

آثار زوال صفة التاجر بالنسبة لصاحب العمل على حقوق العامل الأجير**- دراسة في القانون الجزائري والمقارن -****الدكتور مقني بن عمـار****أستاذ محاضر بكلية الحقوق****جامعة تيارت.****مقدمة:**

من المبادئ الراسخة في قانون العمل مبدأ حماية العمال باعتبارهم الحلقة الأضعف في العلاقة العمالية، رغم أنهم يمثلون السواد الأعظم من أفراد المجتمع. هذا المبدأ الحمائي الذي يرتبط به وجود قانون العمل أو القانون الاجتماعي بوجه عام. و لما كان صاحب العمل يمارس نشاطا اقتصاديا، وقد يكون تجاريا، فإن شخصيته قد تنتهي بإفلاسه إذا ما توقف عن الوفاء بديونه. وإذا كان غير تاجر فقد يتم إعلان إعساره.

و شخصية رب العمل لا تنتهي بالإفلاس والإعسار دوما، وإنما قد تنتهي بحالات أخرى مثل الحل والإغلاق لسبب من الأسباب، وقد تنتهي التسريح والتقليص لسبب اقتصادي كصورة من صور انتهاء علاقة العمل، التي تنهي حياة العامل المهنية لدى صاحب العمل دون أن يترتب عنها انتهاء أو زوال شخصية رب العمل. و قد يتم الانتهاء بطرق أخرى، عن طريق تعديل الشخصية القانونية كأن يحل شخص معنوي جديد محل الشخص القديم، مثلما هو الشأن في حالة خوصصة المؤسسة العمومية وحالة وفاة صاحب العمل وانتقال ملكيته إلى ورثته أو حالة بيع الهيئة المستخدمة وغيرها من حالات تغيير شخصية رب العمل.

و سنتناول حالة انتهاء شخصية صاحب العمل في حد ذاته، مركزين على حالة الإفلاس، مع بيان أثر هذا الانتهاء على علاقة العمل، وعلى أجور العامل، خاصة في الحالات التي يكون فيها صاحب العمل يملك صفة التاجر. وهذا هو الغالب. و هنا نتساءل بحق عن مظاهر الحماية القانونية التي قررها المشرع الجزائري للعامل بوصفه دائئا في مواجهة صاحب العمل أو بالأحرى تجاه مدين مفلس أو معسر. هذه الإشكالية، و ما يتفرع عنها من أسئلة، سنحاول الإجابة عنها في هذا البحث من خلال دراسة مقارنة بين القانون الجزائري وغيره من التشريعات، مدعمين ذلك بآراء الفقه واجتهادات القضاء.

و قد اقتضت منا الدراسة الخوض في أحكام القانون العمالي، مروراً بالقانون المدني، وصولاً إلى القانون التجاري. مع التنبيه أن جل المؤلفات التي بحثت في مادة الإفلاس لم تتوسع في بيان مركز العامل في حالات تصفية الشركات التجارية. وعليه سنحاول من جهتنا التركيز على الجوانب المتعلقة بحماية العامل في ظل المخاطر الاقتصادية والتجارية التي قد تمر بها الهيئة المستخدمة، والتي تؤول بالتبعية الى انتهائها القانوني والفعلي.

المبحث الأول: انتهاء شخصية رب العمل وآثارها على حقوق العامل

تتخذ الهيئة المستخدمة في غالب الأحيان صورة شركة تجارية، فنلزم بالقيود في السجل التجاري، وتخضع بالتالي لنفس الأحكام القانونية المتعلقة بالشركات التجارية، من حيث قواعد نشأتها وانتهائها، ومن حيث علاقتها مع الشركاء ومع الغير.

أما في علاقتها مع العمال الأجراء فتخضع لقواعد قانون العمل، من حيث الأجور ومن حيث مسك السجلات ذات الطابع الاجتماعي⁽¹⁾. ومن حيث رقابة مفتشية العمل. ومن حيث الالتزام بأعباء الضمان الاجتماعي. و الذي يهمننا هنا حالات انتهاء الشركة أو الهيئة المستخدمة وأثارها على علاقات العمل وعلى توابعها، ولاسيما أثره على الحقوق المالية للعامل. وهي مسائل تحتاج إلى مقارنة بين أحكام قانون العمل وأحكام القانون التجاري ناهيك عن أحكام القانون المدني.

المطلب الأول: صور انتهاء الشخصية القانونية لرب العمل التاجر

يعتبر حل الشركة، بقوة القانون، النهاية الطبيعية والحتمية للشركة التجارية التي أعلن إفلاسها⁽²⁾. وينتهي كيانه القانوني، ولكن مع ذلك بالإمكان حل هذه الشركة حتى دون اللجوء إلى طريق الإفلاس.

فهناك عدة صور لحل أو انقضاء الشركة التجارية تتعدد مصادره، بعضها قد يكون بقوة القانون، وبعضها بموجب اتفاق بين الشركاء، وبعضها يقرر بحكم القضاء. و قد أشار القانون التجاري إلى حالات خاصة تنتهي بها الشخصية القانونية للشركة التجارية، سواء بنص القانون، أو بقوة الاتفاق، أو حتى بحكم القضاء في

¹- ينظر المرسوم التنفيذي رقم 98/96 الممضى في 06 مارس 1996 المحدد لقائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها. الجريدة الرسمية العدد 17 . مؤرخة في 1996/03/13 . ص 15.

²- على خلاف شركة الأموال، فإن شركة الأشخاص قد تنحل بالتبعية، في حالة إفلاس أحد شركائها المتضامنين أو في حالة منعه من ممارسة مهنته التجارية أو في حالة فقدان أهليته، مالم ينص القانون الاساي على خلاف ذلك. ينظر بالنسبة لشركة التضامن: المادة 563 من القانون التجاري الجزائري. وبالنسبة لشركة التوصية البسيطة: المادة 563 مكرر 10 من نفس القانون.

بعض الحالات، وبعضها يعد من قبيل الأسباب العامة، وبعضها يعد من الأسباب الخاصة (1).

ومن ضمن هذه الحالات حالة الحل الودي للشركة باتفاق الشركاء، وهذا يؤدي حتما إلى تصفيته. وتصفية الشركة في هذه الحالة لا ينظر إليها دائما بأنها أصبحت معسرة أو متوقفة عن دفع ديونها، وإنما قد تنتهي رضائيا باتفاق أعضائها كلهم أو أغليبيتهم، حتى مع ثراء ذمتها المالية.

