

تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل وأثرها على العقد في التشريع الجزائري والقانون المقارن

Changing The Legal Status of The Employer And Its Impact On The Contrat in the Algerian Legislation and Comparative Law

فاطمة واضح

Fatima OUADAH

طالبة دكتوراه، مخبر القانون العقاري والبيئة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم

PHD Student, Real estate law and environment Laboratory Faculty of law and political Sciences, Abdelhamid Ibn Badis University, Mostaganem

fatima.ouadah@univ-mosta.dz

قماري نضرة بن ددوش

GUEMARI Nedra BEN DEDDOUCHE

بروفيسور، مخبر القانون الدولي للتنمية المستدامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم

Professor, International law Laboratory for Sustainable Development Faculty of law and political Sciences, Abdelhamid Ibn Badis University, Mostaganem

Bendeddouche_nedr@hotmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/28

تاريخ القبول: 2021/06/05

تاريخ إرسال المقال: 2021/04/05

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الإلمام بموضوع تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل في التشريع الجزائري والقانون المقارن من حيث المفهوم، والآثار المترتبة عنه، وتهدف أيضا إلى توضيح موقف القضاء الجزائري والمقارن في ذلك، كما تهدف كذلك إلى دراسة مدى تطبيق كل من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين ومبدأ نسبية العقد الواردتان في القانون المدني في حالة تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل، والبحث عن المسؤول المدني في حالة الإخلال بالالتزامات تجاه العمال. وقد تم التوصل في الأخير إلى أنّ الالتزامات التي تقع على صاحب العمل القديم تجاه العمال تنتقل دون تعديل إلى صاحب العمل الجديد تجاههم لتكون المسؤولية المدنية تضامنية بينهما، لكن بتحقق شروط متمثلة في أن يكون تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل، ويكون هناك تعاقب بين كل من صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد مع المحافظة على نفس النشاط، إضافة إلى وجود عقد ساري المفعول وقت التغيير، ويتم التوصل أيضا إلى عدم جواز تعديل العقد باتفاق الطرفين أو بالإرادة المنفردة لهما، باعتبارها قاعدة أمر لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، إلا إذا كان هذا التعديل أكثر نفعاً للعمال.

كلمات مفتاحية:

وضعية. قانونية. عقد. عمل. استمرارية. مسؤولية.

Abstract:

This study aims to address the legal status of the employer in Algerian and comparative law in conceptual level, and its implications, and to clarify the position of the Algerian and comparative case law, as well as to study the extent of application of both the rule of contract Sharia law of contractors and the principle of relativity. The two contracts mentioned in the civil law in the case of changing the legal status of the employer, and the search for the civil official in the event of breaching the obligations towards the workers.

In the end it was concluded that the obligations of the old employer towards the workers are transferred without modification to the new employer towards them so that the civil liability will be a solidarity between them, but with the fulfillment of conditions represented in that there is a change in the legal status of the employer, and there is a succession between each of them. The old employer and the new employer while maintaining the same activity, in addition to the existence of a valid work contract at the time of the change, and it is also reached that the contract may not be amended with the agreement of the two parties or by their individual will, as it is a peremptory rule that it is not permissible to agree on violating it, unless this is The adjustment is more beneficial to workers.

Keywords:

Legal ; Situation. Contract., Work. Continuity .Responsibilit.

مقدمة

مرّ مبدأ سلطان الإرادة بعدة مراحل متوصلا في الأخير إلى بعض النتائج أبرزها مبدأ العقد شريعة المتعاقدين والحرية التعاقدية ومبدأ نسبية العقد، وهو ما جاء في نص المادة 106 من أحكام الأمر رقم 75-58 المتعلق بالقانون المدني "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين"، إضافة إلى المادة 113 من نفس القانون التي تقضي بمبدأ نسبية العقد.

وتعدّ هذه المبادئ آثارا للعقد من حيث الموضوع ومن حيث الأشخاص، فأما الأولى: فهي تتمثل في مبدأ العقد شريعة المتعاقدين والاستثناءات الواردة عليه، في حين أنّ الثانية تتمثل في مبدأ نسبية العقد، بمعنى أنّ آثار العقد لا تنصرف إلاّ إلى أطرافه: الدائن والمدين وخلفهما العام والخاص طبقا للمادتين 108 و 109 من نفس الأمر، لكن إذا كان العقد لا يرتّب التزامات في ذمة الغير فإنّه يجوز أن يكسبه حقا، وهنا تظهر حالتا التّعهد عن الغير والاشتراط لمصلحة الغير¹.

وما دام القانون المدني هو الشريعة العامة للقوانين، وأنّ هناك مبدأ الخاص يقيّد العام، فإنّ تشريعات العمل هي قوانين خاصة تنظم علاقات العمل تخرج عن قواعد القانون المدني، إلاّ أنّه في حالة عدم وجود نص خاص ينظّم مسألة

معينة نرجع إلى القانون العام، فوفقا لهذا الأخير عند إبرام عقد بين طرفان لا أحد ينقذ مضمونه سواهما كمبدأ عام، ما عدا في حالta التعهد عن الغير أو الاشتراط لمصلحة الغير، وفقا للشروط المنصوص عليها قانونا، وفي حالة تغيير أحد طرفي العلاقة التعاقدية ينتهي العقد بقوة القانون، لأنّ الغير ليس طرفا في العقد، فكيف له أن يلزم بتنفيذ عقد لم يكن طرفا فيه؟

لكن في أحكام قانون العمل يوجد حكم خاص لهذا الأمر، ألا وهو نص المادة 74 من أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل²، إذ أنّه في حالة وجود تغيير لأحد أطراف العقد يبقى هذا الأخير ساري النفاذ، والتغيير المقصود هنا يخصّ الوضعية القانونية لصاحب العمل وليس العامل، فباعتبار قانون العمل هو قانون حمائي للفئة الضعيفة أي العمّال، جاء بقواعد آمرة تقضي بعدم جواز الإخلال بها أو الاتفاق على مخالفتها، ومعنى ذلك أنّه في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل يطبق مبدأ استمرار العقود، سواء كان ذلك تجاه العمّال أو تجاه صاحب العمل الجديد مع توفر بعض الشروط.

ويكون استمرار العقد بين العامل وصاحب العمل الجديد الذي لم يكن أصلا طرفا في العقد المبرم بين صاحب العمل القديم والعامل، ويلتزم صاحب العمل الجديد بنود العقد الواردة فيه، دون أيّ تعديل سواء كان ذلك جزئيا أو كليا، إلّا إذا نصّ القانون على خلاف ذلك، أو بإجراء مفاوضات جماعية، وهو ما جاءت به الفقرة الثانية من المادة 74 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر.

وتهدف هذه الدراسة إلى إبراز الشروط الواجب توافرها من أجل المحافظة على مبدأ استمرار عقود العمل بين كلّ من صاحب العمل الجديد والعمّال، كما تهدف كذلك إلى البحث عن صاحب العمل المسؤول مدنيا في حالة إخلال صاحب العمل الجديد بالالتزامات الواردة في عقد العمل المبرم بين صاحب العمل السابق والعامل، إضافة إلى البحث عن طبيعة هذه المسؤولية.

كما تظهر أهمية هذه الدراسة في مدى حماية المشرّع للعامل كطرف ضعيف في العلاقة التعاقدية للعمل من جهة، والحدّ من التسريح التعسفي للعمّال من جهة أخرى، وذلك عندما يتملّص صاحب العمل الجديد من الالتزامات الواردة في العقد تجاه العمّال على أساس أنّه لم يكن طرفا فيه، ولم يسبق له التعاقد معهم، وبالنتيجة، وكاستثناء عن الأحكام العام يستمر العقد دون أيّ تعديل ويبقى العامل في منصب عمله بالرغم من تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل.

