

اندماج المؤسسات و أثره على علاقة العمل في التشريع الجزائري**الأستاذة غالي كحلة****أستاذة بكلية الحقوق و العلوم السياسية-جامعة مستغانم****مقدمة:**

تعتبر المؤسسة المصدر الأساسي لخلق الثروة، و هي المحرك الأساسي لإرساء المحيط المناسب لازدهار الاقتصاد الوطني، و امتصاص الأمراض الاجتماعية التي تأتي البطالة في أعلى قمته، لذلك أصبح الدور الكبير المنوط للمؤسسة هو تحقيق النمو الاقتصادي و استقرار العلاقات الاجتماعية.

قد ظهرت العديد من المستجدات الاقتصادية و الاجتماعية الناجمة عن إعادة الهيكلة الاقتصادية كآثار للعولمة، حيث أثرت و بشدة على عالم الشغل، الذي شهد حركية هامة تهدف للتكيف مع المتغيرات بالشكل الذي يحقق التوازن بين المتطلبات الاقتصادية التي تفرضها السوق و الحفاظ على المكاسب الاجتماعية التي حققها العمال نتيجة نضالهم الطويل.

كما تعيش اليوم الحياة الاقتصادية ديناميكية و حركية واسعة لرأس المال، خاصة في ظل العولمة التي أدت إلى زعزعة استقرار مختلف المؤسسات والشركات التجارية، و دفعتها للبحث عن تحقيق أكبر ربح ممكن بأقل تكلفة، الأمر الذي جعلها تفكر ملياً في الحفاظ على مستقبلها الاقتصادي من أجل البقاء والقدرة على المنافسة، مما حدا بهذه الشركات إلى البحث عن تحقيق التركيز الاقتصادي لمواجهة تلك الحركية.

تتجه المشروعات الاقتصادية اليوم بصفة عامة نحو التركيز، الذي أصبح سمة من سمات العصر الحديث، سواء كان ذلك في نطاق المشاريع الخاصة أو العامة، و بذلك فقد بدأ صاحب العمل الفرد يختفي تدريجياً من الميدان، كما بدأت

أهميته الاقتصادية يتضاءل وزنها، و أفسح المجال للمشروعات الكبيرة على مختلف أنواعها.

يعد الاندماج أهم وسيلة و تقنية من تقنيات التركيز الاقتصادي و أكثرها شيوعاً، التي لا يتم اللجوء إليها لتطوير المشروع الاقتصادي و تتميته فحسب، بل يتعداه إلى اعتماده كأحد السبل الكفيلة بتقويم المؤسسات المتأزمة والشركات الموجودة في حالة صعوبة¹، أو التي تتخبط في العديد من المشاكل المتركمة، فتلجأ إلى الاندماج حتى تضمن استمراريتها، و تقوي مركزها المالي و قدرتها التنافسية.

فإن كان الاندماج يعتبر حلاً وخياراً اقتصادياً محضاً، تتعدد أبعاده و تتداخل العوامل المساهمة فيه، حيث يمتزج فيه البعد الاقتصادي بالبعد القانوني و المالي و الجبائي و حتى الاجتماعي، فإنه يعد كذلك من الأسباب العامة لانقضاء المؤسسات أو الشركات التي تحل دون تصفيتها، فتنتهي بذلك شخصيتها القانونية، مخلفة في ذمتها عدة حقوق و التزامات تجاه الشركاء و الدائنين بما فيهم العمال.

فالشركة إما أن تندمج(بعد حلها فتنتهي دون حاجة إلى تصفيتها)، و تستمر في نشاطها داخل الشركة الدامجة أو الشركة الجديدة حسب الأحوال، أو تتابع إجراءات تصفيتها فتنتهي و تزول².

¹ عز الدين بنستي، الشركات في التشريع المغربي و المقارن، الجزء الأول في النظرية العامة للشركات، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ط 1، 1996، ص 242.

² ابتسام فهيم، النظام القانوني لاندماج الشركات التجارية على ضوء الفقه و القضاء-دراسة مقارنة، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، ط 1، 2013، ص 58.

إن كانت عملية اندماج المؤسسات تثير عدة إشكالات قانونية، خاصة ما تحمله هذه العملية من أخطار و مخاطر على الشركات و المساهمين و المسيرين أو المتصرفين و الدائنين و حتى العمال الأجراء و الغير بصفة عامة¹. لذلك فإننا سنركز على جانبها الاجتماعي، لا سيما تلك المتعلقة بعلاقات العمل.

من هنا يتبادر إلى أذهاننا التساؤل حول مفهوم الاندماج و مدى تأثيره على علاقات العمل داخل المؤسسة المندمجة؟ فهل تنتهي عقود العمل بانقضاء الشركة المندمجة؟ وما مصير حقوق العمال باعتبارهم جزء لا يتجزأ من مجموع الدائنين؟ إجابة عن هذه التساؤلات، سنقسم موضوع دراستنا إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول مفهوم الاندماج و أنواعه، و في المبحث الثاني أثر الاندماج على علاقات العمل.

المبحث الأول: مفهوم الاندماج و أنواعه

يرى الباحثون الفرنسيون أن حركة التجميع و التمرکز عن طريق اندماج الشركات بدأت في أمريكا وبريطانيا و ألمانيا، منذ نهاية القرن العشرين، لكنها لم تبدأ بقوة في فرنسا إلا بعد الحرب العالمية الثانية و تعاضم شأنها، بعد التوقيع على معاهدة روما، نظرا للنتائج الإيجابية التي حققتها على الاقتصاد والشغل و المردودية داخلها، و مكنت فرنسا من المنافسة على النطاق الدولي². فما مفهوم اندماج المؤسسات وكيف نميز بينه و بين العمليات المشابهة له؟ و ما أهم أنواعه أو أشكاله؟

¹ أحمد شكري السباعي، الوسيط في الشركات و المجموعات ذات النفع الاقتصادي، الجزء الثاني في تحويل الشركات ومدتها و تمديدها، و مجموعة الشركات، و القواعد العامة لإدارة الشركات و حل الشركات، و شركة التضامن و شركة التوصية البسيطة و شركة المحاصة و الشركات المدنية و المجموعة ذات النفع، دار نشر المعرفة، الرباط، ط 2، 2009، ص 68.

² أحمد شكري السباعي، المرجع السابق، ص 70.

و هل استطاع المشرع الجزائري تنظيم عملية الاندماج بما يتوافق و الظروف الاقتصادية للمؤسسة؟

إجابة على هذه الأسئلة حاولنا تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول مفهوم الاندماج، و نخصص المطلب الثاني لدراسة مختلف أنواعه.

المطلب الأول: مفهوم اندماج المؤسسات

الفرع الأول: تعريف اندماج المؤسسات و طبيعته القانونية

أولاً- تعريف الاندماج:

إن أغلب التشريعات لم تعن بإعطاء تعريف دقيق و نهائي لعملية اندماج الشركات أو المؤسسات، إلا القليل منها، و على سبيل المثال فقد عرّف المشرع التونسي حالة الاندماج صلب الفصل 411 من مجلة الشغل لما نص على أن: "الاندماج هو إتحاد شركتين فأكثر لتكوين شركة واحدة جديدة وينتج الاندماج سواء من استيعاب شركة أو عدة شركات لبقية الشركات الأخرى من تكوين شركة جديدة من تلك الشركات. و يؤدي الاندماج إلى انحلال الشركات المدمجة أو المستوعبة و الانتقال الكلي لزمها المالية إلى الشركة الجديدة أو إلى الشركة المستوعبة و يتم الاندماج بدون تصفية الشركات المدمجة أو المستوعبة و إذا كان الاندماج نتيجة للاستيعاب فيجب أن يتم بالترفيغ في رأس مال الشركة المستوعبة".

يقصد بدمج المؤسسة في أخرى ضم المؤسستين أو مزجها معا، ففي الحالة الأولى تنقضي المؤسسة المندمجة وتبقى المؤسسة الدامجة، و في الحالة الثانية تنقضي المؤسستان وتنشأ إثرهما مؤسسة جديدة¹.

¹ علي عوض حسن و أحمد علي عوض، مختصر الوجيز في شرح قانون العمل، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية 2001، ص 63.

ونورد فيما يلي بعض التعريفات للاندماج:

يعرف الاندماج بأنه التحام réunion شركتين أو أكثر التحاما يؤدي إلى زوالهما معا وانتقال جميع أموالهما إلى شركة جديدة، أو زوال إحداهما فقط وانتقال جميع أموالها إلى الشركة الدامجة، وهو في تعريف آخر، فناء شركة أو أكثر في شركة أخرى، أو فناء شركتين أو أكثر وقيام شركة جديدة تنتقل إليها أموال الشركات التي أنهيت¹. نلاحظ أن التعريف الأول يركز على أن الاندماج هو نقل شامل للذمة المالية للشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، في حين لا يركز التعريف الثاني على ذلك باعتبار أن الشركة المندمجة قد تحتفظ بجزء من أصولها لسداد خصومها، إلا أنهما يتفقان في اشتغالهما على أثر الاندماج، و هو زوال أو انقضاء "الشركة" أو "الشركات" المندمجة.

إلا أن الأستاذة ايفون شيميناد Cheminade.y لم تسلم بهذا الأثر فذهبت إلى أن الاندماج لا يؤدي إلى زوال الشركة المندمجة وان كان يؤدي إلى زوال شخصيتها المعنوية فتظل الشركة المندمجة محتفظة بوجودها وتستمر في إطار الشخصية المعنوية للشركة الدامجة أو الشركة الجديدة². لذلك لم يتضمن تعريفها للاندماج الأثر الذي تضمنه التعريفان السابقان، فقد عرفته بأنه: "عقد بمقتضاه تنفق شركتان أو أكثر على وضع جميع المساهمين وجميع الأموال معا en commun في إطار شركة واحدة، مع زوال الشخصية المعنوية لكل من الشركات المندمجة وقيام شخصية واحدة هي شخصية الشركة الجديدة، أو مع بقاء الشخصية المعنوية للشركة

¹ علي البارودي، مبادئ القانون التجاري، منشأة المعارف الإسكندرية، 1985، ص330.

² وتعتبر الأستاذة Cheminade عن ذلك، بما يلي:

" la société a changé son nom, peut-être sa forme et son objet, ces modification ...n'entraînent pas sa disparition, elle se retrouve intacte avec ses membres et ses biens dans la société absorbante englobée sous la personnalité morale de celle-ci ou de la société " nouvelle issue de la fusion

الدامجة للشركة أو الشركات الأخرى". فكما ترى يركز التعريف على زوال الشخصية المعنوية للشركة أو الشركات المندمجة بدون الإشارة إلى انقضاء هذه الشركات¹.

محكمة النقض الفرنسية، لم تعرف الاندماج بصورة مباشرة، إلا أنها ربطت مفهوم الاندماج بانقضاء الشركة المندمجة، إذ قررت، في أحد أحكامها أنه: "يجب، لكي يوجد اندماج، ... أن تنقضي شركة على الأقل من الشركتين المندمجتين..."²، ونستخلص من ذلك أنه لا يجب إغفال أثر الاندماج عند تعريفه و إلا جاء هذا التعريف قاصرا، وهو الأثر الذي تلمسه محكمة النقض المصرية، في أحد أحكامها، من أن الاندماج الذي يترتب عليه خلافة الشركة الدامجة للشركة المندمجة خلافة عامة فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات هو: "الاندماج الذي يقع بين الشركات التي تتمتع بشخصية معنوية وذمة مالية مستقلة، فتتقضي به شخصية الشركة المندمجة وتؤول جميع عناصر ذمتها المالية إلى الشركة الدامجة..."³.

قد عرفه الأستاذ حسني المصري بأنه: "عقد نُصِمَ بمقتضاه شركة أو أكثر إلى شركة أخرى، فتزول الشخصية المعنوية للشركة المنضمّة، وتنتقل أصولها وخصومها

¹ حسني المصري، اندماج الشركات و انقسامها، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، 2007، ص 33، 34.

² فقد عرضت المحكمة للاندماج، في الحالة المعروضة عليها، بعبارتها الآتية: "une convention de fusion portant réunion des deux sociétés préexistantes et constitutive d'une société unique nouvelle". Cass-com, 13 février 1963, dalloz, 1963, sommaires, 95.... كما تقرر محكمة النقض الفرنسية في حكم آخر ما يلي:

" le terme fusion suppose la réunion d'au moins deux sociétés préexistantes soit que l'une absorbe l'autre, soit, que l'une et l'autre se confondent pour constituer une société nouvelle". cass.com 28 janvier 1946, dalloz, 1946, 2 168. Et cass.com 12 décembre 1972, Dalloz, 1973, ir, 20.