وقد تنتهي الشركة في أحيان معينة بوفاة أحد الشركاء، لاسيما في إطار شركات الأشخاص (2). مما يتطلب تصفيته دون ضرورة لشهر إفلاسها، لكونها لم تتوقف عن الدفع، وإنما عارض طبيعي أدى إلى حلها. وقد ينص القانون الأساسي على خلاف ذلك، فتستمر مع باقي الشركاء. ويطبق نفس الحكم في حالة الحجر على أحد الشركاء المتضامنين (3).

1- للمزيد حول أحكام انقضاء الشركات ينظر:

د/ علي فتاك: "مبسوط القانون التجاري الجزائري في الشركات التجارية"، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 2010. د/ فتيحة يوسف: "أحكام الشركات التجارية"، دار الغرب للنشر والتوزيع، سنة 2007.

2- شركة التضامن: المادة 562 من القانون التجاري الجزائري. شركة التوصية البسيطة: المادة 563 مكرر 9 من نفس القانون. مع ملاحظة أن الحل في هذه الحالة ليس تلقائيا، وإنما قد يتصور بعد سنة ابتداء من تاريخ الوفاة.

3- الحجر هو الوضع القانوني الذي يترتب على ثبوت الجنون أو العته لدى أحد الشركاء، ولا يتقرر إلا بموجب حكم قضائي نهائي، مدعوم بخبرة طبية. وتطبق عليه نفس الاحكام المقررة في القانون المدني وقانون الأسرة.

أما في ظل شركات الأموال فتوجد أسباب أخرى تؤول إلى انحلال الشركة التجارية، ومن ذلك حالة نقص عدد أعضائها عند الحد القانوني⁽¹⁾، أو عندما يقل رأسمالها عن الحد الأدنى المسموح به قانونا⁽²⁾.

ومن الحالات الأخرى لانحلال الشركة حالة اندماجها في شركة أخرى، وحالة انفصالها عن الشركة الأم. وجميع هذه الوضعيات تؤدي إلى زوال شخصية للشركة الأصلية المندمجة أو الشركة المنفصلة. مع العلم أن القانون يتيح إجراء الدمج والانفصال حتى للشركة التي تكون في حالة تصفية⁽³⁾.

و كذلك يعد من حالات انتهاء الشخصية القانونية حالة صدور حكم ببطلان الشركة التجارية، حيث يتوجب اللجوء إلى تصفيتها تلقائيا متى قضى ببطلانها⁽⁴⁾.

¹ - في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، لا يجب أن يزيد عدد الشركاء عن 20 شريكا، وإلا توجب تحويلها الى شركة مساهمة في أجل سنة تحت طائلة الحل، طبقا للمادة 590 من القانون التجاري. وفي شركة المساهمة يجب الا يقل عدد الشركاء عن سبعة، طبقا للمادتين 592 و 715 مكرر 19 من القانون التجاري.

² - في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، سواء متعددة الشركاء أو ذات الشخص الوحيد، تتحل الشركة بقوة القانون إذا خسرت ثلاثة أرباع 4/3 رأسمالها. كما تنقضي إذا قل رأسمالها التأسيسي عن 100.000 دج مقسمة الى حصص إسمية متساوية مبلغها 100 دج، تطبيقا للمادتين 566 و 2/589 من القانون التجاري. وفي شركة المساهمة والشركة ذات الأسهم، إذا قل أصلها الصافي عن ربع 4/1 رأسمالها تتحل وجوبا أو إذا قل رأسمالها التأسيسي عن 5 ملايين دينار، تطبيقا للمادتين 594 و 715 مكرر 20 من القانون التجاري.

³ - تنص المادة 744 من القانون التجاري الجزائري: "للشركة ولو في حالة تصفيتها، أن تدمج في شركة، أو أن تساهم في شركة جديدة بطريقة الدمج، كما لها أن تقدم ماليتها لشركات موجودة أو تساهم معها في انشاء شركات جديدة بطريقة الادماج و الانفصال..."

⁴ - ينظر المادة 741 من القانون التجاري.

و القانون يعترف بالشركة الفعلية، وبالتالي فإن بطلانها لا يمنع من تصفيتها قضاء⁽¹⁾ وذلك بنفس الأشكال المقررة تصفية باقي الشركات التجارية التي أسست بطريقة صحيحة واعتمدت بصفة رسمية.

المطلب الثاني: أثر انحلال وتصفية الشركة على حقوق الشركاء

عرضنا بعض صور انتهاء الشخصية القانونية للمؤسسة المستخدمة بوصفها شركة تجارية، وسنبين أثرها على الشركة وعلى الشركاء. و انتهاء الوضعية القانونية للشركة التجارية، أي كان سببه، وأي كانت طريقته، يستدعي تصفية أموالها من خصوم وأصول، ويتم ذلك إما باتفاق الشركاء (تسوية ودية)⁽²⁾ أو بناء على نص القانون الأساسي للشركة⁽³⁾، وإما بحكم القضاء (تسوية قضائية)⁽⁴⁾. ولكن مهمة توزيع أموال التصفية تسند إلى المصفي، وهو نفسه الوكيل المتصرف القضائي الذي يقوم بإجراءات تصفية الشركات في جميع الأحوال.

¹ - تنص المادة 03/545 من القانون التجاري: "وفي الحالات التي تكون فيها الشركة باطلة فإن المحكمة تعين المصفي وتحدد طريقة التصفية بناء على طلب كل من يهمله الأمر".

² - الحقيقة أن المشرع الجزائري لم ينص على التسوية الودية، ولكنه لا يمنعه، لأنه لا يتعارض مع القواعد العامة للصلح، حيث يتم إبرام عقد بين التاجر المدين المتوقف عن الدفع مع مجموعة الدائنين قبل الحكم بإعلان التصفية القضائية أو قبل الحكم بشهر الإفلاس. وبمقتضاه يتنازل الدائنون عن الاجراءات القضائية في مقابل الحصول على جزء من حقوقهم أو كلها بعد منح المدين أجلا إضافيا. وهذا النوع من الصلح لا يتطلب رقابة القضاء، ولا يستلزم مصادقة المحكمة عليه.

³ - ينظر المواد 756 و 760 و 778 من القانون التجاري الجزائري.

وكذا قرار المجلس الأعلى - الغرفة التجارية والبحرية بتاريخ 1984/01/07 . ملف رقم 29356.

المجلة القضائية . سنة 1989 . العدد 01 . ص 137.

