة مؤقتة، وفي هذا الشأن قضت محكمة النقض الفرنسية بأن « استمرار المؤسسة في نشاطها خلال فترة المراقبة يستتبع بقاء عقود العمل قائمة ومستمرة. »



أما إذا قرّرت المحكمة - بعد عرض الخطة عليها- استمرار المؤسسة تحت إدارة المستخدم الأصلي، ففي هذه الحالة تستمر عقود العمل مع هذا الأخير كما كانت من قبل، وإذا تضمّنت خطة الإنقاذ منح المستخدم الحق في التنازل الجزئي عن فرع من فروع المؤسسة، فإن هذا التنازل يستدعي استمرار عقود العمل التي كانت قائمة وقت حدوث التنازل مع المتنازل له، وفي الحالة التي تقرّر فيها المحكمة استمرار المؤسسة مع شخص من الغير فإنها تعتمد خطة التنازل، على أن يكون الغرض من التنازل هو استمرار المتنازل له في تسيير النشاط نفسه، مع استمرار الوظائف نفسها المتعلقة بهذا النشاط، مما يستدعي بقاء عقود العمل التي كانت قائمة وقت إتمام عملية التنازل واستمرارها مع المتنازل له، وأخيرا متى قرّرت المحكمة تصفية المؤسسة قضائيا فإن المؤسسة تستمر في نشاطها أثناء فترة التصفية ممّا يستدعي استمرار عقود العمل خلال هذه الفترة، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية عندما قضت بأنه «يترتب على استمرار المؤسسة في متابعة نشاطها خلال فترة المراقبة أو التقويم القضائي أو التصفية استمرار عقود العمل»<sup>57</sup>

### **المطلب الثاني؛ آثار تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل**

يترتب على تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل التزام المستخدم الجديد بالالتزامات السابقة على انتقال المؤسسة إليه على وجه التضامن مع المستخدم القديم، إلى جانب التزامه منفردا بالالتزامات التي نشأت في ذمته بعد انتقال المؤسسة إليه، غير أن هذا لا يعني عدم مسؤولية المستخدم القديم عن الالتزامات التي نشأت وحلّ ميعاد استحقاقها قبل انتقال المؤسسة.

وعليه سنتناول في هذا المطلب جزئيتين، الجزئية الأولى تتعلق ببقاء عقود العمل رغم تغير المستخدم، وتتناولها في الفرع الأول أما الجزئية الثانية فتتعلق بتوزيع عبء الالتزام بين المستخدمين المتعاقبين وتتناولها في الفرع الثاني.

### **الفرع الأول؛ بقاء عقود العمل رغم تغير المستخدم**

تعد قاعدة استمرار عقود العمل من النظام العام، وعليه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها والخروج عليها بالانتقاص ممّا توفّره للعامل من مزايا، ويقع باطلا كل اتفاق على عدم استمرارية عقد العمل في حالة تغيير المستخدم سواء في التصرف الناقل للملكية المؤسسة أو في عقد العمل ذاته.<sup>58</sup>

وبمقتضى هذه القاعدة يحل المستخدم الجديد محل المستخدم القديم بقوة القانون، وتستمر عقود العمل مع المستخدم الجديد بجميع مزاياها وشروطها وبقوة القانون أيضا، أي دون إخطار من المستخدم القديم لعمّاله بانتقال عقود عملهم إلى المستخدم الجديد،<sup>59</sup> وهذا ما أكدته

محكمة النقض الفرنسية عندما قضت بأنه: «لا يجوز لقضاء الموضوع أن يلزموا المستخدم بإخطار العمال بانتقال عقود عملهم، فهذا الالتزام لم يرد به نص قانوني»، ومع ذلك وفي حالة قيام المستخدم الأصلي بإخطار عماله بانتقالهم للعمل لدى مستخدم جديد فإن ذلك لا يمكن تفسيره بنشوء عقود عمل جديدة، بل تبقى عقود العمل القديمة سارية مع المستخدم الجديد.<sup>60</sup>

- كما لا يتوقف انتقال عقود العمل على رضا العامل، ولكن يقع على عاتق العمال الالتزام بوضع أنفسهم تحت تصرف المستخدم الجديد، تطبيقاً لقاعده استمرار عقود العمل التي تعد من النظام العام، وعليه لا يملك العامل الاعتراض على هذا التغيير الذي طرأ على عمله حتى ولو لم يكن في مصلحته، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية حين قضت بأنه: «يترتب على تعلق قاعدة استمرار عقود العمل بالنظام العام التزام العمال بالانضمام إلى خدمة المستخدم الجديد دون أن يكون لإرادتهم دخل في ذلك»، وفي حالة رفض العامل الانتقال للعمل مع المستخدم الجديد اعتبرها القضاء إنهاء صريحاً للعقد واستقالة من المنصب.<sup>61</sup>

