

## حق العامل في المعرفة في عقد العمل

الدكتور

**ياسر محمد النيداني**

مدرس القانون المدني

معهد العجمي العالي للعلوم الإدارية



## حق العامل في المعرفة في عقد العمل

ياسر محمد النيداني.

قسم القانون المدني، معهد العجمي العالي للعلوم الإدارية، الإسكندرية، مصر.

البريد الإلكتروني: dr.yaser.moh@gmail.com

### ملخص البحث :

موضوع هذا البحث يدور حول حق العامل في المعرفة في عقد العمل ، حيث إن علاقة العمل الفردية تتميز بأنها تقوم تقليديا على عدم المساواة بين الأطراف ، حيث يتفوق صاحب العمل من خلال التبعية القانونية التي تلزم العامل حتما بصاحب العمل ، هذا التفوق يمكن ملاحظته أثناء تطور علاقة العمل الفردية التي تقوم نظريا على خضوع الطرف الضعيف . بموجب القانون يكون العامل قادر على التفاوض والمشاركة كمتعاقد ، ومع ذلك فإنه يوجد شك مشروع في حدوث ذلك ؛ يرجع هذا الشك إلى عدم المساواة الأولية بين أطراف عقد العمل ، ومن التبعية التي تنتج خلال علاقة التوظيف ؛ حيث إن العامل المستقبلي الذي سيوضع في وضع التبعية لا يريد أن يبدأ العلاقة التعاقدية بمواجهة مع صاحب العمل وصاحب سلطة التوظيف .

بسبب هذه القوة التي يتمتع بها صاحب العمل يتم إنشاء علاقة غير متكافئة بين العامل وصاحب العمل ؛ لذلك كان الهدف الرئيسي لتشريعات العمل هو ضمان حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف ضد إساءة استخدام السلطة المحتملة ؛ وذلك ببناء نظام حماية إلزامي لإقامة المساواة والتوازن التعاقدية يدعم إرادة العامل التي يهيمن عليها التبعية لصاحب العمل ؛ لذلك فرض التزاما بالمعلومات على صاحب العمل الذي يكون لديه معلومات لا يعرفها العامل بهدف التوضيح والشفافية وتقليل الهيمنة التي يعاني منها العامل وضمن استعادة المساواة في العقد .

## حق العامل في المعرفة في عقد العمل

(١١١٦)

فإذا كان هناك مجال واحد يكثر فيه التزام المعلومات ، ويكشف عن حقوق مختلفة للمعرفة ، فهو قانون العمل . بالتالي ، يتم الاعتراف بالعديد من حقوق المعرفة أثناء صياغة عقد العمل وأثناء تنفيذه و أيضاً أثناء إنتهائه .

**الكلمات المفتاحية :** عقد العمل الفردي ، حق العامل في المعرفة ، المعرفة في مرحلة المفاوضات ، المعرفة عند تكوين عقد العمل ، المعرفة أثناء تنفيذ عقد العمل .

## The worker's right to know in the work contract

Yaser Mohamad Elnaydany

Department of Civil Law , Al- Ajami Higher Institute For  
Administrative Science, Alexandria, Egypt.

Email : dr.yaser.moh@gmail.com

### Abstract:

The subject of this research revolves around the worker's right to knowledge in the work contract, and since the individual work relationship is characterized by being traditionally based on inequality between the parties, where the worker excels through the legal dependency that inevitably binds the worker to the employer, this superiority can be observed during the development of the work relationship Individualism, which is theoretically based on the submission of the weak party .

Under the law, the worker is able to negotiate and participate as a contractor, however there is a legitimate doubt that this will happen. This suspicion is due to the primary inequality between the parties to the employment contract, and from the dependency that results during the employment relationship; Whereas, the future worker who will be placed in a dependent position does not want to start the contractual relationship with a confrontation with the employer and the employment authority .

Because of this employer power, an unequal relationship is created between the worker and the employer; Therefore, the main objective of labor legislation was to ensure the protection of the worker as the vulnerable party against potential abuse of power ; By building a mandatory protection system to establish contractual equality and balance in support of the worker's will, which is dominated by the dependency of the employer ; Therefore, imposing an obligation to information on the employer who has information that the worker doesn't know, with the aim of clarity and transparency, reducing the

dominance that the worker suffers from, and ensuring the restoration of equality in the contract .

If there is one area where information obligations abound, and reveals the different rights of knowledge, it is the Labor Law . Thus, many knowledge rights are recognized during the drafting of an employment contract, during its execution, and also during its termination .

**Keywords:**

Employment Contract Individual, The worker's Right To Knowledge , Knowledge In The Stage Of Negotiations , Knowledge When Configuring The Employment Contract, Knowledge During The Implementation Of The Labor Contract.

### تهييد

تستند القواعد التي تحكم تكوين عقد العمل إلى القواعد العامة التي تحكم العقود ، ومع ذلك فإن هناك بعض الخصوصيات الموجودة في قانون العمل والمتعلقة بمراعاة صحة موافقة العامل<sup>(١)</sup> والتي يحكمها ثلاث قواعد أساسية :  
وفقا للقاعدة الأولى فإن تكوين عقد العمل يتم بالقبول أو الموافقة من قبل المستفيد سواء من عرض عقد العمل أو في حالة الوعد بالتعاقد<sup>(٢)</sup>.  
أما القاعدة الثانية المتعلقة بالتعبير عن الموافقة ، فإن عقد العمل يقوم على أساس التوافق ، ولا يفرض أي قاعدة معينة للاعتراف بوجود الموافقة عليه ؛ حيث إن هذا العقد عقد رضائي يكفي تقديم الدليل على وجود الموافقات عليه<sup>(٣)</sup>. فعقد العمل عقد رضائي من حيث المبدأ ولا يخضع لأي شكل معين ؛ لذلك يمكن التعبير عن الموافقة بأية وسيلة سواء أكانت الموافقة كتابية أو لفظية<sup>(٤)</sup>.

(1)- Martine GOURVES épouse BARBIER, La volonté du salarié dans le rapport de travail, These, Université Lumière Lyon 2, 2010, p.114.

(٢) - فإذا أصدر المستفيد من العرض قبولا مبدئيا ولكنه كان مقترنا بتحفظات و شروط خاصة ، في هذه الحالة فإن هذا القبول يعتبر اقتراحا مضادا لا يتشكل منه العقد ، حيث يتم تحليله كعرض جديد يتطلب موافقة الطرف الآخر ، فأى اقتراحات مضادة من المستفيد من الخيار سوف يولد إقتراحاً جديداً . إضافة إلى ذلك فإنه في حالة الوعد بالتعاقد فإن تعديل الوعد يتطلب موافقة الطرف الآخر حتى يتم تعديل الوعد والذي لا يمكن تغييره إلا بموافقة متبادلة . ، Martine GOURVES op,cit, p.114

(٣) - انظر المادة ١١٢١ / ١ من قانون العمل الفرنسي ، من قانون العمل . بمجرد أن يتم تبادل الموافقات ، يتم تكوين عقد العمل ، بغض النظر عما إذا كان بدأ العمل أم لا . فإذا تخلى العامل عن شغل المنصب ، فقد تعقد مسؤوليته المدنية . 29 Cass soc 95/3/1995 .lamy P.8 n748 .

(٤) - يمكن التعبير عن الموافقة بأي مظهر لا يترك أي شك أو اجتهاد لتفسير هذا المظهر ؛ لذلك فإن عقد العمل لا يتشكل من صمت أحد الأطراف . ، Martine GOURVES op,cit, p.115

القاعدة الثالثة المتعلقة بخصوصية نظام الموافقة في عقد العمل الفردي وهى أن مبدأ التوافق الذى سبق ذكره في القاعدتين السابقتين يبدو منتقصباً بعض الشيء لصالح الشكلية الآخذة في التوسع بسرعة<sup>(١)</sup> والتي تهدف إلى جذب انتباه المتعاقد نحو نطاق التزاماته ، كما تضمن صحة الارتباط التعاقدى .

تنبع خصوصية نظام الموافقة في عقد العمل من التوسع في الشكلية<sup>(٢)</sup> باستخدام الكتابة<sup>(٣)</sup> كتوجه ينوى من خلاله المشرع حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل<sup>(٤)</sup>

(١) - هذا الاتجاه ليس فريداً أو مقتصرأ على قانون العمل ، وإنما يوجد في العديد من تخصصات القانون الأخرى ، على وجه الخصوص في قانون حماية المستهلك .

(٢) - الطابع الحمائى لأحكام عقد العمل الفردي والتي يحظى فيها العامل بالنصيب الأوفر تميل إلى الشكلية وغالبا ما تكون لإثبات العلاقة لمصلحة العامل بأن يكون العقد مكتوباً .

د. خالد حمدى عبد الرحمن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ، الناشر دار النهضة العربية

٢٠٠٠ ص ٥٥

(3)-Martine GOURVES op , cit, p. 115

(٤) - اتفق الفقه والقضاء في فرنسا ومصر أن عقد العمل ليس من العقود الشكلية ، وإنما هو من العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تراضى طرفى العقد دون حاجة للكتابة ، وهذا الوضع ينطبق على الوضع الشائع على عقد العمل ، وهو عقد العمل غير محدد المدة فهذا العقد عقد رضائى . أما الصور الأخرى لعقد العمل ، كالعقد محدد المدة أو العقد الموسمى أو المؤقت ، فإن هذه الصور لا يكفى فيها التراضى بل لابد من الكتابة ، ومن ثم تغدو الكتابة شرط انعقاد وإثبات في ذات الوقت ؛ لأن هذه الصور لن تثبت إلا بالكتابة ومن ثم تكون الكتابة شرط انعقاد لها في ذات الوقت ..... على هذا النحو يكون عقد العمل غير محدد المدة هو عقد رضائى ... أما الصور الأخرى لعقد العمل ومنها عقد العمل تحت الاختبار ، وعقد العمل محدد المدة ، وعقد العمل المؤقت أو الموسمى ، فهذه الصور من عقد العمل هى عقود شكلية يشترط الكتابة في انعقادها كما يشترط في إثباتها ؛ وذلك لأن العقود الشكلية لا تثبت إلا بالكتابة لأنها لا تنعقد إلا بها .



ومن إقرار التزام المعلومات الذي يقع على عاتق الطرف المهيم<sup>(١)</sup> ؛ وذلك لتنوير الطرف الآخر حتى يستطيع تحديد استصواب إبرام العقد من عدمه<sup>(٢)</sup> .

في الواقع إن التوظيف عملية يقوم بها صاحب العمل ، والتي تتم عند العثور على الأشخاص الذين من المحتمل أن يشغلوا الوظائف المتوفرة في منشأته واختيار الأنسب منهم<sup>(٣)</sup> .

ويتم التوظيف من خلال عقد العمل الذي يعتبر وسيلة للحصول على الوظيفة بالنسبة للعامل ، ووسيلة لملء الوظيفة بالنسبة لصاحب العمل ، وهذا يعنى أن التوظيف يتم عند وجود حاجة إلى ذلك في المنشأة التي تدار بشكل واضح من قبل صاحب العمل الذي ينظمها ويؤسس وحداتها المختلفة<sup>(٤)</sup>

---

د. محمد مصطفى غازى زيدان ، دور القاضى في تحقيق التوازن في عقد العمل ، دراسة مقارنة بين القانون الوضعى والفقه الإسلامى ، الناشر دار الجامعة الجديدة ٢٠١٦ ص ١٢٥-١٢٥ .

(١)- كرس المشرع الفرنسى الالتزام بالمعلومات العامة في المادة ١١١٢-١ من القانون المدني ، بحيث يكون لها أساس نصي خاص بها. كما أنها الآن منفصلة تماماً عن الأسس القانونية الأخرى التي كانت مرتبطة بها تقليدياً- كان يتم ربط الالتزام بالمعلومات العامة من خلال السوابق القضائية بمبدأ حسن النية أو مبدأ الإنصاف أو مبدأ المسؤولية التعاقدية- ونتيجة لذلك ، لم تعد هناك حاجة للتشكيك في مدى استصواب الاعتراف بالالتزام بتقديم المعلومات أثناء تكوين العقد أو عند تنفيذه ؛ لذلك لم يعد من الممكن اعتباره التزاماً إضافياً لنظرية عيوب الموافقة.

يُفرض الالتزام بالمعلومات الآن في جميع الظروف: تم تأسيسه كمبدأ أساسي في قانون العقود ليشمل جميع العقود.

(2)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 125

(3)- J. PELISSIER. G. AUZERO et E. DOCKES, Droit du travail, Précis Dalloz, 2013, p. 161

(4)- Léa Amic, La loyauté dans les rapports de travail , THÈSE, Université d'Avignon, 2014. p.388 Objet 540

فمبادرة إبرام عقد العمل واختيار العامل تنتمي إلى صاحب العمل صاحب القوة الواقعية والقدرة على اتخاذ قرار التوظيف<sup>(١)</sup> ، وهذا يعنى أن طرفى علاقة العمل غير متساويين أو متكافئين تماما ، وإنما واقعيًا وقانونيًا فإن صاحب العمل هو مالك وسائل الإنتاج وصاحب قرار التوظيف<sup>(٢)</sup> .

فوضع صاحب العمل في منشأته يفوق فى الواقع صفته كطرف متعاقد مشارك للعامل ؛ وذلك لأن مهمته هى تحسين أداء المشروع الذى يقوده<sup>(٣)</sup> وبالتالى فإن تفوق إرادته مبرر بالكفاءة التى تحفزها صفته ، والتى تضمن لصاحب العمل التعبير عن إرادته واحترامها فى المنشأة حتى قبل العلاقة التعاقدية مع العامل<sup>(٤)</sup> .

بموجب القانون يكون العامل قادراً على التفاوض والمشاركة كمتعاقد ، ومع ذلك فإنه يوجد شك مشروع فى حدوث ذلك ؛ يرجع هذا الشك إلى عدم المساواة الأولية بين أطراف عقد العمل<sup>(٥)</sup> ، ومن التبعية التى تنتج خلال علاقة التوظيف ؛ حيث إن العامل المستقبلى الذى سيوضع فى وضع التبعية لا يريد أن يبدأ العلاقة التعاقدية بمواجهة مع صاحب العمل وصاحب سلطة التوظيف ؛ لذلك فإنه يوافق فى أغلب الأحيان على إبرام عقد العمل دون أن

(1)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 125 Objet 56

(2)- Léa Amic, op, cit , p.388 Objet 541

(3)- M.A. PEANO, L'Intuitus personae dans le contrat de travail, Dr. soc. 1995, n° 2, p. 129- Léa Amic, op, cit , p.390 Objet 544

(4)- Léa Amic, op, cit , p.390 Objet 544

(٥)- العامل لا يملك القدرة التفاوضية ، حيث إن صاحب العمل فى موقف أقوى ، وإذا سلمنا بأن الفترة التفاوضية متوافرة فإنها تختلف من عامل وآخر ، فالعامل العاطل يختلف عن العامل الذى يدر دخلا ، كذلك العامل الذى يتمتع بمهارة فى العمل وخبرة يختلف عن غيره ، حيث يستطيع من يملك المهارة والخبرة أن يفاوض بدرجة أكبر من غيره . د. محمد مصطفى غازى زيدان ، المرجع السابق

يكون قد قام بالتفاوض على هذا العقد<sup>(١)</sup>.

بسبب هذه القوة التي يتمتع بها صاحب العمل يتم إنشاء علاقة غير متكافئة بين العامل وصاحب العمل ، حيث إن القوة تعتبر بالضرورة قيда على العامل الذي يخضع لها ؛ لذلك كان الهدف الرئيسي لتشريعات العمل هو ضمان حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف<sup>(٢)</sup> ضد إساءة استخدام السلطة المحتملة<sup>(٣)</sup> وذلك ببناء نظام حماية إلزامي لإقامة المساواة والتوازن التعاقدى<sup>(٤)</sup> بدعم إرادة العامل التي تهيمن عليها التبعية لصاحب العمل<sup>(٥)</sup>؛ لذلك فرض التزاما بالمعلومات والذي يلقي بثقله على الطرف المتعاقد المهيمن ، ويهدف إلى التوضيح والشفافية ، ويضمن استعادة المساواة في العقد ، والمعرفة المتبادلة للأطراف والضرورية للتعبير عن إرادتهم ورغباتهم والوفاء بالالتزامات المتفق عليها<sup>(٦)</sup>.

(1) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 22 Objet 46

(٢) - نظرا لعدم التوازن في القوة الاقتصادية عادة بين العامل ورب العمل ونظرا لضخامة عدد من يقومون بتأدية عمل تابع لقاء أجر ، ونظرا لأن العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة ، فقد كان الحرص على تحقيق التوازن العادل بين العمال وأصحاب الأعمال ....وقد أسفر ذلك عن تطوير القواعد القانونية المنظمة للعلاقات التي يلتزم فيها ، لقاء أجر ، فرد بالعمل لحساب شخص عادى .

د. عصام أنور سليم ، الوجيز في قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة بالاسكندرية ٢٠١٦ ص ٩

(3)-Martine GOURVES ,op , cit, p. 18 Objet 35

(٤) - لا يمكن أن تقبل إرادة المتعاقد التابع كل شيء ؛ ولذلك لا يستطيع المتعاقد في حالة القوة أن يفرض كل شيء ، بل يجب أن يظهر شيئا من اللباقة والفتنة في التعامل وفرض الشروط .

Martine GOURVES ,op , cit, p. 12 Objet 17

(٥) - عن طريق تعيين الحدود القانونية في سلطة صاحب العمل وإنشاء الضوابط والتوازنات المؤسسية ، حيث ظهرت أشكالاً جديدة للحماية الجماعية ( تمثيل العاملين - النقابات - المفاوضات الجماعية )

(6) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 12 Objet 16

التزام المعلومات معناه أن المتعاقد الذي يمتلك المعلومات<sup>(١)</sup> سواء أكان شخصا أو مؤسسة أو سلطة يجب عليه أن يبلغ بها المتعاقد الآخر.

ويعد الالتزام العام بالمعلومات جزءاً من حماية الطرف الضعيف بعقد العمل<sup>(٢)</sup>؛ حيث يمكنه من الحصول على أفضل معرفة بالسياق التعاقدى وإعطاء الموافقة المستنيرة الكاملة عن علم، كما أنه يجعل من الممكن تجنب عيوب الموافقة<sup>(٣)</sup>

فالمعلومات لا تلغى إرادة المتعاقد، بل على العكس تعزز التفكير من خلال التواصل المتبادل للمعلومات المفيدة لصنع القرار عن إرادة حرة وواضحة<sup>(٤)</sup>.

كما أن الالتزام بالمعلومات يصبح ذا أهمية كبيرة في حال عدم المساواة بين أطراف التعاقد؛ حيث يهدف إلى التعويض عن عدم المساواة بين أطراف العقد أثناء تكوينه وذلك لصالح العامل<sup>(٥)</sup> باعتباره الطرف الضعيف، حيث يدعمه بشكل كبير في التعبير عن إرادته، إضافة إلى ذلك فهو يشير إلى حسن النية التعاقدية وواجب الولاء المفروض على طرفي عقد العمل سواء في مرحلة ما قبل التعاقد أو في حال إبرام عقد العمل<sup>(٦)</sup>، كما أنه يدعم فكرة التعاون بين المتعاقدين حيث إنه التزام يثقل كاهل طرفي عقد العمل<sup>(٧)</sup> ولكن مع زيادة القانون لمتطلبات المعلومات من صاحب العمل باعتباره الطرف الأكثر علماً، والتي تعكس بلا شك الاهتمام الحقيقي لضمان الأمن الحقيقي للعلاقات التعاقدية

(١) سواء أكان المتعاقد هو الشخص الوحيد الذي يعرفها أو في وضع أفضل لمعرفتها أو على الأقل للحصول عليها.

(2)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 125 Objet 247

(3)- Ibid

(4)- Ibid, Objet 248

(5)- Ibid

(٦) - المادة ٥٣٣١ / ٣ من قانون العمل الفرنسي .

(7) - A.Lepage, Avant-propos à l'étude Le droit de savoir, Rapport annuel de la Cour de cassation 2010, La Documentation française, 2011.

الفردية<sup>(١)</sup> ويعكس في نفس الوقت تطور الشكلية الإعلامية<sup>(٢)</sup> الحاضرة وبشدة في قانون العمل<sup>(٣)</sup>.

### أهمية الموضوع

نظرا لأهمية المعلومات في عقد العمل كأحد أهم العقود في عصرنا الحالى ، ونظرا للدور الخاص الذى تقوم به المعلومات - باعتبارها وسيلة إعادة التوازن المفقود - بالنسبة للعامل في هذا العقد في جميع مراحلها بداية من مرحلة التفاوض ، مروراً بإبرام العقد ووصولاً إلى تنفيذه فقد كان سبب اختياري للبحث في هذا الموضوع

### إشكالية البحث:

ومن هذا المنطلق فإن إشكالية بحثنا يمكن طرحها كما يلي: ما هو أثر حق العامل في المعرفة على كل من التزامات طرفى عقد العمل ، وعلى التوازن التعاقدى لعقد العمل في جميع مراحلها؟

### منهج البحث:

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي الوصفي إضافة إلى المنهج المقارن، وذلك بوصف وتحليل أثر حق العامل في المعرفة في التزامات صاحب العمل والتزامات العامل ، وأثرها على التوازن التعاقدى لعقد العمل منذ بداية التفاوض عليه وحتى إنهائه من جهة ، ومن جهة أخرى المقارنة بين القانونين الفرنسى والمصرى وما ورد فيهما من أحكام تتعلق بهذا الموضوع.

(1)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 126 Objet 251.

(2)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 127 Objet 251

(3)- A.Lepage ,op,cit,p.141

### نطاق البحث:

سيقوم الباحث في هذا البحث بطرح مسائله المتعلقة بموضوع حق العامل في المعرفة من خلال القانونين الفرنسي والمصري، ليتحدد نطاق بحث المسائل المتعلقة بهذا الموضوع في هذين القانونين من خلال دراسة تحليلية مقارنة. وعلى ذلك وبناء عليه وطبقا لهذا المنهج، وللوصول للإجابة على إشكالية البحث بشكل علمي، فإنه سيتم التطرق إلى تناول هذا الموضوع. وقد اقتضت الإجابة على إشكالية البحث التطرق إلى تناول هذا الموضوع في ثلاثة مباحث على النحو التالي :

**المبحث الأول :** حق العامل في المعرفة في الفترة قبل التعاقدية

**المبحث الثاني :** حق العامل في المعرفة عند إبرام عقد العمل

**المبحث الثالث :** حق العامل في المعرفة أثناء تنفيذ عقد العقد.

## المبحث الأول:

### حق العامل في المعرفة في الفترة قبل التعاقدية

يختلف عقد العمل عن الكثير من العقود الأخرى في أنه يعتبر موضع اهتمام ليس فحسب منذ انعقاده ، وخلال قيامه إلى حين انقضائه ، ولكنه يسبق بإعداد له . فعلاقات العمل تسترعى اهتمام التشريعات بها ، حتى قبل قيامها ، في المراحل السابقة عليها<sup>(١)</sup> فتعتبر مرحلة ما قبل التعاقد ذات أهمية خاصة بالنسبة لعقد العمل ، في هذه المرحلة يرغب صاحب العمل في التأكد من أنه سيوظف الشخص الأكثر قدرة على إنجاز العمل المطلوب والذي سيلبي رأسماله البشرى واحتياجات الشركة على أفضل وجه<sup>(٢)</sup> .

عندما يعرض صاحب العمل وظيفة ما من خلال إعلان مفتوح للجمهور فهذا يعتبر عرضا للدخول في المفاوضات السابقة للتعاقد .

من الواضح أنه لا ينوى الارتباط بالشخص الأول الذي سيتقدم له حتى لو كان هذا الشخص على استعداد كامل لقبول الشروط المنصوص عليها في الإعلان ، بل سيحتفظ بالحق في الموافقة على الطرف المتعاقد معه<sup>(٣)</sup> .

كذلك فإن المرشح الذي يجيب الإعلان بملاءمة طلب الوظيفة أو حتى عندما يتقدم بطلب تلقائي إلى صاحب العمل المحتمل فإنه ينوى فقط عرض مهاراته وخبراته .

في هذه المرحلة هناك عرض مؤكد والذي قد يؤدي إلى التوظيف والارتباط بعقد العمل أو الحصول على وعد بالتوظيف .

(١) - د. توفيق حسن فرج ، قانون العمل الجديد ، تنقيح وائل بندق ، الناشر مؤسسة إبراهيم الناحل ،

الطبعة الثالثة ٢٠٠٧ ص ١٥١

(2) - Marie-Annick PÉANO, L'intuitu personae dans le contrat de travail, Dr.soc. 1995, p. 130

(3) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 29 Objet 63

تعتبر هذه المرحلة المتعلقة بالمفاوضات قبل التعاقدية فترة استكشافية حيث يقوم كل طرف بفحص شروط وطلبات الطرف الآخر ليتم في النهاية التعاقد على العمل إذا وجدت إرادة مشتركة تميل إلى العقد .

ستوقف عملية التوظيف في هذه المرحلة على قدرة صاحب العمل على اختيار معاونه<sup>(١)</sup> وسيسعى للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الصفات المهنية للمرشحين ، وبنفس الطريقة سيسعى المرشح للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات حول الشركة والوظيفة المراد شغلها من أجل اختيار عقد العمل المناسب .

وسوف نتطرق في هذا المبحث على التوالي إلى معرفة مدى وجود التزام بالمعلومات على عاتق المرشح .

ثم نتبع ذلك بدراسة الالتزام بالمعلومات الذي يقع على عاتق صاحب العمل باعتبار أن هذه المعلومات هي التي تمثل للمرشح حقه في المعرفة بجوانب وعناصر عقد العمل المقبل عليه.

#### ١- عدم وجود التزام بالمعلومات على عاتق المرشح للتوظيف

بخصوص الالتزام بالمعلومات تتميز هذه المرحلة بعدم وجود التزام على عاتق المرشح للتوظيف ، بل على العكس من ذلك يحق للمرشح الصمت عندما لا يأخذ صاحب العمل زمام المبادرة للحصول على المعلومات<sup>(٢)</sup> .