⁴ - ينظر قرار المحكمة العليا - الغرفة التجارية والبحرية بتاريخ 1990/04/22 . ملف رقم 66678 . المجلة القضائية . سنة 1991 . العدد 01 . ص 84.

و تبدأ مهام المصفي بالاطلاع على كل وثائق ودفاتر الشركة، لاسيما منها المحاسبية، ثم إجراء جرد كل أموالها من أصول وخصوم وبعدها القيام بتوزيع الديون على مستحقيها بالعدل، وبحسب نسب كل دين، مع مراعاة قاعدة الأولوية لطائفة الديون الممتازة، ثم الديون المشمولة برهن وتأمين ووصلا إلى الديون العادية.

و نظرا لأن عملية تصفية الشركات تدخل فيها حسابها الأصول العقارية والمنقولة ورأسمال التأسيسية فإنها قد تكون كافية للوفاء بكل ديونها المستحقة وقادرة على مواجهة كل أعبائها المحتملة تجاه الغير. ويعتبر المسير الأجير من الغير.

و ما تبقى من فائض للعملية التصفية، بعد طرح المبالغ اللازمة لقضاء الديون بمختلف أنواعها و درجاتها، وبعد خصم مبالغ المصاريف القضائية، ومنها مصاريف المصفي نفسه، فإنه يقسم بين الشركاء التساوي بينهم، مع الأخذ بعين الاعتبار اختلاف نسبة أو قيمة المساهمة الأصلية عند التأسيس أو بعده.

و يعامل أي أجير معاملة مزدوجة. إذا ما كان عاملا مساهما في شركة تجارية. ففي ما يخص أجوره تستوفى بالأولوية من خصوم الشركة. أما ما يتعلق بمساهمته المالية في الشركة فيعامل مماثلة لباقي الشركاء. وينتظر ما تسفر عنه عملية الانتهاء من التصفية. وما تبقى من فائض يتقاسمه مع باقي الشركاء بحسب نسب الحصص.

حيث تتم عملية قسمة المال الصافي المتبقي بعدد الأسهم الاسمية أو حصص الشركاء بنفس نسبة مساهمتهم في رأسمال الشركة، ويسترد كل شريك مبلغا يعادل قيمه أسهمه أو حصصه. وبعد ذلك يقسم الفائض بالتساوي. وهذا هو الأصل في إجراء القسمة، مع ذلك يمكن النص في القانون الأساسي للشركة على أحكام مخالفة⁽¹⁾ كأن يتفق الشركاء، كلهم أو أغليبيتهم، في عقد الشركة على أيلولة المال الفائض من قسمة الشركة، إلى أحدهم فقط لاعتبارات شخصية أو لأجل التبرع به لصالح جمعية خيرية أو ثقافية أو علمية أو ربما تحويله إلى خزينة الدولة...

¹ - ينظر المادة 793 من القانون التجاري الجزائري. والمادة 447 من القانون المدني الجزائري.

و يتعين على المصفي احترام رغبة الشركاء فيما يتعلق بالفائض من عملية القسمة. فهي ملكهم وليس ملكا للدائنين. ويمكن إبقائها كأملك على الشيوع فيما بينهم، وتطبق في قسمتها بنفس الأحكام العامة المتعلقة بقسمة المال المشاع.

ويبقى هؤلاء الشركاء مسؤولين بالتضامن عن أية ديون تظهر لاحقا بعد تصفية الشركة وقسمة أموالها، بوصفهم خلفاء للشخص المعنوي⁽¹⁾.

المطلب الثالث: أثر انحلال وتصفية الشركة على حقوق العمال الأجراء

في ظل الظروف المالية الصعبة لرب العمل، التاجر أو غير التاجر، قد لا يكون من مناص سوى حل الشركة وتصفية أموالها. مع مراعاة حالات الانحلال التي لا ترجع إلى أسباب مالية على النحو الذي سبق عرضه.

و بانتهاء الشركة، أيا كان سببه، تزول الشخصية القانونية لهذا الكيان (الهيئة المستخدمة). ويبقى مصير العامل أو العمال على المحك.

الفرع الأول: أثر انحلال و تصفية الشركة على عقود العمل

عرضنا آثار انتهاء الشخصية القانونية للشركة التجارية كهيئة مستخدمة فيما يتعلق بعلاقتها مع الشركاء. ونعرض فيما يلي الآثار القانونية للانحلال على حقوق العامل، بصفته دائنا للشركة بالأجر.

فمن ناحية عقود العمل يكون مآلها هو الانحلال أو الفسخ بقوة القانون، وهو أثر مباشر من آثار الانحلال وستحيل قيامها من دون وجود رب عمل. ويمكن اعتبارها صورة من صور استحالة التنفيذ التي تؤدي إلى الفسخ التلقائي بقوة القانون⁽²⁾.

¹ - وطبقا للمادة 777 من القانون التجاري الجزائري نتقادم كل الدعاوى ضد الشركاء غير المصفين أو ورثتهم أو ذوي حقوقهم بمرور خمس سنوات اعتبارا من نشر انحلال الشركة بالسجل التجاري. الحقيقة أن المشرع لم يتكلم على هذا الأثر صراحة حين تعرضه لآثار انحلال الشركات التجارية، و اكتفى فقط في المادة 769 من القانون التجاري بالحديث عن سريان عقود الايجار.

و إذا كان صحيحا أن علاقات العمل تنتهي بانتهاء الشخصية القانونية لرب العمل. فهل بالضرورة تذهب معها الأجور وسائر المستحقات المالية للعمال الأجراء ؟ فكر المشرع في هذه الاحتمالات بأن قرر سريان الآثار المالية للشركة التجارية حتى بعد انحلالها أو زوالها. وهو حكم يمكن تطبيقه أيضا على الشركات المدنية أيضا، أي كان أسباب انقضائها، حيث تبقى الشركة محملة بالديون تجاه العمال الأجراء وغيرهم. ولا يمكن إعفاء الشركة أو أحد شركائها من المسؤولية عن ديون. وعليه فإن كل بند في القانون الأساسي أو اتفاق بين الشركاء على إعفاءها من دفع ديونها يعد باطلا وكأن لم يكن (1).

و نفس الأمر بالنسبة للشركات التجارية التي لا تعفى من التزاماتها المالية تجاه جماعة الدائنين، ولاسيما منهم العمال الأجراء والدولة.

فمثلا في حالة الإدماج والانفصال نص المشرع على بقاء الحقوق المكتسبة للعمال، وسائر الدائنين، قائمة حتى في الوضعية القانونية الجديدة للشركة.