إلّا أنّ الإشكال الذي يثور في هذه الدراسة والسؤال الذي يطرح نفسه: ما مدى تكريس مبدأ استمرارية العقود في ظل تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل في كلّ من تشريعات العمل والقضاء المقارن؟

إنّ الإجابة عن هذه الإشكالية تتطلّب منا التّطرق إلى مفهوم تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل، وذلك بتوضيح المقصود منه، ثم بيان مظاهر هذا التغيير (المبحث الأول)، ثم بعد ذلك إبراز مبدأ استمرارية العقود تجاه العمّال كأثر مترتب عن تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل منتهين بالبحث عن صاحب العمل المسؤول مدنيا (المبحث الثاني)، ويكون ذلك وفق المنهج الذي فرضته طبيعة هذه الدراسة، كونها دراسة مقارنة بين كلّ من التشريع الجزائري

والمصري، فبطبيعة الحال يكون المنهج الغالب في هذا الموضوع هو المنهج المقارن، وذلك بإجراء مقارنة بين كل من قانون العمل الجزائري والمصري، والتعليق على بعض مواقف القضاء عند الضرورة ومدى حسن تطبيقه للتصوص القانونية أو العكس، وسوف يتم التوسع في موضوع هذه الدراسة على النحو التالي:

المبحث الأول: مفهوم تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل في التشريع الجزائري والقانون المقارن

يتضح مفهوم تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل من خلال التطرق إلى المقصود بتغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل (المطلب الأول)، ثم بعد ذلك مظاهر هذا التغيير (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المقصود بتغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل في التشريع الجزائري والقانون

المقارن

من خلال هذا المطلب سوف يتم التطرق إلى تعريف كل من صاحب العمل (الفرع الأول)، والتغيير بوضعيته القانونية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تعريف صاحب العمل

يعدّ صاحب العمل الطرف الثاني في عقد العمل، باعتبار هذا الأخير عقد من العقود الواردة على عمل مقابل أجر، إذ يظهر صاحب العمل بمرتبة الطرف القوي في هذه العلاقة، وقد تعدّدت التسميات لهذا المصطلح، فمنهم من أطلق عليه لفظ صاحب العمل، ومنهم من سمّاه بالمستخدم بكسر الدال أو الهيئة المستخدمة، في حين أطلق عليه البعض الآخر مصطلح رب العمل.

أولاً: التعريف القانوني لصاحب العمل

استعمل المشرع الجزائري مصطلح المستخدم، صاحب العمل، الهيئة المستخدمة ورب العمل، فلفظ المستخدم ذكر في المادة الثانية من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ومصطلح صاحب العمل في القانون 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي³، وقد ورد مصطلح الهيئة المستخدمة في المادة 91 من القانون 90-11 السالف الذكر: "تتم مشاركة العمل في الهيئة المستخدمة...".

وعليه، فقد نصّت المادة الثانية من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على أنه: "يعتبر عمّالاً أجراً، في مفهوم هذا القانون، كلّ الأشخاص الذين يؤدون عملاً يدوياً أو فكرياً مقابل مرتب، في إطار التنظيم، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم"، وباستقراء هذه المادة فإنّ المشرع الجزائري لم يعرف المستخدم أو صاحب العمل وإتّما حدّد المظاهر التي يظهر عليها صاحب العمل، فإنّما أن يكون شخص طبيعياً أو معنوياً، وإتّما أن يكون شخصاً معنوياً عاماً أو معنوياً خاصاً.

أمّا بالنسبة للمشرع المصري فقد نصّ في المادة الأولى من قانون العمل المصري رقم 12-2003 على أنه يمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر⁴.

يتضح من خلال المادتين أنّ كلّ من المشرّع الجزائري والمشرّع المصري لم يعرفا صاحب العمل، وإنما تمت الإشارة إلى صاحب العمل الذي إما أن يكون شخصا طبيعياً أو معنوياً.

ثانياً: التعريف القضائي لصاحب العمل

استقر قضاء النقض المصري على أنّ المراد بصاحب العمل في قانون العمل هو صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع في المنشأة في الإشراف الإداري على شؤون العمّال المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما فرضه القانون، وفي حكم آخر يقصد بصاحب العمل كلّ شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو عمّالاً لقاء أجر مهما كان نوعه، الأمر الذي يتضح من خلاله أنّ المشرّع المصري حرص على عدم اشتراط أن يكون صاحب العمل متّخذاً من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له، ولذلك يستوي أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح أو لا.⁵

أمّا بالنسبة للقضاء الجزائري فلم نجد ما يعرف بموجبه صاحب العمل من خلال هذا البحث المتواضع. وإذا كان المشرّع ليس من مهامه البحث عن تعريف للمصطلحات فإنّه ترك المجال مفتوحاً للفقهاء القانونيين، باعتبار هذا الأخير أولى بإيجاد تعريف لصاحب العمل.

ثالثاً: التعريف الفقهي لصاحب العمل

يرى بعض الفقهاء أنّ صاحب العمل هو الشخص القانوني، الذي يرتبط مع العامل بعقد عمل، والذي بموجبه يكون العامل تابعاً له، فيلتزم بتجاه هذا الأخير بما يتولّد عن العقد، أو يرتبّه قانون العمل من التزامات على أن يضمن في ذمته المالية تنفيذ هذه الالتزامات.

كما أنّه لا يشترط في صاحب العمل أن يكون أداؤه لعمله بقصد الربح، إذ لا أهميّة للنشاط الذي يمارسه، وإنّما المهم هو أن يكون مالكا لرأس المال أو صاحب سلطة على من يعملون تحت إدارته.⁶

ويعرف حسين منصور صاحب العمل بأنّه كلّ شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر، فيمكن أن يكون شخصاً طبيعياً من أفراد الناس، كما يمكن أن يكون معنوياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة ما دام يمارس نشاطاً، ويستعين في سبيل تحقيق ذلك بجهد أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر، ولا يشترط أيضاً أن يكون صاحب العمل محترفاً للمهنة التي يعمل بها العامل، حيث يقوم عقد العمل ولو كان صاحب العمل يحترف حرفة غير تلك التي يستخدم فيها العامل، ونتيجة لذلك تسري أحكام قانون العمل على جميع عقود العمل سواء كان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة أم لا، باعتبار أنّ القانون لم يتطلب أيّ شروط في صاحب العمل.⁷

وعليه، فإنّ صاحب العمل إمّا أن يكون شخصاً طبيعياً تربطه علاقة عمل مع عمّاله الذين تكون له سلطة الإشراف والإدارة عليهم، بمعنى وجود تبعية مثل المحامي والكتابة العامة التي تعمل لديه، بل وحتى الطبيب في عيادته الخاصة هو صاحب عمل، وإنّما أن يكون الشخص معنوياً وهو كلّ شخص معنوي يشغل عمّالاً لحسابه الخاص بغض النظر عن طبيعته، وبغض النظر عن شكله القانوني، ولو اتخذ شكل مقاول، ولا يهم إن كان يهدف إلى تحقيق الربح أم لا، مثل: مؤسسة سوناطراك، مؤسسة سونالغاز، المقاوله أصلية كانت أو فرعية، الجمعيات الخيرية...

الفرع الثاني: تعريف تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل

يقصد بتغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل ذلك التغيير الذي يطرأ في إدارة المؤسسة وقيادتها، وذلك بحلول صاحب عمل جديد يعهد إليه بمسؤولية إدارية للمؤسسة واستغلالها بدلا من المستخدم السابق، سواء انتقلت إليه ملكيتها، أو مجرد إدارتها واستغلالها، كما عرّفه الأستاذ مياوم MIALOM "بكونه العملية القانونية التي يكون موضوعها نقل سلطة الإدارة من مستخدم إلى آخر لضمان استمرار نشاط المؤسسة، أي حلول مستخدم جديد محل المستخدم السابق في الملكية أو الاستغلال"⁸، في حين عرّفه CAMERLYNC(GH) على أنه: "كلّ تغيير في ملكية واستغلال المؤسسة"⁹.

كما يقصد به أيضا ذلك التغيير الذي يطرأ في المركز القانوني لصاحب العمل بصفة عامة، ويشمل جميع الحالات التي يتغيّر فيها صاحب العمل، سواء عن طريق التصرفات الناقلة للملكية أو غير الناقلة للملكية.¹⁰ بالأصل أنّ انتقال ملكية المؤسسة من صاحب عمل لآخر يعدّ سببا من أسباب انقضاء عقد العمل، إلا أنّ المادة 74 من قانون علاقات العمل السالف الذكر قد خرجت عن هذا الأصل، ونصّت على استمرار العلاقة العقدية بالنسبة للمالك الجديد للمؤسسة، بغضّ النظر عن الوسيلة أو الأسباب أو نوع التصرفات، ويقصد هنا أنّ التغيير يقع على شخص مالك المؤسسة أو المنتفع بها، وليس المؤسسة ذاتها التي تحتفظ بذاتيتها، وتستمر في ممارسة نفس نشاطها السابق دون تغيير يذكر، أي انتقال المؤسسة من شخص لآخر سواء كان طبيعياً أو معنوياً.