لذلك فإن المرشح ليس مطلوباً منه الإدلاء السابق بالمعلومات المتعلقة بمهاراته أو بمؤهلاته<sup>(٣)</sup> وصفاته المهنية<sup>(٤)</sup> .

(1) - Cons. const., 20 juillet 1988, Dr.soc. 1988, p. 762

(2) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 35 Objet 72- Léa Amic, op, cit , p.406 Objet 578- J. MOULY, note sous Soc. 3 juil. 1990, D. 1991, p. 507.

(3) - J. MOULY, note sous Soc. 3 juil. 1990, D. 1991, p. 507

(٤) يتحمل صاحب العمل في هذه الحالة جزءاً من ولاء العامل الذي يجب أن يدعم الشركة للحصول على المعلومات الضرورية للتوظيف بافتراض أنه لم يتم طرح أي سؤال محدد عن العناصر الحاسمة المتنازع عليها والذي يستبعد بشكل فعال الأسئلة الضمنية.

Léa Amic, op, cit , p.411 Objet 588



مجلة البحوث الفقهية والقانونية \* العدد السادس والثلاثون \* إصدار إبريل ٢٠٢١م - ١٤٤٢هـ (١١٢٩)

ومع ذلك فيوجد استثناءات نادرة على هذه القاعدة حيث لا يستطيع المرشح أن يبقى صامتا ، وإنما يلتزم بإبلاغ صاحب العمل وذلك عند وجود الالتزام بعدم المنافسة الذي يلزمه به صاحب عمل سابق ( وتعد هذه المعلومة حتمية ونتيجة للسوابق القضائية المستقرة لمحكمة النقض )<sup>(١)</sup> وسوف يكون إحجام المرشح احتيالا وفقا لالتزام المعلومات<sup>(٢)</sup> .  
كذلك الحال تسقط الشرعية من صمت المرشح فيما يتعلق بوجود عقد تمثيل حصري مبرم مع صاحب عمل سابق<sup>(٣)</sup> .

باستثناء هاتين الحالتين الخاصتين لا يتعين على المرشح للعمل توفير معلومات غير مطلوبة منه حتى لو كان يعلم بإمكانية إحداث الصمت للأثر البالغ في تعديل قرار صاحب العمل<sup>(٤)</sup> .  
لذلك يجب على صاحب العمل المبادرة للتعرف على شخصية المرشح وصفاته المهنية<sup>(٥)</sup> ، فيستطيع صاحب العمل في هذه المرحلة أن يطرح أسئلة على المرشح تكون مرتبطة ارتباطا وثيقا بالوظيفة المراد شغلها<sup>(٦)</sup> .

بشكل عام يجب على أى مرشح أن يستجيب بحسن نية للأسئلة التي يطرحها صاحب العمل<sup>(٧)</sup> وذلك عندما تكون ذات صلة بتقييم الصفات المهنية للمرشح أو تستند إلى بيانات موضوعية تتعلق به<sup>(٨)</sup> .

(1)- Soc. 3 janv. 1964, JCP éd. G. 1964, II, 13551, note R. LINDON ; D. 1964, p. 215 ; Soc. 10 févr. 1965, JCP éd. G. 1965, II, 14181, note G.-H. CAMERLYNCK- Soc. 23 mars 1977, Bull. civ. V, n° 227-. Soc. 14 déc. 1983, Bull. civ. V, n° 618 ; CA Versailles, 29 juin 2000, Y.

(2) - Léa Amic, op, cit , p.408 Objet 581

(3) -CA Riom, 13 mars 1989, RJS 1989, n° 817 ; Gaz. Palais 1990, I, Somm., p.101.

(4) - Léa Amic, op, cit , p.408 Objet 582

(5) - Ibid ,Objet 590

(٦) المادة ١٢٢٢ / ٢ من قانون العمل الفرنسي

(٧) المادة ١ / ١٢٢ من قانون العمل الفرنسي - A.Lepage ,op,cit,p.141

(8)- A.Lepage ,op,cit,p.141

عندما يتلقى صاحب العمل المعلومات الإيجابية من المرشح فإنه ملتزم بالاستفسار عن صحة هذه المعلومات التي حصل عليها ، ويعتبر صاحب العمل الذي يتجاهل أو يرفض الحصول على معلومات فعالة أو يكتفى بالسيرة الذاتية وحدها للقيام بالتوظيف مهملًا في حق نفسه مرتكبًا لخطأ لا يغتفر<sup>(١)</sup> ومسئولًا عن اختياره<sup>(٢)</sup> .

وقد تواترت الأحكام القضائية لمحكمة النقض الفرنسية على التشدد في قبول فكرة التوصيف الاحتيالي للبيانات الكاذبة المقدمة من المرشح، وعدم افتراض الاحتيال<sup>(٣)</sup> ، حيث يقتصر على البيانات الكاذبة المتعلقة بكفاءة العامل لأداء الوظائف التي تم تعيينه من أجلها نتيجة عمله مناورات ، واعتبرت أن المبالغة في الخبرة أو التدريب ما هي إلا أكاذيب بسيطة هدفها تجميل السيرة الذاتية وتحسين فرص التوظيف<sup>(٤)</sup> ، واعتبرت أن العامل مثل البائع الذي يمدح بضاعته ويرى أن التلاعب في العرض التقديمي الخاص بمهاراته سيكون أكثر جاذبية واهتمام من صاحب العمل ، مثله في ذلك مثل صاحب العمل الذي يثنى على مزايا الوظيفة التي يقدمها : كتسليط الضوء على المزايا والمرتبات المبالغ فيها ؛ وهدفه من ذلك ليس الخداع والاحتيال ، وإنما هدفه الإغواء<sup>(٥)</sup> .

---

انظر على وجه الخصوص مداولة **cinil** رقم ٠٢-١٧ بتاريخ ٢١ مارس ٢٠٠٢ بشأن اعتماد توصية تتعلق بجمع ومعالجة المعلومات الشخصية أثناء عمليات التوظيف. لاحظ أيضاً أن أي استبيان بخصوص عملية التوظيف يجب أن يحدد : الطبيعة الإلزامية أو الاختيارية للإجابات ، والنتائج المترتبة على تقصير العامل في الإجابة، وكذلك حق الوصول والتصحيح لأي أخطاء.

- (1)- Léa Amic, op, cit , p.417 Objet 601
- (2)- CA Poitiers, 4 mars 1986, Bull. soc. Lefebvre, 1986, p. 481, n° 1270
- (3)-Grégoire LOISEAU, *La neutralisation du dol du salarié*, D. 2006, p. 204 - Cass. soc., 21 septembre 2005, n° 03-44.855, Bull. civ. V, n° 262-
- (4) - Cass. soc., 16 février 1999, n° 96-45.565, Bull. civ. V n° 74
- (5) - Léa Amic, op, cit , p.416 Objet 597

كذلك الحال فإن صاحب العمل ملزم باحترام خصوصية المرشح<sup>(١)</sup> عند قيامه بالتحقق من صحة أقواله ، فيحق للمرشح عدم الإجابة التي تعتبر خارج النطاق التعاقدى<sup>(٢)</sup> ؛ فيجب عليه عند طرح الأسئلة على المرشح أن تكون أكثر الأسئلة تميل للسؤال عن المهارات المهنية للمرشح والبعد عن أي شئ يتعلق بالحياة الخاصة<sup>(٣)</sup> والتي ستكون مبررا لحق العامل في الصمت<sup>(٤)</sup> .

فإذا كان الطبيعي أن صاحب العمل يريد الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات عن المرشح الذي يخطط لتعيينه ، فيعمل على التنقيب عن المرشح الأكثر كفاءة والأكثر توافقا مع منشأته<sup>(٥)</sup> ، ومع ذلك فإن هذه الأهداف لا يجب أن تتحقق على حساب حقوق المرشح الأساسية<sup>(٦)</sup> .

فالمعلومات المتصلة بالحياة الخاصة أو العائلية لا يمكن أن يطلبها صاحب العمل ، كما لا يمكن له التدخل في القرارات المتعلقة بها ؛ لذلك لا يعد احتيالا من المرشح عدم الإجابة على هذه الأسئلة أو حتى الإجابة الخاطئة عليها ؛ وذلك لأن السؤال في حد ذاته غير شرعي<sup>(٧)</sup>

(١) - لا يجوز المساس بالحياة الخاصة أو بحرية المتقدمين بحجة التأكد من صلاحيته لشغل الوظيفة .

د. مصطفى عبد الحميد عدوى ، الوجيز في قانون العمل ، بدون ناشر ، ١٩٩٩ ص ٢٤٦

(٢) لا يجوز لصاحب العمل طلب معلومات لا علاقة لها بالوظيفة المطلوبة

Martine GOURVES ,op , cit, p. 36 Objet 73

(٣) - الاقتراب من الحياة الخاصة في مجال علاقات العمل مقيد بأحكام القانون ، خاصة إذا كنا بصدد اقتراب معلوماتي . د. خالد حمدي عبد الرحمن ، المرجع السابق ص ٧٦

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 36 Objet 73

(5)- Léa Amic, op, cit , p.424 Objet 617

(6)-Ibid

(7)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 36 Objet 73

، وبعد الإخفاء الطوعي من المرشح لهذه المعلومات ليس إلا شكلا من أشكال ممارسة الحق في احترام الحياة الخاصة للمرشح للعمل.

فيحق للمرشح الصمت إذا كانت أسئلة صاحب العمل بخصوص حمل المرشحة<sup>(١)</sup> أو بخصوص مسائل الخطوبة والزواج<sup>(٢)</sup>، أو بخصوص المعتقدات الدينية أو السياسية للمرشح؛ حيث تعتبر هذه المعتقدات منطقة ليس لها أي ارتباط مباشر و ضروري بالنشاط المهني للمرشح، ويعد السؤال عنها يسيء إلى مبدأ احترام الحياة الخاصة<sup>(٣)</sup>.

ومع فإنه إذا كان من غير الممكن السؤال عن الحياة العائلية والخاصة للمرشح؛ لعدم ارتباطها بشغل الوظيفة المعروضة أو بالمهارات المهنية وكفاءة المرشح، باعتبارها حدا فاصلا بين الحياة الشخصية والمهنية، إلا أنه في ظروف معينة قد يصبح الحد الفاصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية متحركا وليس جامدا<sup>(٤)</sup>، حيث يمكن الأخذ في الاعتبار بعض الظروف مثل طبيعة العمل أو الغرض منه من أجل اعتبار عنصرا تمييزيا كعنصر أساسي للاختيار من بين المرشحين.؛ لذلك يمكن لصاحب العمل أن يطرح أسئلة على المرشح تتعلق بشخص المرشح وحياته الخاصة وليس فقط بخصوص صفاته المهنية<sup>(٥)</sup>. لذلك يمكن لصاحب العمل إذا لزم الأمر أن يبنى اختياره أو رفضه إبرام عقد العمل مع أحد المرشحين بسبب عنصر يعاقب عليه باعتباره عنصرا تمييزيا طالما تبرره طبيعة

(١) المادة ١٢٢٥ / ١ من قانون العمل الفرنسي

قضى بأن امتناع المرشحة عن الكشف عن الحمل حق لها، حيث إنها غير مضطرة لذلك، ولا يوجد خداع أو سبب لتذرع صاحب العمل بوجود عيب في الموافقة يمنع تكوين العقد.

Soc. 23 févr. 1972, Bull. civ. V., n° 152, p. 143.

(2)- Léa Amic, op, cit , p.426 Objet 621- Soc. 17 mars 1971, Bull. civ. V, n° 216.

(3)- Léa Amic, op, cit , p.425 Objet 620

(4) - Soc. 13 mai 1969, JCP éd. G. 1970, II, 16208, note J.-M. VERDIER ; Soc. 17 oct. 1973, JCP éd. G. 1974, II,

(5) - Cass. Ass. plén. 19 mai 1978, D. 1978, p. 541

## الوظيفة<sup>(١)</sup>.

إذن لا يزال من الممكن لصاحب العمل طرح أسئلة مختلفة بشأن الصلة بين العناصر المحمية ( سواء أكانت خاصة أو تمييزية ) وبين الوظيفة المحمية<sup>(٢)</sup>.

## ٢-التزام صاحب العمل بتقديم معلومات سابقة على التعاقد

من ناحية أخرى فإن صاحب العمل ملتزم بتقديم معلومات مسبقة إلى المرشح للتوظيف ، تكون متعلقة بالوظيفة المقترحة وشروط العمل<sup>(٣)</sup>.

تعمل هذه المعلومات على تعزيز عملية صنع القرار لدى المرشح ، حيث تظهر المعرفة بالسياق والقضايا في أية عملية صنع قرار حاسمة للاختيار المستنير ، لاسيما عندما يكون متخذ القرار في وضع غير متكافئ يتميز بالتبعية ؛ لذلك في عقد العمل يخضع قرار المرشح للتعاقد للدعم من خلال المعلومات المقدمة من صاحب العمل للمتقدمين للوظيفة<sup>(٤)</sup>.

إن الالتزام بتقديم المعلومات لصالح المرشح يدعمه بشكل كبير في تعبيره ، إضافة إلى أنه يشير إلى حسن النية التعاقدية ، ويشكل واجب الولاء المفروض على كل من الدائن والمدين في الحالات التعاقدية وبخاصة في الفترة السابقة على التعاقد حيث تساهم المعلومات بلا شك في إعادة التوازن التعاقدى لصالح المرشح.

(١) - في بعض الحالات الاستثنائية للغاية التي تقتضى الضرورة في بعض الوظائف التعاقد على أساس اعتبار العنصر التمييزى عنصرا أساسيا في التعاقد ، وقد قامت مؤسسة كاثولوكية بفصل مدرس بسبب تزوجه مرة أخرى بعد الطلاق ، ورأى قضاة المحكمة أن قرار الفصل صحيح وأنه عند إبرام العقد قد تم أخذ المعتقدات الدينية في الاعتبار وأنه كان عنصرا حاسما للتعاقد وأصبح جزءا أساسيا منه.

Ass. plén. 19 mai 1978, n° 76-41211, Bull. civ. 1978, n° 1, p. 1.

(2)- Léa Amic, op, cit , p.430 Objet 628

(3)- Ibid ,Objet 579

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 38 Objet 77

## حق العامل في المعرفة في عقد العمل

(١١٣٤)

في البداية يجب على صاحب العمل أن يقوم بتوفير معلومات كافية عن الوظيفة المراد شغلها وذلك من خلال إعلان التوظيف الذى يجب أن يتم تضمينه بمعلومات كافية عن طبيعة الوظيفة المراد شغلها .

وفقا لنصوص التوجيه الأوربي الصادر في ١٤ أكتوبر ١٩٩١ والذى أنشأ التزاما عاما يلتزم بموجبه صاحب العمل بتسليم جميع العاملين بأجر وثيقة تحتوى على معلومات عن العناصر الأساسية لعقد العمل .

فيجب على صاحب العمل إعطاء العامل وثيقة مكتوبة تحتوى على المعلومات الواردة في إعلان ما قبل التوظيف<sup>(١)</sup> .

هذه المعلومات هي : هوية الأطراف ، مكان العمل ، الدرجة أو فئة العمل الذى يعمل فيه العامل ، الوصف الموجز أو وصف العمل ، تاريخ بدء العمل ، المدة المتوقعة لعقد العمل في حال عقد العمل المؤقت ، مدة الإجازة مدفوعة الأجر التى يستحقها العامل وطرق تحديدها ، طول فترة الإشعارات التى يتعين على صاحب العمل الالتزام بها في حال إنهاء العقد وطرق تحديدها ، المكافأة التى يستحقها العامل وعدد مرات استحقاقها ، وقت العمل اليومي أو الأسبوعي للعامل ، بالإضافة إلى الإشارة إلى الاتفاقيات الجماعية<sup>(٢)</sup> .

وفقا لنص المادة ١١٣٢ / ١ من قانون العمل الفرنسى يمتنع على صاحب العمل صراحة من تضمين إعلان التوظيف بأى مزاعم أو ادعاءات كاذبة من شأنها تضليل المرشحين

(1) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 116 Objet 227

(٢) تطبيقا للتوجيه الأوربي الصادر في ١٤ أكتوبر ١٩٩١ فقد صدر المرسوم رقم ٧٦١-٩٤ المؤرخ في ٣١ أغسطس ١٩٩٤ والذى لم يتطرق إلى المحتوى الكامل للتوجيه الأوربي المذكور .

للعمل<sup>(١)</sup> لاسيما فيما يتعلق بالوظيفة الموجودة بالفعل وبطبيعة ووصف الوظيفة أو العمل في المنزل أو الأجر أو المزايا الإضافية وكذلك مكان العمل<sup>(٢)</sup>.

يجب على صاحب العمل إعطاء المرشح المعلومات الدقيقة عن المنشأة القائمة بالتوظيف<sup>(٣)</sup> وهيكلها القانوني وموقفها المالي<sup>(٤)</sup>.

كما يجب على صاحب العمل أو من ينيه أن يجيب على استفسارات وأسئلة المرشح للعمل<sup>(٥)</sup> بخصوص المعلومات التي لا يستطيع الأخير الحصول عليها بنفسه أو لا يستطيع فهمها من المحاورين المشاركين في المحادثات خاصة إذا كانوا لا يعملون عليها مباشرة<sup>(٦)</sup> وبخاصة إذا كانت الأسئلة والاستفسارات عن معلومات فنية أو مالية أو اقتصادية أو حتى قانونية.

بخصوص الوسائل المساعدة في التوظيف والتي سوف يستخدمها صاحب العمل لتقييم مهارات المرشح للعمل سواء أكانت اختبارات الكفاءة أو الاستبيان أو المحاكاة وما إلى ذلك، إذا كان هذا النوع من الأساليب يتعلق بشكل عام بالمديرين والتنفيذيين والوظائف التي تنطوي على مستوى معين من المسؤولية فإنه يجب على صاحب العمل إبلاغ مجلس العمل قبل استخدام هذه الأساليب وكذلك الحال عند تعديلها<sup>(٧)</sup>

(1) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 126 Objet 249

(٢) - المادة ٣/٥٣٣١ من قانون العمل الفرنسي .

(3)- Léa Amic, op, cit , p.407 Objet 579

(4) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 39 Objet 158 - Aurélie Lemette. Les critères du contrat de travail, Master de droit et pratique des relations de travail, Université Panthéon-Assas Laboratoire de droit social,2010, Objet 302

(٥) - المادة ٣/٥٣٣١ من قانون العمل الفرنسي

(6)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 39 Objet 158

(٧) - المادة ٣٢/٢٣٢٣ من قانون العمل الفرنسي

كما يجب أن يتم إبلاغ المرشحين للعمل صراحة وقبل تنفيذها بأي نوع من التقنيات والوسائل المستخدمة في التقييم<sup>(١)</sup> ، وبهذا المعنى سوف يضطر إلى إبلاغهم بأية اختبارات من المحتمل إجراؤها بشكل مباشر ، مثل المقابلة مع أخصائي نفسي ، أو بشكل غير مباشر مثل الدراسة الخطية<sup>(٢)</sup> .

إضافة إلى ذلك فإنه يجب وضع علامة على استبيانات التوظيف تدل على كون إجابات المرشح للتوظيف اختيارية أو إلزامية ، وعواقب عدم الإجابة ؛ وذلك حتى يتمكن الأخير من معرفة المعنى الدقيق لملف الاختبارات التي يخضع لها وتقييم العواقب المحتملة لاختياراته<sup>(٣)</sup> .

كذلك الحال بخصوص البيانات التي يتم جمعها من المرشح للعمل فإنه يجب أن يكون المرشح على علم بهوية المتحكم في هذه البيانات ، وكذلك الغرض من معالجتها . كما ينبغي اتخاذ الترتيبات اللازمة لإبلاغ المرشح بفترة الاحتفاظ بالمعلومات المتعلقة به ، وكذلك إمكانية طلب إعادتها أو إتلافها ، كما أنه يجب إبلاغ المرشح بأي نقل محتمل للمعلومات إلى منظمات أخرى للتوظيف على أن يكون الإبلاغ مسبقاً<sup>(٤)</sup> كما يجب إبلاغ ممثلي العاملين إن وجدو ؛ وفي ذلك حماية لبيانات العاملين الشخصية ؛ حيث أن مسألة التحاق العامل بالعمل قد تجعله يمثل لرغبات صاحب العمل في الموافقة على عمليات معالجة ونقل بياناته الخاصة<sup>(٥)</sup> .

(١) - لا يمكن جمع أي معلومات تتعلق بالمرشح لوظيفة ما بواسطة الجهاز الذي لم يوجه انتباهه من قبل .  
Objet 635 Léa Amic, op, cit , p.434

(٢) - المادة ١٢٢١ / ٩ من قانون العمل الفرنسي

(3)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 38-39

(٤) قانون معالجة البيانات المادة ٢٦ - المواد ٣٤ إلى ٤٥ من قانون ٦ يناير ١٩٧٨

(5)-Panagiota Perraki, La protection de la vie personnelle du salarié en droit comparé et européen : étude comparative des droits français,



## المبحث الثاني:

### حق العامل في المعرفة عند إبرام عقد العمل

إن القواعد المطبقة على إبرام عقد العمل مستمدة من القانون المدني ، باعتباره القانون العام للعقود<sup>(١)</sup> ، فيتم إبرام عقد العمل وفقا للشكل الذي يحدده الأطراف المتعاقدة . ومع ذلك فإنه يجب الأخذ في الاعتبار الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل القائمة بين متعاقدين: أحدهما طرف قوى ومهيمن على علاقة العمل ( صاحب العمل ) ، والآخر طرف ضعيف وتابع (العامل) الذي يحتاج إلى حماية تشريعية لا سيما وأنه يوجد حالة من عدم المساواة وعدم التوازن بين أطراف عقد العمل خاصة فيما يتعلق بالقدرة في الحصول على المعلومات ذات الصلة ، وسيستغل صاحب العمل ضعف وجهل العامل الذي سيكون في وضع لا يسمح له بتقدير الالتزامات التي سيقدمها وبخاصة إذا كان بحاجة إلى العمل<sup>(٢)</sup> . لذلك سنجد العديد من الاستثناءات الواردة على مبدأ الحرية التعاقدية في إنشاء عقد العمل<sup>(٣)</sup> ، حيث نجد أن الموافقة سيكون لها شكل خاص في العديد من أشكال عقد العمل . تنبع خصوصية نظام الموافقة في عقد العمل في القانون الفرنسي من صعود الشكلية في التعبير عن الإرادة باستخدام الكتابة كتوجه هدفه حماية العامل<sup>(٤)</sup> ، إضافة إلى ضرورة احتواء العقد على المعلومات الإلزامية عند الاقتضاء .

hellénique, britannique et européen, these, universite de Strasbourg  
2013.p.274

(١) المادة ١٢٢١ / ١ من قانون العمل الفرنسي

(2) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 122 Objet 241

(3)- A.Lepage ,op,cit,p.142

(4) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 115 Objet 225

من حيث تكوين العقد تظل الكلمة المكتوبة هي الناقل المفضل لإبلاغ أطراف العقد<sup>(١)</sup> بشأن حقوقهم والتزاماتهم والتصديق على القواعد القانونية المعمول بها في إطار ذلك الالتزام<sup>(٢)</sup>.

فالكلمة المكتوبة تعطي وجوداً مزدوجاً لعقد العمل وإرادة العامل ، كما أن العقد المكتوب يتم استخدامه كأداة قانونية لخدمة الأهداف الجماعية التي حددها السلطة العامة لتنظيم علاقة العمل ، كما أن الكتابة تخدم الهدف من إنشاء التزام المعلومات : فتعمل على حماية العامل ، وتساعد الأطراف بلفت انتباههم إلى أهمية ونطاق هذا الالتزام ، وتساعد على مراعاة الشروط والالتزامات ونضج التفكير لاتخاذ القرار في أفضل الظروف الممكنة ، كما أن الاستجابة للمتطلبات القانونية الشكلية تجعل من الممكن تحديد الانتقال بوضوح من المشروع إلى الفعل ، من النية إلى الموافقة<sup>(٣)</sup>.

إضافة إلى الكتابة غالباً ما يفرض المشرع الدقة في بعض الإشارات في عقد العمل ؛ هذه الإشارات تهدف إلى تثقيف وإعلام المتعاقدين بشأن حقوقهم والتزاماتهم والتصديق على القاعدة القانونية المعمول بها .

فرض المشرع الصياغة المكتوبة<sup>(٤)</sup> لإضفاء الطابع الرسمي على اجتماع الإرادات في بعض

(1)- A.Lepage ,op,cit,p.142

(2)- Martine GOURVES ,op , cit , p. 116 Objet 227

(3)- Martine GOURVES ,op , cit , p. 117 Objet 228

(٤)- تنص المادة ٣٢ من قانون العمل المصري على أنه " يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل

كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة

مكتب التأمينات الاجتماعية المختص . ويجب أن يتضمن العقد علي الأخص البيانات التالية :

اسم صاحب العمل وعنوان صاحب العمل .

اسم العامل ومؤهله ومهنته او حرفته ورقمه التأميني ومحل اقامته وما يلزم لإثبات شخصيته .

طبيعة ونوع العمل محل التعاقد .

العقود المحددة<sup>(١)</sup> (العقد محدد المدة - العقد المؤقت - عقد العمل بدوام جزئي - عقد التدرج المهني - العقود المبرمة مع أصحاب الأعمال)

بالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة فلا يجب مراعاة أي إجراء شكلي ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك ؛ لذلك الكتابة غير مطلوبة ، ومع ذلك يوصى بشدة بصياغة عقد العمل لمنع أي نزاع يتعلق بتنفيذ العقد ؛ لذلك تنص الاتفاقيات الجماعية على الالتزام بكتابة العقد غير محدد المدة وإضفاء الطابع الرسمي على قبول الطرفين . فإذا تمت كتابة العقد غير محدد المدة فيجب كتابته باللغة الفرنسية<sup>(٢)</sup> .