و طبقا للمادة 756 من القانون التجاري تصبح الشركة الجديدة مدينة لدائني الشركة المدمجة في محل ومكان تلك الشركة دون أن يترتب على هذا الحلول تجديد بالنسبة لهم.

و طبقا للمادة 760 من نفس القانون: تكون الشركات المستفيدة من الحصص الناتجة عن انفصال مدينة بالتضامن تجاه دائني الشركة المنفصلة. في المحل و المكان دون أن يترتب عن هذا الحلول تجديد بالنسبة لهم.

¹ - ينظر المادة 434 من القانون المدني الجزائري.

الفرع الثاني: أولوية الحقوق المالية للعمال عند تصفية الشركة

بصرف النظر عن سبب حل الشركة أو الهيئة المستخدمة ذات الطابع التجاري يعد وعاء التصفية ضامنا لوفاء الشركة التجارية بصفة خاصة، أو الهيئة المستخدمة بصفة عامة، بديونها تجاه الغير، أيا كان عدد الدائنين، وأيا بلغ حجم ومبالغ ديونهم، ومهما يكون أجل استحقاقها، فحتى الديون غير الحالة تصبح معجلة بعد انقضاء الشخصية القانونية.

و جميع الدائنين يملكون حقا على الشركة باعتبارهم من خصومها، غير أن مراتب هؤلاء الدائنين تختلف باختلاف مركزهم القانوني، استنادا إلى القواعد العامة المتعلقة بأصحاب الحقوق العينية التبعية⁽¹⁾. فالدائنون المرتهنون وأصحاب حقوق التخصيص ليسوا كالدائنين العاديين في المرتبة، لأن ديونهم مشمولة بتأمينات عينية، ولها بالتالي حق الامتياز.

كما أن الدائنين المرتهنين بدورهم ليسوا في نفس درجة أصحاب حقوق الامتياز. و حتى هذه الفئة الأخيرة فيها من يتمتع بامتياز خاص كامتياز بائع المنقول أو العقار ومؤجر المنقولات والمتقاسم في المنقول أو العقار وفيها من يتمتع بامتياز عام كالدولة والدائنين بالنفقة والدائنين بالمصاريف القضائية.

و وسط كل هذا الزخم والتنافس على التصفية والتفليسة بين سائر الدائنين. حق لنا أن نتساءل عن مركز العمال و أجورهم. وهم من الناحية الاجتماعية في مركز ضعيف.

الحقيقة أن المشرع لم ينسى حقوق العمال، وكان دوما متعاطفا معهم، ومدهم بحماية صارمة على جميع النواحي. وإذا كانت حماية العمال قد تقرررت وهم في مركز المدنيين، فالأولى حمايتهم وهم في مركز الدائنين.

¹ - ينظر المادة 982 وما بعدها من القانون المدني الجزائري.

و هذا ما حصل فعلا بمقتضى أحكام القانون المدني في المادة 993 التي قررت امتيازاً عاماً لأجور العمال، وهو نص عام يطبق على جميع المدنيين، ولو كانوا عبارة عن شركات تجارية⁽¹⁾.

وقد قرر المشرع أسبقية للعامل في استيفاء حقوقه المستحقة على ذمة المدين، و المقيدة في وعاء التفليسة أو في وعاء الإعسار بما تشتمله من أموال ومنقولات وعقارات، وكل ما من شأنه أن يضمن الوفاء بالديون. وبذلك يتقدم العامل كدائن بالأجر على غيره من باقي الدائنين، ولو كانت ديونهم مسجلة قبله، بل حتى الديون الأخرى مقررة لمصالح الدولة. وهذا ما يعبر عنه بحق الامتياز العام للأجر العمال.

و يتأسس نظام الامتياز ويقوم على فكرة منح العمال الحق في إقتضاء أجورهم، عند إفلاس صاحب العمل أو إعساره أو حله، بالأولوية من أصول الذمة المالية الموجودة أو المتبقية لدى المؤسسة المستخدمة، أو من الديون التي يحصلها القائم على أمور التفليسة، حيث أن الشخصية القانونية للشركة المفلسة أو المنحلة أو المغلقة لا تزول نهائياً، وإنما تبقى قائمة مؤقتاً، حتى وهي في حالة تفليسة، ولذلك لحين الانتهاء من عملية توزيع ديونها على مستحقيها بعنوان (شركة في حال تصفية).

و يبقى ممثلها القانوني في هذه الحالة هو المصفي أو الوكيل المتصرف القضائي، وليس مديرها أو مجلس إدارتها الذي يكون قد زال قانوناً. و يلاحظ أن فكرة الامتياز تتنافى في جوهرها مع فكرة المساواة بين الدائنين، و لكن لاعتبارات موضوعية قوية قررت أولوية بعض الديون على غيرها.

¹ - ويؤخذ هذا الحكم بعني الاعتبار حالات التناقض في النصوص القانونية في ترتيب اصحاب الحقوق الممتازة. ينظر على سبيل المثال المادة 89 من قانون علاقات العمل التي جعلت الأجر في المرتبة الأولى بخلاف القانون المدني الذي وضعه في المرتبة الرابعة ضمن حق الامتياز العامة. وينظر المادة 159 من القانون التجاري الجزائري المتعلقة بامتياز بائع المحل التجاري، والتي صنفت اجور العمال في الدرجة الرابعة.

المبحث الثاني: آثار تغيير طبيعة الهيئة المستخدمة على حقوق العامل

نص المشرع في المادة 66 من قانون العمل على صور إنهاء علاقات العمل، ومن ضمنها الحالة السابعة الخاصة بإنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة. وهذا الانتهاء قد يتوقع لعدة أسباب كما سبقت الإشارة، ومنها على الخصوص الإفلاس والإعسار والحل الودي والحل القانوني والحل القضائي وغيرها من الأسباب التي تؤدي إلى الزوال النهائي للشخصية القانونية، ويترتب عنها انقضاء الالتزامات المتبادلة بين عامل ورب العمل.

المطلب الأول: أثر تعديل الوضعية القانونية للمستخدم على عقود العمل

إن حالات انتهاء الشخصية القانونية نهائيا تختلف قانونا وآثارا عن حالات تعديل أو تغيير طبيعة الهيئة المستخدمة أو تغيير مالكة أو صفة ممثلها الرسمي⁽¹⁾، كان تتحول من شركة تضامن إلى شركة ذات مسؤولية محدودة أو تتحول ملكية المؤسسة من مالكةا الأصلي إلى ابنه بعد الوفاة. وغيرها من الحالات المؤدية إلى التغيير القانوني للهيئة المستخدمة⁽²⁾.