ويشكل رفض العامل سبباً مشروعاً للتسريح، سواء تعلق الرفض بالالتحاق بمنصب عمل تم تحويله إليه بسبب انتقال فرع أو خصوصته وليس فيه تعديل جوهري لشروط العقد، أو تعلق برفض العامل الانضمام إلى خدمة المستخدم الجديد.<sup>62</sup>

- كما لا يتوقف انتقال عقود العمل على رضا المستخدمين المتعاقبين، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض الفرنسية على أنه: «يترتب على الصفة التلقائية لاستمرار عقود العمل التزام المستخدم الجديد بضم العمال إلى خدمته دون أن يكون لإرادته دخل في ذلك»، وفي حالة رفض أي من المستخدمين المتعاقبين الإبقاء على عقد العمل فإن ذلك يعتبر فسخاً له بالإرادة المنفردة، وعليه لا يجوز للمستخدم القديم التحلل من العقود السارية بسبب تركه للمؤسسة، كما لا يجوز للمستخدم الجديد التحلل من هذه العقود على أساس أنه من الغير وأن العقد لا يلزم إلا عاقيه، وبالمقابل لا يجوز للعامل الادعاء بأن تغيير المستخدم القديم يعتبر تغييراً لشروط جوهري في العقد ليلقي على عاتق المستخدم القديم تبعاً لإنهاء عقده، فإذا ما استند العامل لهذا السبب اعتبر الفسخ مجرداً من السبب المشروع وتحمل العامل مسؤولية الفسخ.<sup>63</sup>

- كما تطرح مسألة مخالفة قاعدة استمرار عقود العمل بمقتضى اتفاق، وباعتبار أن أي اتفاق يقضي بمخالفتها أو بالانقاص مما توفره من حماية قانونية للعمال يقع باطلاً، كما يقع باطلاً كل اتفاق من شأنه تضيق نطاق الضمانات التشريعية التي تقرها قاعدة استمرار عقود

العمل للعمال، سواء كان الاتفاق وارداً في العقد المبرم بين المستخدم الأصلي والعامل أو في العقد المبرم بين المستخدمين المتعاقبين أو في اتفاق لاحق بين المستخدم الجديد والعامل.

وترتيباً على ذلك قضت محكمة النقض المصرية باستمرار عقود العمل رغم بيع المؤسسة واتفاق البائع والمشتري على قيام الأول بتعويض عمّاله، حتى يعتبروا مفصولين في تاريخ البيع، وتصبح علاقتهم بالمشتري علاقة عمل جديدة تبدأ من تاريخ شرائه للمؤسسة.<sup>64</sup>

كما يقع باطلاً الاتفاق الذي قد يبرم بين المستخدمين المتعاقبين، والذي يقضي بأن تبدأ أقدمية العمال - في حالة انتقالهم للعمل مع المستخدم الجديد - من تاريخ الانتقال، لأنّ المقرر قانوناً أنّ أقدمية العمال تحتسب من تاريخ إبرام عقد العمل الأصلي، ولا تأثر لانتقال عقود العمل إلى مستخدم آخر مادام أنّ العمال قد استمروا في نفس النشاط السابق.<sup>65</sup>

أمّا إذا وجد اتفاق مع المستخدم الجديد يقضي بمنح العمال حقوقاً أو مزايا لم تكن من نصيبهم أثناء سريان علاقة عملهم مع المستخدم القديم فإنّ هذا الاتفاق يعدّ مشروعاً وغير مخالف لقاعدة استمرار عقود العمل، وهذا ما أكدته محكمة تحكيم القاهرة حين ذهبت إلى أنّ «الأصل أن يستمر عقد العمل الأصلي بقوة القانون ما لم يكن العقد الجديد المعروض من المستخدم الجديد يحقق مزايا لم يحققها العقد السابق<sup>66</sup>»، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّه «يعد مشروعاً اتفاق المستخدم الجديد مع العمال على منحهم ضمانات أكثر من التي كان يقرها العقد السابق<sup>67</sup>» في حين لم يصدر أي قرار للمحكمة العليا الجزائرية يعالج هذه المسألة.