³ نقض مصري، 19 أبريل 1976، مجموعة المكتب الفني، السنة 27، 1976، ص 977. نقلا عن حسني المصري، المرجع السابق، ص 35.

إلى الشركة الضامة، أو تمتزج بمقتضاه شركتان أو أكثر، فتزول الشخصية المعنوية لكل منهما وتنتقل أصولها وخصومها إلى شركة جديدة"¹.

وينبنى هذا التعريف على أسس معينة هي:

أ- ينبنى تعريف الاندماج، على الربط بين انتقال أصول و خصوم الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة و انقضاء الشخصية المعنوية للشركة المندمجة، بحيث إذا ثبت من العقد أن الشركة المندمجة قد تحتفظ بشخصيتها المعنوية رغم انتقال جزء هام من أصولها و خصومها إلى الشركة الدامجة، فإن الأمر لا يعتبر اندماجا.

ب- بمفهوم المخالفة، لا يشترط في كل الحالات، انتقال جميع أصول و خصوم الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، بل يجوز احتفاظ الشركة المندمجة ببعض أصولها للوفاء ببعض خصومها ولا يعتبر العقد اندماجا، أو يحول دون تحقق الأثر الفذ للاندماج وهو انقضاء الشخصية المعنوية للشركة المندمجة.

ج- من غير الممكن الخلط بين وضع الشركة المندمجة التي تنقضي، كشخص معنوي، و وضع المشروع الاقتصادي الذي تقوم عليه تلك الشركة، فهذا المشروع لا يزول إثر انقضاء الشخصية المعنوية للشركة المندمجة، وإنما يظل قائما بعد تحويله إلى الشركة الدامجة أو الجديدة.

د- يبين التعريف بأن الاندماج يقع بين شركات قائمة *préexistantes* ومتمتعة بالشخصية المعنوية، لأن الاندماج هو الذي يقع " بين الشركات التي تتمتع بشخصية

¹ حسني المصري، المرجع السابق، ص 36. و ابتسام فهميم، المرجع السابق، ص 27. و أيضا لنا يعقوب الفيومي، الآثار الناشئة عن دمج الشركات المساهمة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2009، ص 12.

معنوية وذمة مالية مستقلة.. "ومن ثم لا يقع الاندماج بين الجماعات غير المتمتعة بالشخصية المعنوية كشرركات المحاصة والمشروعات الفردية الخاصة¹.

لا ريب أن الشركة تنقضي في حالة اندماجها في غيرها. فالاندماج يعد من الأسباب العامة لانقضاء الشركة، فبمقتضاه إما أن ينقضي وجود الشركة المندمجة و تنتهي شخصيتها القانونية ويعد بالنسبة للشركة الدامجة مجرد زيادة في رأس مالها بقدر الأموال التي تشكل أصول الشركة المندمجة فيها و إما أن تنقضي جميع الشركات المندمجة و تنشأ على إثرها شركة جديدة تتمتع بشخصية قانونية جديدة².

المشروع الجزائري كغيره من المشرعين³، لم يعالج الاندماج كعملية من عمليات التجميع و التركيز الاقتصادي "concentration"، و إنما نظر إليها نظرة قانونية صرفة باعتباره سببا من أسباب حل وانقضاء الشركات طبقا للمادة 34 من القانون رقم 88-401. حيث عالج حالة اندماج الشركات التجارية ضمن القسم الرابع من الفصل الرابع المتضمن "أحكام مشتركة خاصة بالشركات التجارية ذات الشخصية المعنوية" من الباب الأول من الكتاب الخامس في الشركات التجارية، و خصه بعشرين مادة في

¹ حسني المصري، المرجع السابق، ص 37.

² سامي عبد الله الدريعي، ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الفرنسي، دراسة تأصيلية و تحليلية مع بيان موقف المشرع الكويتي من الفصل لأسباب اقتصادية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، ط 1، 2002، ص 84.

³ كالمشروع المغربي مثلا، راجع في ذلك، أحمد شكري السباعي، المرجع السابق، ص 70.

⁴ القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية، ج ر العدد 02 المؤرخة في 13/01/1988، ص 30. و تنص المادة 34 من هذا القانون على أنه: "تحل المؤسسة العمومية الاقتصادية بحكم القانون و تتوقف عن العمل في الحالات الآتية: 2...- عندما تدمج مع مؤسسة أو عدة مؤسسات عمومية اقتصادية،...".

المواد من 744 إلى 764 من القانون التجاري حيث نصت المادة 744 على أن: "للشركة و لو في حالة تصفيتها، أن تدمج في شركة أخرى أو أن تساهم في تأسيس شركة جديدة بطريقة الدمج. كما لها أن تقدم ماليتها لشركات موجودة أو تساهم معها في إنشاء شركات جديدة بطريقة الإدماج و الانفصال...". بينما عالج حالة التجمعات ضمن الفصل الخامس من نفس الباب في المواد من 796 إلى 799 من القانون التجاري.

طبقا للمادة 745 من القانون التجاري فإن الاندماج يسوغ لكل أنواع الشركات دون استثناء، وليس شركات الأموال فقط، لأنه طبقا للمادة 5 من القانون رقم 88-01 فإن المؤسسات العمومية الاقتصادية هي شركات مساهمة أو شركات محدودة المسؤولية تملك الدولة و/أو الجماعات المحلية فيها مباشرة أو بصفة غير مباشرة جميع الأسهم و/أو الحصص. و بالتالي فإن القانون رقم 88-01 تحث عن اندماج شركات المساهمة و شركات ذات المسؤولية المحدودة، بينما القانون التجاري فقد عمم عملية الاندماج على كافة أشكال الشركات.

ثانيا - الطبيعة القانونية للاندماج:

يتبين من التعريف السابق، أن الاندماج يكيف بأنه عقد *contrat*¹، أي عمل اتفاقي *acte conventionnelle*، فالاندماج يتم نتيجة اتفاق الشركات المعنية، و هو وليد اتصال إرادي بين الشركات الراغبة فيه، بحيث يقوم ممثلو الشركات المعنية بالاتفاق على الاندماج و يضعون مشروع الاندماج، ثم يتولون عرض الموافقة عليه من قبل هذه الهيئات.

¹ لتتوسع حول الطبيعة القانونية لعملية اندماج الشركات راجع:

Yvonne CHEMINADE, Nature juridique de la fusion des sociétés anonymes, Revue trimestrielle de droit commercial. N° 1, janvier-mars 1970, p 16.

فالاندماج هو عقد يتم بموجبه نقل شامل للذمة المالية بأصولها و خصومها للشركة المندمجة إلى الشركة الجديدة، طبقا للنظام القانوني لنقل الحصص العينية، حتى و لو تضمنت هذه الحصص مبالغ نقدية، أو كانت عبارة عن مبالغ نقدية فقط. و تعتبر الشركة الدامجة(الضامة) أو الشركة الجديدة الناتجة عن الاندماج خلفاً للشركات المندمجة و تحل محلها حلولا قانونياً فيما لها من حقوق و ما عليها من التزامات، و ذلك في حدود ما اتفق عليه في عقد الاندماج مع عدم الإخلال بحقوق الدائنين¹ بما فيهم العمال.

قد حذا المشرع الجزائري نفس الاتجاه، من خلال نص المادة 35 من القانون رقم 01-88 بنصها مايلي: "عندما تقوم مؤسسة عمومية اقتصادية بإدماج مؤسسة عمومية اقتصادية أخرى بكاملها وذلك بموجب عقد إدماج أو انفصال يتخذ وفق الشكل القانوني المشروط، تحل الشركة التي قامت بالدمج محل المؤسسة العمومية الاقتصادية المدمجة، من حيث الحقوق و الالتزامات. و في حالات عقود الاندماج وإعادة الهيكلة و الانفصال المتعلقة بجزء من المؤسسة العمومية الاقتصادية دون أن يؤدي ذلك إلى إلغاء شخصيتها القانونية، فإنه يتعين على الجمعية العامة الاستثنائية للمؤسسة العمومية الاقتصادية التي قامت بالدمج أن تعلم الغير المعني، وفق الشكل القانوني و طبقا للعقد المقدم للإشهار القانوني، بحقوقها و التزاماتها بصفتها خلفاً للمؤسسة الاقتصادية المدمجة جزئياً".

¹ أحمد محمد محرز، الشركات التجارية، القواعد العامة للشركات-شركات الأشخاص-شركات الأموال-القطاع العام والتحول إلى القطاع الخاص-مشروع قانون الشركات الموحد الجديد، النسر الذهبي للطباعة، القاهرة، 2000، ص 596.

طبقا للمادة 748 من القانون التجاري الجزائري¹ فإنه "يوضع مشروع عقد الاندماج بأحد مكاتب التوثيق للمحل الموجود به مقر الشركات المدمجة و المستوعبة. و يكون محل نشر في إحدى الصحف المعتمدة لتلقي الإعلانات القانونية".

طبقا للمادة 545 من القانون التجاري فإن الشركة تثبت بموجب عقد رسمي و إلا كانت باطلة ولا يقبل أي دليل إثبات بين الشركاء فيما يتجاوز أو يخالف ضد مضمون عقد الشركة. و بما أنه ينتج عن الاندماج تأسيس شركة جديدة أو زيادة رأسمال الشركة الدامجة التي كانت موجودة قبل إجراء عملية الاندماج، فإنه يتم تحت طائلة البطلان كل اندماج لا يكون بموجب عقد رسمي مشهر، و بالتالي فما ينطبق على تأسيس الشركة ينطبق على اندماج الشركة.

هذا ما أكده قرار المحكمة العليا رقم 142806 المؤرخ في 26 مارس 1996² الذي جاء فيه: "من المستقر عليه قانونا أن إنشاء و إثبات عقد الشركة بعقد رسمي و إلا كان باطلا. و لما كان ثابتا -في قضية الحال- أن قضاة الموضوع أسسوا قرارهم لإثبات وجود شركة على عقد عرفي و شهادات الشهود يكونون قد خرقوا أحكام المادة 418 من القانون المدني التي تشترط أن يكون عقد إنشاء الشركة عقدا رسميا و إلا كان باطلا، و كذلك المادة 545 من القانون التجاري التي تنص بأنه لا يمكن إثبات الشركة إلا بموجب عقد رسمي. و متى كان كذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه".

¹ الأمر رقم 75-59 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون التجاري، المعدل و المتمم.
² نقض تجاري، غ.ت.، القرار رقم 142806 المؤرخ في 26/03/1996، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص، 1999 ص ص 141، 144. و أيضا القرار رقم 148423 المؤرخ في 18/03/1997، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص 1999، ص ص 145، 147.

الفرع الثاني: أهمية الاندماج و الفرق بينه و بين المفاهيم المشابهة له
أولا-أهمية الاندماج و دوافعه:

يشهد العالم اليوم نموا و تطورا سريعا في مختلف الميادين، خاصة في مجال الصناعة والابتكارات التكنولوجية و العلمية الحديثة، فأصبحت المشاريع الفردية و رؤوس الأموال الصغيرة غير قادرة على تحقيق الأهداف الكبيرة سواء للفرد أو الدولة التي تطمح لتحقيق نموها الاقتصادي والاجتماعي.

فالجزائر مثلا، و في إطار عملية إعادة الهيكلة العضوية التي نفذتها من خلال المخطط الخماسي الأول(1980-1984)، بموجب المرسوم رقم 80-242¹، و التي كان الغرض منها تحويل مؤسسات القطاع العام إلى مؤسسات صغيرة أو متوسطة الحجم لتكون أكثر تخصصا و كفاءة، من أجل مواجهة الصعوبات وتحريرها من الضغوطات المقيدة لها²، حيث بلغ عدد تلك المؤسسات آنذاك 85 مؤسسة وطنية و 526 مؤسسة محلية و جهوية، فعملت الدولة على تفتيت الأولى إلى 145 مؤسسة عن طريق الانفصال وتجميع الثانية إلى 120 مؤسسة³، من خلال عمليات الاندماج. التي تكمن أهميتها في⁴:

¹ المرسوم رقم 80-242 المؤرخ في 04/10/1980، المتعلق بإعادة هيكلة المؤسسات، ج ر العدد 41 المؤرخة في 07/10/1980، ص 1513.

² الطيب داودي و ماني عبد الحق، تقييم إعادة هيكلة المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، مجلة المفكر، العدد 3، جامعة محمد خيضر، كلية الحقوق و العلوم السياسية، بسكرة، 2009، ص 135.

³ فعلى سبيل المثال انفصلت مؤسسة سوناريم إلى مؤسستين: المؤسسة الوطنية للبحث المنجمي و المؤسسة الوطنية للاستغلال المنجمي. صبايجي ربيعة، إصلاح المؤسسة الاقتصادية و مصير العامل الجزائري، مداخلة قدمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، جامعة محمد الصديق بن يحيى، كلية الحقوق والعلوم السياسية، حيجل، يومي 10-11 مارس 2011، ص 154.