الفرع الأول: نظرية الخلافة الخاصة كأساس قانوني لالتزام المستخدم

وطبقا للقواعد العامة في نظرية الخلافة الخاصة تنتقل الحقوق والالتزامات إلى الشركة أو المؤسسة الجديدة إلى صاحب العمل الجديد، أيا كان سبب انتقال هذه

¹ - تنص المادة 66 من قانون العمل الجزائري أنه: "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني، - انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة، - العزل، - العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال، - إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد، - الوفاة.

² - تخضع حالات تعديل الشركات التجارية لنفس الأشكال القانونية المتعلقة بتوثيق العقد التعديلي أو تعديل القانون الأساسي للشركة، مع ضرورة قيد هذا التعديل لدى مصلحة السجل التجاري، وكما اشهار هذا التعديل في الجرائد اليومية.

ينظر المادة 324 مكرر 1 من القانون المدني الجزائري. والمادة 548 من القانون التجاري الجزائري.

الملكية من السلف إلى الخلف الخاص، أي سواء انتقلت بالإرث أم بالوصية أم بالهبة أم بالبيع أم بالتنازل أم بغير ذلك من التصرفات الأخرى.

ومن المستقر عليه أن عقد العمل ينطبق عليه مبدأ نسبية العقود، مما يرتب هذا الأمر آثارا على المتعاقدين فقط، أي رب العمل والعامل، دون أن تنصرف أية حقوق أو التزامات من جراء هذا العقد إلى الغير، ولكي يصبح هذا الغير متضامنا مع المتعاقد يجب أن تتوافر شروط الخلف له، وإذا توافرت انصرفت إليه آثار العقد.

الفرع الثاني: فكرة التضامن القانوني كأساس قانوني لالتزام المستخدم

ولكن اعتمادا على فكرة التضامن القانوني تبقى علاقات العمل قائمة وسارية في مواجهة رب العمل الجديد، الذي يلزم أيضا بدفع الأجرة وسائر المخلفات المالية، إلا إذا كانت علاقة العمل قائمة على اعتبار شخصي من جهة رب العمل⁽¹⁾. وهذا أمر ممكن كعلاقة الخادم بمخدومه التي بمجرد وفاة المخدم تنتهي تلقائيا مع بقاء حق الأجر عن العمل المؤدى قائما على ذمة رب العمل الجديد.

المطلب الثاني: موقف القانون الجزائري من فكرة التضامن القانوني

لم يتناول القانون الجزائري أسباب تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة أو طرق نقل ملكيتها. فقد تكون بالميراث أو بالوصية أو بالبيع، أي كان نوعه، وقد تكون مستغلة بطريق الإيجار أيضا. ولكنه تناول آثار تعديل الشخصية القانونية على عقود العمل وعلى حق العامل الأجير.

الفرع الأول: موقف المشرع الجزائري من فكرة التضامن القانوني

في شأن المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل نصت المادة 74 من قانون العمل الجزائري: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال. ولا يمكن

¹ - يلاحظ أن العامل يكون دوما شخصا طبيعيا بخلاف رب العمل قد يكون شخصا طبيعيا أو قد يكون شخصا معنويا. وعقود العمل بحسب الأصل من العقود ذات الاعتبار الشخصي.

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

و يفهم منذ ذلك سريان علاقة العمل القديمة في مواجهة رب العمل الجديد، وأنه لا يمكن إنهاء عقود العمل بسبب تغيير طبيعة الهيئة المستخدمة، ولا يمكن حتى تعديلها بشكل من شأنه الإضرار بمصلحة العامل أو الإنقاص من مزاياه المكتسبة في ظل الوضعية السابقة المكتسبة بموجب القانون أو التنظيم المعمول به أو بموجب العقد الفردي للعمل أو بمقتضى اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل، غير أنه يجوز تعديلها بما هو أصلح للعامل، سواء بتزقيته أو بزيادة أجره أو بالإنقاص من الحجم الساعي للعمل...⁽¹⁾.

ويرأينا أنه يتعين على صاحب العمل القديم إعلام صاحب العمل الجديد بكافة الالتزامات الواردة والمستحقة على المؤسسة المستخدمة محل التعاقد، وذلك وقت انتقال الملكية، إلا أن ذلك لا ينفي إمكانية التحري والاستعلام من قبل المالك أو المستغل الجديد، بكل الوسائل القانونية، عن المؤسسة المستخدمة خاصة في حالة شرائها من مالكة السابق.

و مما يتوجب معرفته هو وضعيتها المالية، وحساباتها الاجتماعية والضريبية، وكذا عقودها مع باقي التجار والموردين، إضافة إلى حالة عقود العمل المبرمة سابقاً، فالالتزامات الناشئة عن عقود العمل بظروفها المادية والقانونية، من الأمور الواجب العلم بها تجنباً لنزاعات محتملة.

¹ - تنص المادة 62 من قانون العمل الجزائري: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليه العمل".

و يبقى التزام صاحب العمل الجديد بعقود العمل التي كانت سارية من قبل لدى صاحب العمل القديم، حتى ولو توقف النشاط لفترة مؤقتة، كما على العمال في المؤسسة المستخدمة وضع أنفسهم تحت تصرف صاحب العمل الجديد، بأن يبدو استعدادهم للعمل في المؤسسة المستخدمة، وذلك لاستمرار علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل الجديد (1).

و من حقنا أن نتساءل عن الأساس القانوني لالتزام رب العمل بأثار عقود العمل السابقة.

فلو رجعنا إلى القواعد العامة نجد أن التضامن لا يفترض، وهذا هو الأصل، إلا أن يقرره نص قانوني أو اتفاق (2). ولما كانت حقوق العامل عرضة للضياع إذا ما تغير صاحب العمل، فقد تدخل المشرع مباشرة ليقوم وصف التضامن بين صاحب العمل القديم والجديد في دفع مستحقات العامل.

الفرع الثاني: موقف القضاء الجزائري من فكرة التضامن القانوني

أكد القضاء الوطني في عدة مناسبات على المبدأ القانوني القاضي باستمرار علاقات العمل في مواجهة صاحب العمل الجديد، مبينا عدم تأثير تغير وضعية المستخدم على عقود العمل السارية مع صاحب العمل السابق. وضمنا يكون قد تبنى فكرة التضامن القانوني بين أرباب العمل.