أمّا بالنسبة للحقوق والامتيازات المكتسبة فإنّ المستخدم الجديد ملزم بعدم المساس بها سواء تعلقت هذه الحقوق بالامتيازات المرتبطة بالعمل كالتيكليف المهني لمنصب العمل أو بالأجر أو بالأقدمية.<sup>68</sup>

### الفرع الثاني: توزيع عبء الالتزامات بين المستخدمين المتعاقبين

تطبيقاً لقاعدة استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فإنّ العقود المبرمة مع المستخدم القديم يلتزم بها المستخدم الجديد، ويحل هذا الأخير محل المستخدم القديم في الوقت الذي لم يوف هذا الأخير ببعض التزاماته تجاه عمّاله، فهل يتحمل المستخدم الجديد الوفاء بكل الالتزامات الواجبة على المستخدم القديم حتى ولو نشأت واستحقت قبل انتقال المؤسسة إليه أم أنّ الأمر يقتصر على الالتزامات المستحقة بعد انتقال ملكية وإدارة المؤسسة؟

تقضي القواعد العامة في القانون المدني عدم افتراض التضامن بين المدنيين إلاّ باتفاق أو بنصّ في القانون، لذلك يبقى المستخدم السابق ملتزماً وحده بالالتزامات التي رتبها عقد

العمل قبل انتقال ملكية المؤسسة إلى المستخدم الجديد، غير أن مقتضيات الحماية وضمانا للعامل في اقتضاء حقه دون عناء، وحتى لا يبقى العامل تائها بين المستخدم القديم والجديد، أقرت التشريعات العمالية مبدأ المسؤولية التضامنية بين المستخدمين المتعاقبين عن تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقود العمل قبل انتقال المؤسسة، سواء تعلق الأمر بانتقال الملكية، كما في الهبة والدمج والبيع، أو تعلق الأمر بانتقال المنفعة كما في الإيجار.<sup>69</sup>

وفي هذا الإطار نصت المادة 09 من قانون العمل المصري على المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين، حيث جاء فيها « ... ويكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود. » ، كما نصت المادة L1224-2 من قانون العمل الفرنسي على أن المستخدم الجديد يلتزم -تجاه العمال الذين انتقلوا إليه- بالالتزامات التي كانت على عاتق المستخدم القديم في تاريخ التغيير ماعدا في حالة التسوية القضائية وتصفية الأموال وحالة حلول مستخدم جديد محل مستخدم قديم دون أن يوجد بينهما اتفاق أو علاقة قانونية، ويلتزم المستخدم القديم بأن يرد للمستخدم الجديد المبالغ التي دفعها هذا الأخير، إلا إذا وجد بين المستخدم القديم والجديد اتفاق يقضي باعتبار هذا الأخير مسؤولا وحده عن هذه الالتزامات،<sup>70</sup> أما المشرع الجزائري فقد اكتفى بإقرار مبدأ استمرار عقود العمل -من خلال المادة 74 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري- دون أي تفصيل، ولم ينص على المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين مما يشكل فراغا قانونيا يتعين تداركه.

### خاتمة:

يتضح مما سبق أن عقود العمل التي كانت قائمة قبل تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة تستمر، ولا يؤثر فيها هذا التغيير ويلتزم المستخدم الجديد بالعقود التي أبرمها المستخدم القديم دون حاجة إلى اتفاق سابق معه، مع احتفاظ العمال بحقوقهم وبامتيازاتهم المكتسبة.

وأسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية:

1- اتضح بأنه لا يجوز مخالفة قاعدة استمرار عقود العمل بمقتضى اتفاق، ويقع باطلا كل اتفاق يقضي بمخالفتها أو بالانتقاص من مزاياها، نظرا لما توفره هذه القاعدة من حماية قانونية للعمال، ويقع باطلا كل اتفاق من شأنه تضييق نطاق الضمانات التشريعية التي تقرها قاعدة استمرار عقود العمل للعمال، سواء كان الاتفاق واردا في العقد المبرم بين المستخدم الأصلي والعامل أو في العقد المبرم بين المستخدمين المتعاقبين أو في اتفاق لاحق بين المستخدم الجديد والعامل.