⁴ أحمد شكري السباعي، المرجع السابق، ص 71.

- 1- توفير رؤوس الأموال الكافية والقادرة على تحقيق أهداف الشركات.
- 2- في حالة تسجيل الشركة لتراجع في أرباحها، تبحث عن الزيادة في الاستثمار، و لن يتم ذلك إلا باللجوء إلى الاقتراض، و إذا لم تتمكن من تسديد ديونها حتما تتراجع قدرتها الائتمانية، و سيكون اقتراضها من جديد محاطا بصعوبات، حينها تجد هذه الشركة نفسها أما خيارين، إما الزيادة في رأسمالها أو اللجوء إلى الاندماج مع شركات أخرى¹. من هنا يتم تحقيق الائتمان والثقة لدى العملاء و البنوك، و يحقق المزيد من الضمان العام، نتيجة اتحاد رؤوس الأموال، لتستطيع الشركة الحصول على القروض و فتح الاعتمادات لدى البنوك².
- 3- وسيلة للاحتكار و الحد من المنافسة: تلجأ الشركات إلى الاندماج بهدف المنافسة أو البقاء والقدرة على الوقوف في مواجهة الشركات المسيطرة أو الأكبر حجما، و هكذا يؤدي الاندماج إلى الاحتكار، أو دفاع المشروع عن نفسه ضد احتكار مشروع آخر يمدّه بالمواد الأولية مثلا، أو بقصد وضع حد للمنافسة القائمة بين عدد قليل من الشركات، فتنخفض مصاريف الدعاية والإشهار عن كل منها، و ترتفع أسعار منتجاتها بعد احتكارها من طرف الشركة التي تمخضت عن الاندماج محققة بذلك أرباحا أكثر بعد زوال المنافسة.
- 4- يؤدي إلى فتح أسواق جديدة و خلق مناصب عمل تساهم في توفير يد عاملة ماهرة و متخصصة ذات جودة عالية للإنتاج بمقابل خفض النفقات.
- 5- كما يعد الاندماج سبيلا للشركات المتعثرة و التي تعيش صعوبات مالية خاصة، لحمايتها من خطر الانهيار و الإفلاس، مما يمنح للدولة فرصة لتقوية اقتصادها و الحفاظ على أسواقها وفتحها على الأسواق العالمية.

¹ ابتسام فهيم، المرجع السابق، ص 53.

² أحمد محمد محرز، المرجع السابق، ص 599.

6- تنظيم الإنتاج و ترشيده بتحقيق التكامل بنوعيه الرأسي و الأفقي، ويتحقق التكامل الأفقي باندماج شركتين أو أكثر تقوم بنفس النشاط أو الإنتاج كاندماج شركتين لغزل القطن، أو اندماج شركتين لصناعة أجزاء السيارات أو الطائرات مثلا. أما التكامل الرأسي، فيكون باندماج شركتين أو أكثر تقوم بأغراض متكاملة كاندماج شركة لصناعة الأثاث مع شركة توريد الأخشاب، أو اندماج شركة لمناجم الحديد مع شركة الحديد و الصلب¹.

ثانيا- الفرق بين الاندماج و المفاهيم المشابهة له

قد تعتري الشركات عدة تطورات أو صعوبات تدفعها إلى تبني أشكال أخرى من عمليات التركيز الاقتصادي، و إن كان الاندماج أهمها، مما يفترض وجود تقنيات أخرى مشابهة للاندماج و هي الإتحاد و السيطرة، و هي تعني:

أولا-الاندماج Fusion أو Merger : هو اندماج شركة واحدة أو أكثر تسمى بالشركات المندمجة في شركة أخرى قائمة تسمى الشركة الدامجة، بحيث تزول الصفة القانونية عن الشركات المندمجة وتحول أو تنقل كل أصولها و خصومها(ذمتها المالية) إلى الشركة الدامجة، فتصبح الشركات المندمجة مجرد قطاعات من الشركة الدامجة.

ثانيا-الإتحاد أو التجميع (الاستحواذ): هي قيام إحدى الشركات بالانضمام إلى شركة أو شركات أخرى. و في هذه الحالة أيضا تزول الصفة القانونية عن الشركات التي انضمت إلى بعضها البعض ويتم نقل صافي أصول هذه الشركات المنضمة إلى بعضها البعض إلى الشركة الجديدة.

¹ أحمد محمد محرز، المرجع نفسه، ص 598.

وفقا للمادة 15 من الأمر رقم 03-03 المتعلق بالمنافسة¹، فإن التجميع يتخذ ثلاثة أشكال منها الاندماج، إنشاء مؤسسة مشتركة أو أن ترمي عملية التجميع الحصول على المراقبة. و يجب أن تكون عمليات التجميع موضوع طلب ترخيص من أصحابها لدى مجلس المنافسة طبقا للأحكام المحددة في المرسوم التنفيذي رقم 05-219².

ثالثا- السيطرة Acquisition : هذا النوع من الانضمام يحدث عندما تقوم إحدى الشركات الرئيسية المعروفة بالشركة القابضة أو الشركة الأم بشراء كل أو جزء من أصول شركة أو شركات أخرى، و التي تسمى بالشركات التابعة.

المطلب الثاني: أنواع اندماج المؤسسات

الفرع الأول: الاندماج الرأسي أو الأفقي و الاندماج الكلي أو الجزئي

أولاً- الاندماج الرأسي أو الأفقي: يتخذ الاندماج عدة صور، منها الاندماج الرأسي الذي يتم بين شركتين أو أكثر تعملان بالأنشطة المترابطة مع بعضها، أو الاندماج الأفقي، الذي يتم بين شركتين أو أكثر تعملان و تتنافسان في نفس النشاط، كما رأينا سابقا، بالإضافة إلى الاندماج المتنوع أو التكتلي (Assemblage Fusion) الذي يتم بين شركتين أو أكثر تمارس في أنشطة مختلفة، غير مترابطة فيما بينها، أي تختلف الخدمات التي تقدمها الشركة الجديدة³.

¹ الأمر رقم 03-03 المؤرخ في 19/07/2003، المتعلق بالمنافسة، المعدل و المتمم.

² المرسوم التنفيذي رقم 05-219 المؤرخ في 22/06/2005، المتعلق بالترخيص لعمليات التجميع، ج ر العدد 43 المؤرخة في 22/06/2005، ص 5. إذ تنص المادة 1/04 منه على أنه: "يقدم طلب الترخيص لعملية التجميع المتعلقة باندماج مؤسستين أو أكثر... بالاشتراك بين الأطراف المعنية بالتجميع".

³ لينا يعقوب الفيومي، المرجع السابق، ص 14.

ثانيا- الاندماج الكلي أو الجزئي: كما يتخذ الاندماج صورا أخرى هي الاندماج الكلي أو الجزئي، كما أشارت إليه المادة 35 من القانون رقم 88-01 السالفة الذكر، فالأول يعني اندماج كلي للذمة المالية للشركة المندمجة في الشركة الدامجة، و هكذا تتحل الشركة بقوة القانون و تنقضي شخصيتها القانونية. أما الاندماج الجزئي فهو نقل أو ضم جزء أو احد فروع الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة، و هنا لا تنقضي الشركتين بل تحتفظ بشخصيتها المعنوية و ينقل جزء من ذمتها المالية إلى الشركة الدامجة. لذلك لا يعترف العديد من الفقهاء بالاندماج الجزئي للشركات.

الفرع الثاني: الاندماج عن طريق الضم أو المزج

هذا النوع من أنواع الاندماج-و هو الأكثر شيوعا- يتم عموما بإتباع إحدى الطريقتين و هي الاندماج بطريق الضم، و الاندماج بطريق المزج أي تتم بإنشاء شركة جديدة. و هي أنواع الدمج من حيث شكل استمرارية نشاط المؤسسات أو الشركات المندمجة، و التي تبناها المشرع الجزائري ضمن المادة 744 من القانون التجاري¹.

أولا- الاندماج عن طريق الضم:(أو الاندماج عن طريق الابتلاع)

يتم حل شركة أو عدة شركات، و إضافة موجوداتها(ذمتها المالية) إلى الشركة الدامجة، و ذلك بزيادة رأسمالها بحصة عينية تمثل أصول و خصوم الشركة المندمجة، التي تختفي من الوجود و تزول شخصيتها المعنوية، و تنصهر في

¹ تنص المادة 744 من القانون التجاري على أنه: "للشركة و لو في حالة تصفيتها، أن تدمج في شركة أخرى أو أن تساهم في تأسيس شركة جديدة بطريقة الدمج. كما لها أن تقدم ماليتها لشركات موجودة أو تساهم معها في إنشاء شركات جديدة بطريقة الإدماج و الانفصال...".

شخصية الشركة الدامجة أو الضامة التي تبقى قائمة بشخصيتها المعنوية و ذمتها المالية و مقرها الاجتماعي¹.

في دعوى تتلخص وقائعها، في أن شركة مساهمة قدمت مصنعا بحريا إلى شركة أخرى، والتزمت هذه الأخيرة بالاستمرار في تنفيذ عقود العمل المبرمة مع عمال هذا المصنع، وظلت الشركة الأولى تباشر نشاطها، ثم طلب " صندوق ادخار عمال الصناعات المعنوية" من الشركة المستفيدة توحيد نظام الاشتراك في الصندوق بالنسبة لجميع العمال فيها، بما فيهم العمال في المصنع المذكور، تطبيقا للاتفاقية الجماعية الوطنية المبرمة سنة 1947 بشأن تقاعد العمال و إحالتهم إلى التقاعد، والذي يفرض إخضاع كل العمال لنظام واحد في حالة الاندماج بين الشركات بطريق الضم أو المزج.

رفضت محكمة الاستئناف هذا الطلب باعتبار أن العملية الواقعة بين الشركتين لا تعتبر اندماجا بطريق الضم أو المزج، حيث لا يقع الاندماج دون أن يؤدي إلى زوال شركة على الأقل. و قد عقيبت محكمة النقض الفرنسية على هذا الحكم بقولها بأن الأمر يتعلق في هذه الدعوى بالاندماج الجزئي، الذي لا يؤدي مطلقا إلى زوال الشركة المقدمة للحصة الجزئية، إلا أن هذا النوع من الاندماج يكفي للقول بالتزام الشركة المستفيدة بأحكام الاتفاقية الجماعية الوطنية المذكورة سابقا².

¹ ابتسام فهميم، المرجع السابق، ص 28.

² حسني المصري، المرجع السابق، ص 42.

ثانيا - الاندماج عن طريق المزج (أو عن طريق إنشاء شركة جديدة)

هو امتزاج شركتين أو أكثر امتزاجا يؤدي إلى زوال الشخصية المعنوية لكل منهما، و انتقال أصولها وخصومها إلى شركة جديدة، فهو الاندماج بمعناه الدقيق، إذ يسفر عن قوام جديد هو الشركة الجديدة المنشأة على أنقاض جميع الشركات القديمة التي انصهرت بفعل الاندماج. ويتم باتخاذ قرار الموافقة من قبل الجمعية العامة غير العادية في كل من الشركتين، مع مراعاة الأحكام المختصة بتأسيس الشركات¹.

من جهة أخرى، فإن الشركة الجديدة تبقى دون شخصية معنوية ما لم يتم تقييدها في السجل التجاري، مع ما لذلك من آثار قانونية سلبية تحد من حرية الشركة، كما هو الحال بالنسبة لعدم قابلية تداول الأسهم إلا بعد تقييد الشركة في السجل التجاري.

لذلك، تعتبر طريقة الاندماج عن طريق الضم هي الأكثر شيوعا و تحفيزا، نظرا لانخفاض نفقاتها، و تجنب التكاليف الجبائية المفروضة على الشركات، بموجب القانون الجبائي في حالة تصفية الشركات المندمجة، كما هو الحال في الطريقة الثانية المتعلقة بالاندماج بطريق المزج. و من جهة أخرى، فإن زوال الشخصية المعنوية للشركة المندمجة -في حالة الضم- دون توقف نشاطها يمكنها من الحفاظ على زبائنها².

¹ لينا يعقوب الفيومي، المرجع السابق، ص 13.

² ابتسام فهيم، المرجع السابق، ص ص 29، 30.

المبحث الثاني: أثر الاندماج على علاقات العمل

يترتب على اندماج المؤسسات أو الشركات انقضاءها و زوال شخصيتها المعنوية، لكن هذا لا يعني تطلها من العقود التي أبرمتها، لأن الشركة الدامجة أو الجديدة تخلفها فيما لها من حقوق و ما عليها من التزامات، كما أن عملية الاندماج تقطع عدة مراحل قبل الانجاز النهائي لها، و رغم أنها تهتم بالأساس الشركات الداخلة فيها سواء الدامجة أو المندمجة، إلا أن آثار العملية تتعداها لتشمل حتى الأشخاص المرتبطين مع هذه الشركة بعلاقة المديونية قبل إنجاز العملية، و كما أن المبدأ العام في القانون المدني يقضي بأن العقد لا يضر و لا ينفع إلا عاقيه تطبيقاً لفكرة نسبية آثار العقد، فإنه من المفترض ألا تتعدى آثار العملية الأطراف المتعاقدة فيها.