المطلب الثاني: مظاهر تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل

تمثل مظاهر تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل في تغيير مركزه القانوني (الفرع الأول)، أو تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تغيير المركز القانوني لصاحب العمل (صفة المستخدم)

يكون التغيير في المركز القانوني لصاحب العمل إما بالتصرف الناقل للملكية، وإما بالتصرف غير الناقل لها، فالتصرف الناقل للملكية أيّا كان نوعه، بيع، وصيه، هبة، حتى ولو كان بيعا بالمزاد العلني، لا يؤثر على حقوق العمّال فتبقى عقودهم سارية، أما في حالة تغيير المستخدم بناء على تصرف إرادي غير ناقل للملكية كإيجار المنشأة أو التأميم أو إلغاء امتياز المرفق العمومي فإنّ عقد العمل لا يستمر في هذه الحالة.

إلا أنّ هذا التوجه التشريعي والقضائي كان محلا لانتقاد الفقه المصري، معتبرا أنّ القضاء قد التزم مجرد التفسير اللفظي لعبارة "أو غير ذلك من التصرفات" المنصوص عليها في المادة 85 متجاوزا الاعتبار الأساسي الذي صدرت عنه وهو ضرورة تحقيق الاستقرار المنشود للعامل الأجير في عمله، ويجب تغليب صلته بالمؤسسة في حدّ ذاتها على مجرد الصلة بشخص المستخدم القائم على إدارتها، ولهذا يجب أن يستمر عقد العمل في جميع الأحوال التي يستمر فيها نشاط المؤسسة تحت إدارة جديدة بصرف النظر عن نوع العلاقة القانونية بين المستخدمين المتعاقبين.¹¹

الأمر الذي جعل المشرّع المصري بهذا التفسير وفقا لنصّ المادة 09 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12-2003 السالف الذكر، والتي قضت بأنه "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقا للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها.

ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات...¹²، في حين أنّ المشرّع الجزائري نصّ في المادة 74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل: " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمّال...".

هذا وتجدر الإشارة، إلى أنّ المشرّع المصري ذكر بعض الأشكال أو المظاهر التي يكون عليها التغيير للهيئة المستخدمة كالبيع أو الهبة، الأمر الذي يوحي بأنّ المشرّع أورد تلك الحالات على سبيل المثال وليس على سبيل الحصر، بمعنى ذلك، أنّه يوجد حالات يمكن أن تؤدي إلى تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل، إلاّ أنّها لم تذكر.

أمّا المشرّع الجزائري فهو أكرم منه فقد ترك المجال مفتوحا، حيث أنّه لم يتقيّد بأيّ تصرف سواء كان ناقلا للملكية أو غير ناقل لها، كلّ ذلك حماية لحقوق العمّال، وامتيازاتهم المكتسبة باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية للعمل، ولا يكون هناك ثغرات قانونية تسمح لصاحب العمل القديم أو الجديد بالتعسف في استعمال الحقّ، والتحجج بفكرة أنّ الأول لم يعد مالك المؤسسة وبالتالي فهو غير مسؤول تجاه العمّال، في حين أن صاحب العمل الجديد غير مسؤول تجاههم لأنّه لا توجد معهم أي علاقة تعاقدية.

وعليه، فالمشرّع الجزائري لم يذكر هذه الحالات في المادة 74 من القانون رقم 90-11 السالف الذكر، بل ترك المجال مفتوحا للسلطة التقديرية للقاضي الاجتماعي في تحديدها على عكس من المشرّع المصري في المادة 9 من القانون 12-2003 المتعلق بقانون العمل المصري الجديد.

الفرع الثاني: تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة

يعتبر تغييرا في الطبيعة القانونية للمؤسسة، كلّ تغيير يمَسّ بشكلها القانوني عامة، أو إذا مَسّ التغيير جزءا منها، كأن تتخلّى عن أحد فروعها لينفصل ويستقل، مكونا بذلك شركة أو مؤسسة منفردة بذاتها وهو ما يعرف بالانفصال، أو أن تتحد مؤسستين أو أكثر لتشكيل مؤسسة واحدة جديدة وهو ما يعرف بالاندماج، أو تغيير الشكل القانوني للمؤسسة... إلخ.

وهكذا تستمر عقود العمل متى استمرت المؤسسة تحت أيّ شكل، فلا يؤثر في الاستمرار صيرورة المؤسسة الفردية بعد أن كانت شركة واستقلال أحد شركائها بإدارتها، أو إذا حلّ شخص طبيعي محل شخص معنوي، وأيضا إذا تحولت شركة مجهولة الاسم إلى شركة ذات المسؤولية المحدودة، وبذلك فقد تمّ استعمال عبارة تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة أو الوضعية القانونية لصاحب العمل للدلالة على مجموعة من الحالات التي تستمر فيها عقود العمل مع المستخدم الجديد، وتعتبر متصلة من وقت استخدام العامل لدى المستخدم الأصلي، كما لو أبرمت معه منذ البداية.¹³

وقد جاء في قرار المحكمة العليا رقم 603823 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بأنّه: لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى صناعية وتجارية، إلى تعديل عقد العمل، إضرارا بالعامل ومساسا بحقوقه

المكتسبة، وهكذا فإن: تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة المطعون ضدها من إدارية إلى ذات طابع تجاري وصناعي لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يضرّ بحقوق الطاعن الذي كانت تربطه علاقة عمل دائمة بالمطعون ضدها، فكان على هذه الأخيرة بعد تغيير وضعيتها القانونية، أن تبرم معه عقداً غير محدد المدة مع احتفاظه بكل حقوقه المكتسبة، ولما تصرفت خلافاً لذلك، ومهما كان رد فعل العامل، فإنّ هذا التصرف لا يمكن تكييفه إلاّ تسريحا تعسفيا على القاضي أن يقتضي به وأن يقرّ للعامل حقوقه، ولما حكم بخلاف ذلك فإنّه ليس فقط خالف القانون، وإنما أفقده الأساس القانوني المطلوب وعرضه بذلك للنقض والإبطال".¹⁴

وعليه، سوف نتطرق من خلال هذا الفرع إلى بعض الصور التي تمثل تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة لأنه لا يمكن حصرها أو جمعها من خلال هذه الدراسة.

أولاً: الاندماج

وقد عرّف كلٌّ من ROBOT و RIPERT الاندماج أو الدمج بأنّه التحام شركتين أو أكثر التحاما يؤدي إلى زوالهما معا، وانتقال جميع أموالها إلى شركة جديدة، أو زوال أحدها فقط وانتقال جميع أموالها إلى الشركة الداخلة¹⁵، وعرّفه CABY بأنه: "عقد بين شركتين أو أكثر بمقتضاه يتم توحيد ذمتهم المالية، بحيث يجتمع كافة الشركاء في شركة واحدة عن طريق انقضاء كافة الشركات المندججة، وحلول شركة جديدة محلّ هذه الشركات أو بأن تضمّ شركة بقية الشركات".¹⁶

ويعدّ الاندماج عقد بين شركتين أو أكثر قائمة قانونا، وتمارس نشاطا مماثلا أو متكاملا، بمقتضاه تنضمّ شركة أو أكثر إلى شركة أخرى أو تمتزج شركتان على الأقل لتكوين شركة جديدة، فتتقضي جميع الشركات المندججة، وتنتقل حقوقها والتزاماتها إلى الشركة الداخلة أو الجديدة.¹⁷

وقد قضت محكمة النقض المصرية بما يلي: "بيع المنشأة أو إدماجها في غيرها أو انتقالها أو الوصية أو الهبة أو النزول عنها، أو غير ذلك من التصرفات لا يؤثر وفقا للمادة 85 من قانون العمل رقم 91 لسنة 1959 في بقاء عقود استخدام عمال المنشأة قائمة وجعل صاحب العمل الجديد مسؤولا بالتضامن مع أصحاب العمل السابقين عن تنفيذ الالتزامات المقررة قانونا الخاصة بالمدة السابقة على تحويل عقود العمل، ومنها الوفاء بالأجور لأنّ صلة العمال بالمنشأة أقوى من صلتهم بصاحب العمل المتعاقد معه، وهو ما يتأذى منه أنّ الشركة الطاعنة تسأل عن التزامات الفترة السابقة على تاريخ شرائها الصيدلية متى استوفت شرائط استحقاقه".¹⁸

ثانياً: الانفصال

وعلى عكس الاندماج، فإنّ الانفصال مبدؤه شركة واحدة ومنتهاه شركتان فأكثر، فهو الرّحيل من الوحدة إلى التعدّد، حال أنّ الاندماج ارتداد من التعدّد إلى الوحدة، فالانفصال هو تفكيك ذات معنوية واحدة إلى عدة ذوات معنوية.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أنه قد قام بذكر حالات الانفصال في المادة 744 من القانون التجاري الجزائري دون وضع تعريف لهذه العملية، حيث نصّت على ما يلي: "للشركة ولو في حالة تصفيتها أن تدمج في شركة

أخرى أو أن تساهم في تأسيس شركة جديدة بطريق الدمج، كما لها أن تقدّم ماليتها لشركات موجودة أو تساهم معها في إنشاء شركات جديدة بطريقة الإدماج والانفصال، كما لها أخيرا أن تقدّم رأسمالها لشركات جديدة بطريقة الانفصال".¹⁹

وعلى العموم، كما أشير مسبقا فليس من مهمّة المشرّع وضع التعريف بل هي من مهام الفقه القانوني، فبالنسبة للفقه الجزائري يلاحظ تجاهله تماما لعملية انفصال الشركات، رغم تشريعها من قبل المشرّع الجزائري، ولذلك كان لا بد من الرجوع إلى الفقه المقارن من أجل التوصل إلى تعريف دقيق لهذه العملية.