- 2- اعتبارا لمقتضيات الحماية وضمانا للعامل في اقتضاء حقه دون عناء، وحتى لا يبقى العامل تائها بين المستخدم القديم والجديد، أقرت التشريعات العمالية مبدأ المسؤولية التضامنية بين المستخدمين المتعاقبين عن تنفيذ الالتزامات المترتبة عن عقود العمل قبل انتقال المؤسسة.
  - 3- اتضح بما لا يدع مجالا للشك أنه لا يمكن تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل - في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم- على الأسس المذكورة في متن هذا البحث، بسبب الاختلاف الجوهرى بين الأنظمة المذكورة وقاعدة استمرار عقود العمل.
  - 4- توصلنا إلى أن الفقه قد أجهد نفسه في موضوع حسم فيه القانون، فكان من الأحرى رد المسألة إلى حكم القانون مباشرة، وإلى إرادة المشرع في استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمهنة المستخدمة، رغبة من المشرع ذاته في تحقيق الاستقرار المهني للعامل وحمايته من آثار التقلبات الاقتصادية والاجتماعية، خاصة بعد أن أصبحت هذه التشريعات تنظر إلى المؤسسة كوحدة واحدة - بما فيها عمالها- بصرف النظر عن شخص صاحبها، وهذا وفقا لما جاء في المادة 74 من قانون علاقات العمل الجزائري والمادة L1224-1 من قانون العمل الفرنسي الجديد والمادة 09 من قانون العمل المصري.
  - 5- اتضح أن قاعدة استمرار عقود العمل ترتبط ارتباطا تلازميا مع استمرار المؤسسة في نشاطها وبقاء فرص العمل قائمة بها، ولا تنطبق إلا على عقود العمل السارية وقت حدوث التغيير في المركز القانوني للمستخدم.
- وباعتبار أن المشرع الجزائري قد اكتفى بإقرار مبدأ استمرار عقود العمل - من خلال المادة 74 من قانون 90-11 دون أي تفصيل، فإننا نقترح ما يلي:
- 1- تدخل المشرع الجزائري لتحديد الحالات التي تتغير فيها المؤسسة المستخدمة وتستمر فيها عقود العمل.
  - 2- تحديد مسؤولية كل من المستخدم القديم والجديد عن تنفيذ عقود العمل المستمرة والنص في نفس السياق على المسؤولية التضامنية بين المستخدمين المتعاقبين أسوة بالمشرعين الفرنسي والمصري.
  - 3- النص على شروط تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث أي تغيير.

### قائمة المصادر والمراجع:

أولا/ قائمة المصادر:

أ- القوانين:

1- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتضمن علاقات العمل، ج ر العدد 17، لسنة 1990، المعدل والمتمم.

2- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج ر العدد 78، لسنة 1975، المعدل والمتمم. 3- القانون رقم 12 لسنة 2003 المتضمن قانون العمل الجديد المصري، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.

4- *Code du travail français , sur le site legifrance.gouv.fr*

#### ثانياً: قائمة المراجع:

##### أ- الكتب:

- 1- أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.
- 2- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.
- 3- مهند إبراهيم علي فندي الجبوري، النظام القانوني للتحويل إلى القطاع الخاص، التخصص، دراسة مقارنة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- 4- محمد عبد الله الطاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة التخصص في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004.
- 5- سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1984.
- 6- محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، دار الهدى الجزائر، 2004.
- 7- عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، 1997.
- 8- عبد المنعم البدرابي، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الثاني، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، د. س.

9- *Camerlynck, Traité de droit de travail, le contrat de travail, édition Dalloz, 1968.*

10- *LYON-CAEN et PELISSIER, Les grands arrêts de droit du travail, édition Sirey, Paris, 1978.*

##### ب- الرسائل الجامعية:

- 1- الحسن محمد محمد سابق، أثر التخصص على حقوق العمال، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2006.
- 2- صباحي ربيعة، الخصصة بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، الجزائر، 2009.

##### ج- المقالات في المجلات:

- 1- *Antoine MAZEAUD, Refus du salarié d'accepter le transfert de son contrat prévu par accord collectif en cas de perte de marché, DRsoc, №05, mai 2006,*
- 2- *SAMAR Nasreddine, "Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail, le cas de l'article 74 loi 90-11", Revue Critique de Droit et Sciences Politiques, N°1 Faculté de droit, Université Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, 2007.*

#### د- المقالات في المتقيات والندوات:

1 - مسعودان إلیاس، شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات المنتدى الوطني الثاني الموسوم بعنوان الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010.