إلا أنه، و في سبيل حماية الدائنين الذين لم يشاركوا في إنجاز عملية الاندماج أو الإعداد لها أفرد المشرع أحكاماً خاصة لضمان حقوق الدائنين المتعاملين مع الشركات الداخلة في الاندماج وخصوصاً الشركة المندمجة التي تنتهي بحلها دون حاجة لتصفيتها، في إطار ما تعارف عليه الفقه "بمبدأ الانتقال الشامل لمجموع الذمة المالية" إلى الشركة الدامجة في الحالة التي تكون فيها وقت الانجاز النهائي للعملية¹، و هو المبدأ المكرس تشريعياً بموجب القانون رقم 88-01. و مبدأ الانتقال الشامل للذمة المالية يبسط آثاره على حقوق الدائنين، حيث تنتقل بقوة القانون بفعل عملية الاندماج².

¹ Les effets d'une opération de fusion sont décrits en terme très généraux par l'article 372-1 de la loi sur les sociétés commerciales selon lequel la fusion entraîne la dissolution de leur patrimoine à la société bénéficiaire dans l'état ou il se trouve à la date de réalisation définitive de l'opération. Martial Chadeaux, les fusions de sociétés, régime juridique et fiscal, Groupe revue fiduciaire, 3^{ème} édition, 1999, p75.

² ابتسام فهيم، المرجع السابق، ص 192.

من ثم تظل كافة العقود التي أبرمتها الشركة المندمجة قائمة و مستمرة¹، بما في ذلك عقود العمل التي تعتبر من العقود الزمنية أو المستمرة، التي تفرض على طرفيها التزامات مستمرة طالما ظل العقد قائماً، نظراً لكون العمال في أية شركة مهما كان حجمها يمثلون المحرك البشري اللازم لممارسة نشاطها والنهوض بها، وتحقيق الأهداف الاقتصادية التي يرمي المشروع الاقتصادي الوصول إليها، فإن هذه الفئة تتأثر بأحوال الشركة وما قد يطرأ عليها من تغييرات.

إذا كان من نتائج عملية الاندماج انتهاء الشركة المندمجة بحلها دون تصفية، و انتقال كافة مجوداتها للشركة الدامجة. فما هي وضعية العمال أثناء عملية الاندماج خصوصاً بالنسبة لعمال الشركة المندمجة؟ و ما مصير عقود العمل المبرمة سابقاً قبل إجراء عملية اندماج شركتهم المنتهية؟ و ما مدى احتفاظهم بحقوقهم و امتيازاتهم التي كانت مقررة لهم بموجب عقود العمل و الاتفاقيات الجماعية السارية في ظل الشركة المندمجة؟

سنحاول الإجابة عن هذه التساؤلات من خلال تقسيمنا هذا المبحث إلى مطلبين، نتناول في المطلب الأول أثر الاندماج على علاقات العمل الفردية، و نتناول في المطلب الثاني أثر الاندماج على علاقات العمل الجماعية.

المطلب الأول: أثر الاندماج على علاقات العمل الفردية

تنص المادة 74 من قانون 90-11 على أنه: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال، ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون أو عن طريق المفاوضات الجماعية".

¹ لينا يعقوب الفيومي، المرجع السابق، ص 57.

لا تنتهي عقود العمل الخاصة بالمؤسسة المندمجة بل تنفذ قبل المؤسسة الدامجة التي تعتبر خلفا بالمعنى الوارد بالمادة 74 و لا يمنع الإدماج من وفاء الشركة الدامجة للالتزامات الشركة المندمجة والمتعلقة بحقوق العمال، و ذلك لعموم نص المادة 74 من القانون¹. فماذا يترتب على تطبيق هذه المادة؟ و هل تطبق المادة إذا كان الاندماج جزئيا أم تقتصر على حالة الاندماج الكلي فقط(لكامل الذمة المالية للشركة المندمجة)؟

الفرع الأول: استمرار عقود العمل و انتقال الحقوق و الالتزامات إلى الشركة الدامجة

أولا- تطبيق مبدأ استمرار علاقة العمل بقوة القانون:

إن انتقال ملكية المؤسسة بالاندماج، لا يؤثر في عقود العمل التي تستمر في التنفيذ و تظل قائمة بقوة القانون بين العمال و المستخدم الجديد الممثل للشركة الدامجة، و الذي تنصرف إليه آثار هذه العقود و يكون مسئولا عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة عليها، و لا يعني ذلك قانونا، وجوب تطبيق القواعد والأحكام التي تضمنتها العقود والأنظمة الخاصة بعمال الشركة الدامجة قبل الاندماج على عمال الشركة المندمجة، طالما أن عقودهم و الأنظمة التي كانت سارية في شأنهم لم تتضمن، قواعد وأحكاما مماثلة، كما لا يعني أيضا اعتبار عمال الشركة المندمجة عمالا لدى الشركة الدامجة قبل حصول الاندماج² النهائي.

¹ فتحي عبد الصبور، الآثار القانونية للتأميم، ط 2، 1967، فقرة 103، ص 122، فقرة 104، ص 124.

² علي عوض حسن و أحمد علي عوض، المرجع السابق، ص 63، 64.

يترتب على الاندماج قيام مسؤولية الشركة الدامجة عن تنفيذ عقود العمل التي أبرمتها الشركة المندمجة، و كانت سارية وقت حدوث الاندماج، و يرجع السبب في بقائها إلى أن الدمج لا يترتب عنه حتما حل الشركة و تصفيتها، فتستمر عقود عمل عمالها بآثارها، و تظل سارية في مواجهة الشركة الدامجة و كأنها هي التي أبرمتها منذ البداية¹. أما تلك العقود التي أنهيت قبل حدوث الاندماج النهائي فلا تنتقل إلى المؤسسة الدامجة و لا تتحمل تجاهها أية مسؤولية عن آثار عقود لم يعد لها في الواقع أي وجود، يستوي بعد ذلك أن يكون سبب إنهاء عقد العمل، التسريح، أو الاستقالة، أو الإحالة على التقاعد².

إلا أن استخلاف الشركة الدامجة أو الجديدة للشركة المندمجة في عقود العمل يعتبر من النظام العام الاجتماعي فلا يجوز الاتفاق على مخالفته، و لا يشترط أن يعلم العمال بهذه الخلافة أو أن يخطرأ بها، وفي هذا الشأن قررت محكمة النقض الفرنسية سنة 1968 بأنه لا يتعين للمستخدم أن يخبر العمال بإجراء تحويل المؤسسة³ إلى مستخدم جديد، إلا في حالة الفسخ المتوقع لعقود العمل⁴، فالمستخدم حر في مسألة تنظيم و اختيار تحويل مؤسسته أو دمجها مع مؤسسة أخرى، و لا يطلب منه تبرير تصرفه بضرورة اقتصادية ملحة.

¹ بقة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصوصية و التسريح الاقتصادي، أطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون، تخصص قانون الأعمال، جامعة الحاج لخضر باتنة، كلية الحقوق و العلوم السياسية، السنة الجامعية: 2012-2013، ص 83.

² الحسن محمد محمد سباق، أثر الخصخصة على حقوق العمال، ص 416.

³ قرار محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 23-10-1968، نقلا عن راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، ط 1991، ص 146.

⁴ قرار محكمة النقض الفرنسية، غ م، بتاريخ 09-07-1969، نشرة قرارات محكمة النقض الفرنسية. مدني، 398 بتاريخ 01-03-1972. مجلة القانون الاجتماعي 1972، 589 تعليق سافاتييه، و مجموعة من القرارات الأخرى، نقلا عن راشد راشد، المرجع السابق، ص 146.

لأن استمرار عقود العمل الفردية (مهما كان نوعها أو طبيعتها، سواء محددة المدة أو غير محددة، أو حتى عقود التمهين...) بعد الاندماج، لا يتوقف على رضا العمال أو الشركة الدامجة باعتبارها مستخدما جديدا، فلا يمكن أن يتحلل أيا منهما من الاستمرار في تنفيذ العقود المبرمة مسبقا والتي لا زالت سارية المفعول وقت حدوث عملية الاندماج. كما أن استمرار هذه العقود لا يتوقف على طلب يقدم من طرف العامل¹، بل تنتقل بصورة آلية بقوة القانون من الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة، و لو لم يوجد نص صريح في عقود الاندماج أو في عقود العمل نفسها يقضي بذلك، فلا أثر يذكر لإرادة الأطراف. و في هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأن: "الشركة الدامجة الناتجة عن اندماج أربع شركات أخرى تعتبر بمثابة المستخدم الجديد لعمال هذه الشركات"².

تري الأستاذة **Cheminade** أن حكم المادة 1-1224 L (8/23 القديمة)

لا يستند إلى فكرة خلافة المستخدم الجديد، بل تستند فكرة استمرارية عقود العمل إلى فكرة استمرار المشروع أو المؤسسة التي يرتبط بها العمال³، و مقتضى ذلك أن استمرار عقود العمل بعد عملية الاندماج لا يتوقف على طبيعة التغييرات التي تطرأ على الطبيعة القانونية للمؤسسة أو على العلاقات القائمة بين المستخدمين المتعاقبين، و إنما يتوقف على استمرار نفس المشروع بعد الدمج، فإذا ظل نفس المشروع قائما

¹ عبد الفضيل محمد أحمد، أثر اندماج الشركات على عقود العمل، دراسة نظرية تطبيقية، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد الخامس و الأربعون، أبريل 2009، ص 162. و بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 83.

² عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير المستخدم على عقود العمل في القانونين الفرنسي و المصري، المرجع السابق، ص 203.

³ « le fondement de l'article 23/8 ne repose pas sur la notion d'ayant cause du nouvel employeur, mais sur la continuité de l'entreprise à laquelle appartient le personnel ». Yvonne CHEMINADE, Op-cit, p 34.

بعد الاندماج واستمرت المؤسسة في ممارسة نفس النشاط أو نشاط مشابه كان ذلك كافيا لاستمرار كل عقود العمل التي أبرمتها المؤسسة المندمجة مع هؤلاء العمال¹.
فالحكمة من الاندماج لا تتحقق إلا باستمرار المشروع الاقتصادي الذي كانت تقوم عليه الشركة المندمجة، وإذا كان الاندماج يؤدي إلى زوال الشخصية المعنوية لهذه الأخيرة، فإنه لا يؤدي إلى انقضاء مشروعها الاقتصادي، بل يستمر نشاطه بعد انتقاله إلى الشركة الدامجة أو الجديدة.

حتى و إن توقف نشاط المشروع قليلا عقب الاندماج ريثما تعيد الشركة الدامجة أو الجديدة تنظيمه إلا أن ذلك، لا يعني انقضاء المشروع، كما لا يعني أننا قد أصبحنا أمام مشروع آخر جديد، لأن نفس المشروع السابق يستمر ولكن في ظل الظروف الجديدة التي تناسب الاستغلال بعد الاندماج، وليس شك أن استمرار المشروع الاقتصادي بعد الاندماج هو الذي يبرر خلفه الشركة الدامجة أو الجديدة للشركة المندمجة خلفه شاملة فيما لها من حقوق وما عليها من التزامات.

إذا كان المشرع الفرنسي قد جعل القاعدة الواردة في المادة 1-1224 L من قانون العمل متعلقة بالنظام العام فإنه قد أراد بذلك التأكيد على عدم اعتبار الاندماج سببا من أسباب انتهاء عقود العمل المتعلقة بالمشروع الذي يستمر في إطار الشركة الدامجة أو الجديدة².

¹ لينا يعقوب الفيومي، المرجع السابق، ص 76. و قد عبرت عن ذلك الاستاذة شيميناد بقولها: « il faut et il suffit que la même entreprise subsiste quelles que soient les modifications intervenues dans sa structure juridique et les rapports des propriétaires successifs entre eux ». Yvonne CHEMINADE, Op-cit, p 34.

² حسني المصري، المرجع السابق، ص 313، 314.