ونورد مثالا عن قضية قررت فيها المحكمة العليا ما يلي (3):

1- د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير: "أثر الخصخصة على علاقة العمل"، دار النهضة العربية، سنة 2006، ص 132.

2- تنص المادة 217 من القانون المدني الجزائري: "التضامن بين الدائنين أو بين المدينين لا يفترض، وإنما يكون بناء على اتفاق أو نص في القانون". وتنص المادة 222 من نفس القانون: "إذا كان التضامن بين المدينين فإن وفاء أحدهم للدين مبرئ ذمة الباقيين".

3- قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1990/12/24 . ملف رقم 65773 . المجلة القضائية . سنة 1992 . العدد 02 . ص 113.

"من المقرر قانوناً أنه إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى كل علاقات العمل الموجودة والحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة والعمال، ومن ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام القاعدة القانونية غير مؤسس".

و في قرار آخر ذو صلة قضت المحكمة العليا بما يأتي (1):

"من الثابت قانوناً أن علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم والعمال.

و لما قضى قضاة الموضوع بأن حقوق العامل تبقى ثابتة عند تغيير اسم مسير المؤسسة مادام أنها بقيت محتقظة بطابعها واستمرت في نشاطها، وتضاف أقدمية العامل المكتسبة إلى تلك التي اكتسبها عند المستخدم الأسبق، فإنهم أحسنوا تطبيق القانون".

و في قرار ثالث حديث له علاقة بتغيير الطبيعة القانونية للجهة المستخدمة قضت المحكمة العليا (2): "لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم، من إدارية على صناعية وتجارية، إلى تعديل عقد العمل، إضراراً بالعامل ومساساً بحقوقه المكتسبة".

و مما سبق يلاحظ أن المشرع والقضاء تبنا فكرة جديدة غير مألوفة مفادها التضامن بين صاحب العمل القديم والجديد في الوفاء للعامل بكامل حقوقه المكتسبة، وبالتالي يكون لهذا الأخير الخيار في رفع دعوى على أحدهما أو كليهما للمطالبة بما له من حقوق. فكلاهما مسؤول قبل العامل عن الدين نفسه. مع أن

¹ - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2000/04/11 . ملف رقم 196348. المجلة القضائية . سنة 2001 . العدد 02 . ص 155.

² - قرار المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية بتاريخ 2010/05/06 . ملف رقم 603823. المجلة القضائية . سنة 2010 . العدد 01 . ص 356.

العلاقة بين صاحب العمل القديم والجديد قد تكون على خلاف ذلك، وأن المدين تجاه العامل قد يكون أحدهما فقط.

و الملاحظ أن بعض حالات التغيير في حقيقتها هي ميلاد لشخصية قانونية جديدة، حلت محل شخصية قديمة، كما هو الشأن في المؤسسات التي نشأت في خضم عملية خوصصة المرافق العمومية أو خصخصة المؤسسات الاقتصادية بعد إفلاسها أو إعسارها أو حلها أو غلقها أو إدماجها في غيرها.

و من الصعوبة بمكان الجزم بسريان آثار علاقة العمل تجاه رب العمل الجديد أو المالك الجديد لعدم وجود سند قانوني صحيح ومناسب يبرر سريان آثار العلاقة العمالية تجاه رب العمل الجديد⁽¹⁾.

و من الناحية العملية رب العمل أو المسير السابق أو الحالي لا يقوم بإعلام العامل بوضعية المؤسسة المستخدمة وبالتغييرات القانونية التي طرأت عليها أو على ممثليها. إلا أنه من لسهل الحصول على مثل هذه المعلومات إما من قبل ممثلي العمال أو من قبل الممثلين النقابيين أو غير ذلك.

و نعتقد أنه من اللازم إعلام العمال بقرارات هامة تخص مصير الهيئة المستخدمة، ويكون مهما للعامل أن يعرف طبيعة مؤسسته، وأن يعرف شخصية وصفة مسؤوليها القانوني، لما في ذلك من أهمية وأثر في تحديد مساره المهني المستقبلي، خاصة وأن بعض علاقات العمل تكون قائمة على اعتبارات شخصية محضة.

¹ - للمزيد من التفصيل ينظر: د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت: "مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل"، دار النهضة العربية، سنة 2001.
د/ فيصل ذكي عبد الواحد: "حدود ضمانات الاستمرار في العمل في ظل نظام الخصخصة"، دار النهضة العربية، سنة 1999.

و لذلك تتعدد مصادر المعلومة فقد تكون النقابة، وقد تكون مفتشية العمل، وقد تكون الصحافة، وقد تكون مركز السجل التجاري، وقد تكون المحافظة العقارية. فالقانون يخول لكل شخص يهمله الأمر، وعلى نفقته، الحصول على معلومات من مصالح المركز الوطني للسجل التجاري، تتعلق بأي شخص طبيعي أو اعتباري مقيد في السجل التجاري (1).

كما يمكنه كذلك الحصول على معلومات تتعلق بملكية عقارات الهيئة المستخدمة أو أي تعديل طرا عليها من مصالح المحافظة العقارية بتقديم طلب بعد دفع الرسوم اللازمة مرفق ببطاقة الهوية (2).

ولا يفوتنا أن نشير أن الحقوق العمالية لا يلتزم بها المالك الجديد بالتضامن إلا إذا نشأت مع المالك السابق، واستمرت لحين مجيء هذا المالك الحالي. أما ما نشأ من عقود عمل بعد انتقال الملكية إلى هذا الأخير فيلتزم بها المالك الجديد وحده دون أي تضامن مع سلفه.

وهذا يعني أن قاعدة استمرار عقود العمل لا تسري إلا على عقود العمل القائمة وقت انتقال ملكية المصنع أو الشركة أو الهيئة المستخدمة، ولا شأن لصاحب العمل الجديد (أو المالك الحالي) بالعقود العمالية التي انتهت قبل ذلك.

¹ - ينظر المادة 62 من القانون رقم 08/04 المؤرخ في 14 أوت 2004 المتعلق بشروط ممارسة الأنشطة التجارية، المعدل والمتمم.

الجريدة الرسمية العدد 52 . مؤرخة في 2004/08/18 . ص 04.