#### ه- المقالات على مواقع الانترنت:

1- *Les effets de la cession de l'entreprise sur les contrats de travail, sur le site easydroit.fr.*

#### الهوامش:

<sup>1</sup> - القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتضمن علاقات العمل، ج ر العدد 17.

<sup>2</sup> - نصت على هذا المبدأ المادة 1-1224L من قانون العمل الفرنسي بقولها:

« *Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.* »

في حين نصت المادة 09 من قانون العمل المصري على: « لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها، ولا يترتب على إدماج المنشأة 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 مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود».

<sup>3</sup> - عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، 1997، ص 34.

<sup>4</sup> - انظر في ذلك :

*Camerlynck, Traité de droit de travail, le contrat de travail, édition Dalloz, 1968, p58*

<sup>5</sup> - انظر في ذلك :

*Cass.soc 27 fev,1934, p 252, cite par - LYON-CAEN et PELISSIER , Les grands arrêts de droit du travail, édition Sirey, Paris, 1978. P227.*

<sup>6</sup> - انظر في ذلك قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، الصادر بتاريخ 2000/04/11 تحت رقم 196348 بين ب ص ضد ب ب، المجلة القضائية للمحكمة العليا، العدد 4 لسنة 2000.

<sup>7</sup> - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 50.

<sup>8</sup> - محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، دار الهدى الجزائر، 2004، ص 354.

<sup>9</sup> - أحمد عبد التواب محمد بهجت، مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 86.

<sup>10</sup> - عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت، 1997، ص 51.

<sup>11</sup> - أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 86.

- 12 - عبد الحميد عثمان الحفني، ص 52.
- 13 - عبد الحميد عثمان الحفني المرجع السابق، ص 52.
- 14 - أشار إلى هذا الرأي عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، فقره 72 ص 52، ورغم أنه أسند هذا الرأي لأحكام القضاء الفرنسي إلا أنه لم يشير في مرجعه إلى هذه الأحكام.
- 15 - انظر في ذلك، Cass.soc 03 mars,1971, cite par - LYON-CAEN et PELISSIER, op cit. P278.
- 16 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 53.
- 17 - فتحي عبد الصبور، الآثار القانونية للتأميم، أشار إليه عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 54.
- 18 - عبد المنعم البدرابي، النظرية العامة للالتزامات، الجزء الثاني، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، د. س ، ص 335.
- 19 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 55.
- 20 - أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 89.
- 21 - انظر في ذلك،
- Jean MOULY, Les licenciements antérieurs au transfert de l'entreprise- pour dissiper quelques malentendus, Dr.SOC N° 05, mai , 2007, p535.
- 22 - انظر في ذلك، Cass.soc, 08Dec,1955,Bull,Civ, N° 880, p 662، أشار إليه: عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 70.
- وانظر كذلك: *Les effets de la cession de l'entreprise sur les contrats de travail, sur le site easydroit.fr*
- 23 - انظر في ذلك، Cass.soc, 20 Janv 1962, Bull,Civ, N° 02، نقلا عن عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 70.
- 24 - انظر في ذلك، Cass.soc, 20 Janv 1962, Bull,Civ, N° 02، نقلا عن عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 70.
- 25 - تعلق علاقة العمل وفقا لنص المادة 64 من قانون علاقات العمل 90-11 للأسباب التالية: اتفاق الطرفين، عطلة مرضية، الخدمة الوطنية، ممارسة مهمة انتخابية، حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي، صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة، ممارسة حق الإضراب، عطلة دون أجر.
- 26 - انظر في ذلك، Cass.soc, 20Fev 1947، نقلا عن عبد الحميد عثمان الحفني، السابق، ص 76.
- 27 - حكم محكمة الاستئناف بران بتاريخ 1989/01/10، أورده أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 75.
- 28 - مسعودان إلياس، شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، مداخله مقدمة ضمن فعاليات الملتقى الوطني الثاني الموسوم بعنوان الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 145.
- 29 - انظر في ذلك،
- SAMAR Nasreddine, "Changement de l'identité de l'employeur et continuation du contrat de travail, le cas de l'article 74 loi 90-11", Revue Critique de Droit et Sciences Politiques, N° 1 Faculté de droit, Université MouloudMammeri, Tizi-Ouzou, 2007,p 08.
- 30 - أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 70.