ويعرّف الفقيه Jean-Yves Mercier الانفصال والذي يسمّى أيضا في بعض الأحيان بالانقسام أو التجزئة، والذي هو ترجمة لانقسام شركة إلى شركتين أو أكثر، بحيث تقسم الشركة المنفصلة أصولها وخصومها على هذه الشركات.

كما يترتب على هذا النقل للذمة المالية انقضاء الشركة المنفصلة²⁰، وقد عرّفه حسنى المصري بأنّه انقسام ذمة شركة واحدة إلى قسمين أو أكثر، تقوم على كلّ منهما شركة جديدة، وتزول الشخصية المعنوية للشركة المنقسمة، ويصير المساهمين فيها مساهمين في الشركات الجديدة، التي لا تقل عن اثنين، إذن فلكي يوجد انقسام بالمعنى الدقيق لا بد وأن تنشأ على كل قسم من أقسام ذمة الشركة المنقسمة شركة جديدة، بحيث يمثل هذا القسم الذمة المالية لهذه الأخيرة، ويحدث ذلك بغرض تخصّص كلّ شركة من الشركات الجديدة في فرع معيّن من النشاط، أو بغرض مواجهة ظروف قانونية أو فنية أو ضريبة خاصة، ويعمل الانقسام على عكس الاندماج على توزيع المشروعات وعدم تركيزها.²¹

وعليه، فإنّ عقود العمل المبرمة في الشركة المندمجة أو المنفصلة تبقى سارية المفعول بقوة القانون وتحوّل إلى الشركات المستوعبة من الانفصال، ولا يجوز عندئذ للشركة الجديدة الناشئة عن إحدى هاتين العمليتين أن تغيّر من مضمون هذه العقود، مثل الأقدمية المكتسبة في الشركة المندمجة، والتي تفرض بقوة القانون على الشركة المستوعبة أو المستفيدة من الانفصال، وبالتالي، فعند تحقيق العمليتين فإنّ عمّال الشركة المندمجة أو المنفصلة يخضعون للنظام الداخلي للشركات الجديدة، وتكون وحدة العمّال مضمونة.²²

ثالثا: تغيير الشكل القانوني للشركات

يكون تغيير الشكل القانوني للشركة عند اتفاق الشركاء على تحويل الشركة مثلا ذات مسؤولية محدودة إلى شركة مساهمة، وما ينتج عنه استمرار الشركة وبقاء عقود العمّال التي تم إبرامها في شكلها القديم، فقد يكون هناك تغيير كليّ للهيئة المستخدمة، فلا يثور إشكال لأنّ جميع عقود العمل سوف تتحول أيضا إلى صاحب العمل الجديد.

كما أنّه قد تتغيّر الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة جزئيا، فرغم أنّ التعديل يمسّ الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، إلاّ أنّه يثور إشكال في حالة التغيير الجزئي، ويقصد بذلك التخلي الجزئي عن النشاط لفائدة مؤسسة موجودة أو حديثة النشأة، إذ ينتج عن هذا التخلي إمّا مواصلة بعض العمّال لعقودهم ضمن المؤسسة الأصلية دون تغيير صاحب العمل، أو تغيير البعض الآخر من العمّال لعقودهم نحو المؤسسة الجديدة، ولهذا يتواجدون أمام تهديد لمناصبهم، سواء

بالفقدان أو التعديل، وفي كلتا الحالتين يجب أن يبقى العامل مستقرا في منصبه، تطبيقا للمادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر التي تضمن له المنصب.²³

وفي القانون مصري، ورغم أنّ تغيير الشكل القانوني للشركات لم يرد ضمن حالات المادة 09 من القانون رقم 2003-12 من قانون العمل المصري الجديد السالف الذكر، إلا أنّ هناك إجماعا على أنّ تغيير الشكل القانوني للشركة لا يحول دون تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، لأنّ هذا التغيير لا يعدو أن يكون مجرد تغيير في النظام الذي تخضع له الشركة، وأنّ نشاط الشركة بقي نفسه.

وعلى هذا الأساس تمّ عرض هذه المسألة على الجمعية العمومية لقسم الفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري لإبداء الرأي بشأن وضعية العقود المبرمة بين مدارس المعاهد القومية، والعاملين فيها بسبب تغيير الشكل القانوني لهذه المدارس من شركة مساهمة إلى جمعية تعاونية تعليمية، فتقرّر تطبيق المادة 85 من قانون العمل المصري وهي المادة 09 حاليًا من القانون الجديد، والتي تقضي بأنّه فيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي يبقى عقد استخدام عمّال المنشأة قائما دون اعتبار لتغيير صاحبها، فلا ينتهي العقد إلاّ إذا انحسر عن المنشأة كيانها ومقوماتها بسبب التصفية أو الإفلاس أو الإغلاق النهائي، وانتهت الفتوى إلى وجوب استمرار عقود العمل بعد إنشاء الجمعيات التعاونية الجديدة.²⁴

المبحث الثاني: مبدأ استمرارية العقود كأثر مترتب عن تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل

يترتب على تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل مبدأ استمرار عقود العمل المبرمة بين صاحب العمل القديم والعمّال، ومن خلال هذا المبحث سوف نتطرق إلى الشروط الواجب توافرها لاستمرار العلاقة التعاقدية في العمل (المطلب الأول)، ثم بعد ذلك إلى الأثر المترتب على استمرار عقود العمل في ظل هذا التغيير (المطلب الثاني).

المطلب الأول: شروط استمرارية العقد في ظل تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل

تمثل شروط استمرار العلاقة التعاقدية في استمرار صاحب العمل الجديد لنفس النشاط (الفرع الأول)، ووجود علاقة عمل قائمة عند تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: استمرار صاحب العمل الجديد لنفس النشاط

يعتبر استمرار نشاط صاحب العمل بعد تغيير الوضعية القانونية مبرّرا للاحتفاظ بعلاقات العمل، حتى وإن تخلّلتها توقف مؤقت للنشاط، لأنّ انتهاءه القانوني بصفة نهائية هو ما يبرّر إنهاء علاقة العمل،²⁵ وقد قضت محكمة النقض الفرنسية في بعض أحكامها إلى أنّه في حالة تغيير النشاط جوهريا، فإنّ عقود العمل تنتهي مع انتهاء نشاط رب العمل السابق، ولا يجوز رجوع صاحب العمل السابق على صاحب العمل الجديد، وطلب تطبيق مبدأ الاستمرارية.²⁶

في حين قضت المحكمة العليا في إحدى قراراتها بما يلي: "حيث أنّه عملا بأحكام نص المادة 74 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 الذي ينصّ على أنّه "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم والعمّال - لا يمكن أن يطرأ أيّ تعديل في علاقات العمل إلاّ ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية، وحيث أنّ هذا

التغيير قد يطرأ من خلال الاستخلاف، البيع، الضم، تغيير الطبيعة - حيث أنه في قضية الحال، وبما يستخلص من دياحة وأسباب القرار المطعون فيه ومن الوثائق الإجرائية بشأن الطاعن قد استخلف أباه، وأن هذه المؤسسة الاقتصادية قد انتقلت إليه واحتفظت بطبيعتها واستمرت في نشاطها، ومن ثم فإن العقد مازال قائما، وأن أقدمية العامل التي اكتسبها عند المستخدم الجديد وبفصلهم على هذا النحو، فإن قضاة الموضوع قد أحسنوا تطبيق القانون وسببوا قرارهم، وبالتالي فإن الوجه غير مؤسس".²⁷