فإذا كانت الأرضية المشتركة أن القانون لا يتطلب صياغة عقد مكتوب ، فإن الحقيقة تبقى أن العديد من العناصر القانونية في علاقات العمل تعمل لصالح إنشاء كتابة : فعلى سبيل المثال يلزم المشرع صاحب العمل إعطاء العامل وثيقة مكتوبة تحتوي على المعلومات

---

الأجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها ، وإذا لم يوجد عقد مكتوب للعمل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .

ويعطي صاحب العمل العامل ايصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات " .  
والفقه المصري مجمع على أن المشرع لم يتطلب الكتابة لانعقاد عقد العمل ، فلا يصح أن يقال أنه عقد شكلي ، بل هو عقد رضائي ، حيث إن الكتابة ليست ركناً لازماً لانعقاد عقد العمل .  
د. عصام أنور سليم ، المرجع السابق ص ٢٠٢-٢٠٣ - د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل ، دار الجامعة الجديدة بالأسكندرية ٢٠٠٧ ص ٢٠٩

(١) - إذا كان التعاقد غير المحدد المدة قد يظل لفظياً ، فإن بعض الاتفاقيات الجماعية تجعل كتابة عقد العمل إلزامية .

وإضفاء الطابع الرسمي على قبول كلا الطرفين . بالإضافة إلى ذلك ، التوجيه الأوروبي ١٤ / ١٠ / ١٩٩١ يحدد العناصر الأساسية للعقد الذي يجب إعطاؤه للعامل . وبالتالي ، يفرض القانون على صاحب العمل إعطاء العامل وثيقة مكتوبة تحتوي على المعلومات الواردة في بيان ما قبل الموافقة .

(٢) المادة ١٢٢٣ / ٣ من قانون العمل الفرنسي .

الواردة في إعلان ما قبل التوظيف والمرسلة إلى هيئة مساهمات الضمان الاجتماعي (URSSA)<sup>(١)</sup>.

بالنسبة لعقد العمل محدد المدة فإن اللجوء إلى الكتابة إلزاميا ، وفي حال غياب الكتابة يتحول العقد إلى عقد عمل غير محدد المدة<sup>(٢)</sup>.

فيما يتعلق بعقد العمل بدوام جزئي فيجب أن يكون مكتوبا ، وعلى أن تكون هناك مجموعة من المعلومات الإلزامية الثابتة في العقد والتي لا يمكن تعديلها دون موافقة العامل . فيجب أن يتضمن هذا العقد معلومات عن الأجر ومدة العمل الأسبوعية أو الشهرية المقررة ، وتوزيع العمل بين أيام الأسبوع أو أسابيع الشهر<sup>(٣)</sup>.

وفي حال عدم وجود مستند مكتوب يذكر مدة العمل وتوزيعه فإنه يفترض أن العمل بدوام كامل ، ويقع على عاتق صاحب العمل الذي يعارض هذا الافتراض تقديم الدليل على المدة الأسبوعية أو الشهرية المحددة والمتفق عليها<sup>(٤)</sup>.

بخصوص توزيع ساعات العمل فإن محكمة النقض الفرنسية<sup>(٥)</sup> ترى أنه غير مطلوب ذكرها في عقد العمل ؛ وذلك خلافا لما كان سائدا قبل ذلك من التوسيع في نطاق الشكلية المنصوص عليها في المادة ٣١٢٣/١٤ من قانون العمل الفرنسي ليشمل الإشارة المحددة لساعات العمل<sup>(٦)</sup>.

(1)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 116 Objet 227

(٢)- المادة ١٢/١٢٤٢ من قانون العمل الفرنسي .

(٣) - المادة ٣١٢٣/١٤ من قانون العمل الفرنسي .

(4)-A.Lepage ,op,cit,p.143- \_Soc., 9 avril 2008, Bull. 2008, V, no 84, pourvoi no 06-41.596

(5)- Cass. soc.,14 décembre 2016, n° 15-16.131, Publié au bulletin, Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon, du 05 février 2015

(6)- A.Lepage ,op,cit,p.143

مجلة البحوث الفقهية والقانونية \* العدد السادس والثلاثون \* إصدار إبريل ٢٠٢١م - ١٤٤٢هـ (١١٤١)

بالنسبة للعقد العمل المؤقت فإن الكتابة إلزامية وفق لنص المادة ١٢٥١/١٦ من قانون العمل الفرنسي ، وفي حال استمرار الشركة في توظيف العامل بعد انتهاء مهمته دون إبرام عقد العمل فإن هذا العامل يعتبر مرتباً بالشركة المستخدمة له بموجب عقد عمل غير محدد المدة ( المادة ١٢٥١ / ٣٩ من قانون العمل الفرنسي )

### العقوبة لعدم كتابة عقد العمل:

رأينا فيما سبق أن المشرع الفرنسي يطلب في كثير من الأحيان ضرورة القيام ببعض الإجراءات الشكلية ومنها الكتابة لبعض عقود العمل ، وهذا يعني أن هذا الإجراء جوهرى عند ولادة عقود العمل المعنية ، وتعد مظهراً من مظاهر توافق إرادات أطرافه<sup>(١)</sup> .

فإذا كان عقد العمل مثله مثل جميع العقود يقوم على الموافقة المستنيرة الحرة من أطرافه ، ويتم إبرامه بحرية ، وبالشكل المناسب الذى يعتمده الأطراف المتعاقدة ، إلا أن تلك الحرية التعاقدية تعنى حرية الأطراف في الدخول في العقد وذلك دون شرط الشكل وتحديد المحتوى الذى يقع ضمن الحدود التى يحددها الأحكام الإلزامية للنظام العام ، وكذلك القيود الواردة في قانون العمل<sup>(٢)</sup> .

في الواقع تتنوع النصوص التى تتطلب الامتثال للإجراءات الشكلية التى يتعين إكمالها من الأطراف التى توقع عقود عمل معينة كما سبق أن أوضحنا ، سواء أكان الإجراء المطلوب هو

---

حيث إن نقص المعلومات الخاصة بالعامل عن ساعات عمله يمكن أن يكون خطير العواقب على صاحب العمل بإعادة تصنيف عقد العمل إلى عقد عمل بدوام جزئى .

.Soc., 9 avril 2008, Bull. 2008, V, no 84, pourvoi no 06-41.596

(1)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 118 Objet 231.

(2)-SANGARE YACOUBA , LES SANCTIONS EN DROIT DU TRAVAIL , THESE , UNIVERSITE DE CERGY-PONTOISE, 2012 ,p.42

كتابة هذه العقود أو إدراج المعلومات الإلزامية<sup>(١)</sup>، وينبغي اعتبار أن هذه الشكليات مقصودة للتحقق من التزام عقد العمل بالافتراضات والشروط المنصوص عليها من قبل المشرع<sup>(٢)</sup>.  
الكتابة كأحد شكليات بعض عقود العمل هي وسيلة لتجنب الإساءة في بعض المواقف من جانب أحد أطراف عقد العمل، في الواقع يمكن أن نجد أن أحد أطراف عقد العمل يؤكد أن علاقة العمل بينهما تأخذ شكل عقد دائم، بينما يعتبره الطرف الآخر عقد عمل محدد المدة<sup>(٣)</sup>.

لذلك تبدو الكتابة كدعم لهذه العلاقة، وضرورة عندما نواجه عقد عمل محدد المدة، وذلك بخلاف عقد العمل غير محدد المدة<sup>(٤)</sup>.

وفي حال عدم الامتثال لشرط الكتابة سيتم إعادة تصنيف العقد من عقد عمل محدد المدة إلى عقد عمل غير محدد المدة<sup>(٥)</sup>.

وهذا الحل في عدم الامتثال للشكلية المطلوبة لعقد العمل محدد المدة ولغيره من العقود المطلوب كتابتها<sup>(٦)</sup> يبدو كحل أفضل ينص عليه القانون، وبالتالي فإن إعادة التصنيف دون تطبيق قواعد بطلان عقد العمل هدفه استعادة العقد الحقيقي ودون التوقف عند الاسم الذي اقترحه أطراف عقد العمل<sup>(٧)</sup>، كما أنه رد فعل للقانون الوضعي من أجل حماية التعبير عن

(1)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 119 Objet 333

(2)- Annee Severine DHENNIN, la nullite du contrat de travail, THESE, UNIVERSITE DE DE LILLE2 , 2001 .p.118

(3)- Ibid,p.116

(4) - Ibid

(٥) SANGARE YACOUBA, op, cit, p.41 – من قانون العمل ١/١٢٤٥

(٦) يتم إعادة تصنيف عقد التلمذة الصناعية كعقد عمل غير محدد المدة ونتيجة لذلك يتلقى المتدرج أجر يحسب على أساس الحد الأدنى للأجور الخاصة بمهنته .

(7)- Annee Severine DHENNIN,op,cit ,p. 123

موافقة العامل ، وتعبيراً عن الاهتمام الواضح بتأمين علاقة العمل التعاقدية<sup>(١)</sup> حيث تعتبر شكلية عقد العمل موضوعاً لحماية العامل ؛ لذلك فإن عقوبة الإبقاء على العقد بإعادة تصنيفه إلى عقد دائم توفر حماية خاصة للعامل فقط ، الذي يمكنه وحده الاحتجاج بإعادة تصنيف العقد ، ولا يمكن لصاحب العمل المطالبة بإعادة التصنيف<sup>(٢)</sup> ، كما أن إعادة التصنيف هي افتراض غير قابل لإثبات العكس<sup>(٣)</sup> ، فلا يمكن لصاحب العمل إبطال هذا الافتراض القانوني من خلال تقديم دليل على وجود عقد شفهي مبرم لفترة محددة<sup>(٤)</sup>.

### حق العامل في معرفة العناصر الأساسية لعقد العمل:

الثابت أن عقد العمل غير محدد المدة يمكن أن يتم شفاهة<sup>(٥)</sup> وأنه لا يلزم إضفاء الطابع الرسمي عليه ؛ لذلك من الممكن أن ينفذ العامل عقداً لا يعرف نطاقه الحقيقي<sup>(٦)</sup> ، وفي مثل هذه الحالة من المحتمل أن يتضرر العامل مما يتسبب في حدوث نزاع بين طرفي عقد العمل على تنفيذه ؛ لذلك فقد تم وضع عدد معين من الالتزامات على مسؤولية صاحب العمل بحيث يوفر للعامل مجموعة كاملة من المعلومات .

(1)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 119 Objet 233

(٢) المادة ١٢/١٢٤٥ من قانون العمل الفرنسي

SANGARE YACOUBA,op, cit, p.64.- Annee SeverineDHENNIN,op,cit, p. 121 - A.Lepage ,op,cit,p.141- Soc.,16 juillet 1987, Bull. 1987, V, no 481, pourvoi no 85-45.258- Soc., 4 décembre 2002, Bull. 2002, V, no 367, pourvoi no 00-43.750 ; Soc., 7 avril 2004, Bull. 2004, V, no 106, pourvoi no 02-40.231

(3)- Cass. soc. 21 mai 1996, D. 1996 p. 565, obs. Yves CHAUVY

(4)- SANGARE YACOUBA,op, cit, p.42-43- Annee Severine DHENNIN,op,cit, p. 116-117

(5)-Cass. soc., 14 mars 1995, n° 91-43.788, Inédit

(٦) لذلك تنص معظم الاتفاقيات الجماعية على الالتزام بكتابة عقد العمل غير محدد المدة

يعد أحد أبرز النصوص في هذا المجال التوجيه الأوربي رقم ٥٣٣ لسنة ١٩٩١ المؤرخ بتاريخ ١٤ أكتوبر سنة ١٩٩١ والذي أوجب حصول جميع العاملين بأجر على وثيقة تحتوى على العناصر الأساسية لعقد العمل<sup>(١)</sup>.

فمهما كانت طبيعة العقد المبرم ، ولا سيما عقد العمل غير محدد المدة ، فإن صاحب العمل وفقا لهذا التوجيه مطلوب منه لفت انتباه العامل إلى العناصر الأساسية لعقد العمل<sup>(٢)</sup> : مثل طبيعة العمل والأجر ومكان العمل وساعات العمل والاتفاقيات الجماعية السارية وغيرها من العناصر الأساسية لعقد العمل.

من المسلم به أن عقد العمل يفترض مزيجا من ثلاثة عناصر هي أداء العمل والأجر ورابطة التبعية<sup>(٣)</sup> ، وهذه العناصر تسمى العناصر التعاقدية والتي إذا غاب أحدها فلن نكون أمام عقد عمل<sup>(٤)</sup>.

فالأجر هو موضوع الالتزام الرئيسي لصاحب العمل ، وهو مقابل للعمل الذى يؤديه العامل ، وهو مفهوم شديد الأهمية وله نطاق واسع حيث إنه لا يغطى المبلغ الثابت فقط<sup>(٥)</sup> - سعر الساعة - الراتب الشهري أو السنوى ....) وإنما يغطى أيضا طريقة حسابه ( ثابت - عمولات - نسب مئوية ..)<sup>(٦)</sup>.

(١) - التوجيه CEE/٩١/٥٣٣ المؤرخ ١٤ أكتوبر ١٩٩١ ، "المتعلق بالتزام صاحب العمل بإبلاغ العامل بالشروط المنطبقة على العقد أو على علاقة العمل"

(2) - A.Lepage ,op,cit,p.144

(3) - Jean PÉLISSIER. La détermination des éléments du contrat de travail, le Droit Ouvrier, MARS 2005, p.92-

د.توفيق حسن فرج ، المرجع السابق ص ١١١-١١٢

(٤)-د. عصام أنور سليم ، المرجع السابق ص ٢٠٧

(5)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 86 Objet 175

(6)-Cass.Soc. 30/05/2000,Liais. Soc. du 22/06/2000 jp n° 680 et du 20/07/2000 jp n° 683



كذلك الحال فإن طبيعة الوظيفة وأداء العمل هو موضوع الالتزام الرئيسي للعامل ، حيث يتم تعيينه وفق تدريبه الوظيفي وخبراته لأداء وظيفة معينة تقابل مؤهلاته .  
بالتالي فإن الأجر والعمل هما العنصران الأساسيان المميزان للعمل<sup>(١)</sup>، والمفترض أن يكون العامل قد وافق عليهما وقت تكوين العقد سواء أكان عقداً مكتوباً أم لا<sup>(٢)</sup> .  
أما الفئة الثانية من عناصر عقد العمل : مثل مكان العمل ومدته وتوزيع العمل والاتفاقيات الجماعية فهي مرتبطة بالمجال التعاقدى إذا كان هناك بند صريح بذلك  
وسوف نستعرض تباعاً هذه العناصر على النحو التالي :

### المدة العمل

تعد مدة العمل أحد العناصر الأساسية المدرجة في التوجيه الأوربي الصادر في ١٤ أكتوبر سنة ١٩٩١ ، وبصرف النظر عن هذا التوجيه وبصرف النظر عن كونه ملزماً أم أنه مجرد تصوية ، فإن الشائع أن مدة العمل ليست جزءاً من جوهر العقد إلا من خلال ذكرها في العقد هو الذى يجعلها عنصراً أساسياً في العقد<sup>(٣)</sup> .  
هذا وتعد مدة العقد عنصراً ضرورياً في عقد العمل محدد المدة<sup>(٤)</sup> ، والذى يجب أن يحدد فيه مدة العقد وتاريخ التعيين وتاريخ انتهاء العقد .  
أما بخصوص ساعات العمل فإنها لا تعتبر ضرورية للعقد ، وفي حال عدم وجود شرط

(1)- Henrik de Brier, - La mobilité du salarié, Thèse, Université d'Avignon, 2015 . p.82 - Cass. soc., 3 mars 1998, n° 95-43274, Herzberg, note G. COUTURIER, La rémunération, élément essentiel du contrat de travail, Dr. soc. 1998, p. 523

(2) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 86 Objet 175

(3)- Serge Diena Diakiese: Modification du contrat de travail en vertu de la loi congolaise, Université protestante au Congo, L'année académique 2004/2005, p.31 - د- همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ص ٢٨٧

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 87 Objet 176

تعاقدى صريح يحددها فإنها من حيث المبدأ تعتبر جزءاً من ظروف العمل<sup>(١)</sup>، فتقع ضمن نطاق سلطة إدارة صاحب العمل<sup>(٢)</sup>، ولا يوجد ضرورة على موافقة الأطراف عليها أثناء تكوين العقد، ما لم يعرب طرفي عقد العمل عن رغبتهما في ذكرها على وجه التحديد في العقد؛ وذلك لأن الجداول الزمنية المعمول بها في الشركة ضرورية للعامل<sup>(٣)</sup>. ومع ذلك فإن ساعات العمل يمكن أن تكون موضوع العقد، الأمر الذي يتطلب الموافقة المبدئية للعامل، فنجد أن مدة وتوزيع وقت العمل تأخذ أهمية حاسمة في عقد العمل بدوام جزئي، وبالتالي تعتبر من البنود الإلزامية التي يجب ذكرها كأحد البنود التعاقدية التي يجب موافقة العامل عليها وقت تكوين العقد<sup>(٤)</sup>. أما بخصوص ساعات العمل فإن نص المادة ١٤/٣١٢٤ من قانون العمل الفرنسي لم ينص على تحديد مسألة ساعات العمل تحديداً، ومع ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية كانت توسع من نطاق الشكلية المنصوص عليها في المادة سالفة الذكر ليشمل الإشارة لساعات العمل.

إلا أن محكمة النقض الفرنسية (الدائرة الاجتماعية) في حكم صادر بتاريخ ١٤ ديسمبر ٢٠١٦ (رقم ١٥-١٦-١٣١)<sup>(٥)</sup> قررت أن نص المادة ١٤/٣١٢٤ من قانون العمل لم يتطلب ذكر ساعات العمل سواء في عقد العمل أو عند تعديلها، وعلى ذلك فإن ساعات العمل لا تعتبر عنصراً جوهرياً في عقد العمل بدوام جزئي.

(1)- Ibid ,Objet 177- Cass.Soc. 22/02/2000, Liais.Soc. du 06/03/2000, jp n°664. Cass.Soc. 02/02/1999, Dr. Soc. 1999 p 419

(٢) الجداول الجماعية هي أيضاً موضوع المعلومات عن طريق النشر.

Martine GOURVES ,op , cit, p. 88 Objet 177.

(3) - Ibid

(٤) المادة ١٤/٣١٢٤ من قانون العمل الفرنسي.

(5)- Cass. soc.,14 décembre 2016, n° 15-16.131, Publié au bulletin, Décision attaquée : Cour d'appel de Dijon, du 05 février 2015

وبرغم الاتجاه الجديد لمحكمة النقض إلا أن الممارسة العملية تستحسن ذكر ساعات العمل ضمن عقد العمل بدوام جزئي .

## ٢- مكان العمل

إن مكان أداء العمل ليس في حد ذاته عنصراً أساسياً في عقد العمل وإنما يأتي تحت سلطة صاحب العمل في تنظيم العمل<sup>(١)</sup> ما لم تتجه النية المشتركة للمتعاقدين إلى غير ذلك<sup>(٢)</sup>. في حال عدم وجود بند تعاقدى بشأن مكان العمل فإن مكان العمل يتم تفسيره على أساس مفهوم المنطقة الجغرافية<sup>(٣)</sup> .

فإذا كان مكان العمل محدداً بموجب بند تعاقدى أو بموجب اتفاق جماعي فإن هذا المكان يصبح عنصراً تعاقدياً يتجاوز السلطة التنظيمية لصاحب العمل ، ليصبح عنصراً أساسياً في عقد العمل المذكور<sup>(٤)</sup>.

يعد ذكر مكان العمل في عقد العمل ذو طبيعة إعلامية<sup>(٥)</sup> للفت انتباه العامل<sup>(٦)</sup> ، ما لم يكن هناك بند واضح ودقيق بأن العامل سوف يؤدي عمله حصرياً في هذا المكان، مع موافقة العامل على هذا البند الحصري أثناء تكوين العقد<sup>(٧)</sup> ، في هذه الحالة فإن صاحب العمل لن يستطع تغيير هذا الموقع حتى ولو كان التغيير لمكان داخل المنطقة الجغرافية للعمل<sup>(٨)</sup>.

(1)-Henrik de Brier,op,cit,p.78 Objet 113 - Serge Diena Diakiese,op,cit,p.28.

(٢) - د همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ص ٢٨٧

(3)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 84 - Cass. soc. 20/10/98 Boghossien c Sté Jelt CM, Dr.Soc. 1998 p 1046 obs. Ph.Waquet, RJS 1/99 n°8. V.infra Titre II, Chapitre

(4)- Henrik de Brier,op,cit,p.78 Objet 113

(5)- Jean PÉLISSIER,op,cit,p.94

(6)- Henrik de Brier,op,cit,p.90 Objet 129

(7)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 84 Objet 176

(8)- Jean PÉLISSIER,op,cit,p.95

أما بالنسبة للعامل الذي يعمل بدوام جزئي فإن مكان العمل يشكل عنصراً أساسياً وجوهرياً في عقد العمل<sup>(١)</sup>.

### ٣- فترة الاختبار

تعد فترة الاختبار من ضمن البنود التعاقدية التي لا تفترض<sup>(٢)</sup>، وإنما تنشأ من اتفاق أطراف عقد العمل<sup>(٣)</sup>، حيث يجب على العامل التعبير عن إرادته بالموافقة على الخضوع لفترة الاختبار وذلك ببند عقدي يقرر ذلك<sup>(٤)</sup>، وفي حال عدم وجود هذا البند التعاقدى فلا يمكن القول بوجود فترة الاختبار.

فلكى تكون هناك فترة اختبار فإنه يجب أن يتم النص عليها صراحة في خطاب الارتباط أو في عقد العمل<sup>(٥)</sup>؛ لذلك لا يمكن لصاحب العمل إنهاء الفترة التجريبية التي لم يكن العامل على علم بها<sup>(٦)</sup>.

ويعد هذا البند أحد البنود التي لا تلقى ترحاباً من قبل العامل؛ وذلك لأنه يتخوف من إساءة استخدام صاحب العمل سلطته في الإنهاء<sup>(٧)</sup>.

(1) - Serge Diena Diakiese, op, cit, p.29

(2)- Cass. soc., 23 novembre 1999, n° 97-43.022, Bull. civ. V, n° 448

(٣)- د. توفيق حسن فرج، المرجع السابق ص ١٩٧

(٤) المادة ١٢٢١/٢٣ من قانون العمل الفرنسي - المادة ٣٣ من قانون العمل المصري .

(5)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 67et 93

(6)- Cass. soc., 20 novembre 2007, n° 06-41.212, Bull. civ. V, n° 194

(7)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 94 Objet 189

الغرض من فترة الاختبار هو تقييم صاحب العمل للقدرات الفعلية للعامل<sup>(١)</sup>؛ ليتبين كفاءته وصلاحيته للعمل وحسن تعاونه مع غيره من العمال<sup>(٢)</sup>، كما أن العامل يستطيع أن يقيس عبء الوظيفة التي سيشغلها ومدى ملاءمتها له<sup>(٣)</sup>.

وتعد فترة الاختبار مستقلة تماماً عن التفاوض والوعد بالتعاقد، بل وحتى عقد العمل، حيث يحق لأي طرف من أطراف عقد العمل الانسحاب منها بحرية كاملة في أى وقت دون إبداء أى أسباب أو مبررات؛ لذلك تعد فترة الاختبار استثناءً على فكرة الفصل، حيث يستفيد منها وبشدة صاحب العمل بشكل رئيسي، كما أنها تعد تنازل من العامل عن حقوقه إذا تم فصله؛ لذلك من المهم التحقق من أن العامل قد وافق على هذا التنازل<sup>(٤)</sup>.

وحيث إن التنازل لا يفترض؛ لذا فإن فترة الاختبار لا تفترض كما سبق القول، وإنما يجب أن تنشأ عن اتفاق الطرفين.

كذلك فإن تجديد أو تمديد الاختبار لا يفترض وإنما لا بد من أن ينشأ من القبول الصريح من قبل العامل وعلى أن يكون هذا القبول للتجديد قبل انتهاء فترة الاختبار<sup>(٥)</sup>.

وإذا كان إنهاء فترة الاختبار تقديرياً لطرفي عقد العمل إلا أنه يجب أن يكون سبب الإنهاء موجوداً وشرعياً، فلا بد أن يعتمد صاحب العمل على أن الإنهاء بسبب عنصر متعلق بأداء عمل العامل المتعاقد وليس بسبب عنصر غريب عن أداء العمل<sup>(٦)</sup>.

(1)-CA Paris, 23 nov. 1990, D. 1992, Jurisp. p. 101, note G. PIGNARRE. L'article L. 1221-20 C. trav. Reprend - Soc. 19 févr. 1997, Bull. civ. V, n° 69 ; Soc. 27 janv. 1997, Bull. civ. n° 33

(٢)-د. توفيق حسن فرج، المرجع السابق ص ٢٠٣

(3)- Léa Amic, op, cit , p.443 Objet 656

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 92 Objet 187

(5)- Ibid, p. 94

(6)- Léa Amic, op, cit , p.444 Objet 658- Soc. 18 juin 1996, JCP éd. G. 1996, II, 22739, note C. PUIGELIER

فيصبح صاحب العمل مسئولاً عن الإنهاء في حال ما إذا كان قد سبب ضرراً للعامل<sup>(١)</sup> أو أنه خالف الغرض من الاختبار أو أن الإنهاء كان سريعاً ولم يستطع صاحب العمل تقييم العامل<sup>(٢)</sup>.

وقد حدد المشرع مدد قصوى لفترة الاختبار، بما في ذلك التجديد، وذلك وفقاً لفئة العامل الخاضع لفترة الاختبار<sup>(٣)</sup>، وبحيث لا يستطيع أطراف عقد العمل الاتفاق على مدد أطول من المدد التي حددها القانون، ومع ذلك يمكن لهم الاتفاق على فترات أقل مقارنة بتلك المنصوص عليها من قبل المشرع<sup>(٤)</sup>.