² - تنص المادة 55 من المرسوم رقم 63/76 المؤرخ في 25 مارس 1976 المتعلق بتأسيس السجل العقاري، المعدل والمتمم:

"يجب على المحافظ أن يسلم إلى كل من يطلب نسخا أو مستخرجات عن الوثائق المودعة بمكتبه تنفيذا لما تنص عليه المادة 92، ويسلم، عند الاقتضاء، شهادة تثبت عدم وجود الوثائق التي طلبت نسخ منها أو مستخرجات عنها. و ينبغي عليه أيضا بناء على طلب وفي أجل شهر، أن يسلم نسخا أو مستخرجات عن بطاقات العقارات أو شهادات بعدم وجود أي بطاقة التي طلبت عنها نسخ أو مستخرجات". الجريدة الرسمية العدد 30 . مؤرخة في 1976/04/13 . ص 498.

و تراعى في ذلك الآثار المالية للعقود السابقة، حيث أن متأخرات الأجور والتعويضات غير المدفوعة تبقى على عاتق رب العمل السابق، وقد يدفعها بالتضامن مع المالك أو المستغل الجديد أو صاحب العمل الحالي. ومعظم الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية تؤيد فكرة التضامن.

المطلب الثالث: موقف القوانين المقارنة من فكرة التضامن القانوني

طبقت الكثير من التشريعات العمالية العربية فكرة التضامن بين أرباب العمل في الوفاء بالالتزامات المادية والمعنوية الناجمة عن علاقات العمل وفكرة استمرار عقود العمل في النفاذ، ومن ذلك التشريع الأردني الذي نص في المادة 16 منه على ما يلي:

"يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وإما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

غير أن المشرع الأردني قيد الحد الأقصى للمبالغ المالية المستحقة في ذمة المدينين بأجور ستة أشهر فقط، وهنا يكون للعامل حق مطالبتهم منفردين (رب العمل القديم والجديد) أو مجتمعين في غضون هذه المدة المحددة. أما إذا انقضت فإن المسؤولية تقع بالكامل على رب العمل الجديد⁽¹⁾. ويبقى لهذا الأخير، بوصفه خلفاً خاصاً، حق الرجوع على سلفه طبقاً للقواعد العامة.

¹ - تمييز أردني حقوق ، رقم 2584 لسنة 1999. مجلة نقابة المحامين، العدد الرابع والخامس والسادس ، السنة 50 ، عمان ، 2002 ، ص 810.

و فكرة التضامن بين أرباب العمل قررت في جل التشريعات العمالية المقارنة كالتشريع المصري (1). حيث أن اكتساب ملكية المنشأة أو الهيئة المستخدمة، أيا كان التصرف الناقل للملكية، بالبيع أو الهبة أو الوصية أو البيع، ولو كان بالمزاد، لا يؤثر على حقوق العمال، وتبقى عقودهم نافذة وقائمة بقوة القانون، وأجورهم تبقى مستحقة على كل حال (2). فلا يهم شكل الانتقال (3)، بحيث تبقى عقود العمل كما لو أنها أبرمت مع المالك الجديد. وينصرف إليه أثره، ويكون بالتالي مسؤولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات المترتبة عليه (4). ومن ثمة تجتمع للعامل كافة الامتيازات المقررة له قبل تغيير صاحب العمل (5).

وما قيل عن انتقال الملكية من شخص عام إلى ملكية خاصة، يقال أيضا في حالة ضم الملكية الخاصة إلى الملكية العامة أو أيلولتها إلى القطاع العام بطريق المصادرة أو نزع الملكية أو التأميم.

1- تنص المادة 8 من قانون العمل المصري الموحد لسنة 2003: "إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون. ويكون من تنازل له صاحب عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون".

2- تنص المادة 9 من قانون العمل المصري الموحد: "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب علي 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 الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

3- يرى الفقه المصري أن الحالات الواردة في المادة 9 من قانون 137 لسنة 1981 (المقابلة للمادة 8 من قانون 12 لسنة 2003)، إنما وردت على سبيل الحصر.

4- نقض مدني، جلسة 15 أبريل 1970، مجموعة ع الهوارى، ج 2، ص 224.

5- نقض مدني، جلسة 3 ماي 1981، مجموعة ع الهوارى، ج 4، ص 103.

وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض المصري بأنه: "لا يترتب على انتقال ملكية المشروع المؤتم الى الدولة انتهاء عقود العمل المبرمة، بل تظل سارية بقوة القانون قبل رب العمل الجديد الذي انتقلت إليه ملكية المشروع، وذلك تحقيقا لاستقرار العامل في عمله، و تغليبا لصلته بالمنشأة ذاتها على مجرد الصلة بشخص رب العمل" (1).

و لا يجب أن نغفل عن الإشارة على أهمية التمييز بين عقود العمل التي رتبت التزامات وحقوق قبل وبعد تغيير وضعية المستخدم.

فالحقوق والالتزامات العمالية الناشئة قبل انتقال ملكية الهيئة المستخدمة يلتزم بها صاحب العمل القديم بالتضامن مع صاحب العمل الجديد. ومنها الوفاء بالأجور، لأن صلة العمال بالهيئة المستخدمة أقوى من صلتهم بصاحب العمل المتعاقد معه (2).

أما الحقوق والالتزامات العمالية نشأت بعد انتقال الملكية فيلتزم بها صاحب العمل الجديد وحده، دون أي التزام على عاتق المالك أو المستغل السابق.

و كذلك الحال بالنسبة لعقود العمل التي انتهت قبل انتقال الملكية، فلا تسري في حق المالك الجديد، باستثناء ما بقي منها من آثار مالية كمخلفات الأجور و التعويضات التسريح وغيرها. فتطبق عليها فكرة التضامن القانوني بين أرباب العمل دون سواهم (3).

و قد أشار **المشرع الفرنسي** لفكرة التضامن القانوني بين أرباب العمل في المادة 12-122 من قانون العمل. والأكثر من ذلك استقر القضاء هناك على تقرير المسؤولية التضامنية بين رب العمل القديم والجديد في حالة ثبوت غش أو تواطؤ بينهما بقصد التهرب من تطبيق أحكام هذه المادة.

¹- نقض مدني، جلسة 21 ماي 1970 ، مجموعة ع الهواري، ج 2، ص 404.

ونقض مدني، جلسة 16 فبراير 1978 ، مجموعة ع الهواري، ج 3، ص 143.

²- نقض مدني، جلسة 6 مارس 1977 ، مجموعة ع الهواري، ج 3 ، ص 312.

³- نقض مدني، جلسة 22 فبراير 1981 ، مجموعة ع الهواري، ج 4 ، ص 105.