ثانيا - مدى إمكانية تطبيق مبدأ استمرار علاقة العمل على عقود مسيــــــــري
المؤسسات:

طبقت محكمة النقض الفرنسية هذا المبدأ¹ في دعوى تتلخص وقائعها في أن شخصا كان قد ارتبط بشركة ذات مسؤولية محدودة بعقد عمل عين بمقتضاه مديرا إداريا وتجاريا لها، ثم اندمجت هذه الشركة مع شركة أخرى بطريق المزج، و تمخض الاندماج عن إنشاء شركة مساهمة جديدة عين فيها المدير المذكور مديرا عاما مساعدا، إلا أن الشركة الجديدة قد أنهت خدماته بعد فترة، فأقام المدير دعوى ضدها يطالبها باستمرار عقد العمل الذي أبرمه مع الشركة المندمجة فضلا عن تعويض الأضرار التي لحقت من جراء إنهاء هذا العقد، رفضت محكمة الاستئناف هذه الدعوى بمقوله أن العقد المذكور لا يربط المدير إلا بالشركة القديمة باعتباره مديرا إداريا وتجاريا لها، و أن هذا العقد لا يمكن استمراره مع شركة المساهمة أو بعثه من جديد فيها إلا بموافقة مجلس إدارتها، و بما أن المجلس لم يوافق على ذلك فإنه يجوز لشركة المساهمة (الشركة الدامجة) إنهاء خدماته كمدير عام مساعد لها.

غير أن محكمة النقض قد شجبت هذا الحكم، و قالت أنه وفقا لحكم المادة 8/23 من قانون العمل لا تحول التعديلات التي تطرأ على الوضع القانوني للمشروع دون استمرار جميع عقود العمل التي كانت سارية عند التعديل، وتكون أحكام هذه المادة، التي تضمن للعمال استقرارهم، واجبة التطبيق في جميع الحالات التي يستمر فيها نفس نشاط المشروع القديم عن طريق الإدارة الجديدة، ولا يحول تعيين المستخدم في منصب إداري في الشركة الجديدة دون استمرار عقد العمل الذي كان يربطه بالشركة القديمة².

¹Cass, civ, 22 mars 1962, rév, trim dr com, 1962, chroniques houin, p 434.

² حسني المصري، المرجع السابق، ص 314، 315.

هو نفس الحكم الذي تبنته المحكمة العليا في حالة نزاع ثار حول ما إذا فُسخ عقد عمل المدير المسير المحدد المدة، فهل بالضرورة ينتهي عقد عمله كعامل أجير عادي غير محدد المدة؟ فأجابت المحكمة العليا بموجب القرار رقم 334042 المؤرخ في 2006/05/10 و الذي جاء فيه: "أن فسخ عقد العمل المحدد المدة، المبرم بين الإطار المسير و بين المؤسسة طبقا للمرسوم رقم 290/90، لا يؤدي بالضرورة إلى قطع علاقة العمل السابقة القائمة بينه و بين نفس المؤسسة في نطاق عقد العمل غير محدد المدة، المبرم طبقا للقانون رقم 11/90".¹

كما اعتبر قضاة المحكمة العليا² أن تغيير مسير المؤسسة عن طريق الاستخلاف، البيع، الضم(الدمج)، هو تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، مما يفترض تطبيق حكم المادة 74 من قانون علاقات العمل على مسيري المؤسسات بعد دمج المؤسسة أو اندماجها مع أخرى.

ثالثا-انتقال كافة الحقوق و الالتزامات الناتجة عن عقود العمل إلى الشركة الدامجة:

قد تبنت المادة 15 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص³ مبدأ استمرار علاقة العمل رغم تغيير شخص المستخدم، حيث نصت على أنه: "إذا طرأ تعديل عن الوضع القانوني لصاحب العمل، و لا سيما بواسطة الإرث أو البيع أو التنازل أو التحويل أو إنشاء شركة، فإن جميع علاقات

¹ نقض اجتماعي، غ.إ.، القرار رقم 334042 المؤرخ في 2006/05/10، مجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2006، ص 279.

² قرار المحكمة العليا رقم 196348 المؤرخ في 2000/04/11، المجلة القضائية، العدد 2، لسنة 2001، ص 155.

³ الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر العدد 39 المؤرخة في 16-05-1975.

العمل الجارية و الحقوق المكتسبة ليوم التعديل تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد و العمال¹.

بما أن قانون العمل يوصف أنه قانون حام، جاء ليحمي العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل و يضمن له الاستمرار و الاستقرار في منصب عمله، و الحفاظ على كافة حقوقه و امتيازاته المكتسبة في ظل الشركة المندمجة، كالأقدمية و المكافآت و المنح و العطل المدفوعة الأجر و غيرها. و بوجه عام كافة الحقوق التي تقررت له في الشركة المندمجة حتى تاريخ الاندماج، بمقتضى قانون العمل أو النظام الداخلي للشركة المندمجة أو بمقتضى عقد العمل الفردي أو الاتفاقيات الجماعية². من ثم تلتزم الشركة الدامجة أو الجديدة بتنفيذ جميع التزامات الشركة المندمجة المتعلقة مثلا بالوفاء بالأقساط السنوية للضمان الاجتماعي المقررة لمصلحة عمال

¹ جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1984، ص 287. إلا أن المشرع الجزائري لم يذكر حالة الاندماج بصورة صريحة لا في القانون القديم و لا القانون الحالي(قانون 90-11)، بالرغم من أن هذه الحالات جاءت على سبيل المثال لا الحصر. على عكس المشرع الفرنسي الذي ذكرها بصورة صريحة ضمن المادة L 1224-1 من قانون العمل، و التي تقضي بأنه: "إذا طرأ تعديل على المركز القانوني للمؤسسة بسبب خلافتها في ملكيته أو بيعه أو اندماجه أو تحويله استمرت جميع عقود العمل السارية حتى تاريخ هذا التعديل بين العمال و رب العمل الجديد". و المشرع المغربي بموجب المادة 19 من مدونة الشغل، في قولها: " إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقولة، و على الأخص بسبب الإرث أو البيع أو الإندماج أو الخوصصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء و بين المشغل الجديد الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، و خاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجر و التعويضات عن الفصل من الشغل، و العطلة المؤدى عنها...".

² حسني المصري، المرجع السابق، ص 311.

الشركة المندمجة¹. و بالمقابل يتحملون جميع الالتزامات الملقاة على عاتقهم والجزاءات التأديبية التي كانت مقررة في حقهم².

في هذا الشأن، يذهب الأستاذ محمد سعيد بناني في تفسير هذا المبدأ، أن العامل يستفيد من مدة الأقدمية التي تحتسب على أساس أول التحاق له بالعمل مع المستخدم القديم(الشركة المندمجة)، و يؤخذ ذلك بعين الاعتبار في احتساب منحة الأقدمية أو التعويضات التي يمكن أن تمنح للعامل في حالة فسخ العقد بإرادة المستخدم المنفردة و خصوصا التعويض عن التسريح³.

لا يقتصر التزام الشركة الدامجة تجاه عمال الشركة المندمجة على مجرد الاستمرار في تنفيذ العقود التي كانت تربطهم بها، بل يمتد التزامها إلى عدم الانتقاص من الحقوق و المزايا التي كانوا يتمتعون بها، حتى و لو كان عمال الشركة الدامجة لا يتمتعون بها، و لا يمكنها التذرع بمبدأ المساواة بين العمال، كأن تقرر لكل العمال التمتع بهذا الحق أو حرمانهم جميعا على قدر المساواة، وعلى هذا الأساس لا يجوز للشركة الدامجة أن تطبق أنظمتها الداخلية على عمال الشركة المندمجة، متى كان من شأنه المساس بالحقوق المكتسبة للعمال، لأن الشركة الدامجة أو الجديدة تتقيد بتنفيذ الالتزامات المنصوص عليها في عقود عمل الشركة المندمجة، حتى و لو كانت تختلف عن الالتزامات المتولدة عن عقود عمل عمالها⁴.

¹Cour de paris, 11 juin 1969, dalloz, 1969, 611.

² ابتسام فهيم، المرجع السابق، ص 222.

³ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، عقد الشغل و التدريب المهني، دار النشر المغربية، ط 2، 1989، ص 71.

⁴ عبد الفضيل محمد أحمد، المرجع السابق، ص 172. و بقية عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 84.

إلا أن السؤال الذي يطرح هنا، هو أنه إذا كان عمال الشركة المندمجة يحتفظون بنفس حقوقهم وامتيازاتهم المكتسبة عند انتقال علاقتهم بفعل الاندماج إلى الشركة الدامجة، فهل يستفيدون من نفس الامتيازات المقررة لعمال الشركة الدامجة؟ و هل يمكنهم الاستفادة من المزايا الأفضل المقررة بموجب لوائح عمل الشركة الدامجة أو الجديدة؟

لقد أجاب القضاء المصري على هذا الإشكال من خلال قرار محكمة النقض المؤرخ في 30 جانفي 1982، التي قررت "أن انتقال ملكية المنشأة بإدماجها في منشأة أخرى، لا يترتب أحقية العمال في المنشأة المندمجة في المطالبة بما كان مقررا لعمال المنشأة الدامجة من نظام خاص بمكافأة نهاية الخدمة قبل ذلك، مادامت عقود عملهم التي ارتبطوا بها مع الشركة المندمجة لم تكن تقرر لهم هذا النظام، ذلك أن خلافة الشركة الدامجة للشركة المندمجة لا يمكن أن يترتب عليها تحميلها بحقوق للعمال بالشركة المندمجة تتجاوز حقوقهم الواردة بعقود عملهم قبل الاندماج، و لا محل لإعمال قاعدة المساواة في هذا المجال، ذلك أن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون".

بالمقابل لذلك، فلا يجوز لعمال الشركة الدامجة المطالبة بالاستفادة من الامتيازات المقررة لعمال الشركة المندمجة، فالتفرقة جائزة بين عمال نفس الشركة، دون إخلال بقاعدة المساواة وفق هذا الرأي¹.

إذا كان ما تقدم ذكره هو الاندماج الكلي، أي الاندماج الذي يجعل جميع الشركات المندمجة في إطار شركة واحدة هي الشركة الدامجة التي تنتقى أصول و خصوم الشركات المندمجة، فإن الاندماج قد يكون عن طريق نقل جزئي لبعض أصول شركة إلى شركة أخرى، و هو ما يسمى بالاندماج الجزئي فهل يسري مبدأ

¹ حسام الدين عبد الغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، دار الفكر الجامعي، ط 2، 2004، ص 596. نقلا عن ابتسام فهيم، المرجع السابق، ص 223.

استمرار علاقة العمل أيضا على الاندماج الجزئي؟ أم يقتصر تطبيقه على الاندماج الكلي فقط؟

إن الاندماج الجزئي لا يشكل اندماجا حقيقيا-كما رأينا سابقا-لأنه لا يؤدي إلى انقضاء شركة على الأقل، و لا تفقد شخصيتها المعنوية، بل تظل الشركة المقدمة لحصّة أو جزء من ذمتها المالية محتفظة بكيانها القانوني و ذمتها المستقلة، و رغم هذا الفارق بين الاندماج الكلي و الجزئي، إلا أن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل يشمل الحالتين، بحيث تنتقل في حالة الاندماج الجزئي عقود العمل التي كانت سارية المفعول وقت الانتقال و التي أبرمتها الشركة مقدّمة الحصّة إلى الشركة المستفيدة منها وذلك في حماية الشركاء في الشركة المندمجة و دائنيها و العاملين فيها. و تطبق نفس القواعد في حالة قيام شركة بتقديم فرع من فروع نشاطها أو وحداتها إلى شركة أخرى، بحيث تظل عقود عمل عمال هذا الفرع قائمة و تستمر في التنفيذ مع الشركة المستفيدة بما تتضمنه من حقوق و التزامات¹، و بما يكون عالقا بهذه العقود من دعاوى تم الاتفاق على انتقالها إلى هذه الشركة.

كما أيدت محكمة العدل للاتحاد الأوروبي هذا الطرح، حيث اعتبرت أن التحول الجزئي للمؤسسة مماثلا للتحول الكلي، بموجب المادة الأولى من التوجيه الأوروبية المؤرخة في 12 مارس 2001، و أن المادة 1-1224 L لا تطبق إلا في حالة "تحول مؤسسة، منشأة أو جزء من المنشأة إلى رئيس مؤسسة آخر ناتج عن طريق التنازل الاتفاقي أو الاندماج"². و بالتالي فقد اعتبرت التوجيه الأوروبية بأن

¹ عبد الحميد عثمان الحفني، المرجع السابق، ص 209. و بقة عبد الحفيظ، المرجع نفسه، ص 84.

² « aux transferts d'entreprises, d'établissements ou de parties d'établissements à un autre chef d'entreprise résultant d'une cession conventionnelle ou d'une fusion » (art.1 de la directive du 12/03/2001.

اندماج المنشأة أو جزء منها ينطبق عليه مبدأ الحفاظ على عقود العمل، و القضاء الفرنسي منذ أمد بعيد أخذ بهذا المفهوم أيضا¹.