#### ٤- الاتفاق الجماعي .

ابتدع قانون العمل تقنيناته القانونية الخاصة للتعامل مع خصوصية العلاقات التي يحكمها، حيث إن عدم المساواة بين العامل وصاحب العمل هي العلاقة الأساسية التي تشكل بلا شك محور قانون العمل .

وحيث إن قانون العمل يسعى إلى تعويض العامل عن التبعية القانونية التي تمنعه - بصفته طرف كامل الأهلية قادر على تقديم الالتزامات - من الوقوف على قدم المساواة مع صاحب العمل صاحب القوة؛ حيث إن العامل لا يعتبر متعاقداً عادياً فقط وقت التعاقد وإنما هو متعاقد مدين بالطاعة والخضوع للسلطة القانونية لصاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل؛ لذا كان من الضروري موازنة هذه القوة، وذلك بالوسائل القانونية، والتي منها وسائل جماعية

(1)- Cass. soc., 5 mai 2004, n° 02-41.224, Bull. civ. V, n° 123

(2)- Cass. soc., 15 novembre 2005 n° 03-47.546, Bull. civ. 2005, V, n° 321- CA Paris, 11 déc. 2008, n° 07-2548 (le salarié s'était présenté à 9 heures pour prendre son poste et s'était vu.

(٣)- المادة ١٢٢١/١٩ من قانون العمل الفرنسي - المادة ٣٣ من قانون العمل المصري.

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 94

حيث تم استبدال العامل كمحاور لصاحب العمل بالمفاوضة الجماعية التي ينتج عنها الاتفاق الجماعي الذي يحل محل العقد الفردي كمصدر للحقوق والالتزامات<sup>(١)</sup>.  
تكمّن أصالة هذا العمل الجماعي في أساسه المزدوج ، حيث مبدأ الحرية التعاقدية من جهة ، والحق في المفاوضة الجماعية<sup>(٢)</sup> المنصوص عليها في المادة ٢٢٢١ / ١ من قانون العمل الفرنسي .

وحيث إن الاتفاق الجماعي هو أحد القواعد التي تحكم العلاقة التي تربط بين العامل وصاحب العمل بجانب القانون واللوائح ؛ فيجب أن يكون العامل قادرا على أن يعرف عند التزاماته فيما يتعلق بالاتفاق الجماعي ؛ لذلك يجب على صاحب العمل أن يعطى العامل وقت التعيين معلومات حول النصوص التقليدية المعمول بها في مؤسسته ، ومن ضمنها تقديم قائمة بنصوص الاتفاقيات الجماعية المعمول بها .

فيجب إبلاغ العامل بوجود اتفاق جماعي ، كما يجب وضعه في مكان يسمح له بالمعرفة : وهذا يعني أن العامل يتمتع بحقه في الحصول على معلومات حول وضعه الجماعي وفقا

---

(١) - لا شك أن مركز كل عامل من العمال فرادى أضعف في القوة الاقتصادية من مركز صاحب العمل عند التعاقد ؛ مما يجعل حريتهم في التفاوض وفي قبول التعاقد أو رفضه سرايا . ولكن بفضل تكتل العمال في نقابة تتفاوض باسمهم لتحديد شروط العمل تتوازن قوة العمال مع صاحب العمل ( أو مع أصحاب الأعمال ) في مناقشة شروط العمل التي تبرم على مقتضاها عقود العمل الفردية .  
د. عصام أنور سليم ، المرجع السابق ص ٧٥ .

(٢) يجب أن نأخذ في الاعتبار أن المالك الحقيقي للحق في المفاوضة الجماعية ليس سوى مجموعة من العمال ذوي الاهتمامات المشتركة . Martine GOURVES , op , cit , p. 56

لنص المادة ٢٢٦٢ / ١ من قانون العمل الفرنسي ، وفي حال عدم ذكر الاتفاقية الجماعية أو عدم وجود معلومات عنها فلا يحتج على العامل بالتزاماته الواردة في الاتفاقية الجماعية<sup>(١)</sup> . ويتم تحديد شروط إبلاغ العمال وممثليهم عن القانون التعاقدى المعمول به في الشركة والمنشأة باتفاقية فرع أو اتفاقية مهنية. وفي حالة عدم وجود اتفاق يتم تحديد طرق المعلومات المتعلقة بالنصوص التعاقدية المعمول بها من خلال اللوائح<sup>(٢)</sup> . أما بخصوص الشركات التي لديها شبكة انترنت فيجب على صاحب العمل أن يضع عليها نسخة محدثة، تكون متاحة للعاملين ، من اتفاقية العمل الجماعية التي يلتزم بها. بالإضافة إلى ذلك ، يجب على صاحب العمل أن ينشر في أماكن العمل إشعاراً يحدد الاتفاقيات والاتفاقيات الجماعية السارية في الشركة ، ومكان إتاحتها للعاملين ، بالإضافة إلى الشروط والأحكام التي تسمح باستشارتهم ، في نسخة حديثة ، أثناء ساعات العمل وفي مكان العمل<sup>(٣)</sup> ويعاقب على عدم عرض الاتفاقية الجماعية بعدم قابلية تنفيذ أحكامها ضد العمال<sup>(٤)</sup> إضافة إلى ذلك فإن عدم وجود معلومات بشأن الاتفاق الجماعى يؤدي بالضرورة بضرر يقع على العامل<sup>(٥)</sup> .

(١) - تنص المادة ١٥٧ من قانون العمل المصرى على أنه " يلتزم صاحب العمل بأن يضع في مكان ظاهر في محل العمل الاتفاقية الجماعية متضمنة نصوصها والموقعين عليها وتاريخ إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة "

(٢) - المادة ٢٢٦٢ / ٥ من قانون العمل الفرنسي

(٣) - المادة ٢٢٦٢ ر ٣ من قانون العمل الفرنسي

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 70 - Cass.Soc 26/09/2002, Jurisdata n°2002-015600. Cass. Soc 14/02/96 Légi social n° 7426 . Cass.Soc 30/10/97 Légi social

(5)- A.Lepage ,op,cit,p.145 - Soc., 19 mai 2010, pourvoi no 09-40.265 .



ويجب أن تقدم هذه المعلومات في غضون شهرين من بداية العمل ، لا سيما من خلال تقديم عقد عمل مكتوب أو خطاب عمل أو مستند يحتوي على جميع المعلومات اللازمة<sup>(١)</sup> وفقاً لنص المادة ر ٣٢٤٣ / ١ من قانون العمل الفرنسي التي تحدد جميع المعلومات التي يجب أن تكون موجودة بقسمة الراتب<sup>(٢)</sup> .

وإذا كان شرط تطبيق الاتفاق الجماعي مرتبط بمعرفة العامل المسبقة لمعلومات ضرورية ، فإن موضوع الالتزامات المفروضة بموجب هذا الاتفاق الجماعي يجب أن تكون محددة ودقيقة ؛ وذلك للسماح للعامل بمعرفة مدى وطبيعة التزاماته<sup>(٣)</sup> كما يجب أن يكون لهذه الالتزامات هدف محتمل ، بمعنى أنه يمكن للمدين تحقيقه ، وفقاً للقول المأثور لا التزام بمستحيل ، فإذا كان الالتزام يمثل قيداً على العامل فيجب أن يكون قيداً معقولاً<sup>(٤)</sup> ؛ لذلك يمكن الطعن في شرعية بعض الالتزامات التي ترد في الاتفاق الجماعي إذا كانت تفرض التزامات إضافية تقيد حقوقهم الأساسية والحريات الفردية أو الجماعية<sup>(٥)</sup> .

على العكس من ذلك يمكن عن طريق الاتفاق الجماعي إعطاء حقوق للعاملين أفضل مما في القانون<sup>(٦)</sup> ، حيث إن الاتفاق الجماعي له الأسبقية في التطبيق على قانون العمل إذا كانت الأحكام الواردة فيه أكثر ملاءمة للعامل ، على سبيل المثال منح إجازة للمناسبات العائلية أكبر من عدد الأيام التي نص عليها قانون العمل<sup>(٧)</sup> .

(1)- A.Lepage ,op,cit,p.145

(٢) يتعين على صاحب العمل إبلاغ العامل في قسمة الراتب بالاتفاقية الجماعية المعمول بها

(3)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 65 Objet 144

(4)- Ibid

(٥)- المادة ر ٢٢٥١ / ١ من قانون العمل الفرنسي

(٦)- المادة ر ٢٢٥١ / ١ من قانون العمل الفرنسي

(7)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 65 Objet 145

كما ينطبق نفس الشيء بخصوص عقد العمل<sup>(١)</sup>، حيث يكون للاتفاق الجماعي الأسبقية على عقد العمل، ما لم يكن الأخير أكثر ملاءمة للعامل، حيث إن القاعدة أنه لا يحق لصاحب العمل أن يفرض على العامل قاعدة أقل ملاءمة.

ومع ذلك فإنه فيما يتعلق بالاتفاق الجماعي بالحفاظ على العمالة وتطويرها، فإن الاتفاق الجماعي يكون ملزما للعاملين بغض النظر عما إذا كان عقدهم يحتوي على بنود أكثر فائدة، حيث يمكن تغيير ساعات العمل والأجور وظروف التنقل المهني والجغرافي دون طلب رأي صاحب المصلحة<sup>(٢)</sup>.

كذلك يمكن أن تكون معلومات العامل حول الاتفاقية الجماعية المعمول بها مصدرا للالتزام هذا الأخير، حيث يمكن أن ينتج ويطبق شرط عدم المنافسة من الأحكام الإلزامية للاتفاق الجماعي إذا كان قد تم إبلاغ العمال بوجود الاتفاقية السارية وتمكينهم من الاطلاع عليها<sup>(٣)</sup>.

وكذلك الحال بشأن وجوب إنفاذ التزام التنقل النصوص عليه من خلال الاتفاق الجماعي<sup>(٤)</sup>، حيث يمكن لصاحب العمل الاعتماد على هذا الالتزام الموجود بالاتفاقية الجماعية في حال عدم وجود شرط التنقل في عقد العمل؛ وذلك عندما يكون نص الاتفاقية كافيا في حد ذاته، وتم إبلاغ العامل بوجود هذه الاتفاقية الجماعية وقت ارتباطه بعقد العمل

(١)- المادة ر ٢٢٥٤ / ١ من قانون العمل الفرنسي

(٢)- المادة ر ٢٢٥٤ / ٢ من قانون العمل الفرنسي

(3)- A.Lepage ,op,cit,p.145-146 - la Cour de cassation dans un arrêt du 8 janvier 1997Bull.civ. V n° 8 - Soc., 9 juillet 1976, Bull. 1976, V, no 451, pourvoi no 75-40.662

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 65 Objet 152

، ووضعه في وضع يسمح له بالتعرف والاطلاع على الاتفاق الجماعي وبنوده<sup>(١)</sup> وبخاصة البنود الضرورية المتعلقة بشروط ممارسة شرط التنقل وتحديد المنطقة الجغرافية<sup>(٢)</sup>.

### المبحث الثالث:

### حق العامل في المعرفة أثناء تنفيذ عقد العمل

إن التبعية والتسلسل الهرمي ، سواء أكان قانونيا أم اقتصاديا ، يطوقان علاقات العمل الفردية إلى حد تحويلها إلى مبارزات تهدف إلى ترجمة تنافس المصالح سواء أكانت تلك الخاصة بالعمال أو الخاصة بصاحب العمل.

كذلك لا يمكن إنكار أن نجاح صاحب العمل مرتبط برفاهية العامل ؛ إذ إن تحالف المصالح هو الذي يجب أن يختم عقد العمل ، والذي يجب أن تحدث في هدوء وسكينة ، حيث يجب على كل شريك أن يمكن الآخر من تنفيذه بأفضل الطرق الممكنة<sup>(٣)</sup>.

ومع ذلك فإن علاقات العمل غالبا ما تتميز بوجود حوارات ساخنة وقنوات للتوترات : فنجد صاحب العمل لديه دائما رغبة مستمرة في تعديل علاقة العمل والتي قد يقابلها رفض من العامل<sup>(٤)</sup> ، كذلك هو حال العامل بصفته طرفا تعاقديا يمكن أن يكون لديه الرغبة في تعديل عقد عمله ، وذلك دون أن يشكل هذا في حد ذاته سوء سلوك مهني معاقب عليه<sup>(٥)</sup>.

إذا كانت المادة ١٢٢١ / ١ من قانون العمل الفرنسي قد أحالت عقد العمل إلى قواعد العقد الواردة في القانون المدني ، وهذا يعني أنه لا يمكن فرض أى تعديل على عقد العمل

(1)- A.Lepage ,op,cit,p.146 - Soc., 27 juin 2002, Bull. 2002, V, no 222, pourvoi no 00-42.646

(2)- A.Lepage ,op,cit,p.146 - Soc., 24 janvier 2008, Bull. 2008, V, no 23, pourvoi no 06-45.088

(3)-Alexandre BARÈGE, *L'éthique et le rapport de travail*, 2008, p. 275

(4) - Léa Amic, op, cit , p.459 Objet 678

(5)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 135 - Cass. Soc . 14/11/89,Cahiers prud'homaux 1991 n° 4

سواء من القاضى أو من أى من المتعاقدين بإرادة منفردة ، وإنما لكى يتم التعديل واستبدال بعض بنود العقد بنود جديدة فلا بد من موافقة أطراف العقد<sup>(١)</sup> .

في الأصل فإن قانون العمل لم يكن معنياً بمسألة تعديل عقد العمل ، وقد كشف هذا النسيان عن حقائق كارثية على العمال ؛ وذلك لأنهم لم يعرفوا على وجه اليقين ما إذا كان بإمكانهم رفض طلب تغيير شروط العمل ؛ لذلك فإن السوابق القضائية هي التي حددت قواعد التعديل في عقد العمل مستهدية في ذلك باستخدام قواعد القانون العام للعقود<sup>(٢)</sup> .

وحيث إن الطرف الضعيف في علاقة العمل هو العامل ، ولا يحتاج موقفه الذي يدعو إلى وجوب تحقق التوازن وحسب أثناء التعاقد ، وإنما يمتد إلى كافة المراحل ، وكلما مر الوقت كلما زادت حاجة العامل إلى من يحدث التوازن<sup>(٣)</sup> ؛ لذلك فإنه بعد إبرام عقد العمل تم إعطاؤه مكاناً أكبر في إدارة التأثيرات التي تنتج من تعديل عقد العمل<sup>(٤)</sup> بفضل إعادة تفعيل مبدأ القوة الملزمة للعقد والذي يؤدي إلى حلول أكثر عدلاً<sup>(٥)</sup> ، وهنا تأخذ إرادة العامل بعداً قانونياً جديداً<sup>(٦)</sup> ، وتظهر إرادة العامل باعتبارها صاحبة السيطرة أثناء تنفيذ عقد العمل ، حيث يجب بالضرورة أن يكون التعديل من قبل صاحب العمل مسبقاً بموافقة العامل كطرف متعاقد<sup>(٧)</sup> .

وهذا يعنى أنه يمكن أن يتم تعديل عقد العمل وذلك أثناء تنفيذ العقد ، بعد الحصول على موافقة العامل ، بتعديل عنصر من عناصر عقد العمل مثل المنطقة الجغرافية أو مدة العمل .

(١)-المادة ١١٩٣ من القانون المدنى الفرنسى -المادة ١٤٧ من القانون المدنى المصرى

(2)-Franck PETIT, la modification du contrat de travail, Le Droit Ouvrier• AOÛT2016• n°817. P.483

(٣)- د. محمد مصطفى غازى زيدان ، المرجع السابق ص ٣٩

(4) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 129 Objet 257

(5) - Serge Diena Diakiese,op,cit,p.9

(6)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 129 Objet 257

(7)-Ibid, p. 143 Objet 283 - Cass. Soc 11/07/01, Bull.civ. V 2001 n° 264

ومع ذلك فإن الحاجة إلى الحصول على قبول العامل في كل تعديل يجعل الإدارة في موقف صعب في كل مرة ؛ لذلك ظهرت فكرة وضع البنود التعاقدية المسبقة وذلك أثناء صياغة عقد العمل ، فحواها الحصول مسبقاً على قبول العامل لفكرة تعديل عقده ، وأوضح الأمثلة على مثل هذه البنود إدراج بند حرية التنقل ضمن نصوص عقد العمل والذي يسمح لصاحب العمل بالحصول مسبقاً على موافقة العامل على تغيير مكان العمل<sup>(١)</sup>.

### مفهوم التعديل:

إذا كان تعديل عقد العمل يتطلب ضرورة موافقة العامل ، إلا أنه ليس كل تعديل أو تغيير في ظروف العمل يتطلب دائماً هذه الموافقة ، وإلا فإننا نتعدى على سلطة صاحب العمل الإدارية في إدارة وتنظيم مؤسسته ؛ لذلك نجد السوابق القضائية أنشأت التمييز بين التغييرات الجوهرية والتغييرات غير الجوهرية :

بخصوص التغييرات الجوهرية فهي تلك التي تتطلب موافقة العامل والتي تتعلق بتعديل ومراجعة العناصر الأساسية لعقد العمل كالأجر والقطاع الجغرافي وساعات العمل وغيرها من العناصر الأساسية لعقد العمل ، وكذلك الحال إذا كان تعديل عقد العمل يؤدي إلى الإخلال بالظروف المعيشية للعامل<sup>(٢)</sup> .

أما التغييرات غير الجوهرية وهي المتعلقة بالتغيير في ظروف العمل ، فهي تقع تحت السلطة الإدارية لصاحب العمل ، ولا يتطلب موافقة العامل عليها ، حيث إنها تقع تحت فكرة التبعية لصاحب العمل ؛ لذلك يجب أن يقبل العامل ما يأمره به صاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل ، كما أن رفضه يعد خطأ يستوجب العقاب التأديبي<sup>(٣)</sup> .

د. همام محمد محمود زهران المرجع السابق ص ١٨٤ - Franck PETIT, op,cit,P.483 (1)

(2)- Serge Diena Diakiese,op,cit,p.20

(3)- Léa Amic, op, cit , p.445 Objet 679 - Soc. 29 janv. 2014, n° 12-27724 (au sujet de la modification du lieu de travail) ; Soc. 23 mai 2013, n° 12-

وسوف نتطرق في هذا المبحث على التوالي إلى حق العامل في معرفة التغييرات التي تحدث في ظروف عمله وعناصر عقده الأساسية أثناء تنفيذ عقد عمله ، خاصة وأن تنفيذ عقد العمل يقع تحت سلطة توجيه وتنظيم صاحب العمل والذي سيكون مقيدا بحظر إساءة استخدام الحقوق .

### ١- حق العامل في معرفة التغييرات في أجره

يعد الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل للعمل عنصرا أساسيا في عقد العمل<sup>(١)</sup> ، ولا يمكن تعديله دون موافقة العامل .

فلا يمكن لصاحب العمل تعديل الأجر المتفق عليه في بداية التعاقد بين الطرفين ولو إلى الحد الأدنى للأجور دون موافقة العامل<sup>(٢)</sup> .

إن محكمة النقض الفرنسية تعتبر أن طبيعة عنصر الأجر تحتاج للحصول على موافقة العامل في حال التعديل التعاقدى للأجر ، سواء تم تحديده كتابة أم لا ، وسواء كانت طريقة دفعه نسبة ثابتة أو مقدرة بسعر الساعة أو غيرها من طرق الحساب<sup>(٣)</sup> .

كما أن أى تعديل أحادى الجانب يقوم به صاحب العمل يعتبر غير موجود ، حتى لو كان وضع الأجر الجديد أكثر فائدة للعامل<sup>(٤)</sup> أو حتى أن المبلغ الاجمالي للأجر تم الحفاظ عليه

12995 (une discrimination avérée) ; Soc. 29 janv. 2014, n° 12-23789 (le non paiement d'éléments de salaire).

(1) - Serge Diena Diakiese, op, cit, p.20.

(٢)- د. توفيق حسن فرج ، المرجع السابق ص ١١٣ - نقض عمال الطعن رقم 695 لسنة 46 ق. جلسة 1982/5/9.

(3)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 139 - Cass. Soc 03/03/98, Dr. Soc. 1998 p 523. Cass. Soc 09/12/98, RJS 1999 n° 45. Cass. Soc 18 / 04/00, D. 2000 info rapides p 41. Cass. Soc 18 / 04 /00, JCP G 2000 Actualité p 895. Cass. Soc 03/07/01, Liais. Soc. 16/07/01 jp n° 730. Cass. Soc 17/10/01, Liais. Soc. 29/10/01 jp n° 738

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 140 - Cass. Soc. 18 oct. 2006, n° 05-41.643

، أو كان التعديل طفيفاً وضئيلاً ، أو حتى أن التعديل كان غير مباشر كما هو الحال في فقدان السكن الرسمي - الذى كان يقطنه العامل لمدة طويلة باعتباره ميزة عينية تعتبر جزءاً من الأجر - الذى يحدد من ميزة عينية بما يعنى تعديل عقد العمل<sup>(١)</sup> .

كذلك الحال لا يحق لصاحب العمل تعديل الأجر دون الحصول على موافقة العامل عند حدوث إضراب من العمال<sup>(٢)</sup> ففي حالة الإضراب فإن صاحب العمل ملتزم بتوفير العمل للعاملين غير المضربين<sup>(٣)</sup> طالما أنه لا يوجد أية حالة ملزمة للإغلاق ، وفي هذه الحالة لا يمكن لصاحب العمل أن يقوم بخفض الأجر التعاقدى بحجة أنه كلف العمال بعمل مختلف عن العمل الذى يؤدونه عادة.

كذلك فإنه حتى لو كان هناك بند تعاقدى يمنح صاحب العمل سلطة تعديل الأجر كلياً أو جزئياً من جانب واحد ، فإن اتفاق الطرفين يظل شرطاً لا غنى عنه لإقرار تعديل الأجر ، ويصبح الشرط الذى يتخلى بموجبه العامل عن الاحتفاظ بالسيطرة على التعديل غير قابل للتنفيذ<sup>(٤)</sup> ، حيث إن هذا الشرط ليس سوى التزام سنوى بالتفاوض على الراتب ، ولا يعتبر تعبيراً عن السلطة السيادية لصاحب العمل في تعديل الأجر<sup>(٥)</sup> .

ومع ذلك يمكن توقع تعديل الأجر عندما يتم الاتفاق على ذلك ببند تعاقدى في عقد العمل في حال قيام عناصر موضوعية خارجة عن سيطرة صاحب العمل ، بحيث لا يتحمل

(1) - Cass. Soc. 14 nov. 2007, JCP S 2008, 1078, n. B. Bossu

(2)-Martine GOURVES ,op , cit, p. 140 - Cass. Soc 4/10/00, Dr. Soc.12/12/00 p 1156.

(٣) -المادة ٤١ من قانون العمل المصرى - د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، الناشر دار

الجامعة الجديدة بالاسكندرية ٢٠١١ ص ٤٨٧

(4)- Serge Diena Diakiese,op,cit,p.24 - Cass. Soc., 27 fév. 2001, Dr. soc. 2001, p. 514, n. C. Radé ; M. FabreMagnan, préc.

(5)- Serge Diena Diakiese,op,cit,p.24

صاحب العمل وحده هذه المخاطر ، وفي هذه الحالة يتم تخفيض الأجر ليصل إلى الحد الأدنى القانوني أو التعاقدى الذى تم الاتفاق عليه<sup>(١)</sup> .

ولا يعتبر تعديلا للأجر قيام رب العمل بإجراء خصومات من الأجر وذلك لسداد مساهمات العمال الضريبية<sup>(٢)</sup> أو الاقتطاع الادخارى المتعلق بنظام المعاشات والتقاعد<sup>(٣)</sup> .

## ٢- حق العامل في معرفة التغييرات في مهام ومسئوليات عمله

إن العمل المتفق عليه يشكل البطاقة المهنية للعامل ، ويعد اعترافا تعاقديا بمهارات العامل وخبراته وسببا للتعاقد معه ، وهو سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر<sup>(٤)</sup> .

فالعمل هو العنصر الموضوعى لعقد العمل وتحديد الموافقة على تكوينه سواء أكان مكتوباً أم لا ، وبالتالي عندما يتم تعديل مهام ومسئوليات العامل<sup>(٥)</sup> فسوف يتم تقييم وجود التعديل وأهميته من خلال المقارنة بين محتوى عقد العمل الأولى بالمهام الجديدة للعامل<sup>(٦)</sup> .

(1)- Cass. Soc., 4 mars 2003, M. c/ société Comptoir général ameublement, n° 01-41.864.

(2) - Serge Diena Diakiese, op, cit, p.25

(3)- Ibid

(4) - Martine GOURVES ,op . cit, p. 137 Objet 276

(٥)- تنص المادة ٧٦ من قانون العمل المصرى على أنه " لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج علي الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعية، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة ، علي أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل . ومع ذلك يجوز لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة .

(6)- Serge Diena Diakiese, op, cit, p.26

قضت محكمة النقض المصرية بأنه " وإن كان لرب العمل السلطة في تنظيم منشأته أو إعادة تنظيمها فيكون له نقل العامل إلى وظيفة أخرى . إلا أن ذلك مشروط بأن يكون الباعث على النقل هو صالح العمل وأن يكون إلى وظيفة مماثلة من حيث الدرجة والمرتب "



ستؤخذ المهام السابقة في الاعتبار عند تحديد ما إذا كان هناك تعديل على العقد بعد تغيير مهام الوظيفة أم لا ، فعلى سبيل المثال فإن تخفيض الدرجة المهنية يعتبر بمثابة تعديل على عقد العمل<sup>(١)</sup> إذا تسبب في تقليل صلاحيات العامل ومسئولياته<sup>(٢)</sup> حتى ولو تم الحفاظ على ذات الأجر ؛ حيث إن الأجر لا يعتبر حاسما عندما تتأثر طبيعة الوظيفة ذاتها<sup>(٣)</sup> ، وفي هذه الحالة فإن موافقة العامل مطلوبة وبالتالي يكون للعامل الخيار بين قبول أو عدم قبول مثل هذا التعديل على وظيفته<sup>(٤)</sup>.