الفرع الثاني: وجود علاقة عمل قائمة عند تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل

إن تعاقب صاحب العمل السابق مع العامل في تاريخ لاحق لعملية تغيير الوضعية القانونية، لا يرتب للعامل حق الاحتجاج تجاه صاحب العمل الجديد بهذه العلاقة، وطلب تطبيق المادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، لأنه لا يوجد أساس ومبرر قانوني يخول له هذا الحق، كذلك لا يستفيد من هذه القاعدة العامل الذي انتهت علاقة عمله قبل تاريخ تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة.²⁸

أما بالنسبة لنوع عقد العمل، فإن المشرع الجزائري لم يفرق بين عقد العمل محدد المدة، أو عقد العمل غير محدد المدة، ولا من حيث النشاط، فيستوي أن يكون النشاط اقتصاديا، أو صناعيا أو زراعيا أو أي نشاط آخر، كما يستوي أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة.²⁹

في حين قضت محكمة استئناف الإسكندرية، أنه لتطبيق المادة 48 من القانون 318، والتي حلت محلها المادة 09 من قانون العمل المصري، أن يكون عقد العمل ساري المفعول وقت انتقال المنشأة للخلف، بحيث يكون هذا الخلف ملزما بالاستمرار في تنفيذ الالتزامات التي يفرضها عقد العمل، أما إذا أنهى رب العمل السابق عقد العمل الفردي وانتقلت المنشأة بعد ذلك إلى الغير، لا يكون هذا الأخير مسؤولا عن تصرفات سلفه الخاصة بإنهاء العقد، فإذا كان عقد العمل قد انتهى قبل تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل، في مثل هذه الحالة لا يستطيع العامل أن يطالب بتطبيق المادة 09.³⁰

ويرجع تقدير إن كان عقد العمل ساريا وقت تغيير المركز القانوني لصاحب العمل إلى قاضي الموضوع حسب قواعد القانون الموضوعية، وفي الاتحاد الأوروبي تقدير ذلك يرجع إلى سلطة قاضي الموضوع في كل دولة أوروبية على حد حسب قواعد القانون الموضوعي لكل دولة، فهو لا يختص سوى في النظر لتحديد بدقة التاريخ الذي حدث فيه التغيير القانوني لصاحب العمل، مع أخذ القضاة بعين الاعتبار عند النظر في ذلك نص المادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، أي أن التغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل في حد ذاته لا يشكل سببا مشروعاً لإنهاء عقود العمل سواء من جانب صاحب العمل الجديد أو القديم.³¹

ومن المقرر في قضاء محكمة النقض المصرية أن الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقود العمل المبرمة بين العمال وصاحب العمل الجديد يتحملها هذا الأخير وحده، ولا تنتقل إلى الجهة المالكة بعد انتهاء عقد الإدارة، لأنها لا تعتبر خلفا عاما أو خاصا له في هذه الحالة.

"... حيث أنّ هذا النعي سديد، ذلك أنّه لما كان من المقرّر - قضاء هذه المحكمة- أنّ الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقود العمل المبرمة بين العمّال وصاحب العمل الجديد يتحملها الأخير وحده، ولا تنتقل إلى الجهة المالكة بعد انتهاء عقد الإدارة، لأنّها لا تعتبر خلفا عاما أو خاصا له في هذه الحالة، وأنّ إغفال الحكم ببحث دفاع أبدأه الخصم يترتّب عليه بطلان الحكم إذا كان هذا الدفاع جوهريا مؤثرا في النتيجة... لما كان ذلك، وكان الثابت من الأوراق أنّ الطاعنة تمسكت أمام درجتي التقاضي بأنّها الجهة المالكة للفندق الذي كان يعمل به المطعون ضده، وأنه بموجب عقد مقاوله عهدت بإدارته للشركة (..) العالمية على أن تديرها بعمّالها، وأنّ المطعون ضده تعاقد مع الشركة الأخيرة بتاريخ 01-04-1997، وظلت علاقة العمل قائمة حتى تاريخ انتهاء عقد الإدارة في 31-01-2007، ثم تولّت الطاعنة الإدارة بنفسها، وحرّرت للعاملين بالفندق عقود عمل مؤرخة في 01-02-2007، وإذا التفت الحكم الابتدائي المؤيّد بالحكم المطعون فيه عن هذا الدفاع رغم أنّه لو صحّ من خلال استظهار بنود عقد الإدارة، لتغيّر به وجه الرأي في الدعوى من حيث مقابل الأخطار، ومقدار التعويض معييا بالخطأ في تطبيق القانون والقصور في التسيب"³².

المطلب الثاني: الآثار المترتبة على مبدأ استمرارية العقود في حالة تغيير الوضعية القانونية لصاحب

العمل

يترتّب عن تغيير الوضعية القانونية لصاحب العامل مبدأ استمرار العقود آثار بالنسبة للعمال(الفرع الأول)، وأخرى لأصحاب العمل(الفرع الثاني)، إضافة إلى آثار أيضا على الاتفاقية الجماعية للعمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الآثار المترتبة على مبدأ استمرارية العقود تجاه العمّال

تمثل آثار مبدأ استمرارية العقود تجاه العمّال في الاستقرار في منصب العمل (أولا)، مع امتداد تطبيق هذه القاعدة إلى الحقوق والمزايا (ثانيا)، ولا يتحقّق ذلك إلّا بخضوع العامل إلى تبعية صاحب العمل الجديد (ثالثا).

أولا: استقرار العامل في منصب عمله

بعد استقرار العامل في منصب عمله أول أثر مترتّب في حالة تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل، حيث أنّ صاحب العمل الجديد لا يجد خيارا آخر سوى الإبقاء على العمّال في مناصب عملهم، فاستقرار علاقات العمل يكون بقوة القانون، ولا حاجة إلى أيّ إجراءات أخرى وفقا لنص المادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذّكر، فحتى العامل نفسه لا يستطيع الاعتراض على ذلك.

ولا يمكن تعديل عقد العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل وفقا للمادة 74-2 من القانون 90-11 والتي نصّت على أنّه: "... لا يمكن أن يطرأ أيّ تعديل في علاقات العمل إلّا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينصّ عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضة الجماعية".

وعليه، فالأصل أنّه لا يمكن تعديل العلاقة التعاقدية في حالة تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة إلّا وفقا للأشكال القانونية المنصوص عليها، وذلك بعد أن يتمّ التفاوض بين ممثلي العمال وصاحب العمل .

ويطبق هذا المبدأ على جميع علاقات العمل سواء كانت بموجب عقد عمل محدد المدة أو غير محدد المدة أو حتى تحت التجربة³³، لكننا نتساءل عن مصير العمال الذين علقت علاقة عملهم؟ هل تنقضي عقود عملهم بعد تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل؟ أم أنها تبقى سارية المفعول؟

إنّ عقود العمل المعلّقة وفقا لنص المادة 64 من القانون رقم 90-11 يوم حدوث تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل تعتبر عقود عمل قائمة وسارية المفعول، وبعد انقضاء فترة التعليق، تعود وتستمر مع صاحب العمل الجديد.

وعليه، فإنّ تطبيق قاعدة استمرارية عقود العمل يشترط فيها انتقال وحدة اقتصادية محتفظة بذاتيتها من جهة واستمرار نشاط المؤسسة، أو استئنائه تحت إدارة جديدة من جهة أخرى.³⁴

ثانيا: الحفاظ على لحقوق والمزايا الواردة في عقد العمل

يستخلص من أحكام الفقرة الثانية من المادة 74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر أنّه تنتقل علاقة العمل من صاحب العمل السابق إلى صاحب العمل الجديد كما هي دون إجراء أيّ تعديل، حماية لعلاقة العمل من تعسّف صاحب العمل الجديد، الذي قد يرغب في تعديل بنود وشروط عقد العمل خدمة لمصالحه الشخصية للتخفيف من الأعباء، كما يمنع كذلك على العامل الاحتجاج بتغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل لطلب تعديل علاقة العمل، من أجل الحصول على امتيازات جديدة، فتبقى نفس حقوق العامل ونفس الواجبات.