قد اعترفت محكمة النقض الفرنسية بصحة الاتفاق على انتقال الدعاوى المتعلقة بعقود العمل إلى الشركة المستفيدة من الحصة الجزئية، ففي دعوى تتلخص وقائعها في أن شركة compagnie péchiney قد قدمت إلى شركة Société Préchiney-Saint Gobain مصنعا كحصة جزئية، و اتفقت الشركتان على انتقال الدعوى التي كانت الشركة الأولى قد بدأتها ضد أحد عمالها لفسخ عقد العمل الذي يربطه بهذا المصنع، وعقب تمام الاندماج الجزئي باشرت الشركة المستفيدة دعوى فسخ عقد العمل المذكور، فدفع العامل هذه الدعوى بأن القاعدة الواردة في المادة 8/23 من قانون العمل التي تقضي باستمرار عقود العمل في حالة الاندماج تتعلق بالنظام العام، و من ثم لا يجوز الاتفاق -في عقد الاندماج الجزئي- على ما يخالفها إضرارا بالعمال، بيد أن محكمة النقض قد رفضت هذا الدفع وقررت صحة انتقال الحق في مباشرة الدعوى إلى الشركة المستفيدة فحكمت بفسخ عقد العمل لقيام مقتضى الفسخ².

رابعا- مدى إمكانية الشركة الدامجة لتعديل أو إنهاء عقود عمل العمال المحولين لها بعد الاندماج:

إذا كنا قد بينا سابقا، أن أغلب التشريعات العمالية قد أقرت مبدأ استمرار عقود العمل رغم حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة بسبب الاندماج، حماية لعمال المؤسسة المندمجة الذين لم يساهموا مباشرة في هذه العملية، إلا أن إقرار هذا

¹Sos. 04/06/1962, JCP 1962.II. 12807, note R-L; 21/03/1969 Bull. civ. V. 176 ; 20/07/1977, ibid. 401; 17/01/1979, D 1979 IR 298; Soc. 24/11/1965 Bull. civ. V. 698 ; Soc. 20/06/1985, Bull. civ. V. 356. Cité par: Jean Pélissier, Gilles Auzéro, Emmanuel Dockès, Op-cit. p 339. Et voir aussi Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Dalloz, Paris, 23 e éd, 2006, p 417.

²Cass, civ, 21 octobre 1964, rév. trim, dr, com, 1965, chroniques houin, p135.

المبدأ القانوني الهام قد يصطدم ببعض العوائق، نتيجة التناقض الحاصل بين حماية المصلحة الاقتصادية للمؤسسة الدامجة أو الجديدة و حماية الحق في العمل. إعمالا للسلطة التنظيمية للمستخدم و تحقيقا للمصلحة الاقتصادية للمؤسسة- التي تكون غالبا الدافع للاندماج-، فإن إعادة تنظيم المؤسسة الدامجة قد يقتضي تعديل عقود عمل عمال الشركة المندمجة أو الاستغناء عن بعضهم، خاصة أولئك الذين يكونون زائدين عن حاجاتها الحقيقية، و في هذه الحالة يشترط أن لا يكون تسريح العمال مخالفا للشروط أو الإجراءات المقررة في عقد العمل أو قانون العمل، لا سيما المواد 69 و 70 من قانون علاقات العمل، و المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994¹، و أن لا يكون منطويا على التعسف. بالرغم من أن الفقرة الأولى من المادة 74 جاءت عامة و شاملة قاصدة بقاء و استمرار جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال، بما في ذلك عقود العمل الفردية و حتى الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل. إلا أنه ضمن الفقرة الثانية من نفس المادة² فقد أعطى للمستخدم الجديد الحق في إجراء التعديلات التي يراها مناسبة وفقا للشروط التي ينص عليها قانون العمل، أو بناء على الاتفاق الحاصل بين المستخدم الجديد (المؤسسة الدامجة) و عمال المؤسسة المندمجة، بعد تفاوض جماعي.

¹ المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج ر العدد 34 المؤرخة في 01/06/1994. و الذي نصت المادة 5 منه على إلزامية إعداد المخطط الاجتماعي الذي اعتبره المشرع الفرنسي بمثابة قانون الحماية من التسريحات الاقتصادية.

² حيث نصت على أنه: "لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون و عن طريق المفاوضات الجماعية".

تنص المادة 62 من قانون علاقات العمل أنه: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل" وعليه فإنه يجوز للمؤسسة الدامجة أن تعدل عقود عمل عمال المؤسسة المندمجة، لكن لا يحق لها أن تزيد من التزاماتهم أو تنقص من حقوقهم، و من جهة أخرى فقد نصت المادة 63 من نفس القانون، على أنه "يمكن تعديل شروط عقد العمل و طبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل و المستخدم"، لذلك فإنه يمكن للمؤسسة الدامجة أن تعدل شروط عقد العمل باتفاق مع العمال دون المساس بالشروط الجوهرية، أو إذا نص القانون على ذلك أو الاتفاقيات الجماعية للعمل أو النظام الداخلي.

فمبدئياً يمكن اقتراح تعديل علاقة العمل من طرف المستخدم الجديد وبإرادته المنفردة لإعادة تنظيم مؤسسته ولكنه لا يستطيع أن يفرض ذلك على أجراءه الذين لا يروق لهم هذا التعديل¹، وقد ذهب الاجتهاد القضائي في فرنسا إلى أن صاحب العمل لا يستطيع تعديل عقد العمل من جانب واحد إذا كان التعديل قد مس بعنصر أساسي جوهري في العقد، إذ في هذه الحالة يعتبر تعديلا أساسيا. أما خارج التعديلات الأساسية، يجد المستخدم داخل سلطته العامة للإدارة إمكانية إجراء بعض التعديلات إذا كان يهدف تحقيق السير الحسن للمؤسسة، على أنه ينبغي الإشارة للعناصر الأساسية لهذا التعديل في ختام العقد.

التعديل قد يكون باتفاق طرفي العقد، سواء مس هذا التعديل شروطا جوهرية أو غير جوهرية، مادام قد قبلها العامل صراحةً أو ضمناً، و ذلك بأن تقوم الشركة الدامجة أو الجديدة بإجراء أي تعديل تراه مناسبا و لم يعترض العامل على ذلك مع استمراره في أداء عمله.

¹ Jean- Luc KOEHL, Droit de l'entreprise Droit du travail et Droit social, Edition Marketing, 1994, p 69. et Mr DIENA DIAKIESE Serge, Op cit, p 22.

أما إذا رفض العامل هذا التعديل فلها الحق في إنهاء عقد عمله، و لا يعد هذا الإنهاء تعسفيا مما لا يلزمها بأي تعويض، أما إذا كان لجوء الشركة الدامجة أو الجديدة إلى تعديل عنصر جوهري لا يستند إلى مبرر اقتصادي جدي و حقيقي، كأن تقوم بنقل العامل إلى مركز أقل ملائمة من المركز الذي كان يشغله فاصدا الإساءة للعامل، و قد يرفض العامل قرار النقل صراحة مما ترتب عنه تسريحه، فإنه يعد إنهاءً تعسفيا من جانب الشركة الدامجة أو الجديدة التي يقع عليها عبء الإثبات بأن عدم موافقة العامل على النقل يعتبر تعسفا من جانب العامل في استخدام حقه في عدم النقل أو تغيير عمله.

نصت المادة 69 من قانون علاقات العمل، على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية، و إذا كان تقليص العدد يبنى على إجراء التسريح الجماعي، فإن ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، و يتخذ قراره بعد تفاوض جماعي". فإذا كيّفنا حالة الاندماج على أنها تسريح لسبب اقتصادي، فهذا ينجر عنه تطبيق القواعد المتعلقة بالتسريح والمنصوص عليها بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر¹.

قد أقر المشرع الفرنسي المعايير الواجب إتباعها لتحديد مشروعية الإنهاء لأسباب اقتصادية فاشتراط أن تكون هذه الأسباب غير لصيقة بشخص العامل، و تعتبر جدية و حقيقية، إذ يكمن السبب الاقتصادي في إلغاء الوظيفة أو تغييرها أو في تعديل عنصر جوهري في عقد العمل فرضته صعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية أو تطورات فنية.

¹ غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقات العمل، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير تخصص قانون اجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية الحقوق و العلوم التجارية، السنة الجامعية: 2010-2011، ص من 26 إلى 36.

نتيجة لما سبق قوله، و من خلال التمعن في قراءة المادة 74 من قانون علاقات العمل، نجد أنه من الصعب التسليم بفكرة اعتبار الاندماج سببا اقتصاديا يبرر إنهاء عقود العمل، لاصطدامه مع مبدأ استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمستخدم. بحيث قرر المشرع هذا المبدأ بموجب الفقرة الأولى من المادة 74، تعزيزا لضمان حقوق العمال من جهة، و سحبه منهم بموجب الفقرة الثانية من نفس المادة مراعاة للسلطة التنظيمية للمستخدم و حرته في تحقيق المصلحة الاقتصادية للمؤسسة من جهة أخرى.

نجد أيضا، أن نص المادة 74 جاء على هذا النحو قصد الحفاظ على كيان المؤسسة و حماية العمال بما يحقق الاستقرار الاقتصادي و الاجتماعي، بالرغم من أنه لا يشترط في الاندماج أن يكون نشاط المؤسسات و الشركات المختلفة متماثلاً إلى حد التطابق، كما هو الحال بالنسبة للاندماج المتنوع أو التكتلي.

المطلب الثاني: أثر الاندماج على علاقات العمل الجماعية

من خلال هذا المطلب سنحاول دراسة آثار الاندماج على علاقات العمل الجماعية، بحيث نتناول في الفرع الأول أثر الاندماج على الاتفاقيات الجماعية للعمل و النظام الداخلي، و في الفرع الثاني أثر الاندماج على النقابات العمالية و مصير ممثلي عمال المؤسسات المندمجة على النحو التالي:

الفرع الأول: أثر الاندماج على الاتفاقيات الجماعية للعمل و النظام الداخلي

يعرف الفقه الاتفاقي الجماعية للعمل بكونها تنظيماً تعاقدياً للعمل داخل مؤسسة أو مجموعة من المؤسسات، تكون نتيجة المفاوضات الحرة بين المستخدم و العمال الأجراء¹. و يعرفها المشرع المصري بأنها: " اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل و

¹ موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، المركز الثقافي العربي، ط 2، 1994، ص ص 255، 256.

ظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر، و بين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالا ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمات الأعمال، بما يكفل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل". أما المشرع الجزائري، فقد عرفها بموجب المادة 114 من قانون علاقات العمل بأنها: "اتفاق مدون يتضمن مجموع شروط التشغيل و العمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية. الاتفاق الجماعي اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل و العمل... و يمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية".

يقضي المشرع الفرنسي بموجب المادة 7 , al 8-132 L من قانون العمل الفرنسي، بأنه في حالة وجود اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للشركة الدامجة، وتمنح عمالها حقوقا أفضل عن تلك المقررة بموجب الاتفاقية الجماعية للشركة المندمجة، فإن عمال هذه الأخيرة يستفيدون من الأحكام الأكثر نفعًا لهم. أما إذا كانت أحكام الاتفاقية أو الاتفاق الجماعي للشركة الدامجة أو الجديدة من شأنها الانتقاص من حقوقهم، المقررة بموجب الاتفاقية القديمة للشركة المندمجة، فيحتفظون بمختلف المزايا و الحقوق المكتسبة قبل الاندماج، لمدة سنة واحدة يبدأ احتسابها من تاريخ الاندماج. و بعد نفاذ هذه المدة-سنة-، فإن عمال الشركة المندمجة يخضعون للأحكام المنصوص عليها بموجب الاتفاقيات الجماعية المطبقة داخل الشركة الدامجة، تنفيذًا لمبدأ المساواة بين حقوق العمال. و نفس الحكم يطبق في حالة عدم وجود أية اتفاقية جماعية تخضع لها الشركة الدامجة أو الجديدة.

من الناحية العملية، و في حالة انقضاء الاتفاقات الجماعية التي تخضع لها الشركات الداخلة في الاندماج، فإن الممثلين النقابيين للشركة الدامجة يشاركون في عملية التفاوض حول مسألة الاندماج مع الممثلين النقابيين للشركة المندمجة، من أجل إعداد اتفاقات جديدة للمؤسسة الدامجة أو الجديدة¹.