كذلك فإن موافقة العامل مطلوبة حتى إذا تم خفض الدرجة المهنية بعد اقتراح إعادة التصنيف من جانب صاحب العمل بسبب العجز الناتج عن مرض أو حادث غير مهني ، حيث يحق للعامل رفض حل إعادة التصنيف<sup>(٥)</sup>.

ولا يعتبر تعديلا لعقد العمل تغيير المهام الوظيفية مع الحفاظ على المسؤوليات والأجر<sup>(٦)</sup> ، وبنفس الطريقة إذا تم تكليف العامل بمهام مختلفة عن تلك التي تم تنفيذها سابقا إذا كانت تتوافق مع مؤهلاته<sup>(٧)</sup> أو إذا كان هناك ظروف استثنائية تبرر أداء مهام دون مستوى التأهيل ، وقد يؤدي رفض التنفيذ من جانب العامل إلى عقوبات تأديبية<sup>(٨)</sup>.

---

"التعويض في حالة نقل العامل لوظيفة أقل ميزة أو ملاءمة عند عدم قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة"

نقض عمال . الطعن رقم ٩٥٢٦ لسنة ٦٦ ق. جلسة ١٣ / ٤ / ٢٠١١ .

(1) - Serge Diena Diakiese, op, cit, p.26- Cass. Soc . 09/04/, Liais. Soc. 22/04/2 jp n° 765. Cass. Soc 14/06/00, Bull. civ V 2000

(2) - Cass. Soc , 30 mars 2011, appel no 71824 09

(3)-Serge Diena Diakiese, op, cit, p.26- ٢٧٩- المرجع السابق ص

(4)-Martine GOURVES , op , cit, p. 138 Objet 276

(5) - Ibid

(6) - Serge Diena Diakiese, op, cit, p.26

(7) - Ibid - Cass. Soc 23juin 2010, appel n ° 08-45368 .

(8) - B. Boubli : Sur les modification du contrat de travail et la loi Aubry - Semaine sociale Lamy 1998, n° 849

أيضا فإن مدة التدريب اللازمة للحفاظ على العقد وزيادة المؤهلات والمعرفة العامة ،  
والتي تشهد على التحول المتصور للوظيفة ، تعتبر بمثابة تعديل لعقد العمل تعطى للعامل  
الحق في إمكانية رفض هذا التدريب<sup>(١)</sup>.

بخصوص الترقية فيرى بعض الفقه أنها لا يمكن أن تؤدي إلى تعديل عقد العمل ؛ وذلك  
لأن العامل قبلها ضمينا عند تعيينه<sup>(٢)</sup> ، ومع ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية ترى أن موافقة  
العامل ضرورية في حالة الترقية وعلى وجه الخصوص إذا كانت هذه الترقية تنطوي على  
قيود ومسئوليات إضافية دون تعويض في الأجر<sup>(٣)</sup> ، وحيث إن الترقية بشكل عام تعنى  
الاعتراف بالجودة المهنية للعامل ومع ذلك فإنها تشكل تعديلا في عقد العمل يتطلب  
الحصول على موافقة العامل باعتباره الطرف المعنى غير الملزم أبدا بقبول المسئوليات  
الأعلى<sup>(٤)</sup> .

### ٣- حق العامل في معرفة تطورات مكان العمل

سبق أن ذكرنا أن مكان العمل ليس في حد ذاته عنصرا من العناصر الأساسية في عقد  
العمل ، ومع ذلك فإنه في حال عدم ذكر معلومات عن مكان العمل فإن مكان العمل سيرتبط  
بالموقع الجغرافي للشركة<sup>(٥)</sup> ، وبالتالي سيكون مكان العمل هو مكان التنفيذ الحصري  
للنشاط الاقتصادي للشركة<sup>(٦)</sup>.

(1)- Serge Diena Diakiese,op,cit,p.27

(2) - B. Boubli, op.cit. n° 849

(3)-Martine GOURVES ,op , cit, p. 138 – Serge Diena Diakiese,op,cit,p.27- Cass. Soc 16/12/98, RJS 2/99 n° 154.

(4) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 137-138 Objet 276

(5)- Ibid, p.144 Objet 286

(6)- Henrik de Brier,op,cit,p.90 Objet 130

وعلى ذلك فإن تغيير مكان العمل يعتبر تعديلا في عقد العمل عندما يستلزم تغيير في المنطقة الجغرافية ؛ لذلك يجب موافقة العامل على مثل هذا التعديل .

أما التغيير في داخل نفس المنطقة الجغرافية فإنه لا يعد تعديلا في عقد العمل يستوجب موافقة العامل ، وإنما هو مجرد تغيير بسيط في ظروف العمل<sup>(١)</sup> ، ومع ذلك فإذا كان عقد العمل قد نص ببنود واضحة ودقيقة على أن يؤدي العامل عمله حصريا في المكان الذي يذكر بعقد العمل ، ففي هذه الحالة يشكل أى تغيير في مكان العمل بما في ذلك التغيير في نفس القطاع الجغرافي تعديلا لعنصر أساسي في عقد العمل ، ولا يمكن فرضه على العامل<sup>(٢)</sup> .

قد يتفق طرفا عقد العمل كتابة على أن العامل يوافق مقدما على العمل خارج المنطقة الجغرافية المحددة ، فيما يعرف بشرط التنقل<sup>(٣)</sup> ، في هذه الحالة يجب أن يحدد شرط التنقل المنطقة الجغرافية الجديدة بدقة شديدة ، وعندما يريد صاحب العمل تطبيق هذا الشرط فيجب على العامل الامتثال لأمر التنقل<sup>(٤)</sup> ، بشرط أن يكون في ذات المنطقة المحددة

(1) - Henrik de Brier,op,cit,p.90 Objet 130- Martine GOURVES ,op , cit, p. 149 Objet 287 - Cass. soc., 16 décembre 1998, n° 96-40227, obs. in P.WAQUET - Cass. soc. 3 mai 2006, appel no 41880-04

(٢)- في سياق مكافحة فيروس كورونا فإنه من المتوقع أن يتم فرض نشاط جزئي على العامل المحمي ، دون أن يتعين على صاحب العمل الحصول على موافقته ، بمجرد أن يؤثر ذلك على جميع عمال الشركة أو المؤسسة التي تم تعيين الشخص المعنى بها ، وهذا الحكم الانتقاصي موجود في القانون الفرنسي بموجب المرسوم الصادر في ٢٧ مارس ٢٠٢٠ والساري المفعول اعتبارا من ٢٨ مارس ٢٠٢٠ حتى تاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠ .

د. همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ص ٢٨٤ - Franck PETIT,OP,CIT,P.488- (3)

(٤)- يميل القضاء إلى اعتبار التعديل في مكان العمل الذي يؤدي بالعامل إلى تغيير سكنه بحسب الأصل تغييرا جوهريا ، إلا أن شرط حرية التنقل يستفاد من طبيعة نشاط المشروع أو طبيعة المهام المعهود بها إلى العامل بحيث يعد التغيير في مكان العمل بغض النظر عن قربه من سكنه ، أمرا معتبرا لدى التعاقد من طرفيه. د. همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ص ٢٨٦ .

بدقة بشرط التنقل ، و لا يستطيع صاحب العمل توسيع نطاقها من جانب واحد<sup>(١)</sup> .  
 أما إذا كان شرط التنقل وارداً في اتفاقية جماعية فإنه يجب احترام بعض القواعد الرسمية  
 لتطبيق هذا الشرط<sup>(٢)</sup> ، حيث يجب أن يكون الشرط دقيقاً وكافياً في حد ذاته<sup>(٣)</sup> ، مع ضرورة  
 لفت انتباه العامل لهذا الشرط قبل التعيين<sup>(٤)</sup> .  
 كذلك فإن التنقل في الظروف الاستثنائية يعتبر قانونياً إذا كان مرتبطاً بمصلحة العمل ،  
 حتى ولو كان خارج نطاق المنطقة الجغرافية في حال عدم وجود شرط التنقل ، أو كان  
 خارج النطاق الجغرافي المتفق عليه بموجب شرط التنقل .  
 ويشترط لصحة هذا التنقل أن يكون بدافع مصلحة الشركة ، تبرره ظروف استثنائية<sup>(٥)</sup> ، وأن  
 يتم إبلاغ العامل مقدماً خلال فترة معقولة تفصل المعلومات عن التنفيذ<sup>(٦)</sup> ؛ حتى يستطيع  
 التكيف مع الظروف الواقعية.

(1)- Cass. Soc. 12 juil. 2006, n° 04-45.396)- (Cass. Soc. 7 juin 2006, n° 04-45.846, Dr. Ouv. 2006, p. 529-Cass. Soc. 14 octobre 2008, n° 06-46.400.

(2)- Henrik de Brier,op,cit,p.94.

(3)- Ibid - cass. soc., 24 janvier 2008, n° 06-45088, obs. J. SAVATIER, Dr. soc., 2008, p. 498

(4)- Henrik de Brier,op,cit,p.94

(5)- Ibid,p.92 Objet 135 - conditions de validité, note sous cass. soc. 3 février 2010, RDT, 2010, p. 226

(6)- Léa Amic, op, cit , p.487 Objet 722

رفض العامل لقبول تنفيذه التنقل دون اعتبار الإشعار المنصوص عليه في الاتفاق الجماعي لا يشكل

خطأ ولا يمكن إضفاء الشرعية على الفصل التأديبي(Soc. 15 nov. 2006, no 05-41772)

على العكس من ذلك يقدم صاحب العمل تطبيقاً مخلصاً لبند التنقل عندما يتوافق مع إشعار أطول في

المدة من المتفق عليه ، و يعد الرفض المتعمد للعامل وفقاً لذلك خطأً تأديبياً.

(Soc. 28 févr 2001, Bull. civ. V, n° 259)- Soc. 14 oct. 2008, no 07-4307-

Soc. 21 juin 2006, no 04-44866 ; Soc. 3 juin 1997, no 94-43476 (en

l'espèce, deux semaines pour une mutation de Marmande à Pau) .

عندما يكون هناك التزام بالتنقل على حساب صاحب العمل فإن الأخير عليه واجب ضمان تكيف العاملين مع تطور وظائفهم إذا لزم الأمر عن طريق التدريب وإعادة التصنيف داخل الشركة أو المجموعة<sup>(١)</sup>.

بالنسبة للعامل الذي يعمل بدوام جزئي فإن مكان العمل يعتبر عنصراً جوهرياً في عقد العمل<sup>(٢)</sup>، وبالتالي لا يمكن تعديله دون موافقة العامل.

أما بخصوص السفر في بعض الأحيان خارج المنطقة الجغرافية فإنه لا يعتبر تعديلاً في عقد العمل إذا كان لصالح الشركة وبسبب خصوصية الوظائف التي يؤديها العامل والتي تحتم تنقله الجغرافي<sup>(٣)</sup>.

بخصوص تغيير مكان العمل، إذا كان التغيير جماعياً لجميع عمال المشروع تبعاً لتغيير مكان المشروع، فيرى بعض الفقه أنه لا بد من التمييز بين نقل مكان المشروع لاعتبارات ترجع لصاحب العمل ومصالحه العمل، شأن التوسع ونمو المشروع أو التمتع بإعفاءات ضريبية في المدن الجديدة أو رخص أسعار الأراضي بها. في هذه الحالة تتحدد طبيعة التغيير على مستوى كل عامل على حدة في ضوء الاعتبارات السابقة<sup>(٤)</sup>. أما إذا كان النقل لاعتبارات قوة القاهرة شأن إلغاء التراخيص في المدن ونقل المشروع بأمر إداري خارج المدينة فكما سبق القول لا بد إبلاغ العامل مقدماً خلال فترة معقولة للتكيف مع الظروف الواقعية وتفصل المعلومات عن التنفيذ.

(1)- Serge Dina Diakiese,op,cit,p.30

(2)- Serge Dina Diakiese,op,cit,p.29

(3)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 146 Objet 290 - Franck PETIT,OP,CIT,P.489

السفر في بعض الأحيان خارج المنطقة الجغرافية لا يعتبر تعديل لعقد العمل، حينما يكون مبرره مصالح الشركة و خصوصية الوظائف التي يؤديها العامل والتي قد تنطوي على السفر الدائم.

Cass. Soc., 22 janv. 2003, p. 433, obs. J. Savatier

(٤)- د. همام محمد محمود زهران، المرجع السابق ص ٢٨٧

أخيراً بخصوص تعديل مكان العمل ليصبح المنزل هو مكان العمل ؛ فلأن المنزل ليس مكان عمل مثل أى مكان آخر ، فإنه إذا كان مكان العمل الجديد هو منزل العامل ، حتى لو كان يقع في نفس القطاع الجغرافي ، فإنه لا بد من الحصول على موافقة العامل باعتبار أن منزل العامل لا يفترض بأى حال من الأحوال أن يشكل مكان عمل ؛ وذلك لأنه جزء من الحياة الشخصية للعامل<sup>(١)</sup> .

### ٤- حق العامل في معرفة تطورات وقت العمل

تعد مدة وقت العمل أحد العناصر الأساسية المدرجة في التوجيه الأوربي الصادر في ١٤ أكتوبر ١٩٩١ ، ومع ذلك فإن وقت العمل لا يشكل من حيث المبدأ عنصراً من العناصر الأساسية لعقد العمل إلا إذا تم ذكره في عقد العمل<sup>(٢)</sup> .

في حال عدم وجود أى شروط تتعلق بوقت وساعات العمل فإنها تعتبر جزءاً من ظروف العمل التي تعنى كل العاملين ، وتقع من حيث المبدأ تحت سلطة وإدارة صاحب العمل<sup>(٣)</sup> .

وسواءً أكان وقت العمل عنصراً أساسياً من عناصر عقد العمل أو لم يكن كذلك فإن مسألة تغيير وقت العمل من قبل صاحب العمل أثناء تنفيذ عقد العمل سوف تفسر على أنها تعديل لوقت العمل أو تغيير بسيط في ظروف العمل<sup>(٤)</sup> .

(1)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 146 Objet 290 - Cass. Soc 02/10/01,Jp soc. 2001,Ed. Legis - Cass.Soc. 31/05/2006, Liais.Soc.13/06/2006, jp n°962.

(2) - P.H. Antonmattei : Les éléments du contrat de travail - Dr. Social 1999, n° 4, p. 33 . - ٢٨٧ د. همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ص

(٣)- د. محمد حسين منصور ، المرجع السابق ص ٣٤٢ - Martine GOURVES ,op , cit,

Objet 177 p. 88

(4) - Serge Diena Diakiese,op,cit,p.43

فإذا كان تحديد ساعات العمل الجديدة تعديلاً ضئيلاً فسيتم تحليله على أنه تعديل بسيط يقع تحت سلطة رب العمل باعتباره تغيير في ظروف العمل التي لا تستوجب موافقة العامل<sup>(١)</sup>.

أما خفض ساعات العمل المنصوص عليها في عقد العمل فإنه يعتبر بالضرورة تعديلاً لعقد العمل الذي يتطلب موافقة العامل<sup>(٢)</sup> حيث لا يجوز لصاحب العمل تعديل ساعات العمل بالزيادة أو النقصان دون موافقة العامل<sup>(٣)</sup>.

الصحيح أن وقت العمل مرتبط بمفهوم الأجر بحيث من المحتمل أن يترتب على خفض ساعات العمل خفض مماثل للأجر، مما يعكس بلا شك وجود تعديل لعقد العمل<sup>(٤)</sup>، وينطبق نفس المبدأ على زيادة ساعات العمل حتى ولو كانت مصحوبة بزيادة الأجر<sup>(٥)</sup>. علاوة على ذلك فإنه إذا كان تعديل مدة وقت العمل يعتبر تغييراً في ظروف العمل، إلا أنه قد يكون مع ذلك تعديلاً لعقد العمل مرهوناً برفض محتمل في أنواع معينة من عقود العمل

---

(١) - على سبيل المثال، التغيير البسيط في شروط العمل بنقل عامل إلى موقع يبعد ٢٥ كيلو متر ويمكن الوصول إلى الموقع عن طريق الطريق السريع، وبالتالي يتم تحديد موقعين في نفس المنطقة الجغرافية.

(Cass. Soc. 27 sept. 2006, n° 04.47.005)

وانظر كذلك 10-14.702 cass. Soc, 3 novembre 2011

(2) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 141 Objet 280 - cass. Soc 20/10/98 Dr. Soc. 1998 p 1045 et suiv. obs. Ph. Waquet

(3) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 141 Objet 280

(4) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 141 Objet 280 - Cass. Soc 16/02/99, Bull.civ. V 1999 n°72 .Cass. Soc 21/03/00, Liais. Soc. 03/04/00 jp n° 668

(5) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 141 Objet 280 - Cass. Soc 10/03/98 BC n° 124 , Dr. Soc.1998 p 492 obs. Barthélemy

مثل : عقد العمل محدد المدة ، وعقد العمل بدوام جزئي أو بمعدل ثابت أو عقود العاملين المحميين<sup>(١)</sup> .

كما أن لصاحب العمل أن يجرى ما يراه مناسباً لمصلحة العمل من تغيير أو تعديل لفترات الراحة التي يجب أن تتخلل ساعات العمل بما لا يتعارض مع القانون<sup>(٢)</sup> .  
بخصوص ساعات العمل الإضافية فإنه يحق لصاحب العمل أن يطلب من العامل الذي يعمل بدوام كامل<sup>(٣)</sup> العمل لساعات إضافية<sup>(٤)</sup> وفقاً للأحكام المنصوص عليها في القانون أو وفق الاتفاقيات الجماعية السارية أو تطبيقاً للاتفاق الساري بين العامل وصاحب العمل أو لأسباب متعلقة باحتياجات العمل<sup>(٥)</sup> بشرط أن يتم دفع المقابل المادي لهذه الساعات<sup>(٦)</sup> .  
أما بخصوص عقد العمل بدوام جزئي ، فإن ساعات العمل تكون محددة لموضوع العقد<sup>(٧)</sup> وبالتالي فإنه يحق للعامل رفض تنفيذ ساعات العمل الإضافية باعتبارها تعديلاً لعقد العمل<sup>(٨)</sup>

(١) - بسبب فيروس كورونا فإنه من المتوقع أن يتم فرض نشاط جزئي على العامل المحمي ، دون أن يتعين على صاحب العمل الحصول على موافقته ، بمجرد أن يؤثر ذلك على جميع عمال الشركة أو المؤسسة التي تم تعيين الشخص المعنى بها ، وهذا الحكم الانتقاصي موجود في القانون الفرنسي بموجب المرسوم الصادر في ٢٧ مارس ٢٠٢٠ والساري المفعول اعتباراً من ٢٨ مارس ٢٠٢٠ حتى تاريخ ٣١ ديسمبر ٢٠٢٠

(٢) - د. همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ص ٢٨٩ .

(3) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 141 Objet 280

(4) - Ibid, p. 150 Objet 298

(٥) - المادة ٨٥ من قانون العمل المصري .

(٦) - يحق للعامل رفض أداء العمل الإضافي في حال عدم دفع صاحب العمل للمقابل المادي لهذا

العمل .Cass . Soc 07/12/99,Liais. Soc. 09/03/00 jp n° 665

(7) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 88 Objet 177

(٨) - المادة ٣١٢٣ /٧ من قانون العمل الفرنسي - Ibid , p. 155



كذلك فإن بعض عمليات إعادة تنظيم وقت العمل تتوقف على طبيعة ومدى التعديل الناتج عنها ، وكذلك التوقع الدقيق للتحويل العميق لاقتصاد العقد، وبالتالي تتطلب موافقة العامل ، ومن أمثلة ذلك : الانتقال من جدول ثابت إلى ساعات متغيرة<sup>(١)</sup> أو من وظيفة يتم العمل فيها نهاراً إلى العمل الليلي<sup>(٢)</sup> ، أو التغيير من جدول مستمر إلى جدول غير مستمر<sup>(٣)</sup> ، وكذلك التعديلات على عدد أيام العمل في الأسبوع ، أو إجبار العامل على العمل في أيام الإجازات<sup>(٤)</sup> ، أو تحويل وظيفة بدوام دائم إلى وظيفة بدوام جزئي<sup>(٥)</sup> .

فنظراً للقيود التي تنطوي عليها التعديلات السابقة فإنه لا بد من موافقة العامل المسبقة على هذه التعديلات ، والذي يكون بالخيار بين قبول أو رفض هذه التعديلات دون أن يتعرض لعقوبة تأديبية .

في عقد العمل بدوام كامل يمكن تغيير تنظيم وقت العمل من خلال تطبيق نص المادة ٦/٣١٢٢ من قانون العمل الفرنسي ، وفي هذه الحالة فإن تعديل وقت العمل لا يعتبر تعديلاً لعقد العمل<sup>(٦)</sup> .

أما بخصوص عقد العمل بدوام جزئي فإن هذا العقد يجب أن يحتوي على مجموعة معلومات إلزامية<sup>(٧)</sup> منها المدة الأسبوعية أو الشهرية وتوزيع أيام الأسبوع أو أسابيع الشهر ،

(1) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 88

(2)- Ibid, p. 142 - Serge Diena Diakiese,op,cit,p.43

- Cass.Soc. 13/12/2006, Liais. Soc. 27/12/06 arrêt en bref jp n° 989.Cass. Soc 22/05/01, Liais. Soc. 05/06/0 jp n° 721, Bull.civ.n°178. Cass. Soc 27/02/01, Bull.civ V 2001 n° 61.

(3)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 142 - Cass. Soc . 18/12/00, Liais. Soc. 09/03/02 jp n° 708--Cass. Soc . 23/01/01, Bull.civ. 2001 V n°19 p.12

(4)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 142 - Soc 16/05/91, Dr. Soc. novembre 1994 p 856

(5) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 142

(6) - Franck PETIT,OP,CIT,P.489

(٧)- المادة ٣١٢٣ /١٤ من قانون العمل الفرنسي

وهذه العناصر تعتبر جزءاً من عقد العمل بدوام جزئي ويجب أن تكون ثابتة في هذا العقد<sup>(١)</sup> ، ولا يمكن تعديلها دون موافقة العامل<sup>(٢)</sup>.

بالتالي فإن خفض أو زيادة وقت العمل الأسبوعي أو الشهري للعامل بدوام جزئي يعتبر بالضرورة تعديلاً لعقد العمل الذي يحق للعامل رفضه دون اعتبار هذا الرفض خطأً من جانب العامل<sup>(٣)</sup>.

بالمثل فإن توزيع ساعات العمل يشكل عنصراً من عناصر عقد العمل بدوام جزئي والذي لا يمكن تغييره دون موافقة العامل<sup>(٤)</sup>.

ولكى يتم تعديل هذا العقد يجب أن ينص عقد العمل على مبدأ التعديل المحتمل لتقسيم وتوزيع وقت العمل ، وذلك بموجب شرط محدد بتعديل هذا التوزيع في المستقبل دون أن يضطر صاحب العمل للحصول على موافقة العامل في وقت لاحق<sup>(٥)</sup>.

وفي هذه الحالة يصبح رفض العامل قبول تعديل وقت عمله بالشروط والظروف المحددة خطأً أو سبباً للفصل .

وفي حال عدم وجود مثل هذا الشرط التعاقدى فإن العامل يحتفظ بحقه في رفض التغيير في ساعات عمله ولا يعد الرفض في هذه الحالة خطأً أو سبباً للفصل<sup>(٦)</sup>.

ونظراً لطبيعة عقد العمل بدوام جزئي ؛ حيث يكون لدى العامل أسبابه الخاصة التي تضطره للعمل بدوام جزئي : كتوفير وقت للحياة الأسرية والخاصة ، والالتزامات العائلية الحتمية ، كمتابعة التعليم الدراسي ، أو بسبب ممارسة نشاط محدد مع صاحب عمل آخر ،

(1) - Martine GOURVES ,op , cit, p. 149 Objet 296

(2) - Ibid, p. 149 Objet 297

(3)- Ibid, p. 149 Objet 296

(4)- Ibid, p. 149 Objet 297 - Cass. Soc 07/07/98, Bull. civ. V n° 373 ;Cass. Soc . 06/04/99 Liais. Soc. 31/05/99 .

(5)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 149 Objet 297.

(6)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 150 .

أو بسبب النشاط المهني الخاص به ؛ لذلك حتى في ظل شرط مسبق بحق صاحب العمل في تعديل توزيع قوت العمل المنصوص عليه بعقد العمل إلا أنه يحق للعامل رفض هذا التعديل بسبب التزاماته الأسرية الملحة<sup>(١)</sup> أو فترة نشاطه الثابتة سواءً لدى الغير أو لحسابه الخاص ، ولا يشكل لرفض في هذه الحالة خطأً أو سبباً للفصل<sup>(٢)</sup> .

علاوة على ذلك فإن أي تعديل لا يتم تنفيذه فوراً ، وإنما يجب أن يكون هناك فترة زمنية يحترمها صاحب العمل بين الإخطار والتنفيذ في حال وجود أي تغيير في توزيع ساعات العمل بين أيام الأسبوع أو أسابيع الشهر ، حيث يجب أن يتم إخطار العامل قبل التنفيذ بسبعة أيام على الأقل<sup>(٣)</sup> ، ويمكن خفض هذه المدة إلى ثلاثة أيام في حال وجود حدث استثنائي<sup>(٤)</sup> أما بخصوص تكليف العامل بالعمل لساعات عمل إضافية ، فكما سبق القول فإن العامل بدوام جزئي يتمتع بالقدرة على رفض تنفيذها ، دون أن يشكل هذا الرفض خطأً أو سبباً للفصل ، وذلك عند عدم وجود بند تعاقدى ينص على استخدام العامل لساعات إضافية ، أو كون الساعات الإضافية المطلوب من العامل أدائها تتجاوز الحدود المنصوص عليها في العقد<sup>(٥)</sup> ، وكذلك عندما يتم إبلاغ العامل دون احترام فترة الإشعار .

بالمقابل فإن رفض العامل العمل لساعات إضافية محددة بالعقد حسب الشروط القانونية المطبقة سيشكل خطأً قد يبرر الفصل<sup>(٦)</sup> .

(1) - Franck PETIT,OP,CIT,P.491.