- 31 - انظر في ذلك: *Cass.soc, 04Juill, 1965, DR,soc, N° 02, 1966,p 104*, وانظر كذلك: *Jur-class, Droit du travail, changement d'employeur, N°30-80, 1990, p03*.
- 32 انظر في ذلك: *Cass.soc, 27Fev 1934,cité par LYON-Cean et PELISSIER, op.cit, p 104*.
- 33 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص82
- 34 - المرجع نفسه، ص 94.
- 35 انظر في ذلك: *Cass.soc, 11Juin 1986, DR,soc, p88*، نقلا عن عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 88.
- 36 - انظر في ذلك: *SAMAR Nasreddine,op.cit,p14*.
- 37 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص119.
- 38 - انظر في ذلك: *SAMAR Nasreddine,op.cit,p15-16*.
- 39 - مسعودان إلياس، المرجع السابق، ص 149.
- 40 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص131.
- 41 - انظر في ذلك: *SAMAR Nasreddine,op.cit,p14*.
- 42 - انظر في ذلك: *Cass.soc,29 nov.1961,cité par SAMAR Nasreddine,op.cit,p19*.
- 43 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص195.
- 44 - مهند ابراهيم علي فندي الجبوري، النظام القانوني للتحويل إلى القطاع الخاص، الخصخصة، دراسة مقارنة، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص 151.
- 45 - يسمى الدمج عن طريق الضم بالامتصاص أو الابتلاع، ويسمى الدمج عن طريق المزج بالاتحاد، ومهما اختلفت طرق الدمج فإنها تؤدي إلى استمرار عقود العمل، انظر في ذلك: *Cass.soc,08dec 1976, Bull. Civ.v,N° 643 cité par le code de travail français, 65e édition,dalloz 2003, p115*.
- 46 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 203.
- 47 - انظر في ذلك: *Cass.soc,19 mai 1958, Bull. Civ.v,N° 612, cité par le code français ,op.cit,p116*.
- 48 - انظر في ذلك: *Cass.soc, 11juin1986, dr soc,précité, p88*.
- 49 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 218.
- 50 - سليمان الطماوي، الأسس العامة للعقود الإدارية، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، 1984، ص112.
- 51 - تكمن الميزة الأساسية لهذه الطريقة في أن صاحب الامتياز يبقى مسؤولا عن النفقات المالية والاستثمارات، مما يخفف من الأعباء المالية على الدولة لذلك يعتمد الامتياز كأسلوب للخصوصية.
- 52 - محمد عبد الله الطاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2004، ص 238.
- 53 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 234.
- 54 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص.234.
- 55 - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 252.

<sup>56</sup> - صبايحي ربيعة، الخصوصية بنقل ملكية المؤسسات العامة الاقتصادية رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو 2009، ص 102.

<sup>57</sup> - انظر في ذلك،

*Cass.soc, 26 juin 1991, -COUR DECASSATION sur le site :*

<http://www.juricaf.org/arret/FRANCEtp://www.juricaf.org/arret/FRANCE-COUR.fr>

<sup>58</sup> - الحسن محمد محمد سابق، أثر الخصخصة على حقوق العمال، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2006، ص 593.

<sup>59</sup> - انظر في ذلك، *Changement d'employeur : conséquences, sur site www.infoprudhommes.fr*

<sup>60</sup> - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 267.

<sup>61</sup> - انظر في ذلك، *changementd'employeur : conséquences précité,*

<sup>62</sup> - انظر في ذلك؛

*Antoine MAZEAUD, refus du salarié d'accepter le transfert de son contrat prévu par accord collectif en cas de perte de marché, DR, soc, N°05, mai 2006, p518.*

<sup>63</sup> - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 268 وما يليها.

<sup>64</sup> - انظر في ذلك؛ الطعن رقم 176، جلسة 30-12-1964، نقلا عن الحسن محمد محمد سابق، المرجع السابق، ص 593.

<sup>65</sup> - عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 278.

<sup>66</sup> - همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 595.

<sup>67</sup> - انظر في ذلك، *Cass.soc, 28 oct, 1970, Bull. Civ.v, N° 56.*

<sup>68</sup> - أحمد عبد التواب محمد بهجت، المرجع السابق، ص 101.

<sup>69</sup> - همام محمد محمود زهران، المرجع السابق، ص 596.

<sup>70</sup> - انظر في ذلك المادة L1224-2 من قانون العمل الفرنسي التي تنص على؛

« *Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombent à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants :*

1° *Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ;*

2° *Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux-ci.*

*Le premier employeur rembourse les sommes acquittées par le nouvel employeur, dues à la date de la modification, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.*