واستثناء عن ذلك، يمكن تعديل علاقة العمل وفقا لنص المادة 74-2 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر والتي تحيلنا إلى القواعد العامة في إطار القانون المتعلق بعلاقات العمل، فيتمّ تعديل عقد العمل عند وجود أحكام وقواعد قانونية تملّي حقوقا أفضل للعامل، من تلك التي يمنحها عقد العمل، كما يمكن تعديل عقد العمل بناء على الإرادة المشتركة للعامل وصاحب العمل، لكن لا يجب للتعديل أن ينقص من حقوق العمال المكتسبة، ولا يجب أن يتمّ الاتفاق على منح حقوق أقل من تلك التي يخولها القانون، لأنّ قانون العمل مبني على النظام العام الاجتماعي، الذي يسعى دوما لمنح المزية الأفيد أو الأكثر نفعاً للعامل.³⁵

وفي هذا السياق، نصّت المادة 62 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل السالف الذكر على ما يلي: يعدّل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعاً من تلك التي نصّ عليها عقد العمل".

حيث يجب التحقق قبل كلّ شيء أنّ الشرط الوارد في عقد العمل، والذي يكون أكثر فائدة للعامل لا يخالف النظام العام بمفهومه الكلاسيكي، وإلا كان هذا الشرط باطلا بطلانا مطلقا، ومن ناحية أخرى لا يجوز الاعتداد بتقدير العامل أو رأيه الشخصي في تحديد مدى كون الشرط الوارد في عقد العمل أصلح له ممّا يقضي به قانون العمل، من قاعدة متعلقة بالنظام العام الاجتماعي والاقتصادي للعامل، ذلك أنّه يجب إجراء الموازنة موضوعيا، فلا الشرط يكون أصلح للعامل أي أكثر فائدة، إلا إذا كان محققا للحكمة من النصّ التشريعي أكثر من النصّ ذاته، وإذا كان الشرط فيه

ما هو أكثر فائدة للعامل، ولكن فيه أيضا ما لا يفيد بل قد يضرّ، فالعبرة بالمحصلة الإجمالية، ثمّ أنّه إمّا أن يبطل كلّه أو يصحّ كلّه، فلا يجوز تجزئته.³⁶

ويخضع صاحب العمل إلى مبدئين: يتمثلان في مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ومبدأ السلطة التنظيمية التي تتقرّر له داخل المؤسسة، باعتبار أنّه هو الذي يحرص على حسن سير العمل فيها، لأنّه الوحيد الذي يجني ربحها أو يتكبّد خسارتها، لذلك فالقانون يسمح بتعديل عقود العمل كي تكون أكثر مسايرة مع الظروف الجديدة، ولكن ضمن شروط وأشكال ينصّ عليها القانون، أو يكون ذلك باتفاقية جماعية بين ممثلي العمّال وصاحب العمل الجديد، إلاّ أنّ ذلك لا يعني أنّ لصاحب كامل الحرية في فرض أيّ تغيير على عقد العمل، معتمدا في ذلك على سلطة التوجيه.³⁷

ثالثا: خضوع العامل لتبعية صاحب العمل الجديد

انطلاقا من ملكية صاحب العمل لوسائل المشروع، وعلاقة التبعية التي تربطه بعمّاله، لا يمكن أن تكون سلطة تنظيم وإدارة المشروع خارجة عن تصرف صاحب العمل، بحيث لا يقبل أن يتدخّل أحد في مشروعه، لأنّ ذلك من شأنه أن يوقف ما هو أصلح لمؤسسة العمل، لأنّ المركز الوظيفي لصاحب العمل يجعله مؤهلا أكثر من أيّ شخص آخر بالحفاظ على مصلحة العمل، والدفاع عن الأضرار التي قد تلحق به.³⁸

ويقع على عاتق العامل التزام وضع نفسه تحت خدمة صاحب العمل الجديد بشكل آلي، كالتزام يقابل التزام صاحب العمل بالاحتفاظ بالعمّال ودفع الأجر، فمن جهة يتمّ ضمان استقرار العمّال في مناصبهم، ومن جهة أخرى يتمّ ضمان استمرارية المؤسسة واستقرارها، وفي حالة انسحاب أحد العمّال ورفضه العمل لصالح صاحب العمل الجديد، أمّا عند معارضة العامل لانتقال عقده يمكن أن يشكّل هذا الرفض خطأ مهنيّا يكون مبررا للتسريح، لأن قاعدة استمرار علاقات العمل عند تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل من النظام العام، يترتب على ذلك عدم تمتع العمّال بحق الرفض حتى وإن لم يرضوا بالتغيير.

استثناء من ذلك، عندما يؤدي التغيير إلى تعديل جوهري لشروط عقد العمل، في هذه الحالة يعتبر رفض العامل إنهاء لعقد العمل من طرف صاحب العمل، يلزم هذا الأخير بدفع كل التعويضات المقرّرة عن التسريح التعسفي.³⁹

الفرع الثاني: الآثار المترتبة على مبدأ استمرارية العقود تجاه أصحاب العمل

إنّ صاحب العمل الجديد لا يكون متضامنا مع سلفه بخصوص الالتزامات السابقة عن تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، إلاّ إذا اتفق معه على ذلك بموجب اتفاق تحويل المؤسسة، أي عند وجود علاقة قانونية بين أصحاب العمل المتعاقبين أساسها البيع أو الخوصصة أو الاندماج أو الإيجار ... ، لأنّ المدّين الأصليين بالمدّين هو صاحب العمل القديم وحده.

أمّا صاحب العمل الجديد فهو ليس أكثر من مدين احتياطي أو كفيل لصاحب العمل السابق، وعليه، تقتصر مسؤولية صاحب العمل الجديد التضامنية فقط على الالتزامات المترتبة على عقود العمل التي كانت قائمة وقت

حدوث التغيير، أما تلك المنتهية قبل حدوث التغيير فيتحملها صاحب العمل القديم وحده، بمعنى ذلك لا يشملها مبدأ المسؤولية التضامنية.⁴⁰

وعليه، فإنّ التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد يكمن في الوفاء بكامل حقوقه المكتسبة، حيث يكون لهذا الأخير الخيار في رفع الدعوى على أحدهما، أو كليهما للمطالبة بما له من حقوق فكلاهما مسؤول قبل العامل عن نفسه⁴¹، مع أنّ العلاقة بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد قد تكون على خلاف ذلك، وأنّ المدّين تجّاه العامل يكون أحدهما فقط.

وقد نصّت المادة الثامنة من القانون رقم 12 لسنة 2003 المتعلق بقانون العمل المصري السالف الذكر على ما يلي: " إذا تعدّد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون، ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليها كلّها أو بعضها متضامنا معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون".⁴²

أما المشرّع الجزائري فقد اكتفى بإقرار مبدأ استمرار عقود العمل من خلال المادة 74 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الجزائري دون أي تفصيل، ولم ينص على المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين مما يشكّل فراغا قانونيا يتعين تداركه⁴³، ففي حالة النزاع يتمّ الرجوع إلى الأحكام الواردة في القانون المدني الجزائري المتعلقة بمسؤولية التضامنية، لكن حبذا لو أنّ المشرّع الجزائري سنّ أحكاما خاصة بالأمر.

وقد جاء في قرار المحكمة العليا الصادر في 05-03-2020 عن الغرفة الاجتماعية أن عبء الإثبات يقع على صاحب العمل القديم في حالة النزاع المتعلق بتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة للتمسك بانتقال علاقات العمل الرابطة بينهما وبين عمالها وبين صاحب العمل الجديد حيث جاء في القرار أنّه إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، وأنّ الطاعنة قدمت للمحكمة الابتدائية ما يفيد أنّها باعت الشركة ككلّ بعقارها وأجهزتها بما فيها مصنع الحليب الذي كان المطعون ضده يشتغل فيه، إذ باعتها إلى الشركة ذات الأسهم (أ) بموجب عقد رسمي محرر من طرف الأستاذ (ج) قيد الإشهار بالمحافظة العقارية بسطيف، وأن جميع أصول وخصوم الطاعنة انتقلت إلى الشركة المشتريّة، راسلت الطاعنة لموافاتها بالقائمة الاسمية للعمال، وأنّ المطعون ضده لدى الشركة الجديدة، وادعى أنّه تمّ تسريحه تعسفيا من طرف الطاعنة.

إلا أنّ قاضي المحكمة الابتدائية اعتبر الطاعنة لم تقدم ما يفيد بيعها للشركة ككلّ إلى الشركة ذات الأسهم (أ)، وأن ما قدمته لا يكفي لإثبات البيع كونه لا بد من عقد رسمي ومشهر بالمحافظة العقارية حتى يتمكن الاستناد إليه، والقول بوجوده في حين أنّ العقد الرسمي يستغرق وقتا وشهره لأنّ الدعوى تتعلق بإثبات ملكية أو إنهاء حالة الشيوخ، ويكفي في الدعوى الحالية أن الطاعنة قدمت العقد الابتدائي وإشهاد بالبيع محرر من طرف الموثق، ومراسلة المالك الجديد الذي موجهه طلب من الطاعنة القائمة السمية للعمال وإخلاء الطاعنة للمقر.