(2)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 150 Objet 297- Cass. Soc . 07/07/98, RJS 10/98 n° 1183.

(٣) -المادة ٣١٢٣ / ٢١ من قانون العمل الفرنسي- Franck PETIT,OP,CIT,P.488

Martine GOURVES ,op , cit, p.150 Objet 297

(٤)-المادة 22/3123 من قانون العمل الفرنسي

(5)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 150 Objet 298

(6)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 150 Objet 298

بخصوص إدخال العمل الليلي أو تمديده فإنه لا بد من الموافقة المسبقة للعامل أو وجود اتفاقية جماعية معلنة للعامل<sup>(١)</sup>.

كما أن التغيير في الجدول الزمني النهاري إلى الجدول الليلي يعتبر تعديلاً لعقد العمل يتطلب موافقة العامل ؛ لذلك فإن القانون يعطي العامل الحق في رفض التحول إلى العمل الليلي دون التعرض للعقوبة أو الفصل إذا كان مبرر ذلك هو الالتزامات العائلية<sup>(٢)</sup>، مثل حراسة طفل أو رعاية شخص معاق وبما يتعارض مع العمل الليلي ، كما أن العامل الليلي يمكنه كذلك أن يطلب تكليفه بوظيفة يومية نهائية إذا كان لديه نفس الالتزامات العائلية الحتمية<sup>(٣)</sup>.

كما أن المشرع من أجل تسهيل إمكانية انتقال العاملين من جدول بدوام جزئي إلى جدول بدوام كامل أو العكس فقد أعطى أولوية لتخصيص وظيفة تنتمي إلى فئتهم المهنية أو العمالة المعادلة<sup>(٤)</sup> ، ويتم تسهيل ممارسة هذه الأولوية في التوظيف من خلال الالتزام المفروض على صاحب العمل بإبلاغ هؤلاء العاملين بقائمة الوظائف المتاحة المقابلة<sup>(٥)</sup> ، كما يجب أن تخضع هذه المعلومات للنشر المحدد فيما يتعلق بالوظائف التي قد تتوافق مع الفئة المهنية أو لوظيفة معادلة للعاملين بدوام جزئي الذين يرغبون في تولي وظيفة بدوام كامل أو للعاملين بدوام كامل الذين يرغبون في تولي وظيفة بدوام جزئي<sup>(٦)</sup>.

(١) - المادة ٣١٢٣/٢٢ من قانون العمل الفرنسي - Objet 303 Ibid, p. 152

(2)- Martine GOURVES ,op , cit, p. 152 Objet 303

(٣)- المادة ٣١٢٢/٤٤ من قانون العمل الفرنسي

(٤) - المادة ٣١٢٢/٤٤ من قانون العمل الفرنسي - A.Lepage ,op,cit,p.148

(٥)- المادة ٣١٢٣/٣ من قانون العمل الفرنسي .

(6)- A.Lepage ,op,cit,p.148 - Cass. Soc . 23/01/01, Bull.civ. 2001 V n°19 p 12

## ٥- حق العامل في معرفة التغيرات في وضعه الجماعي

أثناء تنفيذ عقد العمل يمكن أن تطرأ الكثير من الأحداث التي تؤثر على تطبيق الاتفاقيات الجماعية التي يخضع لها العامل والشركة أو المؤسسة التابع لها .  
فإذا كان تطبيق الاتفاق الجماعي ناشئ من الالتزام الأحادي من جانب صاحب العمل ، وهذا يعني التطبيق الطوعي للاتفاقية الجماعية ، والذي قد يكون تطبيقا كلياً أو تطبيقاً جزئياً لبعض أحكام الاتفاق الجماعي<sup>(١)</sup> .  
كما يمكن أن ينتج التطبيق الطوعي للاتفاق الجماعي من بند محدد في عقد العمل ، ويجوز في هذه الحالة للعامل أن يتمسك بتطبيق هذه الاتفاقيات لمجرد أن تكون أكثر ملاءمة له .

ومع ذلك فإن التطبيق الطوعي للاتفاق الجماعي لا يعني أن صاحب العمل لديه التزام بالتعديلات اللاحقة على تطبيق الاتفاق<sup>(٢)</sup> ، كما لا يحق للعامل طلب الاستفادة من هذه التعديلات<sup>(٣)</sup> .

ومع ذلك فإذا رغب صاحب العمل في إنهاء تطبيق هذا الاتفاق الجماعي فإن موافقة العامل ضرورية ؛ وذلك لأن الأمر متعلق بتعديل عقد العمل وليس تغييراً بسيطاً في ظروف العمل<sup>(٤)</sup> .

(١) - قد يتعلق تطبيق الاتفاق الجماعي ببعض العمال أو بعض الفئات ، وهذا التطبيق الطوعي لا يغطي جميع أحكام الاتفاق الجماعي . cass. SOC. , Le 15 novembre 2007, n ° 06-43.383 .

(٢) - حتى لو تم ذكر ذلك في قسيمة الراتب cass. SOC. , 24 mai 2006, n ° 04-48.509 .

(3)- cass. SOC. , 20 décembre. 2006, n ° 05-40.292

(4)- cass.SOC. , Le 2 avril 2003, n ° 00-43.601

### استقالة صاحب العمل من نقابة أصحاب الأعمال

قد يحدث أن يستقيل صاحب العمل من نقابة أصحاب الأعمال ، في هذه الحالة فإن صاحب العمل سيلتزم بمواصلة تطبيق الاتفاقيات الجماعية الموقعة منه قبل استقالته<sup>(١)</sup> ، من ناحية أخرى فإنه لن يكون ملتزما بالاتفاقيات المبرمة بعد استقالته إلا إذا كانت مجرد تطبيق لاتفاق سابق<sup>(٢)</sup> .

في هذه الحالة يجب على صاحب العمل المستقيل إبلاغ مجلس العمل وكذلك ممثلي العمال بالاستقالة ، وفي حال عدم وجود ممثلين للعمال فيتم إرسال المعلومات المتعلقة بالاستقالة إلى العمال أنفسهم<sup>(٣)</sup> .

### الالتزام السنوي بإعلان التعديلات .

يلتزم كذلك صاحب العمل أن يقدم كل عام إلى اللجنة الاجتماعية والاقتصادية ، وكذلك ممثلي النقابات قائمة بالتعديلات التي أدخلت على الاتفاقيات الجماعية المعمول بها في الشركة ، وفي حال عدم وجود ممثلين للعاملين فيتم إرسال هذه المعلومات إلى العاملين<sup>(٤)</sup> .

### أثر تغيير النشاط على الاتفاقيات الجماعية

إذا قام صاحب العمل بتغيير نشاط الشركة ، وكان هذا التغيير ينطوي على تطبيق اتفاقية جماعية أخرى فسوف يستمر سريان الاتفاقية الجماعية السابقة حتى حلول ميعاد تطبيق الاتفاقية الجديدة ، أما إذا لم يكن هناك ميعاد لتطبيق الاتفاقية الجديدة فسوف يستمر سريان الاتفاقية الجماعية السابق لمدة عام واحد وذلك بعد انقضاء مهلة الإشعار البالغة ثلاثة شهور

(١) - المادة ٢٢٦٢/٣ من قانون العمل .

(2)- cass.SOC. , Le 10 février 1999, n ° 96-40.851

(٣)- المادة ٢٢٦٢٧/٧ من قانون العمل الفرنسي .

(٤)- المادة ٢٢٦٢/٦ من قانون العمل الفرنسي .

وهذا يعنى أنه سيظل تطبيق الأحكام الأكثر ملاءمة للعامل في الاتفاقية الجماعية السابقة لمدة خمسة عشر شهراً<sup>(١)</sup>.

### الاستحواذ على الشركة

أما في حالة ما إذا تم الاستحواذ على شركة صاحب العمل فإننا نكون أمام افتراضين : الافتراض الأول هو احتفاظ المستحوذ بنفس النشاط وفي هذه الحالة لا يوجد أى داع لإجراء تغيير على الاتفاقية الجماعية طالما أنها صحيحة.

الافتراض الثانى هو قيام المستحوذ بتغيير نشاط الشركة ، وفي هذه الحالة تطبق ذات الأحكام السابق الحديث عنها عن أثر تغيير النشاط على الاتفاقيات الجماعية<sup>(٢)</sup>.

### إلغاء تطبيق الاتفاقيات الجماعية

قد يحدث أن يطبق صاحب العمل اتفاقاً جماعياً لا يتوافق مع نشاطه الرئيسى ، في هذه الحالة لى يتم إلغاء تطبيق هذا الاتفاق فإنه يجب على صاحب العمل الذى يرغب في ذلك أن يبادر إلى إعلان نقض هذه الاتفاقية<sup>(٣)</sup>.

ولنقض هذه الاتفاقية فإن صاحب العمل ملتزم بإبلاغ مؤسسات تمثيل العمال إذا كان هناك قرار بإلغاء تطبيق الاتفاقية الجماعية مع تحديد الموعد النهائى لذلك .

كما يلتزم كذلك بإبلاغ كل عامل على حدة ، ويمكن أن يتم استثناء هذا الإعلان الفردى إذا تم الإعلان عن طريق النشر أو إذا كانت هناك معلومات بلغت للعمال شفويًا أثناء الاجتماع معهم أو عن طريق الإشارة البسيطة في قسيمة الراتب .

(١) - المادة ١٢٦١ / ١٤ من قانون العمل الفرنسى .

(٢) - المادة ١٢٦١ / ١٤ من قانون العمل الفرنسى .

(3) - Cass. South Oil Company, 31 janvier 1996, N o 93-41.254

في الممارسة العملية يتم إبلاغ العاملين عن طريق إرسال خطاب فردي مسجل مع إشعار بعلم الوصول أو بتسليم الخطاب يدويا للعامل ، كما يجب أن تنقضي فترة إشعار كافية بين قرار صاحب العمل بنقض استخدام الاتفاقية الجماعية وبين الاختفاء الفعلي لهذه الاتفاقية ، ولا يوجد نص محدد للمدة الدنيا لهذه الفترة ، ومع ذلك فإن القضاء يستهدى في تحديد معقولة هذه الفترة بعدد المستفيدين من الاستحقاق وأهمية التغيير للعاملين ومدة التطبيق والسرعة التي تصرف بها صاحب العمل<sup>(١)</sup> ، وتبدأ هذه الفترة من اليوم الذي تم فيه الإبلاغ من قبل صاحب العمل للعمال المعنيين ، وكذلك المؤسسات التي تمثلهم ، ولا يمكن أن يكون الإلغاء نافذ المفعول إلا من تاريخ لاحق لهذه الإجراءات الشكلية .

### ٦- حق العامل في المعرفة في حال بيع الشركة .

خلال مدة عقد العمل يمكن أن يحدث العديد من التغييرات التي قد تثير المخاوف لدى العاملين ، لا سيما فيما يتعلق بالعواقب المتوقعة على عقد عملهم ، أحد هذه المخاوف هو بيع الشركة التي يعملون فيها ؛ لذلك أدخل القانون الفرنسي مؤخرا قانونا سمي بقانون هامون<sup>(٢)</sup> والذي بموجبه تم وضع التزام على صاحب الشركة التي يوشك على بيعها بأن يقوم بإبلاغ العاملين بهذا البيع ؛ حتى يقوموا بتقديم عرض للشراء بدلا من عملية البيع المخطط لها . وفقا لهذا القانون فإن الامتثال للقواعد المتعلقة بالالتزم بإبلاغ العاملين تعد جزءاً لا يتجزأ من الخطوات الإلزامية في نقل الأعمال ولا يمكن للممارسين لعملية البيع إهمالها بأي حال من الأحوال .

(1)- CASS. SOC, 22 décembre 1988, n ° 86-42715 - CASS SOC, 24 octobre 1997, n ° 96-40927.

(٢) - القانون رقم ٨٥٦ لسنة ٢٠١٤ الصادر في ٣١ يونيو ٢٠١٤



يختلف التزام المعلومات هذا اعتماداً على ما إذا كانت الشركة التي سيتم نقل السيطرة عليها توظف أقل أو أكثر من خمسين عاملاً<sup>(١)</sup>.

بخصوص الشركات التي يعمل بها أقل من خمسين عاملاً، وهي الشركات التي لا يشترط أن يكون لها مجلس عمل، فإن إبلاغ العاملين يجب أن يتم قبل شهرين على الأقل من البيع؛ وذلك حتى يتمكنوا من تقديم عرض الشراء.

ومع ذلك فإن عملية البيع يمكن أن تتم قبل انتهاء مدة الشهرين وذلك عندما يعلن كل العاملين عن قرارهم بعدم تقديم عرض شراء<sup>(٢)</sup>.

أما بخصوص الشركات التي توظف أكثر من خمسين عاملاً، وهي الشركات التي يكون لها مجلس عمل، فلا يطلب من صاحب العمل احترام فترة الإشعار، التي تبلغ شهرين من تاريخ إبلاغ العامل كما في الحالة السابق، قبل إتمام عملية البيع وإنما يجب تنفيذ الالتزام بالمعلومات للعامل على أبعد تقدير في نفس الوقت الذي يقوم فيه صاحب الشركة بإحالة مشروع البيع إلى مجلس العمل<sup>(٣)</sup>.

ويعنى صاحب العمل من الالتزام بإبلاغ المعلومات المسبقة للعامل في الحالات الآتية<sup>(٤)</sup>:

**الحالة الأولى:** إذا كان البيع للزوج أو الأصل أو الفرع.

**الحالة الثانية:** بيع الشركات الخاضعة لإجراءات التوفيق والحماية أو إعادة التنظيم أو التصفية.

(١) - راجع المواد ٢٣/١٠-١٠ إلى ٢٣/١٠-١٢ من القانون التجارى الفرنسى .

(٢) - المادة ٢٣/١٠-١٠ من القانون التجارى الفرنسى .

(٣) - المادة ٢٣/١٠-٧ من القانون التجارى الفرنسى .

(٤) - المادة ٣٢/١٠-٦ و المادة ١٤١/٣٢ من القانون التجارى الفرنسى .

**الحالة الثالثة:** عندما يتم إبلاغ العاملين بالبيع كجزء من المعلومات كل ثلاث سنوات ، إذا كان الإبلاغ تم قبل الاثنى عشر شهرا السابقة للبيع<sup>(١)</sup>.

بخصوص المعلومات التي سيتم إبلاغ العاملين بها ، فهي معلومات محدودة للغاية ، حيث تقتصر على الإشارة إلى أن المالك ينوى إجراء عملية بيع وأنه يمكن للعاملين تقديم عرض للشراء ، ولا يوجد أى التزام على صاحب العمل بتقديم معلومات استراتيجية أو محاسبية أو مالية عن الشركة أو تقديم معلومات عن هوية المشتري أو سعر المعاملة . ويكون الإبلاغ بهذه المعلومات المسبقة للعاملين الذين لديهم عقد عمل ، سواء أكان العامل يؤدي وظيفة بدوام كامل أو بدوام جزئي ، كما يجب إبلاغ العاملات في الإجازات المرضية وإجازة الأمومة.

ويتيم الإبلاغ من المالك إذا كان هو المشغل ، أما إذا كان المالك غير المشغل فإنه يبلغ المشغل والذي يقوم بدوره بإبلاغ العاملين ، ويتم الإبلاغ بأية وسيلة<sup>(٢)</sup> ، ومع ذلك فإنه يجب

---

(١) - وفقا للمادة ١٨ من قانون هامون فقد تم إعداد نظام معلومات للعمال حول احتمالات استيلاء العمال على شركة ما لجميع عمال الشركات التي يقل عدد عمالها عن مائتين وخمسين عاملاً الخاضعين للكتاب الثاني من القانون التجاري.

يتم تنظيم هذه المعلومات مرة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات وتتعلق ، على وجه الخصوص ، بالشروط القانونية لاستحواذ العمال على شركة ما ، ومزاياها وصعوباتها ، فضلاً عن تدابير المساعدة التي يمكنهم الاستفادة منها.

تغطي المعلومات أيضاً الإرشادات العامة للشركة فيما يتعلق بامتلاك رأس مالها ، ولا سيما سياق وشروط بيعه ، وعند الاقتضاء ، سياق وشروط تغيير رأس المال الكبير.

(٢) - المادة ٢٣ / ١٠ - ٣ من القانون التجارى الفرنسى.

أن تكون الوسيلة المستخدمة فيها من التأكيد على استلام المعلومات من قبل العاملين ؛  
لذلك يمكن أن يتم الإبلاغ وفقا للطرق التالية<sup>(١)</sup> :

١ - الإبلاغ من خلال اجتماع إعلامي للعاملين مع التأكيد على توقيع العامل الحاضر في سجل الاجتماع .

٢ - عن طريق شاشة ، حيث إن تاريخ استلام المعلومات هو الذى يتم إصاقه من قبل العامل في سجل مصحوب بتوقيعه يشهد على علمه بهذا الإرسال .

٣ - عن طريق البريد الإلكتروني بشرط أن يتم توثيق تاريخ الاستلام

٤ - التسليم اليدوى مقابل التوقيع بالاستلام لوثيقة مكتوبة توضح معلومات عرض البيع

٥ - بخطاب مسجل بعلم الوصول

٦ - بفعل خارج نطاق القضاء أو بأية وسيلة يحتمل من خلالها التأكد من تاريخ الاستلام .

عقوبة نقص المعلومات

في الأصل كانت عقوبة عدم وجود معلومات مسبقة للعاملين هي بطلان عقد البيع ، إلا أن المجلس الدستوري الفرنسي ألغى هذه العقوبة باعتبارها تشكل تدخلا واضحا وغير متناسبة<sup>(٢)</sup> .

بعد ذلك تم استبدال عقوبة البطلان بالتعويض المدني ، فأصبح يحق للعامل رفع دعوى المسؤولية المدنية التي يطالب فيها بالتعويض عن الضرر الناتج من نقص المعلومات والذي لا يتجاوز قيمته ٢٪ من قيمة مبلغ البيع<sup>(٣)</sup> . تخطى الى المحتوى

(١) - المادة د ٢٣ / ١٠ - ٢ من القانون التجارى الفرنسى

(٢) - بالقرار الصادر في ١٧ يوليو ٢٠١٥ .

(٣) - المادة ٢٣ / ١٠ - ٧ من القانون التجارى الفرنسى .

**عرض العامل**

إذا قدم عاملاً أو أكثر عرضاً للشراء فإن صاحب العمل له الحرية في قبول التفاوض معهم من عدمه ، ولا يوجد أى إلزام عليه بقبول عرض العامل ؛ لذلك يمكن القول بأن هذا الالتزام المسبق بالمعلومات في حال بيع الشركة هو التزام مقيد ولكنه غير ضروري ، فلا يوجد له أية قيمة ، حيث يعطى الوهم للعاملين بإعطائهم حقاً ليس لهم الحق في ممارسته عملياً ؛ لذلك فهو تشريع عديم الفائدة.

**٧- حق العامل في المعرفة في حال تغيير صاحب العمل**

يعتبر تغيير صاحب العمل أحد التغييرات التي من الممكن أن تثير المخاوف لدى العاملين ، لا سيما فيما يتعلق بالعواقب المتوقعة على عقد عملهم ؛ لذلك من المهم معرفة حقوق العامل عند حدوث تغيير صاحب العمل .

فيما يتعلق بمسألة نقل الأعمال فإن التوجيه الأوربي رقم ٢٣ / ٢٠٠١ في مادتيه السادسة والسابعة يطلب من الدول الأعضاء في حال عدم وجود مؤسسات تمثيلية للعاملين بأن تقوم الشركة بتوفير معلومات مسبقة للعاملين المعنيين على تاريخ نقل الأعمال وسببه وعواقبه القانونية والاقتصادية والاجتماعية ، وعن التدابير المتوخاة فيما يتعلق بالعمال<sup>(١)</sup>.

ورغم وجود هذا التوجيه إلا أن مسألة نقل عقد العمل تخضع في القانون الفرنسي لنص المادتين ١ / ١١٢٤ و ٢ / ١٢٢٤ من قانون العمل .

وفقاً للمادة ١ / ١١٢٤ من قانون العمل الفرنسي ( المادة ٩ من قانون العمل المصري ) فإنه عند حدوث تغيير في الوضع القانوني لصاحب العمل ، ولا سيما عن طريق الميراث أو البيع أو الاندماج وفي ظل ظروف معينة فإن عقود العمل تنتقل تلقائياً إلى الكيان الجديد ؛ وذلك بهدف ضمان استمرارية الأعمال.

(1)- A.Lepage ,op,cit,p.149 - Panagiota Perraki,op,cit,p.319

ويحدث هذا النقل التلقائي لجميع أنواع العقود : محدد المدة أو غير محدد المدة ، بدوام كامل أو بدوام جزئي ، عقد تدريب مهني أو عقد تلمذه أو أي نوع آخر من عقود العمل .  
ويطبق مبدأ النقل حتى لو كان العامل في فترة الاختبار ، أو إذا كان عقد العمل معلقاً وقت تغيير صاحب العمل سواء أكان العامل في إجازة تعليم الأولاد أو إجازة أمومة أو في إجازة مرضية ، ففي كل هذه الأحوال يسفيد العامل من حقه في الاحتفاظ بعقد عمله .  
لذلك فإن نقل العاملين يتم بشكل تلقائي وبدون إجراءات رسمية ، ولا يمكن للعامل أن يعارض هذا النقل إلا في الحالة التي يستلزم فيها النقل تعديلات يرفضها<sup>(١)</sup>  
**هل يترتب على نقل عقد العمل تعديله؟**

من حيث المبدأ لا يترتب على نقل عقد العمل تعديله ، ويمكن للعامل رفض تعديل عقد عمله إذا كان يخضع لتعديلات جوهرية ، ومع ذلك يمكن أن تتم تغييرات في عقد العمل بالاتفاق المتبادل بين العامل و صاحب العمل الجديد ، وفي هذه الحالة من الضروري إجراء تعديل على عقد العمل .

أما بخصوص إحداث تغيير في ظروف العمل فإنها من التعديلات المصرح بها والمنصوص عليها باعتبارها تعديلات غير جوهرية ، والتي يمكن أن يؤدي رفض العامل لها إلى اعتباره سوء سلوك جسيم يستوجب الفصل .

### **ولكى يتم نقل عقد العمل فلا بد من توافر شرطين :**

**الشرط الأول :** أن يكون الاحتفاظ بعقود العمل في وجود نقل كيان اقتصادي مستقل قادراً على العمل كمشروع كامل يسمح بممارسة نشاط اقتصادي يؤدي إلى مصالح خاصة ، بغض النظر عما إذا كان النشاط المنقول رئيسياً أم ثانوياً<sup>(٢)</sup> .

(1)- CASS . SOC 1 juin 2016 no 211143 14 - CASS SOC 17 avril 2019 N ° 17-17880

(2) - CASS. Soc, 19 févr. 1981, n° 79-42.484.

**الشرط الثاني:** أن يتم الحفاظ على هوية الكيان المنقول، وهذا يعني أن يقوم الكيان المنقول بنفس النشاط الذي كان موجودا، أو بنشاط مشابه يسمح بالحفاظ على الوظائف؛ لذلك يجب لأن يستمر النشاط مع صاحب العمل الجديد بنفس الوسائل<sup>(١)</sup>.  
قد تنشأ الصعوبات في المواقف التي يخضع فيها النشاط المنقول لتغيير لا يتركه على حاله لا سيما إذا زادت الأنشطة التي يقوم بها العاملون أو تقلصت في الشركة المنقولة.  
بالنسبة لمحكمة النقض الفرنسية يجب أن تتمتع العناصر التي تميز الكيان الاقتصادي المستقل بنفس الخصائص بالنسبة للمشتري، ومن ثم فقد قررت أن تفكك النشاط بين عدة شركات<sup>(٢)</sup> أو تشتيت العاملين الذين تم توليتهم مهام وظيفية بين عدة إدارات للشركة<sup>(٣)</sup>، يفقد معيار الهوية، ويمنع الاعتراف بنقل عقود العمل، ومع ذلك فإن التغيير البسيط في أساليب التشغيل أو في هيكل العمل لا يكفي لوصف وجود تغيير في هوية الكيان<sup>(٤)</sup>.  
**آثار نقل عقد العمل.**

وفقا للمادة ١٢٢٤ / ١ من قانون العمل الفرنسي (المادة ٩ عمل مصرى) فإنه في حالة نقل الأعمال تظل جميع العقود السارية في يوم التعديل بين صاحب العمل وعامل الشركة<sup>(٥)</sup>.  
فيتم نقل عقد العمل بجميع عناصره إلى صاحب العمل الجديد، فيستفيد العامل من نفس الأجر والأقدمية، كما يحتفظ بجميع حقوقه ومزاياه (الإقامة، سيارة الشرك... إلخ) كما تظل جميع البنود الواردة في عقد العمل سارية المفعول ( شرط التنقل، شرط عدم المنافسة... إلخ )

(1)- CASS. Soc, 12 oct. 1999, n° 97-42.850.

(2) Cass, soc, 28 mai 2003, n° 02-41.999.

(3)- Cass. Soc, 12 déc., 1990, n° 87-45.251.

(4)- Cass, soc, 12 oct. 2004, n° 02-44.309.

(٥)- د. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، تنقيح وائل بندق، الطبعة السادسة ٢٠١٠

يتم الاحتفاظ بعقد العمل بجميع عناصره ، ولا يمكن للعامل الذي يرفض العمل مع صاحب العمل الجديد إلا الاستقالة ؛ ولأن الاستقالة لا تفترض ، فإن عدم ذهاب العامل إلى العمل يعتبر تخلياً عن الوظيفة ويمكن لصاحب العمل الجديد أن يعاقبه بالفصل . أما بخصوص ممثلي العاملين فإنهم يحتفظون بنفس الولاية .