و بصدر قانون 28 جوان 1983 قرر المشرع الفرنسي مبدأ آخر هو حق العامل في الرجوع على كل من صاحبي العمل القديم والجديد أو أحقيته في الرجل على الموسر منهما، حسبما يراه مناسباً ومفيداً له في الحصول على حقه، طالما كان هناك تضامن في الوفاء بالتزاماتهما تجاهه⁽¹⁾.

وفي حالة وفاء صاحب العمل الجديد بالتزامات صاحب العمل القديم، يكون له أحقية الرجوع على الأخير بما أوفى به، إلا إذا كان هناك شرط بينهما يقضي بخلاف ذلك، كأن يكون قد تم الاتفاق على الوفاء وفق نسبة معينة (مثلاً 60 بالمائة يتحملها رب العمل الأسبق و40 بالمائة لرب العمل الجديد) أو كان ثبت وجود بند في عقد بيع المؤسسة يقضي بالتزام المشتري بكافة التبعات المالية تجاه العمال الأجراء وتجاه غيرهم من الدائنين، عاديين أو مرتهين أو ممتازين أو غير ذلك من البنود التي تسمح لأحدهما بممارسة حق الرجوع على الآخر.

غير أن صاحب العمل القديم لا يتحمل الالتزامات المستجدة بعد انتقال ملكية المؤسسة المستخدمة، ولا يكون متضامناً مع سلفه في الوفاء بها. ومثالها تعويضات التسريح التعسفي التي نشأت لعامل أو مجموع عمال لاحقاً بعد انتقال الملكية. ويبقى حينئذ استمرار الآثار العقدية والقانونية لعلاقة العمل متوقفاً على استمرار نشاط الشخص الجديد. فمادامت المؤسسة المستخدمة مستمرة في نشاطها يستمر معها عقد العمل كما لو أدمجت شركة تجارية في شركة جديدة.

و يرى الكثير من الفقه أن قاعدة استمرار عقد العمل وآثاره، رغم انتقال ملكية الهيئة المستخدمة لرب عمل جديد، تعتبر من قبيل القواعد المتعلقة بالنظام العام، ومن ثم يبطل أي اتفاق مخالف لها، حتى ولو جاء في عقد العمل مع صاحب العمل

¹-Jean Savatier. Les obligations d.employeurs successifs. Droit social . Paris .1984 . p 273.

القديم عند بداية التعاقد، كما لا يصح استبعاد هذه القاعدة بناء على اتفاق صاحبي العمل القديم والجديد (1).

كما لا يتوقف استمرار العقد أيضا على رضا العامل، لأننا لسنا بصدد عقد يقوم على شخصية صاحب العمل. فقاعدة استمرار عقد العمل ليست مقررة لمصلحة العامل فقط، بل أيضا لمصلحة المستخدم نفسه من حيث حسن سير العمل بها (2).

مع التنبيه أن رب العمل القديم أو المالك السابق لا يكون مسؤولا عما ينشأ من عقود عمل بعد انتقال ملكية المؤسسة المستخدمة لمالك أو مستخدم جديد على اعتبار أن نشأة الالتزام المترتبة على عقد العمل بعد انتقال الملكية، وبالتالي فلا مجال لإعمال أحكام التضامن في المسؤولية العمالية.

وعلى ضوء ما سبق يمكن القول أن العبرة في استمرار عقود العمل وانتقال آثارها لم يعد بانتقال الملكية إلى صاحب عمل جديد، وإنما مجرد استمرار مزولة نشاط هذه المؤسسة لنشاطها كاف لبقاء عقود العمال وبقاء آثارها، ومنها الأجور، بصرف النظر عن وصف صاحب العمل الجديد مالكا كان أو مستأجرا (3).

الخاتمة:

لاشك أن الظروف الاقتصادية والتجارية والمالية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة قد تؤدي إلى آثار وخيمة تتعكس حتى على وجودها القانوني، أي تؤدي إلى انتهائها، ومن ثم إلى إفلاسها و تصفيتها، و عندئذ تفتتح الإجراءات الجماعية لتحصيل الحقوق المستحقة في ذمتها. و هو ما قد يهدد المركز القانوني للعامل في مواجهة رب العمل أو في مواجهة دائني هذا الأخير.

¹ - د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير: "أثر الخصخصة على علاقة العمل"، المرجع السابق، ص 246.

² - د/ أحمد عبد التواب محمد بهجت: "مسؤولية الخلف الخاص عن آثار عقد العمل"، المرجع السابق، ص 129 و 130.

³ - د/ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير: نفس المرجع السابق، ص 242.

و تعد حماية الأجور مظهرا من مظاهر النظام العام الاجتماعي، وقد كان من الضروري تولية أجر العامل حماية قانونية كافية في مواجهة دائني الجهة المستخدمة، لأن المخاطر التي ترجع إليه عديدة وشديدة الوطأة على أجر العامل، خاصة مع ضعف مركزه القانوني والمالي والاجتماعي مقارنة بمركز صاحب العمل.

و انطلاقا من المركز الضعيف الذي يوجد فيه العامل في مقابل رب العمل، فقد أحاطت التشريعات العمالية المقارنة عنصر الأجر بهالة من الضمانات القانونية، منعا للتعسف، وكان من أهم مظاهر هذه الحماية تقرير مبدأ عدم المقاصة بين ديون وأجور العمال، ومبدأ عدم الاقتطاع من الأجور، ومبدأ عدم التنازل عن الأجر، زيادة على مبدأ الامتياز العام لأجر العامل على جميع أموال رب العمل في حالة إعساره أو إفلاسه. و لا ريب أن جل القواعد المذكورة تحمي الأجر من دائني العامل، باستثناء قاعدة الامتياز وقاعدة تأمين الأجر، اللتين يراد منهما حماية الأجر من دائني رب العمل.

و هذه المبادئ تتوافق إلى حد بعيد مع نصوص الاتفاقية الدولية للعمل رقم 95 لسنة 1949 الخاصة بحماية الأجور. وهي كلها مبادئ أريد من خلالها حماية الأجر، ومن ثم حماية العامل، بغض النظر عن مركزه، كدائن أو مدين، مع أنه في غالب الأحوال يكون دائنا في مواجهة رب العمل.

و نرجو أن نكون قد وفقنا في هذا البحث الموجز في إبراز مظاهر الحماية القانونية التي قررها المشرع الجزائري لحقوق العامل في حالات إفلاس رب العمل، أملين في إثرائها وتوسيعها بدراسة مستفيضة في المستقبل إن شاء الله تعالى.