إنّ كلّ ذلك لا يفيد وجود تسريح تعسفي كما اعتبر ذلك قاضي أول درجة ما يتعيّن معه نقض القرار.⁴⁴

يكن الحكم من إعفاء صاحب العمل الجديد من الوفاء بالتزامات سلفه في حالة التسوية أو التصفية القضائية، بسبب وجود هيئة ضامنة للوفاء بهذه الديون، وهي اتحاد نظام تأمين ديون العمّال، كما أنّ القول بمسؤولية المستخدم الجديد التضامنية قد يؤدي إلى عواقب وخيمة بالنسبة للعمّال، حيث تكون هذه الديون المستحقة عبئا ثقيلا على صاحب العمل الجديد، الذي لا يستطيع تحمّلها مما تضيع معه حقوق العمّال، وإذا ما وقيّ بهذه الديون فقد يضطرّ إلى وقف النشاط مؤقتا أو إلى تسريح بعض العمّال المحالين إلى خدمته للتقليل من التكاليف.⁴⁵

الفرع الثالث: مدى تكريس مبدأ استمرارية العقود على الاتفاقية الجماعية للعمل

إن تطبيق مبدأ الإبقاء على عقود العمل لا يعني بالضرورة دوام استمرارية النظام الجماعي الناتج عن تطبيق الاتفاقية الجماعية للعمل المرتبطة بالهيئة المستخدمة السابقة، حيث لا يجوز الإبقاء على هذه الاتفاقيات إلاّ بصفة مؤقتة، ويعتبر هذا الحكم انعكاسا للمبدأ الذي يمنع الجمع في عقد العمل بين الامتيازات الناتجة عن الاتفاقية الجماعية للعمل، وعلى ذلك لا يتم الإبقاء على الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية للعمل التي لم تكن الهيئة المستخدمة اللاحقة طرفا فيها، إلاّ أنّ من أجل أن يتم استخلافها مهلة سنة.⁴⁶

خاتمة

يستخلص من خلال هذه الدراسة المتواضعة أنّ تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل ينتج عنه مبدأ أساسي وهو مبدأ استمرار العقود سواء كان ذلك تجاه العمال أو أصحاب العمل الجديد أو القديم، ولا تتحقّق هذه الاستمرارية إلاّ بتوفر شرطين أساسيين: يتمثلان في استمرار نشاط المؤسسة، وأن تكون عقود العمل المبرمة سارية المفعول عند حدوث التغيير، كما يبدو أن القضاء الجزائري أحسن التطبيق لنص المادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وإن كانت هذه المادة غير كفيلة بحماية العمّال بالنظر إلى النقص الذي يجب تداركه، مثله مثل القضاء المصري وإن كان هذا الأخير أكثر حماية للعامل في حالة تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل، وكأنّه يعمل على سد الثغرات القانونية في هذا المجال.

حيث يتّضح تدخل المشرّع الجزائري عند تغيير الوضعية القانونية لصاحب العامل لحماية استقرار العامل في منصب عمله بموجب المادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وحفاظا على نشاط المؤسسة، وعلى هذا الأساس يكون صاحب العمل الجديد ملزما بتنفيذ عقد العمل الذي أبرمه صاحب العمل القديم مع العمّال.

كما أنّه، وفي حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل يلتزم صاحب العمل الجديد بتنفيذ بنود العقد الذي أبرمه صاحب العمل القديم مع العمّال، لكن بتوفر شروط لم تشر إليها المادة 74 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وإنما هي مستنبطة من أحكام الفقه والقضاء الجزائري والمقارن

وينتج عن حدوث تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل مبدأ أساسي وهو مبدأ استمرارية العقود وذلك بموجب نص المادة 74 من قانون العمل الجزائري والمادة 09 من القانون 12-2003 المتعلق بقانون العمل المصري، كما أقرّ المشرّع الجزائري بالمسؤولية التضامنية لكلّ من صاحب العمل الجديد وصاحب العمل القديم، وذلك حماية للعامل حتى لا يبقى تائها بينهما حفاظا على السّلم الاجتماعي واستقرار الأوضاع الاجتماعية للعمّال، إلاّ أنّ هذه

المسؤولية التضامنية التي تمّ ذكرها لم ينص عليها المشرع الجزائري صراحة في المادة 74 من القانون السالف الذكر، وإنما هي مستنبطة من الأحكام العامة الواردة في القانون المدني، على عكس المشرع المصري الذي نصّ عليها صراحة، فكان يجب على المشرع الجزائري مسايرة المشرع المصري.

والأصل أنّه لا يجوز تعديل العقد المبرم بين صاحب العمل الجديد والعامل، إلاّ إذا كان قد أكسب العامل حقوق وامتيازات تكون أكثر نفعاً، أو وفقاً للشروط القانونية.

ومن خلال النتائج التي تمّ التوصل إليها يقترح إعادة النظر في المنظومة القانونية المتعلقة بحماية حقوق العمّال في حالة تغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل، لاسيّما النصّ على مظاهر هذا التغيير ولو على سبيل المثال، كما يقترح إضافة فقرة في المادة 74 تنص على المسؤولية التضامنية لكلّ من صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد لتفادي البحث في نصوص القانون المدني، وحصر الشروط الواجب توفرها لاستمرارية عقود العمل سواء كان ذلك بالنسبة للعمّال أو لصاحب العمل الجديد بموجب نص قانوني خاص.

قائمة المصادر المراجع

أولاً: النصوص القانونية

1. الأمر 58-75 المتعلّق بالقانون المدني الجزائري، المؤرّخ في 26-09-1975 م، الجريدة الرسمية عدد 78، المؤرّخة في 30-09-1975 م، المعدّل والمتمّم.
2. الأمر 59-75 المتعلّق بالقانون التجاري الجزائري، المؤرّخ في 26-09-1975 م، الجريدة الرسمية عدد 11، المؤرّخة في 19 ديسمبر 1975 م، المعدّل والمتمّم.
3. القانون رقم 83-14 المتعلّق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المؤرّخ في 02 يوليو 1983 م، الجريدة الرسمية عدد 28، المؤرّخة في 03 يوليو 1983، المعدّل والمتمّم.
4. القانون رقم 90-11 المتعلّق بعلاقات العمل الجزائري، المؤرّخ في 21-04-1990 م، الجريدة الرسمية عدد 17، المؤرّخة في 25-04-1990 م، المعدّل والمتمّم.
5. القانون رقم 12-2003 م المتعلّق بقانون العمل المصري، المؤرّخ في 07 أبريل 2003 م، الجريدة الرسمية المصرية عدد 14، المؤرّخة في 7 أبريل 2003 م، المعدّل والمتمّم.

ثانياً: الكتب

1. أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، (شرح قانون العمل الجديد رقم 12-2003)، الطبعة الأولى، المكتبة المصرية للطبع والتوزيع، جمهورية مصر العربية، دون سنة النشر.
2. بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، الكتاب الأول الطبعة الأولى، دار الخلدونية، الجزائر، 2009 م.

3. حسام الدين عبد الغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، الطبعة الثانية، دار الفكري الجامعي الإسكندرية، 2004م.
4. حسنى المصري، اندماج الشركات وانقسامها، (دراسة مقارنة)، دون طبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2007م.
5. محمد حسين منصور، شرح قانون العمل العماني، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011م.
6. محمود علي رحمه، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل، (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية، جمهورية مصر العربية، 2018م.
7. مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، (دراسة مقارنة)، دون طبعة، دار الأمل للنشر والتوزيع، تزي وزو، 2013م.

ثالثا: المقالات

1. بقة عبد الحفيظ، نصري مريم، أثر تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة على استمرار عقود العمل، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد خضرة، بسكرة، المجلد 12، العدد 1، مارس 2020م.
2. رقية سكيل، البعد التعاقدية في علاقات العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 21، جانفي 2019م.
3. مقني بن عمار، آثار زوال صفة التاجر بالنسبة لصاحب العمل على حقوق العامل الأجير، (دراسة مقارنة في القانون الجزائري والمقارن)، مقال منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 02، عدد 02، 2016م.
4. مسعودان إلياس، مبدأ المحافظة على علاقات العمل في حالة تغيير المركز القانوني للمستخدم، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة، المجلد 2، عدد 02، 01-06-2012م.
5. ورداني عبد الرحمن، حساين علي، مبدأ استمرارية عقد العمل في ظل تغيير المستخدم، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2021م.