في حالة النقل الجزئي للأعمال فإنه يتم نقل العاملين المعينين حصرياً في الوحدة المبيعة<sup>(١)</sup> ويجب في هذه الحالة أن يكون اندماجهم فيها دائماً وليس عرضياً<sup>(٢)</sup> ، ومع ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية أقرت قابلية عقد العمل للتجزئة ، وهذا معناه حدوث النقل الجزئي عندما يتم نقل جزء من الأعمال ( وليس كلها ) وفي هذه الحالة يتم نقل عقد العمل بما يتناسب مع الجزء المنقول إلى صاحب العمل الجديد ، فيتم الحفاظ على عقد عمل العامل في حدود وقت العمل الذي كان يؤديه العامل سابقاً في خدمة الجزء المباع من الشركة<sup>(٣)</sup> . ومع ذلك وإزاء الصعوبات العملية في تجزئة عقد العمل فإن محكمة النقض اضطرت إلى تعديل أحكامها السابقة عن طريق اللجوء إلى فكرة نقل العقد بأكمله للقطاع الذي يستحوذ على معظم نشاط العامل<sup>(٤)</sup> .

### ٨. معرفة العامل عن وسائل المراقبة .

يولد عقد العمل علاقة التبعية ، وهذا يعني بالضرورة وجود حق لصاحب العمل في السيطرة على أداء المهام الموكلة إلى العامل .

(1)- Cass. Soc, 17 mars 1988, n° 85-45.444.

(2)- Cass. Soc, 24 juin 2009, n° 07-45.245.

(3)- Cass. Soc, 2 mai 2001 (n° 99-41.960) - Cass. Soc, 8 juillet 2009 (n° 08-44.396.)

(4)- Cass. Soc, 30 mars 2010 (n° 08-44.227 et 08.42.065).

يجوز لصاحب العمل في ممارسته السلطة الإدارية التحقق من الأداء التعاقدى للعامل ، عن طريق الاستخدام العادل لوسائل التحكم في هذا الأداء ؛ وذلك في حدود المجال المهني فقط<sup>(١)</sup> .

صاحب العمل له الحق في مراقبة نشاط عماله في أوقات العمل<sup>(٢)</sup> بما له من سلطة الرقابة والإشراف عليهم خلال فترة العمل<sup>(٣)</sup> .

فبمجرد الحصول على صفة العامل ، يوافق الفرد على تقييد جزء منه حرياته من أجل تنفيذ التزاماته المهنية. يجب أن ينفق جزء من وقته في العمل وخلال هذه الفترة ، يُطلب منه أداء واجباته بموجب سيطرة وسلطة صاحب العمل. هذا هو جوهر عقد العمل. و صاحب العمل هو قبل كل شيء صاحب عمل لديه مصلحة في توجيه النشاط الذي يقوم به الشركة ، و أيضاً الرجال الذين يشاركون فيها. ومن ثم عليه ممارسة القدرة على توجيه ومراقبة الأشخاص الذين يعملون لديه ، من أجل التأكد من أنهم يؤدون مهامهم بشكل صحيح وأن عمله مربح<sup>(٤)</sup> . من حيث المبدأ يحظر القانون التثبيت السري لإجراءات المراقبة الخاصة للعاملين ؛ ولكي يقوم صاحب العمل بمراقبة عادلة فإنه يجب أن يفى مسبقاً بالتزامه بإبلاغ العاملين ، وبشرط ألا ينتهك حقوقهم الفردية<sup>(٥)</sup> .

وإذا كان من الجائز لصاحب العمل مراقبة نشاط العامل كجزء من سلطته الإدارية والتنظيمية ، إلا أنه يوجد حالات معينة ومحددة يجب فيها على صاحب العمل مراقبة نشاط العامل ، وذلك اعتماداً على طبيعة العمل الذي يتعين القيام به ، والمخاطر الكامنة في النشاط

(1)-Madame Alice MANNES, LA CONSCIENCE EN DROIT SOCIAL, THÈSE , UNIVERSITÉ PANTHÉON-ASSAS (PARIS II) 2018 ,p.257

(2)- Assemblée générale du 14 mars 2000, appel n ° 98-42.090, Bull. N101

(3)- Assemblée générale du 4 juillet 2012, appel n ° 11-30.266, Bull.

(4) - Panagiota Perraki, op , cit.,p.10

(5)- Léa Amic, op, cit , p.497 Objet 736



، وفي هذه الحالة سيخضع العامل لمراقبة تعرضه للخطر (مثل المراقبة الإشعاعية) وذلك كجزء من واجبه في المنع ، حيث يطلب من صاحب العمل القيام بذلك واتخاذ قرار بشأن تدابير المراقبة التي تهدف إلى السماح بالتدخل السريع من قبل خدمات الطوارئ في الحالات الطارئة لأداء بعض الأعمال التي تنطوي على مخاطر خاصة وخطيرة<sup>(١)</sup> .

المراقبة إذن هي أحد الإجراءات الأمنية التي يجب تحديدها وتنفيذها<sup>(٢)</sup> .

ما يهمننا في هذه الدراسة هو معرفة أحوال المراقبة المصرح بها ، ومدى حق العامل في العلم المسبق بوجود هذه المراقبة ، وأثر الدليل الناتج عن هذه المراقبة كوسيلة للإثبات أمام جهات القضاء .

من حيث المبدأ فإن المراقبة البسيطة في مكان العمل من قبل صاحب العمل لا تتطلب إعلام مسبق للعامل<sup>(٣)</sup> ، ولا تشكل في حد ذاتها طريقة إثبات غير قانونية<sup>(٤)</sup> ، ومع ذلك يمكن أن تنشأ المشاكل عند الحصول على تقنيات معينة من أجل التحكم في نشاط العاملين . لتطبيق هذا النوع من المراقبة فإن صاحب العمل يلتزم بعدد معين من الالتزامات :

---

(١)- تسمى هذه الصناعات بصناعات التدفق ، بما في ذلك الصناعة الكيماائية والصناعة النووية التي تعتبر النموذج الأصلي لها، وهذه الصناعات تتطلب أن يكون النشاط مراقب باستمرار للتحكم في التعرض للمخاطر .

Lucie Jubert, L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels, l'Université Paris Nanterre , 2019 ,p.27 Objet 369

(٢) - من قبيل ذلك نظام البصمات لمنطقة معينة في داخل منشأة نووية ، بهدف توفير الحماية لهذه المنشآت ، ذات الخطورة العالية للانفجار، من توزيع المواد الخطرة أو إساءة استخدامها من قبل أطراف غير مصرح لهم باستخدامها .

(3)- Madame Alice MANNES,op,cit, p.258

(4)- Cass. soc., 26 avril 2006, n° 04-43.582, Bull. civ. V, n° 145

**أولاً :** يجب أن تتوافق الوسائل المطبقة مع الشروط المنصوص عليها في المادة ١ / ١١٢١ من قانون العمل الفرنسي ، وأن تكون مبررة بالمصلحة المشروعة للشركة<sup>(١)</sup> ، وأن يكون استخدام وسائل المراقبة متناسباً مع الهدف المنشود من استخدامه وهو مراقبة نشاط العامل المهني فقط<sup>(٢)</sup> دون انتهاك لخصوصياته وحياته الشخصية<sup>(٣)</sup>.

**ثانياً :** يجب أن يستوفي صاحب العمل التزامه بالمعلومات السابقة للعاملين<sup>(٤)</sup> ؛ لذلك يحظر القانون المراقبة السرية للعاملين<sup>(٥)</sup> ؛ وسبب ذلك هو الرغبة في خلق مناخ الثقة اللازم لعلاقة العمل الجيدة<sup>(٦)</sup> ، وتكريس واجب الشفافية لصاحب العمل<sup>(٧)</sup> ؛ لذلك فإن صاحب العمل الذي يقوم بتثبيت نظام المراقبة في مكان لا يعمل به أى عامل لا يعتبر منخرطاً في المراقبة السرية<sup>(٨)</sup> . كذلك يجب التشاور مع مجلس العمل قبل تنفيذ أنظمة المراقبة في الشركة<sup>(٩)</sup>.

(1)- Cass. soc., 3 avril 2001, n° 98-45.818, Bull. civ. V, n° 115

(2) - Délibération n° 2009-201 du 16 avril 2009 de la CNIL

(3) - Madame Alice MANNES, op, cit, p.257- Grand Robe, 12 janvier 2016, n° 61496 / 08

(4)- Panagiota Perraki, op, cit, p.265 - cass.Soc. 10 janv. 2012, n° 10-23482, Bull. civ. V, n° 2 ; RDT 2012, p. 223, obs. A. GARDIN ; JCP S 2012

(٥)- المراقبة السرية ينبغي السماح بها فقط بما يتوافق مع الضمانات التي ينص عليها التشريع الوطني أو في حال وجود الاشتباه المعقول في النشاط الإجرامي أو أي مخالفات أخرى خطيرة .

Panagiota Perraki, op , cit, p.10

(6) - Léa Amic, op, cit , p.498 Objet 737

(7)- Ibid

(8)- Assemblée générale, 31 janvier 2001 , appel No. . une 98-44.290 , le taureau. 2001 , V, n a 28

(9)- cass. Soc , 15 mai 2001 , Appel No. . une 99-42.219 , le taureau. 2001 , V, n a 167- Soc., 7 juin 2006, pourvoi n° 04-43.866, Taureau. 2006, V, n°206.

بخصوص نظام المراقبة بالفيديو فلا بد أن تكون موضوع معلومات للعامل ، وضرورة استشارة مجلس الأعمال<sup>(١)</sup> ، وفي حال مخالفة ذلك فإنها تعتبر غير قانونية ولا يؤخذ بالدليل المستمد منها<sup>(٢)</sup> .

أما بخصوص استخدام وسيلة المراقبة بالفيديو التي يقصد منها ضمان أمان الشركة ، ولم يكن الاستخدام للتحكم في العامل في أداء واجباته ، فإنه يؤخذ بالدليل المستمد من هذه المراقبة<sup>(٣)</sup> ، وقد قضى بأن العامل لا يستطيع التمسك بشروط تطبيق وسائل وتقنيات مراقبة نشاط العامل في المتجر ؛ وذلك لأن عدم عدالة الدليل تعني غموض المناورات من صاحب العمل بقصد القبض على العامل المخطف دون علمه<sup>(٤)</sup> ، وفي هذه الحالة فإن صاحب العمل لم يقم بأية مناورات ( كإرسال رسائل مفخخة دون علم العاملين بقصد اصطيادهم )<sup>(٥)</sup> أثناء قيامه بتركيب وسائل المراقبة التي تستهدف أمان المتجر .

فيما يتعلق بتسجيلات المحادثات الهاتفية ، فإن التسجيلات السرية تعتبر وسيلة غير عادلة وغير مشروعة في الإثبات<sup>(٦)</sup>؛ لذلك فإن تسجيل المحادثات الهاتفية مهما كانت دوافعه ، سواء أكان تسجيلاً للصور أو الصوت دون علم العامل يشكل وسيلة إثبات غير قانونية<sup>(٧)</sup> .

(١) - اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن تسجيل الفيديو يعتبر وسيلة قانونية طالما تم إخطار جميع عمال مصنع الجعة والبار الخاص بالكازينو بوجود كاميرات مراقبة تعمل في الدوام .

Cass.Soc. 2 févr. 2011, n° 10-14263

(2) - Madame Alice MANNES, op, cit, p.258 - Soc. 7 juin 2006, n° 04-43866- Cass. soc., 5 novembre 2014, n° 13 -18.427, Bull. civ. V, n° 255 ; RJS 1/15 n°2.

(3) - cass. Soc., 19 avril 2005, pourvoi n° 02-46.295, Taureau. 2005, V, n°141

(4) - Soc. 26 juin 2013, n° 12-16564

(5) - Soc., 10 décembre 1997, pourvoi no 95-42.661, Taureau. 1997, V, no434

(6) - Soc. 29 janv. 2008, no 06-45814

(7) - Soc., 20 novembre 1991, pourvoi no 88-43.120, Taureau. 1991, V, no 519

وعدم مشروعية الدليل تنشأ من السرية ، وليس من انتهاك الخصوصية ؛ لذلك فإنه يتم قبول تسجيلات المحادثات الهاتفية كدليل في الإثبات بمجرد قبول العاملين عن طريق إبلاغهم المسبق من قبل صاحب العمل ، وبذلك يصبح التصنت وسيلة صالحة للإثبات<sup>(١)</sup>. وينطبق نفس الحكم على مراقبة الرسائل القصيرة (SMS) إذا تم تسجيلها بواسطة جهاز الاستقبال<sup>(٢)</sup>.

فيما يتعلق بالحواسيب المتاحة للعاملين لأداء مهامهم ، فإذا كان المبدأ أن للعامل الحق في احترام خصوصياته ؛ لذلك فإن صاحب العمل لا يمكن له معرفة الرسائل الشخصية التي يرسلها العامل أو يتلقاها بفضل الحاسب الذي وفره له صاحب العمل ، حتى لو كان صاحب العمل يحظر الاستخدام غير المهني<sup>(٣)</sup>.

لذلك فإن صاحب العمل الذي يصل بشكل غير قانوني إلى الملفات الموجودة على حاسب العامل لا يمكن له أن يستخدم محتواها لمعاقبة هذا العامل<sup>(٤)</sup> ، ومع ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية خففت من حدة هذا الأمر بعض الشيء حيث اعتبرت أن الملفات التي ينشئها العامل باستخدام أداة تكنولوجيا المعلومات التي يتيحها له صاحب العمل يفترض أنها لأداء

(1)- Soc. 14 mars 2000, no 98-42090, Bull. civ. V, no 101, D. 2000. IR 105.

(2)- Soc. 23 mai 2007, no 06-43209, Bull. civ. V, no 85 ; RDT 2007, p. 530, obs. R. DE QUENAUDON- Soc. 6 févr. 2013, no 11-23738, D. 2013, p. 1775

(3)- Soc. 2 oct. 2001, JCP E 2001, 1918, note C. PUIGELIER ; Sem. soc. Lamy 15 oct. 2001, p. 8, note G. LYON-CAEN ; v. S. BRÉZIN et I. DE BÉNALCAZAR

(4)- Léa Amic, op, cit , p.503 Objet 743

العمل وذات طبيعة مهنية ، بحيث يحق لصاحب العمل فتحها دون حضور العامل ، وذلك ما لم يحدد العامل كونها "شخصية"<sup>(١)</sup>.

كما اعتبرت أن ذكر كلمة مستنداتي لا يعطى الملف طابع شخصي<sup>(٢)</sup> أو مجرد إصاق الاسم الأول أو اللقب أو الأحرف الأولى على الملف<sup>(٣)</sup>. ويطبق نفس الأمر بالنسبة للبريد الإلكتروني<sup>(٤)</sup>.

بخصوص العمل عن بعد فإن صاحب العمل يجب أن يحترم خصوصية العامل عن بعد، وإذا كانت طريقة المراقبة موجودة فيجب عليه إبلاغ العامل بذلك ، وعلى أن تكون المراقبة متناسبة مع الهدف منها ، وأن تتم وفقا لأحكام القانون<sup>(٥)</sup>.

أما بخصوص الاتصالات عبر الانترنت التي يقيمها العامل على مواقع الانترنت خلال وقت العمل ، وبفضل تكنولوجيا المعلومات التي أتاحتها له صاحب العمل لأداء عمله ، فيفترض أن يكون لها طابع مهني ، بحيث يحق لصاحب العمل البحث عنها من أجل التعرف عليها والتأكد من وجودها ، ومن غير المحتمل أن تكون هذه المراقبة تنتهك الخصوصية<sup>(٦)</sup>.

أما بخصوص مراقبة الانترنت خارج ساعات العمل ، فإن صاحب العمل يجب أن يتقدم بطلب إلى المشغل<sup>(٧)</sup> ، واستشارة لجنة الشركة ، وكذلك الالتزام بالمعلومات الفردية السابقة للعامل<sup>(٨)</sup>.

(1)- cass.Soc. 18 oct. 2006, no 04-48025, Bull. civ. V, no 308, p. 294 ; JCP S 2006, no 1946, note J.-Y. FROUIN - cass. Soc., 10 mai 2012, pourvoi no 11-13.884, Taureau. 2012, V, no 135

(2)- Soc. 10 mai 2012, no 11-13884, Bull. civ. V, no 135

(3)- Soc. 21 oct. 2009, no 07-43877, Bull. civ. V, no 226 ; Soc. 8 déc. 2009, no 08-44840, RJS 2010, no 144

(4)- Soc. 5 juil. 2011, n° 10-17284

(5)-Panagiota Perraki, op , cit.,p.320

(6)-Soc. 9 juil. 2008, no 06-45800 ; Soc. 9 févr. 2010, no 08-45253- Soc., 12 février 2013,pourvoi no 11-28.649, Taureau. 2013, V, no34

(٧) تندرج تحت تطبيق نص المادة ٢٣٢٣ / ٣٢-٣ من قانون العمل الفرنسي

أما الملفات ورسائل البريد الإلكتروني فإنها تعتبر شخصية<sup>(٢)</sup> ولا ينبغي أن يتم التنازل عن الحماية المقررة لها بموافقة عامة من العامل خاصة عند إبرام عقد العمل<sup>(٣)</sup>، كما لا يمكن لصاحب العمل فتحها إلا في حضور العامل، باستثناء حالة حدوث خطر ما فإنه يحق له فتحها<sup>(٤)</sup>،

أما بخصوص نظام تحديد الموقع الجغرافي لضمان التحكم في ساعات العمل، فهو أمر قانوني فقط عندما تكون هذه الرقابة لا يمكن القيام بها بأية وسيلة أخرى<sup>(٥)</sup>؛ لذلك إذا كان العامل له الحرية في تنظيم عمله فلا يوجد مبرر لاستخدام هذا النظام<sup>(٦)</sup>؛ لذلك لا يمكن لصاحب العمل استخدام هذا النظام إلا بشروط هي:

١- أن يكون هذا النظام للأغراض المعلنة للجنة الوطنية لمعالجة البيانات والحرريات

(CINIL)

- (1) Soc. 15 mai 2001, no 99-42937, Bull. civ. V, no 168 ; RJS 7/2001, no 830

(٢)- بخصوص الرسائل العادية فإنه " إذا اطلع صاحب العمل على الرسالة الخاصة بأحد العمال بطريق الخطأ، كان عليه أن يحترم واجب السرية، ولا ينتهك حرمتها، ولا يفشى ما جاء بالرسالة من أسرار أو معلومات، وعليه أن يسلمها للمرسل إليه. وإذا قام رب العمل بفصل العامل استناداً إلى ما جاء بالرسالة كان الفصل تعسفياً ودون مبرر مشروع".

د. مصطفى عبد الحميد عدوى، المرجع السابق ص ٣٢٦

(3)-Panagiota Perraki,op,cit,p.274

(4)- Léa Amic, op, cit , p.508 Objet 748

(٥)-عاقبت محكمة النقض الفرنسية صاحب العمل الذي استخدم أداة تحديد الموقع الجغرافي بشكل

غير عادل وفقاً للمادة ٢٢٦-١٦ من قانون العقوبات

Cass. soc., 29 janvier 2008, n° 06-45.814, JSL 2008, 229-14

(6)-Léa Amic, op, cit , p.509 Objet 750 - Soc., 3 novembre 2011, pourvoi no 10-8.036,Taureau. 2011, V, no 247

٢- لفت انتباه العامل لاستخدام هذا النوع من المراقبة<sup>(١)</sup>.

أما عن الخزينة الشخصية للعامل فإنه لا يجوز لصاحب العمل فتحها إلا في الحالات وبالشروط التي تحددها اللائحة الداخلية وبحضور العامل المعنى ، ويعتبر بند اللائحة غير قانوني إذا وفر للإدارة السلطة ، في أي وقت وبدون توفير معلومات مسبقة للعامل، لفتح غرف تغيير الملابس أو الخزائن الفردية الموجود بها ملابسه وأغراضه الشخصية<sup>(٢)</sup>.  
أما عن تفتيش حقيبة العامل الخاصة للتحقق من محتوياتها ، فلا يجوز تفتيشها بدون المعلومات المسبقة للعامل ، أو موافقته الضرورية لذلك وبشرط تحذيره من حقه في معارضة هذا الأمر أو طلبه حضور شاهد<sup>(٣)</sup> ، ومع ذلك يجوز تفتيش هذه الحقائق في ظل وجود ظروف استثنائية ، فيجوز لصاحب العمل تقييد الحريات الفردية والجماعية للعاملين<sup>(٤)</sup> ، على أن يكون مبرر ذلك طبيعة المهمة المراد إنجازها وتناسبها مع الهدف المنشود<sup>(٥)</sup> ؛ لذلك سواء أكان الأمر يتعلق بتفتيش الخزائن أو الحقائق فإنه يبدو من الضروري أن يكون لها سبباً مشروعاً وعلى أن تتم عملية التفتيش تحت ظروف تحافظ على كرامة وخصوصية العامل<sup>(٦)</sup> ؛ لذلك فإن الرقابة اليومية والممنهجة لحقائب العاملين يتجاوز القيود التي يمكن

(1)-Soc. 3 nov. 2011, no 10-18036, Bull. civ. V, no 247 ; JCP E 2012, no 1926, note CORRIGNAN-CARSIN

(2) - Panagiota Perraki,op,cit,p.352-353

(3) - Ibid - Soc., 11 février 2009, pourvoi no 07-42.068, Taureau. 2009, V, no 40

(٤)- يمكن لصاحب العمل بعد التشاور مع مجلس العمل أن يطلب فتح حقائب عماله من قبل حراس

الأمن عند مدخل الشركة ، والتي تعرضت لتهديدات بالقنابل ، حيث حدثت سلسلة من الهجمات في وقت واحد ، وفي هذه الحالة لا يمكن إعفاء العامل من هذا الإجراء حتى ولو كان محمياً من الخضوع

لهذا الإجراء ، مبرر ذلك الظروف الاستثنائية ومتطلبات الأمن المتناسبة مع الهدف المنشود

Soc.3 avril 2001, pourvoi no 98-5.818, Taureau. 2001, V, no 115

(5) - Soc. 3 avril 2001, n° 95-45818, Bull. 2001, V, no 115

(6) - Panagiota Perraki,op,cit,p.353

لصاحب العمل فرضها قانونا على عماله ؛ من أجل ضمان الأمن داخل الشركة بسبب الطبيعة العامة وغير المبررة<sup>(١)</sup>.

### ٩-معرفة العامل عن مخاطر العمل .

صاحب العمل هو الشخص الذي يطبق نهج الحماية في شركته ، فهو مسئول عن صحة وسلامة عماله ، ويقوم بالتنسيق بين فرق العاملين المختلفة ، كما أنه يخصص الموارد اللازمة للحفاظ على الصحة البدنية والعقلية لجميع عماله .

فصاحب العمل مسئول بموجب القانون عن صحة وسلامة العاملين في منشأته ، ويعد التزامه في هذه الحالة التزاما بتحقيق نتيجة ، وبالتالي هو الضامن لسياسة الوقاية وتنفيذها ؛ لذلك يجب أن يحيط نفسه بالمهارات اللازمة والنصح من قبل طبيب العمل .

وفقا لنص المادة ١٢١ / ١ من قانون العمل الفرنسي يجب على صاحب عمل أن يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة لضمان سلامة العمال وصحتهم البدنية والعقلية<sup>(٢)</sup>، ويشمل هذه التدابير اتخاذ إجراءات لمنع المخاطر المهنية ، وكذلك التزامه تجاه العاملين بالمعلومات والإجراءات التدريبية المتعلقة بهذه المخاطر<sup>(٣)</sup>.

(1) - Léa Amic, op, cit , p.513 Objet 755 - CA Rennes 6 févr. 2003 n° 02-2859

(2) - A.Lepage ,op,cit,p.155

(٣)- تنص المادة ٢١٧ من قانون العمل المصري على أنه " تلتزم المنشأة وفروعها بما يأتي :

تدريب العامل علي الأسس السليمة لأداء مهنته •

إحاطة العامل قبل مزاوله العمل بمخاطر مهنته وإلزامه باستخدام وسائل الوقاية المقررة لها مع توفير

أدوات الوقاية الشخصية المناسبة وتدريبه علي استخدامها •

ولا يجوز للمنشأة أن تحمل العامل أية نفقات أو تقتطع من أجره أية مبالغ لقاء توفير وسائل الحماية

اللازمة لها " .



وفقاً لنص المادة ر ١٢١ / ٤ / ١ من قانون العمل الفرنسي فإن صاحب العمل ملتزم بأن يدون في وثيقة واحدة نتائج تقييم المخاطر التي يقوم بها على صحة وسلامة العمال<sup>(١)</sup> ، مع مراعاة طبيعة أنشطة المنشأة واختبار التصنيع ومعدات العمل والمواد الكيميائية ، وكذلك الاستعدادات في تجهيز أو إعادة تجهيز أماكن العمل أو التركيبات وفي تعريف محطات العمل ، كما يتضمن هذا التقييم جرداً للمخاطر المحددة في كل وحدة عمل بالشركة أو المؤسسة ، بما في ذلك تلك المتعلقة بالبيئات الحرارية.

### **ويجب على صاحب العمل أن يسجل كملحق للوثيقة الواحدة البيانات التالية :**

- البيانات الجماعية المفيدة لتقييم التعرض الفردي لعوامل الخطر التي من المحتمل أن تسهل في الوقاية .
- نسبة العاملين المعرضين لعوامل الخطر المهنية المذكورة في المادة ١٦١ / ٤ / ١ من قانون العمل الفرنسي<sup>(٢)</sup>.

ويتم تحديث هذه الوثيقة كل عام على الأقل ، أو عند اتخاذ أي قرار تخطيطي رئيسي بتعديل شروط الصحة والسلامة أو ظروف العمل ، وكذلك عند جمع أية معلومات إضافية

(١) وفقاً لنص المادة ٢١٥ من قانون العمل المصري تلتزم المنشأة وفروعها بإجراء تقييم وتحليل للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المتوقعة وإعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة والعمال بها عند وقوع الكارثة .