يرى الأستاذ حسني المصري أنه سواء كان الاندماج كلياً أو جزئياً، فإن حكم المادة 9 من قانون العمل المصري يؤدي إلى انتقال عقود العمل الفردية فحسب، من الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة أو حتى المستفيدة من الحصّة الجزئية، أما إذا كانت حقوق و التزامات العمال مقررة بموجب اتفاقيات جماعية بينهم و الشركة المندمجة، فإن هذه الاتفاقيات لا تنتقل إلى الشركة الدامجة أو الجديدة أو المستفيدة و لا تلتزم هذه الأخيرة بتنفيذها، بل تسري عليهم الامتيازات المقررة في الاتفاقية الجماعية التي أبرمتها الشركة الدامجة و تكون طرفاً فيها، و هو اتفاق قد يختلف عن الاتفاق الأول في قليل أو أكثر من الأحكام، و مع هذا، فإذا لم يوجد بين الشركة الدامجة أو الجديدة أو المستفيدة و العمال فيها اتفاقية جماعية تقرر لهم امتيازات خاصة، فإن العمال الذين انتقلوا إليها من الشركة المندمجة يستمروا في التمتع بالامتيازات التي كانت مقررة لهم في الاتفاقية الجماعية التي كانوا يخضعون لها في الأصل، وذلك لمدة سنة يبدأ احتسابها من تاريخ الاندماج النهائي².

أما المشرع المغربي، لا يعرف هذا النوع من الأحكام التي قد تشكل إجحافاً بينا بحقوق العمال المكتسبة بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل. فبعدما قررت المادة 19

¹Martial Chadeaux, Les fusions de sociétés, régime juridique et fiscal, Groupe revue fiduciaire, 3eme éd, 1999, p89.

² حسني المصري، المرجع السابق، ص 316، 317.

من مدونة الشغل مبدأ استمرار عقود العمل بفعل الاندماج، أكدت استمرار نفس المبدأ بخصوص اتفاقيات العمل، فنصت المادة 131 على أنه: "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل أو على الطبيعة القانونية للمقولة، كما نصت على ذلك المادة 19، فإن اتفاقية الشغل الجماعية تظل قائمة بين إجراء المقولة و المشغل الجديد"¹.

أما المشرع الجزائري - كما رأينا - أكد على بقاء كل علاقات العمل القائمة يوم التغيير بما فيها علاقات العمل الجماعية، إلا أنه تراجع عن هذه الحماية بمنحه المستخدم الجديد الحق في تعديل علاقات العمل (المادة 2/74)، إلا أنه و بموجب المادة 118 من قانون علاقات العمل، يفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه المؤسسة أو انضمت إليها و تطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

من هنا، نستنتج أن المشرع الجزائري حافظ على حقوق عمال الشركة المندمجة و قرر احتفاظهم بالمزايا و الحقوق المكتسبة بموجب الاتفاقية الجماعية التي أبرمتها المؤسسة المندمجة، و يمكنهم الاستفادة من تلك الحقوق المقررة بموجب الاتفاقية الجماعية للشركة الدامجة إذا كانت أكثر نفعاً.

إلا أنه يعاب على المشرع الجزائري، حين قرر بقاء و استمرار الاتفاقيات الجماعية للعمل بعد تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، فإلى متى يستمر الوضع كذلك؟ و بما أن عمال المؤسسة المندمجة تم تحويلهم إلى الشركة الدامجة أو

¹ ابتسام فهيم، المرجع السابق، ص 230.

الجديدة يصبحون بذلك عمالا لها، فمتى يستفيدون من المزايا و الحقوق المقررة بموجب الاتفاقية الجماعية للمؤسسة الدامجة، خاصة إذا كانت أكثر نفعاً؟

كان يفترض على المشرع الجزائري، وضع حد لتطبيق الاتفاقية الجماعية القديمة سواء كانت محددة أو غير محددة المدة، و منح الأطراف المعنية بالاندماج مدة محددة -كما فعل المشرع الفرنسي- من أجل إبرام اتفاقية عمل جديدة يشارك فيها كل العمال بما فيهم عمال المؤسسة المندمجة، حتى يكفل المساواة بين العمال داخل المؤسسة الواحدة، و منعا لكل تمييز بين العمال من شأنه المساس و التأثير على مردودية المؤسسة الدامجة أو الجديدة.

بوجه عام لا يجوز أن يتضمن النظام الداخلي في الشركة الدامجة أو الجديدة نصا يتعارض مع الشروط الجوهرية الواردة في عقود العمل الفردية التي انتقلت إليها إثر الاندماج، فاذا وجد مثل هذا النص فإنه لا يحتج به في مواجهة أصحاب هذه العقود¹. إلا أن ذلك لا يمنع المؤسسة الدامجة أو الجديدة من إعداد نظام داخلي يسري على كل العمال بما فيهم عمال المؤسسة المندمجة، و كان يفترض أيضا وضع مدة زمنية تنقضي فيها الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية للعمل و النظام الداخلي الذي أعدته المؤسسة القديمة(المندمجة).

الفرع الثاني: أثر الاندماج على النقابات العمالية

ثانيا- أثر الاندماج على النقابات العمالية:

تجدر الإشارة إلى أن انقضاء الشركة المندمجة يقتضي حل نقابة العمال و أن العهدة الانتخابية لممثلي العمال تنتهي منذ تاريخ تنفيذ الاندماج(وفقا للمادة -433 L 14 من قانون العمل الفرنسي)، و تنتقل عضوية الأعضاء إلى نقابة عمال الشركة

¹ حسني المصري، المرجع السابق، ص 321.

الدامجة أو الجديدة¹. و مع ذلك يجوز لعمال الشركة المندمجة المطالبة بعقد جمعية عمومية غير عادية لأعضاء النقابة، للنظر في تمثيلهم في مجلس إدارة نقابة الشركة الدامجة، إذا كان يترتب على الاندماج المساس بمصالحهم، بسبب عدم تمثيلهم في مجلس الإدارة.

كما قررت محكمة النقض الفرنسية، أنه لاستمرار العهدة الانتخابية لممثلي العمال أو المندوبين النقابيين يكفي احتفاظ الوحدة الاقتصادية محل التغيير باستقلاليتها، حتى و لو لم تكن فعلاً مستقلة قانوناً، بالتالي يجب الاحتفاظ بالعهدة الانتخابية لممثلي العمال كلما توافرت شروط تطبيق المادة 1-1224 L مجتمعة².
بناء على نص المادتين 28-2314 L و 26-2324 L من قانون العمل الفرنسي، يمكن تطبيق المادة 1-1224 L، في حالة ما إذا حافظت المؤسسة أو الوحدة الاقتصادية موضوع الاندماج على استقلاليتها القانونية³، أي في حالة الاندماج الكلي، و كانت هذه المؤسسة متميزة و حافظت على تميزها داخل المؤسسة الجديدة⁴، أو في حالة انضمام عدة مؤسسات متميزة، فإن عهدة ممثلي العمال لهذه المؤسسة أو المؤسسات المتميزة تستمر إلى غاية انتهاء مدتها. كما يمكن تخفيض مدة هذه العهدة أو تمديدها إلى غاية إجراء انتخابات جديدة من طرف المؤسسة الدامجة، بموجب

¹ هذا ما نصت عليه المادة 2/344 من قانون شركات الأسهم الألماني، الصادر سنة 1965، و هو نفس الحكم الذي تبناه مشروع الاتفاقية الدولية بشأن الاندماج الدولي لشركات المساهمة، الذي أعدته دول المجموعة الأوروبية المشتركة سنة 1972، كما تضمنته المادة 3 من التوجيه الثالث الذي أصدره مجلس الاتحاد الأوروبي في 9 أكتوبر 1978، بشأن دمج الشركات المساهمة التابعة للدول الأعضاء في السوق الأوروبية المشتركة. لينا يعقوب الفيومي، المرجع السابق، ص 81.

² Cass. Soc., 10/10/2000, n° 99-60.235; Cass. Soc., 24/05/2006, n° 05-60.244.

³ Cass. Soc., 21/10/2009: RJS 1/10, n° 58.

⁴ Cass. Soc., 18/11/2009: RJS 2/10, n° 192. Bernard TEYSSIE, Code du travail, LexisNexis, éd. 2016, p. 719.

اتفاق بين المستخدم الجديد و النقابة الممثلة للمؤسسة أو المؤسسات المحولة¹، أو مع مندوبي العمال أو أعضاء لجنة المؤسسة (لجنة المشاركة) المعنية.

لكن في حالة الاندماج الجزئي و في غياب استقلالية هذا النشاط المحول ضمن المؤسسة الدامجة، فإن العهدة الانتخابية لممثلي العمال تنتهي، و لا يمكن استمرارها، حيث أن المحاكم تتحقق من أن العناصر المحولة لا يمكنها أن تشكل وحدة اقتصادية متميزة بذاتها ضمن المؤسسة الجديدة² وبالتالي لا يمكن تطبيق المادة L1224-1 من قانون العمل، مادامت لم تتوفر شروط تطبيقها، أو إذا تم التغيير أو التحويل بموجب اتفاقية جماعية، أو باتفاق مع العامل³.

العهدة الانتخابية لممثلي العمال تنتهي يوم تغيير المستخدم، و العامل لا يستفيد من القواعد الحمائية le statut protecteur إلا في ظرف ستة (6) أشهر التي تلي تاريخ انتهاء العهدة، أو في ظرف 12 شهرا (إذا كان قد مارس عهده لمدة سنة واحدة على الأقل)، إذا كان مندوب نقابي أو ممثل لفرع نقابي⁴.

كما يؤثر أيضا الاندماج عن طريق الضم على الحد الأقصى لعدد ممثلي العمال، فبمقتضى قانون علاقات العمل رقم 90-11 أصبحت مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تتم إما بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل يحتوي على 20 عاملا على الأقل، أو بواسطة لجنة مشاركة le comité de participation تضم على الأقل مندوبين المستخدمين على مستوى مقر الهيئة المستخدمة التي يتجاوز عدد عمالها 50 عاملا⁵.

¹ Cass. Soc., 17/12/2014: RJS 2/15, n° 110; JCP S 2015, 1085. Bernard TEYSSIE, Op-cit., , p. 720.

² Cass. Soc., 22/02/1995, n° 93-14.105.

³ Cass. Soc., 28/11/2007, n° 06-42.379; Cass. Soc., 17/12/2008, n° 07-42.839.

⁴ Le Mémo social 2015, Op-cit., p. 1142.

⁵ وفقا للمادة 91 من قانون 90-11 السالف الذكر.

إذا كان المشرع الجزائري استعمل مصطلح لجنة المشاركة، فإن المشرع الفرنسي أطلق عليها اسم لجنة المؤسسة le comité d'entreprise و التي يمكن إحداثها في كل مؤسسة أيا كان نوعها تستخدم على الأقل خمسين (50) عاملا، كما يمكن تأسيسها حتى ولو لم يبلغ عدد العمال هذا الحد وذلك بموجب اتفاقية أو اتفاق جماعي¹، كما لم يكتف المشرع الفرنسي بتحديد المندوبين الأصليين فقط بل حدد مندوبين إضافيين أيضا إذ يساوي عدد المندوبين الثانويين نفس عدد المندوبين الأصليين.

حدد المشرع الجزائري بموجب المادة 99 من قانون 90-11 عدد مندوبي العمال²، ما بين ممثل واحد إلى ستة (6) أعضاء حسب عدد العمال في المؤسسة، مع إضافة ممثل واحد عن كل شريحة تساوي 500 عامل، عندما يتجاوز عدد العمال في المؤسسة الألف (1000) عامل، على أن توزع مقاعد اللجنة بين مختلف الفئات العمالية، بشرط أن لا تقل حصة العمال المؤهلين عن الثلث من عدد المقاعد، إلا في حالة الاتفاق على خلاف ذلك.

¹ Martial Chadeaux, Les fusions de sociétés, régime juridique et fiscal, Op-cit, p 90. Et Des comités d'entreprise sont constitués "voir l' Article L431-1 du code de travail français dans toutes les entreprises industrielles et commerciales,... employant au moins cinquante salariés. Dans les entreprises employant moins de cinquante salariés, des comités d'entreprise peuvent être créés par convention ou accord collectif de travail

² تنص المادة 99 من قانون 90-11 على أنه: "يحدد مندوبي العمال كالتالي:

- من 20 إلى 50 عامل: مندوب (1)،
 - من 51 إلى 150 عامل: مندوبان (2)،
 - من 151 إلى 400 عامل: أربعة (4) مندوبين،
 - من 401 إلى 1000 عامل: ستة (6) مندوبين،
- و يخصص مندوب إضافي عن كل شريحة 500 عامل إذا تجاوز العدد 1000 عامل".

كما تنص المادة 123 من قانون 90-11 على أن: "يكون التفاوض في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بناءً على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الأعضاء للتفاوض، تتكون من عدد متساو من الممثلين النقابيين للعمال، وعدد من المستخدمين، ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم". و يتم تشكيل اللجان، وفقاً للمادة 124 من قانون 90-11، حسب مستوى التفاوض، وهرم الاتفاقيات.