رابعا: رسائل الدكتوراه والماجستير

1. بن سطاعلي جميلة، المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في مجال القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2009-2010م.
2. بوجنان نسيم، اندماج وانفصال الشركات التجارية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016-2017م.
3. جعفرور ليندة، ضمانات استقرار العامل في منصبه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تزي وزو، 2018م.

4. حساين حميدة، تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تزي وزو، 2018م.
5. غالي كحلّة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران2، وهران، 2016-2017م.

خامسا: الاجتهاد القضائي

1. القرار رقم 603823 الصادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، المؤرخ في 06-05-2010 م، المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2010م.
2. قرار رقم 196348، الصادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، المؤرخ في 11 أبريل 2000م.
3. محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 11813 لسنة 99 قضائية، الدوائر العمالية، جلسة 15-12-2019م.
4. قرار رقم: 1316075 الصادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، المؤرخ في 05-03-2020م.

سادسا: المواقع الإلكترونية

1. <https://droit.mjustice.dz/ar/lk> ، تاريخ زيارة الموقع 26-05-2021م، على الساعة 14:00 مساء.
2. https://www.cc.gov.eg/judgment_single?id=111398828&ja=275074 ، تاريخ الزيارة 26-05-2021م، على الساعة 21:36 مساء.

الهوامش

- ¹ - المواد من 106 إلى 113 من الأمر 75-58 المتعلق بالقانون المدني الجزائري، المؤرخ في 26-09-1975م، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 78، المؤرخة في 30-09-1975م، المعدل والمتّم.
- ² - القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21-04-1990، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 17، المؤرخة في 25-04-1990م، المعدل والمتّم.
- ³ - القانون رقم 83-14 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المؤرخ في 02 يوليو 1983م، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 28، المؤرخة في 03 يوليو 1983م، المعدل والمتّم.
- ⁴ - المادة 01 من القانون رقم 12-2003 المتعلق بقانون العمل المصري، المؤرخ في 07 أبريل 2003م، الجريدة الرسمية المصرية عدد 14، المؤرخة في 07 أبريل 2003م، المعدل والمتّم.
- ⁵ - أشار إليه أحمد السعيد الرقرد، قانون العمل، (شرح قانون العمل الجديد رقم 12-2003)، الطبعة الأولى، المكتبة المصرية للطبع والتوزيع، جمهورية مصر العربية، دون سنة النشر، ص.ص. 72 و73.
- ⁶ - بن صابر بن عزوز، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، (مدخل إلى قانون العمل الجزائري)، الكتاب الأول، الطبعة الأولى، دار الخلودية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2009م، ص.60.
- ⁷ - محمد حسين منصور، شرح قانون العمل العماني، دون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011م، ص.ص. 218 و219.
- ⁸ - غالي كحلّة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، وهران، 2016-2017م، ص.ص. 16 و17.

- ⁹ - حساين حميدة، تعديل عقد العمل بين حرية التعاقد ومقتضيات القانون، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تزي وزو، 2018م، ص.239.
- ¹⁰ - جعفرور ليندة، ضمانات استقرار العامل في منصبه، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تزي وزو، 2018 م، ص.83.
- ¹¹ - غالي كحلة، المرجع السابق، ص.60 و61.
- ¹² - المادة 09 من قانون العمل المصري رقم 12-2003 السالف الذكر.
- ¹³ - غالي كحلة، المرجع السابق، ص.63.
- ¹⁴ - القرار رقم 603823 الصادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، المؤرخ في 06-05-2020م، المنشور بمجلة المحكمة العليا، العدد 1، 2010م، ص.356.
- ¹⁵ - حسني المصري، اندماج الشركات وانقسامها، (دراسة مقارنة)، دون طبعة، دار الكتب القانونية، مصر، 2007م، ص.33.
- ¹⁶ - حسام الدين عبد الغني الصغير، النظام القانوني لاندماج الشركات، الطبعة الثانية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2004م، ص.25.
- ¹⁷ - مسعودان إلياس، مبدأ المحافظة على علاقات العمل في حالة تغيير المركز القانوني للمستخدم، مجلة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، جامعة البليدة، المجلد 2، العدد 2، 01-06-2012م، ص.21.
- ¹⁸ - محمود علي رحمة، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل، (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، مركز الدراسات العربية، جمهورية مصر العربية، 2018م، ص.200.
- ¹⁹ - المادة 744 من الأمر 59-75 المتعلق بالقانون التجاري، المؤرخ في 26-09-1975م، الجريدة الرسمية الجزائرية عدد 11، المؤرخة في 19 ديسمبر 1975م، المعدل والمتّم.
- ²⁰ - بوجنان نسيم، اندماج وانفصال الشركات التجارية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم، تخصص قانون خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2016-2017م، ص.32 و33.
- ²¹ - حسني المصري، المرجع السابق، ص.48.
- ²² - بوجنان نسيم، المرجع السابق، ص.255.
- ²³ - حساين حميدة، المرجع السابق، ص.246.
- ²⁴ - بقة عبد الحفيظ، نصري مريم، أثر تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة المستخدمة على استمرار عقود العمل، مجلة الاجتهاد القضائي، مخبر أثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع، جامعة محمد حضرة، بسكرة، المجلد 12، العدد 1، مارس 2020م، الجزائر، ص.22.
- ²⁵ - جعفرور ليندة، المرجع السابق، ص.90.
- ²⁶ - ورداني عبد الرحمن، حساني علي، مبدأ استمرارية عقد العمل في ظل تغيير المستخدم، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2021م، ص.95.
- ²⁷ - قرار رقم 196348، الصادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، المؤرخ في 11 أفريل 2000م، أشار إليه حساين حميدة، في الهامش رقم 713، ص.255.
- ²⁸ - جعفرور ليندة، المرجع السابق، ص.92 و93.
- ²⁹ - ورداني عبد الرحمن، حساني علي، المرجع السابق، ص.93.
- ³⁰ - ورداني عبد الرحمن، حساني علي، نفس المرجع، ص.94.
- ³¹ - مسعودان إلياس، المرجع السابق، ص.160.
- ³² - محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 11813 لسنة 99 قضائية، الدوائر العمالية، جلسة 15-12-2019م، للتفصيل أكثر أنظر https://www.cc.gov.eg/judgment_single?pid=111398828&ja=275074 ، تاريخ الزيارة 26-05-2021م، على الساعة 21:36 مساءً.
- ³³ - جعفرور ليندة، المرجع السابق، ص.94.
- ³⁴ - حساين حميدة، المرجع السابق، ص.242.
- ³⁵ - جعفرور ليندة، المرجع السابق، ص.95.

- ³⁶ - رقية سكيل، البعد التعاقدى في علاقات العمل في التشريع الجزائري، مقال منشور بمجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانونية، العدد 21، جانفي 2019م، ص.171.
- ³⁷ - حساين حميدة، المرجع السابق، ص.249.
- ³⁸ - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، (دراسة مقارنة)، دون طبعة، دار الأمل للنشر والتوزيع، تزي وزو، 2013م، ص.54.
- ³⁹ - جعفرور ليندة، المرجع السابق، ص.96.
- ⁴⁰ - غالي كحلة، المرجع السابق، ص.139.
- ⁴¹ - مقني بن عمار، آثار زوال صفة التاجر بالنسبة لصاحب العمل على حقوق العامل الأجير، (دراسة مقارنة في القانون الجزائري والمقارن)، مقال منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد، عدد 02، 2016م، ص.72.
- ⁴² - المادة الثامنة من القانون رقم 12-2003 المتعلق بقانون العمل المصري الجديد السالف الذكر.
- ⁴³ - بقة عبد الحفيظ، ناصري مرهم، المرجع السابق، ص.28.
- ⁴⁴ - قرار رقم 1316075، الصادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية المؤرخ في 05-03-2020م، للتفصيل أكثر أنظر <https://droit.mjustice.dz/ar/lk> ، تاريخ زيارة الموقع 26-05-2021م، على الساعة 14:00 مساءً.
- ⁴⁵ - غالي كحلة، المرجع السابق، ص.142.
- ⁴⁶ - بن سطاعلي جميلة، المسؤولية القانونية للهيئة المستخدمة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في مجال القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم التجارية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغمام، 2009-2010م، ص.43.