فبالنسبة للاتفاقيات القاعدية، أي تلك الخاصة بمؤسسة واحدة، فإن اللجنة تتكون من فريقين يمثل كل واحد منهما جهة معينة، يتراوح عدد أعضاء كل منهما من 3 إلى 7 أعضاء، أما بالنسبة للتفاوض حول الاتفاقيات الوطنية أو القطاعية، فإن نسبة التمثيل في اللجان تتراوح ما بين 3 إلى 13 ممثل عن كل طرف¹، هؤلاء الأعضاء الذين يتم انتخابهم من قبل المنظمات النقابية التمثيلية داخل المؤسسة أو داخل القطاع الذي يتم فيه التفاوض الجماعي، حيث حدد القانون النسبة الدنيا للتمثيل

¹ يتم تمثيل العمال في اللجان المتساوية الأعضاء في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية، وفقاً لنص المادة 41 من ق 90-14 المؤرخ في 02/06/1990، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم، ج ر العدد 23 لسنة 1990، المعدلة بموجب المادة 9 من ق رقم 91-30، و التي تنص على أنه: "يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه، من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم، في الحدود و النسب التالية:

- من 20 إلى 50 عامل أجير: مندوب واحد،
- من 51 إلى 150 عامل أجير: مندوبان،
- من 151 إلى 400 عامل أجير: 3 مندوبين،
- من 401 إلى 1000 عامل أجير: 5 مندوبين،
- من 1001 إلى 4000 عامل أجير: 7 مندوبين،
- من 4001 إلى 16000 عامل أجير: 9 مندوبين،
- أكثر من 16.000 عامل أجير: 13 مندوباً".

بـ 20%¹ من مجموع العمال الذين يشملهم التفاوض، و بالتالي فإن هذه النسبة يرتفع فيها عدد العمال بعد تحقيق الاندماج بين المؤسسات، و يقابله ارتفاع عدد أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض.

قد ذهب البعض² إلى القول بأن لجنة المشاركة يكون محكوما عليها بالفناء بمجرد الاندماج، لأن هذه اللجنة حسب المادة 465 من مدونة الشغل المغربية تتكون من المستخدم أو ممثليه ومندوبين اثنين للعمال يتم انتخابهم من قبل المندوبين المنتخبين، وكذا من ممثل أو ممثلين نقابيين في المؤسسة عند وجودهما، و بذلك فإن الإقرار الفعلي لعملية الاندماج سيجرد الشركة المندمجة باعتبارها مستخدماً من أية صفة للتمثيل داخل لجنة المؤسسة، كما أن عضوية المندوبين في لجنة المشاركة رهين بانتخابهم من طرف المندوبين المنتخبين و هو ما يتطلب إشراك مندوبي الشركة الدامجة في هذه الانتخابات بعد الاندماج، مما يتعين معه حل لجنة مشاركة المؤسسة المندمجة، و العمل على إعادة تشكيل لجنة جديدة تضم في عضويتها المؤسسة الدامجة كمستخدم جديد و مندوبين و ممثلين نقابيين ينتخبون من طرف مجموع عمال المؤسسات المندمجة و الدامجة على حد سواء³.

أما مندوبو العمال بالشركة المندمجة فلا تؤثر عملية الاندماج على دورهم التمثيلي داخل المؤسسة، لأن المادة 435 من مدونة الشغل حددت الحالات التي تنتهي فيها مهام مندوب العمال والتي حصرتها في وفاته أو سحب الثقة منه أو استقالته أو بلوغه السن القانوني للتقاعد أو إنهاء عقد عمله، أو بصدور حكم عليه من أجل جنحة أو جناية عمدية، و بالطبع لم تذكر اندماج الشركة ضمن هذه

¹ وفقاً للمادة 36 من ق 90-14 المعدلة بموجب المادة 4 من الأمر رقم 96-12.

² عبد الرحمان اللمتوني، حماية الأجراء من آثار اندماج الشركات في ظل أحكام مدونة الشغل، المجلة المغربية لقانون الأعمال و المقاولات، العدد 7، جانفي 2005، ص 74.

³ بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 99.

الحالات، بل على العكس من ذلك، قد تكون الشركة الدامجة مقبلة على تنظيم انتخابات جزئية طبقا للمادة 451 من مدونة الشغل من أجل انتخاب مندوبين جدد. طالما أن عملية الاندماج ستؤدي حتما إلى ازدياد عدد عمال الشركة الدامجة بعد ضمها لعمال المؤسسة المندمجة، علما أن المادة 433 من مدونة الشغل تحدد عدد مندوبي العمال بحسب العدد الإجمالي لعمال المؤسسة¹.

الأکید أيضا، أن عملية الاندماج لا تؤثر على الوجود النقابي داخل المؤسسة المندمجة بعد الاندماج، لأن النقابة تحتفظ بوجودها كما يحتفظ الممثلون النقابيون بدورهم في تمثيل العمال، بالرغم من أن الاندماج يؤدي إلى انقضاء الشخصية المعنوية للشركة المندمجة، فإنه لا يؤدي إلى انقضاء الشخصية المعنوية للنقابات الناشطة بها، لأن حل هذه الأخيرة لا يمكن أن يتم إلا بتدخل قضائي و في الحالات المحددة قانونا، و هو ما أقرته محكمة النقض الفرنسية في قرارها المؤرخ في 21 فيفري 1976، حيث اعتبرت أن تغيير المركز القانوني للمستخدم لا تأثير له على وجود الممثلين النقابيين داخل المؤسسة².

ربطت محكمة النقض الفرنسية الحق في استمرار أجهزة تمثيل العمال داخل المؤسسة بعد تغيير وضعيتها القانونية، باستمرار الحق في العمل الذي كفلته المادة 74 من قانون علاقات العمل، حيث ذهبت في قرارها المؤرخ في 15 ماي 2002، إلى القول بأن بقاء العهدة مرتبط باستمرار هذه العهدة في المؤسسة الجديدة هذا ما يجعل هذه العهدة تترافق مع تحويل عقود العمل و القوانين الأساسية الحامية للعمال (الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل و كذا النظام الداخلي) التي تُفرض على

¹ عبد الرحمان اللمتوني، حماية الأجراء من آثار اندماج الشركات في ظل أحكام مدونة الشغل، المرجع السابق، ص 74.

² Cass. Soc., 30/11/2004, JCP, E, 2005, n° 319, note S.BEAL. Pierre-Yves VERKINDT, L'incidence des transferts d'entreprise sur les instances de représentation du personnel, Droit social, numéros spécial, n° 7/8 Juillet-Aout 2005, p. 755.

المستخدم الجديد¹. و بالتالي فإن عهدة المندوب النقابي و الممثلين النقابيين في لجنة المشاركة للمؤسسة أو المنشأة يحتفظ بها مادام التنظيم النقابي قائما و لم يتم حله. و هذا ما يعطي لهذه النقابة الحق في استبدال في أية لحظة مندوب نقابي بآخر².
إن كانت عملية الاندماج، قد تؤثر على وضعية النقابة الأكثر تمثيلاً، سواء داخل الشركة الدامجة أو الشركة المندمجة، بطبيعة الحال في حالة تعدد النقابات، أما إذا كانت النقابة نفسها في كلتا الشركتين فلا أثر لذلك.

من جهة أخرى، إذا حافظت المؤسسة المندمجة على استقلاليتها القانونية، فإن اللجنة المركزية للمؤسسة تحتفظ بوجودها طبقاً للمادة 26-2324 L من قانون العمل الفرنسي. لكن الأمر يختلف في حالة عدم وجود لجنة مركزية للمؤسسة المندمجة بل مجرد لجنة مؤسسة فإذا تحولت المؤسسة المندمجة إلى مجرد منشأة (أو وحدة أو مصلحة داخل المؤسسة الدامجة)، تستمر لجنة المؤسسة المندمجة في صورة لجنة المنشأة التابعة للمؤسسة الدامجة³ (أو لجنة الوحدة) لمدة سنة واحدة كحد أقصى، فإذا انتهت عهدة المندوبين (الاثنين 2) في ممارسة مهامهم قبل انتهاء مدة السنة، يجب حينها إجراء انتخابات جديدة وبمجرد تشكيل لجنة المنشأة يصبح ممثليها أعضاء في اللجنة المركزية للمؤسسة.

أما إذا انتهت مدة السنة قبل انتهاء عهدتهم (المندوبين النقابيين للجنة المؤسسة المندمجة) تستمر عضويتهم كأعضاء في لجنة المنشأة و ليس ضمن اللجنة المركزية للمؤسسة الجديدة. وبالتالي يجب الانتظار إلى غاية إجراء انتخابات جديدة على مستوى المنشآت ليتم بعدها تحديد أعضاء اللجنة المركزية للمؤسسة.

¹ Cass. Soc., 15/05/2002, RJS 2002, n° 833. Pierre-Yves VERKINDT, Op-cit., p. 754.

² Cass. Soc., 10/07/1997, TPS 1997, comm. 265. Pierre-Yves VERKINDT, Op-cit., p. 754.

³ Cass. crim., 25/02/2003, JSL 2003, n° 122-13, RJS 2003, n° 901 (il appartient à la cour d'appel de recherché si l'entreprise absorbée n'est pas devenue un établissement de la société absorbante et si en application de l'article L. 435-5 (article ancien), son comité d'entreprise n'est pas demeuré en fonctions comme comité d'établissement).

ونفس الشيء إذا لم توجد لجنة المؤسسة المندمجة، فإن عمالها سيتم ربطهم بالمؤسسة الدامجة أو بإحدى منشآتها إذا تعددت¹.

الخاتمة:

المشرع الجزائري من خلال المادة 74 من قانون العمل، فرض حماية شاملة لحقوق العمال المكتسبة في ظل الشركات المندمجة، و منح للهيئة المستخدمة الجديدة في الشركات الدامجة أو تلك الناتجة عن الاندماج مهما كان شكله، الحق في تعديل علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية دون الإنقاص من حقوقهم المكتسبة، إلا أنه تغاضى عن تحديد مدة لبقاء الشركة على هذه الحالة، خاصة وأنها تمس بمبدأ المساواة بين عمال الشركة الواحدة(الدامجة)، و من شأنها أن تخلق نوعا من عدم الاستقرار داخل هذه المؤسسات، نظرا لما يثيره تطبيق عقود عمل عمال الشركات المندمجة و الاتفاقيات الجماعية التي كانوا يخضعون لها سابقا، خاصة إذا منحهم حقوقا أفضل من تلك التي يتمتع بها عمال الشركة الدامجة، و هنا تكون هذه الأخيرة مجبرة على تنفيذ اتفاقيتين جماعيتين في آن واحد، هذا من جهة.

من جهة أخرى، فإن هدف الاندماج هو تحقيق أكثر ربح ممكن، و الحد من المنافسة بين الشركات الداخلة في الاندماج، إلا أن الاحتفاظ بكافة تلك الحقوق من شأنه أيضا رفع تكلفة الإنتاج، مما يثقل عاتق الشركة الدامجة، فيجبرها لا محالة إلى تسريح العديد من عمال الشركة المندمجة لضغط نفقاتها.

¹ Pierre-Yves VERKINDT, Op-cit., p. 756.

الواقع أن انتقال عقود الشركة المندمجة إلى الشركة الدامجة أو الجديدة يثير العديد من المشكلات العملية، و يستحسن لتلافي الصعوبات التي تواجه الشركات المندمجة، التفاوض مع ممثلي العمال أو النقابات العمالية على كافة الشروط المتعلقة بحقوق العمال و أوضاعهم بعد الاندماج، للتوصل إلى الحلول المناسبة خلال المرحلة التمهيدية لإعداد مشروع الاندماج، و وضع حد زمني لتنفيذ الحقوق والالتزامات الملقاة على عاتق الشركات الدامجة أو الجديدة حفاظا على استقرار العلاقات الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء.

و حسنا ما فعل المشرع الفرنسي بشأن الاتفاقيات الجماعية للعمل، مع العلم أن بعض التشريعات التي كان لها تجربة في وضع قواعد الاندماج، لم تجعل لعقود العمل استمرارية في الشركة الدامجة أو المندمجة، بل جعلت الاندماج إنهاءً لهذه العقود.

أما المشرع الجزائري فلم يرد نصا صريحا ينظم فيه حالة انقضاء الاتفاقيات الجماعية للعمل، في حال حدوث تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، خاصة عن طريق الاندماج، نظرا لما له من أثر بالغ على عدد الممثلين النقابيين و لجان المشاركة داخل المؤسسة الدامجة، أما إذا نتج عن الاندماج مؤسسة جديدة فهذا يفرض حل تلقائي للنقابات القديمة (للمؤسسات المندمجة) و تأسيس مؤسسات نقابية ولجان جديدة مباشرة بعد الاندماج.