(٢) -المادة ر ١٢١ / ٤ / ١ -١ من قانون العمل الفرنسي - يخضع لهذه الحماية العاملين عن بعد حيث أن صاحب العمل مسؤول عن حماية الصحة والسلامة المهنية للعاملين عن بعد ، ومن أجل التحقق من الامتثال لهذا الحكم ، فإن صاحب العمل ، وممثلو العمال و كذلك السلطات المختصة لديهم الحق في الوصول إلى موقع العمل عن بعد ، . فإذا كان العامل عن بعد يعمل من المنزل ، فيخضع هذا الوصول لإشعار قبل موافقته . panagiota perraki,op,cit,p.321

ذات صلة بتقييم المخاطر في وحدة العمل<sup>(١)</sup>.

ويجب أن تكون هذه الوثيقة متاحة للعمال ؛ لذلك يتم نشر إشعار يوضح إجراءات وصول العمال إلى هذه الوثيقة وذلك في مكان مناسب يسهل الوصول إليه في مكان العمل<sup>(٢)</sup>.  
لذلك ستكون المعلومات المعلنة للعامل ، إضافة إلى التزام صاحب العمل بالتدريب هما أساس الوقاية من المخاطر المهنية ؛ حيث إن العديد من حوادث العمل تقع بسبب قلة وعي العاملين بالمخاطر الموجودة في الشركة .

### مبدأ الالتزام بالمعلومات

يجب على صاحب العمل أن يقدم للعمال معلومات عن مخاطر الصحة والسلامة المهنية والتدابير المتخذة لمعالجتها<sup>(٣)</sup> (بمعنى آخر يضع صاحب العمل قواعد الصحة والسلامة المعمول بها ويعطى العمال تعليمات لضمان سلامتهم والحفاظ عليها)<sup>(٤)</sup>  
فيقوم صاحب العمل بإبلاغ العمال بالمخاطر التي تهدد صحتهم وسلامتهم بطريقة يمكن للجميع فهمها<sup>(٥)</sup>، كما يجب أن تتعلق هذه المعلومات بشروط الوصول إلى وثيقة تقييم المخاطر ، وتدابير الوقاية من المخاطر المحددة بوثيقة تقييم المخاطر ، ودور خدمة الصحة

(١)-المادة ر ٢ / ٤١٢١ من قانون العمل الفرنسي.

(٢)- في الشركات ذات اللوائح الداخلية يتم نشر هذا الإشعار في نفس المكان المخصص لنشر اللوائح الداخلية (المادة ر ١ / ٤١٢١ من قانون العمل الفرنسي )

(٣)-المادة ١ / ٤١٤١ من قانون العمل الفرنسي - المادة ٢١٧ من قانون العمل المصري.

(٤) يشترك طبيب العمل مع صاحب العمل في تطوير إجراءات التدريب على السلامة ، وفي تحديد محتوى المعلومات التي يجب توفيرها بموجب المواد ر ٣ / ٤١٤١ و ر ٦ / ٤١٤١ من قانون العمل الفرنسي.

(5) - Lucie Jubert, op,cit,p.519 - Cass. Soc., 11 septembre 2019, no 17-24.879 à 17-25.623 ; à paraître ; JCP S, 2019, act. 335 ; Dalloz actu., 18 septembre 2019, note Luc de Montvalon

المدنية ، وكذلك دور ممثلى العاملين قى الوقاية من المخاطر المهنية ، والأحكام الواردة فى اللائحة الداخلية المنصوص عليها فى المادة ١٣٢١ / ١ من قانون العمل ، وكذلك تعليمات السلامة من الحرائق الواجب اتباعها فى حال وقوع حادث ، وهوية الأشخاص المسئولين عن تفعيل معدات الإطفاء<sup>(١)</sup> .

ومع ذلك تتطلب بعض الأحكام الخاصة من صاحب العمل إصدار معلومات عن الوضع الشخصى للعامل فيما يتعلق بمخاطر العمل ، فنجد أن صاحب العمل ملزم بإبلاغ العامل كل عام بورقة التقييم الفردى للعوامل المشقة بالنسبة لبعض العاملين<sup>(٢)</sup> .

كما أنه يجب إبلاغ العامل فى سياق مخاطر معينة عن الآلات والمعدات أو المنتجات المستخدمة كالمخاطر الكيميائية المؤينة والأشعة<sup>(٣)</sup> ؛ حيث إنها تعتبر من وجهة نظر الوقاية مختلفة عن كل حالات الخطر خاصة وأنها غير مرئية<sup>(٤)</sup> .

فيجب على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ العاملين المعرضين للإشعاع المؤين بالآثار الضارة المحتملة على الجنين جراء تعرضهم للإشعاع ولا سيما أثناء الحمل المبكر<sup>(٥)</sup> . كما يجب عليه إبلاغ العاملات عن الآثار الضارة المحتملة نتيجة التعرض لمواد كيميائية معينة

(١)- المادة ر ٤١٤١ / ٣ من قانون العمل الفرنسى .

(٢)- راجع المواد د ٤١٦٣ / ٣ - د ٤١٦٣ / ٣ - د ٤١٦٣ / ١٤ من قانون العمل الفرنسى

Objet 998 Lucie Jubert, op, cit, p.529

(٣)- راجع المادة ٢١١ من قانون العمل المصرى - المادة ر ٤٤١٢ / ٣٨ من قانون العمل الفرنسى -

Lucie Jubert, op, cit, p.529

(4)- Lucie Jubert, op, cit, p.370 Objet 693

(٥)- تعمل هذه المعلومات على توعية العاملات بالحاجة إلى الإعلان عن حملهن فى أقرب وقت .

المادة ٤ / ٤١٥٢ من قانون العمل الفرنسى .

يكون لها أثر على الخصوبة أو الجنين أو الطفل<sup>(١)</sup>، وفي مثل هذه الحالات تتجلى وظيفة هامة للمعلومات، حيث تتخذ كإجراء وقائي<sup>(٢)</sup>.

### الالتزام بتدريب العاملين

كذلك يجب أن تقترن المعلومات التي يقدمها صاحب العمل إلى العامل بتدريب على السلامة من أجل منع المخاطر المهنية<sup>(٣)</sup>.

حيث يقوم صاحب العمل بإرشاد العامل حول الاحتياطات التي يجب اتخاذها للضمان سلامته وسلامة الأشخاص الآخرين العاملين في الشركة<sup>(٤)</sup>.

ويتعلق هذا التدريب بظروف الحركة في الشركة، وظروف أداء وتنفيذ العمل، والإجراءات الواجب اتخاذها في حال وقوع حادث أو كارثة، وفي حال عدم وجود تدريب للعاملين فإن صاحب العمل يصبح مسئولاً جنائياً ومدنياً<sup>(٥)</sup>.

ويعتبر الوقت المخصص للمعلومات وللتدريب وقت عمل؛ لذلك يجب أن يتم إعطاء المعلومات وإتمام التدريب خلال ساعات العمل العادية.

يتضح لنا مما سبق أن المعلومات المتعلقة بمخاطر السلامة والصحة المهنية تنقسم إلى قسمين: قسم من المعلومات متعلق بدور المشاركين في الوقاية، وقسم ثانى عبارة عن التعليمات وقواعد السلامة وطبيعة المواد والمعدات.

(١)- المادة ١١٥٢/٤ من قانون العمل الفرنسى.

(2) - Lucie Jubert, op, cit, p.528 Objet 996

(٣)- المادة ر ١/٤١٤١ من قانون العمل الفرنسى - يتمتع العاملون عن بعد بنفس فرص الوصول إلى التدريب وفرص العمل المتاحة للعمال الذين يعملون في مباني أصحاب العمل ويخضعون لنفس السياسات التي يخضع لها هؤلاء العمال. panagiota perraki,op,cit,p.321.

(٤)- المادة ر ٣/٤١٤١ من قانون العمل الفرنسى.

(5)- Cass. soc. 07/05/2014 n°13-14749- Cass. soc. 30/11/2016 n°15-15162 - Cass. crime, 14 mai 2013, n° 12-81.847

كما يتضح لنا من قراءة أحكام قانون العمل الفرنسي أن التزام صاحب العمل بالإبلاغ يتعلق بجوانب التوجيه الفني لتنظيم العمل ، ومع ذلك فإن واجب المعلومات عام ، وبالتالي لا يمكن أن يقتصر على الجوانب السابقة فقط ، فنجد أن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قد فرضت عقوبات على صاحب العمل الذي لم ينفذ إجراءات لمنع وقوع حوادث المضايقات الأخلاقية<sup>(١)</sup>.

### ١٠- معلومات العامل عن حياة الشركة

يجب اطلاع العامل على المزيد من المعلومات العامة المتعلقة بحياة الشركة عن طريق النشر<sup>(٢)</sup>.

فإذا كان المشرع يلزم الشركات والمؤسسات في أحوال معينة بوضع اللوائح الداخلية لها<sup>(٣)</sup>، فإنه يلزمها كذلك بنشر هذه اللوائح في مكان مناسب وظاهر يمكن

(1)- Cass. Soc., 1 juin 2016, n 14-19.702 ; Bull. civ., V, n 123 ; RJS, 2016/8, p. 608 ; JCP G, 2016, 822, note Jean , Mouly; D., 2016, p. 1681, note Julien Icardet Yannick Pagnerre; RDT, 2016, note Benoît Géniaut; JSL, 2016, 413, note Jean-Philippe Lhernould; RTD civ., 2016, p. 869, note Patrice Jourdain. Voir également : Cass. Soc., 5 octobre 2016, n 15-20.140 ; inédit

(2)- A.Lepage ,op,cit,p.150

(٣)-المادة ١٣١١ /٢ من قانون العمل الفرنسي - المادة ٥٨ من قانون العمل المصري.

الوصول إليه بسهولة في أماكن العمل التي يتم فيها العمل<sup>(١)</sup>؛ وذلك حتى يتمكن العمال من الاطلاع عليها<sup>(٢)</sup>.

وتحتوى هذه اللوائح على قواعد تنظيم العمل والقواعد المتعلقة بالانضباط ولا سيما ما هو متعلق بطبيعة وحجم العقوبات التأديبية<sup>(٣)</sup>، و حقوق الدفاع عن العاملين<sup>(٤)</sup>، حيث لا يجوز توقيع أية عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملف خاص<sup>(٥)</sup>.

(١)- المادة ٢ / ١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي - المادة ٥٨ من قانون العمل المصري  
يجب إعلام العمال مقدما بما يتعرضون له إذا ارتكبوا مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في اللائحة .

د. محمد لبيب شنب ، المرجع السابق ص ٣٣٢

(٢)- عدم تعليق اللائحة في مكان ظاهر لا يمنع من نفاذها مادامت معلومة للعامل . د. همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق ص ٣٩٤

(٣)- المادة ١ / ١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي - تحقق لائحة الجزاءات المساواة بين عمال المنشأة الواحدة بجعل التأديب وفق قواعد عامة مجردة ، ومن ناحية ثانية تحقق هذه اللائحة ما تقتضيه العدالة من أن يعلم العمال مقدما بالجزاء التأديبي الذي يوقع على من يرتكب مخالفة معينة .

د. السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، عقد العمل الفردي ، الفتح للطباعة والنشر ٢٠٠٨ ص ٢٣٩

(٤)- المادة ٢ / ١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي

(٥)- المادة ١ / ١٣٣٢ من قانون العمل الفرنسي - المادة ٦٤ من قانون العمل المصري .

في القانون الفرنسي عندما يخطط صاحب العمل لاتخاذ عقوبة ضد العامل فإنه وفقا للمادة ٢ / ١٣٣٢ من قانون العمل يجب أن يوجه دعوة للعامل لمقابلة أولية معه مع تحديد الغرض من هذه المقابلة وتاريخها ووقتها ومكانها ، وتذكير العامل بحقه في الاستعانة بشخص يختاره من عمال الشركة لمساعدته . ويجب أن تكون الدعوة إلى المقابلة عن طريق خطاب مسجل أو تسليم باليد مع

كذلك تحتوى اللوائح الداخلية في القانون الفرنسي على الإجراءات التنفيذية لأنظمة الصحة والسلامة المهنية في الشركة أو المؤسسة ، والشروط التي يمكن بموجبها دعوة العاملين للمشاركة ، بناء على طلب صاحب العمل ، في إعادة تهيئة ظروف العمل التي تحمي سلامة وصحة العاملين إذا بدا أنهم معرضون للخطر<sup>(١)</sup> ، كما تحتوى على الأحكام المتعلقة بالتحرش الأخلاقي والجنسى<sup>(٢)</sup> .

ولا يجوز أن تحتوى اللوائح الداخلية على أحكام مخالفة للقوانين وأحكام اتفاقيات العمل الجماعية المعمول بها في الشركة أو المؤسسة ، كما لا يجوز أن تفرض قيودا على حقوق الأفراد والحريات الفردية<sup>(٣)</sup> ، ولا أن تحتوى اللوائح الداخلية على أحكام تمييز ضد العاملين في وظائفهم أو عملهم<sup>(٤)</sup> ، ومع ذلك يمكن أن تحتوى على أحكام تنص على حياد العامل وتقييد التعبير ؛ وذلك إذا كانت هذه القيود مبررة بممارسة حقوق وحريات أساسية أخرى أو بضرورات الأداء السليم للشركة إذا كانت تتناسب مع الهدف المنشود<sup>(٥)</sup> .

---

التوقيع (وفقا للمادة ر ١/١٣٣٢ عمل ) ويتم إبلاغ العامل بالعقوبة وبأسبابها كتابة عن طريق طريق خطاب مسجل أو تسليم باليد مع التوقيع (وفقا للمادة ر ٢/١٣٣٢ عمل )  
وأثناء المقابلة يوضح صاحب العمل للعامل أسباب العقوبة المتوقعة ، كما يستمع للعامل ويجمع تفسيراته بخصوص الخطأ التأديبي المنسوب إليه .

(١)- المادة ١/١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي

(٢)- المادة ٢/١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي - د. همام محمد محمود زهران ، المرجع السابق

ص ٣٩٠

(3) - Panagiota Perraki, op , cit.,p.90

(٤)- المادة ٣/١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي .

(٥)- المادة ١-٢/١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي .

وحتى يتم تطبيق اللوائح الداخلية ، يجب على صاحب العمل إكمال إجراءات التسجيل والإعلان ، حيث يجب عرض اللائحة الداخلية على اللجنة الاجتماعية لأخذ رأيها ، ثم بعد ذلك يتم إبلاغ مفتش العمل ، ولا يتم العمل بها إلا بعد مرور مدة شهر من اكتمال هذه الإجراءات ، ويسرى هذا الإجراء في حال تعديل أو سحب بنود اللائحة الداخلية<sup>(١)</sup> ، ومع ذلك فيمكن تطبيق الالتزامات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية على الفور عندما تبرر الضرورة ذلك ، وفي هذه الحالة يتم على الفور وفي نفس الوقت إبلاغ اللجنة الاجتماعية وكذلك مفتش العمل<sup>(٢)</sup> .

كذلك يوجد الكثير من المعلومات المتعلقة بحياة الشركة أو المؤسسة التي يجب أن يعرفها العامل عن طريق النشر أو بأية وسيلة أخرى ، ففي القانون المصري يجب على صاحب العمل الذي يستخدم خمس عاملات فأكثر أن يعلق في أماكن العمل أو تجمع العمال نسخة من تشغيل النساء<sup>(٣)</sup> ، وكذلك الحال بخصوص تشغيل الأطفال ، حيث يجب على صاحب العمل الذي يقوم بتشغيل طفل أو أكثر أن يعلق في مكان ظاهر في محل العمل نسخة تحتوي على أحكام عمل الأطفال<sup>(٤)</sup> .

في قانون العمل الفرنسي يلتزم صاحب العمل بأن يضع ، في أماكن يسهل الوصول إليها عادة للعمال ، عنوان ورقم الهاتف الخاص بكل من طبيب العمل أو مسئول الصحة المهنية

(١)- المادة ١٣٢١ / ٤ من قانون العمل الفرنسي - في قانون العمل المصري ووفقا لنص المادة ٥٨ من قانون العمل فإنه يجب على الجهة الإدارية التي تصادق على لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية أن تأخذ رأي المنظمة النقابية التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق على اللائحة .

(٢)- المادة ١٣٢١ / ٥ من قانون العمل الفرنسي .

(٣) - المادة ٩٥ من قانون العمل المصري .

(٤)- المادة ١٠٢ من قانون العمل المصري .



في المنشأة؛ وكذلك خدمات الإنقاذ في حالات الطوارئ، ومفتشية العمل المختصة واسم المفتش المختص<sup>(١)</sup>.

كما يجب إبلاغ العامل بترتيب القيام بالإجازة، بأي وسيلة، قبل شهر من تركه العمل للقيام بالإجازة<sup>(٢)</sup>.

كما قرر قانون المشرع الفرنسى بخصوص الراحة الأسبوعية في الشركات والمؤسسات التي لا يستفيد فيها جميع العاملين دون استثناء من الراحة الأسبوعية طوال يوم الأحد، أن يقوم صاحب العمل، بأية وسيلة، بإبلاغ العاملين بأيام وساعات الراحة الجماعية المخصصة لهم جميعاً أو لجزء منها<sup>(٣)</sup>.

كما أن المشرع المصرى أجاز تجميع الراحة الأسبوعية، المستحقة للعامل، في الأماكن البعيدة عن العمران، وتحدد لائحة تنظيم العمل والجزاءات قواعد الحصول عليها، وتضع المنشآت التي يقل عدد عمالها عن عشر قواعد تنظيم الراحة الأسبوعية المجمعة بها وفقاً للقرارات التي تصدرها المنشأة<sup>(٤)</sup>.

(١)- المادة د ١/٤٧١١ من قانون العمل الفرنسى

(٢)- المادة د ٣/٢١٢٤ من قانون العمل الفرنسى - كما يعطى نص المادة ٤٨ من قانون العمل المصرى لصاحب العمل الحق في تحديد مواعيد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل، ويلتزم العامل بالقيام بها في التاريخ والمدة التي حددها صاحب العمل، وفي حال رفض العامل كتابة القيام بها سقط حقه في اقتضاء مقابلها.

(٣)- المادة د ٣/٤١٤١ من قانون العمل الفرنسى - في القانون المصرى الراحة الأسبوعية منظمة بنص المادة ٨٣ من قانون العمل .

(٤)- المادة ٨٤ من قانون العمل المصرى - د. محمد حسين منصور، المرجع السابق ص ٣٤٧ .

كما يجب إبلاغ العاملين بوجود ومحتوى اتفاقية المشاركة في الأرباح بأية وسيلة منصوص عليها في هذه الاتفاقية ، وفي حالة عدم القيام بذلك ، عن طريق النشر<sup>(١)</sup> .  
كذلك الحال بخصوص الانتخابات ، حيث يجب على صاحب العمل الذي يتجاوز عدد عماله أحد عشر عاملاً أن يقوم بإبلاغ العاملين ، كل أربع سنوات ، بتنظيم الانتخابات بأية وسيلة تسمح بتحديد تاريخ معين للقيام بهذه الانتخابات وتحديد التاريخ المتصور للجولة الأولى ، على أن يتم ذلك في موعد لا يتجاوز التسعين يوم التالية للإبلاغ<sup>(٢)</sup> .

### ١١- معلومات العامل في حال إنهاء عقد العمل

قد يتم إنهاء عقد العمل بالاتفاق المتبادل ، ومع ذلك من الشائع أن ينتج فقط من إرادة طرف واحد سواء أكان العامل أو صاحب العمل .  
عندما ينسب إنهاء عقد العمل إلى صاحب العمل فإنه يعتبر بمثابة فصل من العمل ، ويمتاز قانون العمل الفرنسي بوجود إشراف صارم على هذا الإجراء من خلال إخضاعه للعديد من الالتزامات الشكلية والموضوعية<sup>(٣)</sup> .  
بخصوص فصل العامل لأسباب اقتصادية ، فيجب أن يقوم الفصل على أساس سبب حقيقي وخطير<sup>(٤)</sup> ، وأن يتم اتباع عدة إجراءات ، فلا يمكن فصل العامل إلا بعد بذل جميع

(١)- المادة ر ١٣٢٣ / ١ من قانون العمل الفرنسي .

(٢)- المادة ر ٣١٧٢ / ٢ من قانون العمل الفرنسي .

(٣)- منذ صدور قانون ١٣ يوليو ١٩٧٣ بتعديل قانون العمل فيما يتعلق بإنهاء عقد التوظيف غير محدد المدة.

(٤)- المادة ١ / ١٢٣٢ - والمادة ٢ / ١٢٣٣ من قانون العمل الفرنسي

الجهود اللازمة لتدريب وتكييف العامل مع المهام الجديدة<sup>(١)</sup>، وبحيث تكون عروض إعادة التصنيف مكتوبة ودقيقة، وتتم على وظيفة تدرج ضمن نفس الفئة التي يشغلها العامل أو وظيفة معادلة بأجر معادل، وفي حال تعذر ذلك ووفقا لموافقة العامل الصريحة تتم إعادة التوزيع على وظيفة في فئة أقل<sup>(٢)</sup>.

في حال تعذر إعادة التصنيف<sup>(٣)</sup> وأراد صاحب العمل الشروع في عملية الفصل لأسباب اقتصادية<sup>(٤)</sup> فإن هذا الفصل يمر حتما بثلاث مراحل مميزة للغاية<sup>(٥)</sup> وهي على النحو التالي:

### المرحلة الأولى : دعوة العامل للمقابلة الأولية

يجب على صاحب العمل إرسال دعوة للعامل لإجراء مقابلة معه قبل الفصل، وتتم هذه الدعوة وفق شكلين محددين، إما بخطاب مسجل أو برسالة يتم تسليمها باليد للعامل<sup>(٦)</sup>، وأية وسيلة أخرى غير مسموح بها<sup>(٧)</sup>.

(١)- وفق المادة ٦/٦٣٢١ من قانون العمل الفرنسي يجب على صاحب العمل تكييف العمال مع التغييرات المتوقعة في وظائفهم؛ لذلك لا يمكنه فصلهم بسبب بسيط هو أنهم لا يستوفون المتطلبات الجديدة لتوظيفهم.

(٢)- المادة ٤ / ١٢٣٣ من قانون العمل الفرنسي

(٣)- قد تنص الاتفاقية الجماعية على تقييم بخلاف ما ينص عليه قانون العمل، وبالفعل فقد تم الحكم بأن بندا تعاقديا قد يتطلب من صاحب العمل أن يبحث عن إمكانية إعادة التصنيف خارج الشركة  
Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-460090

(٤)- يتم تقييم الصعوبات الاقتصادية في تاريخ الإخطار بالفصل

Cass. soc., 9 Nov 2009, n° 08 – 43648, 2009

(5)-Manoëlla RASSELET, LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL, these, UNIVERSITÉ DE NANTES.2007, P.572

(٦)-المادة ١١ / ١٢٣٣ من قانون العمل الفرنسي

(7)- Manoëlla RASSELET op,cit, p.573- Cass. soc., 13 septembre 2006, n°04-45.698, CSBP, janvier 2007, n°186, S 15, obs. F.-J. PANSIER ; JCP, S, n°44-45 du 31 octobre 2006, 1862, note D. CORRIGNAN-CARSIN ; RJS11/06, n°1164.

يجب أن يشير خطاب دعوة المقابلة إلى عدد من المعلومات الإلزامية<sup>(١)</sup> وهى : الغرض من الدعوة<sup>(٢)</sup> وتاريخ ووقت ومكان المقابلة<sup>(٣)</sup> ، وكذلك التنبيه على العامل بإمكانية مساعدته من قبل شخص من اختياره ينتمى إلى عمال الشركة أو الاستعانة بمستشار من خارج الشركة إذا لم يكن هناك ممثلون عن العاملين في الشركة<sup>(٤)</sup>.

### المرحلة الثانية : إجراء المقابلة الأولية بين العامل وصاحب العمل<sup>(٥)</sup>

وحيث إن المقابلة هدفها الوحيد هو مصلحة العامل ، والعمل على تجنب فقدانه لوظيفته ؛ لذلك فهو صاحب الحق في حضور أو عدم حضور المقابلة ؛ لذلك فإن العامل غير ملزم

(١)-المادة ١٢٣٣ / ١١ والمادة ١٢٢ / ٢-٢ من قانون العمل الفرنسى

Manoëlla RASSELET op,cit, p.574

(٢)- يجب أن يشير الخطاب بإشارة لا لبس فيها إلى أنه من المتصور فصل العامل ، وفي غياب هذه الإشارة فإن محكمة النقض الفرنسية تعتبر الفصل غير مشروع.

Cass. soc., 16 janvier 2007, Jur. soc., avril 2007, p.132

(٣)- السوابق القضائية تحصر مكان المقابلة في مكان تنفيذ العمل أو المركز الرئيسى ، وذلك ما لم توجد ظروف تبرر تغيير مكان المقابلة إلى مكان آخر .

Cass. soc., 9 mai 2000, n°97-45.294, Bull. civ., V, n°171

(٤)-المادة ١٢٣٣ / ١٣ من قانون العمل الفرنسى - Manoëlla RASSELET op,cit, p.574  
وانظر الأحكام القضائية :

Cass. soc., 5 mars 1997, CSBP1997, S 88 - Cass. soc., 6 février 2001, n°98-43.597, Bull. civ., V, n°44 - Cass. soc., 29 avril 2003, n°01-41.364, Bull. civ., V, n°145 ; CSBP2003, n°152, S 330, obs. C. CHARBONNEAU ; RJS7/03, n°860 ; TPS, juillet 2003, n°254, p.19

(٥)- يلتزم صاحب العمل بإجراء مقابلة سابقة على الإنهاء بصرف النظر عن حجم المنشأة كبيرة أو صغيرة ، وبصرف النظر عن أقدمية العمال المستفيدين من ذات النص .

د. سعيد السيد قنديل ، إنهاء علاقة العمل في المنشآت الصغيرة ، دراسة مقارنة ، الناشر دار الجامعة الجديدة بالاسكندرية ٢٠٠٨ ص ٨٦ .

بالرد على استدعاء صاحب العمل ، ولا يعتبر مرتكباً لأي خطأ إذا فضل عدم الاستفادة من هذه القاعدة الإجرائية وقرر عدم حضور المقابلة<sup>(١)</sup>.

أما إذا قرر العامل حضور المقابلة فيجب أن يكون صاحب العمل حاضراً ، أو من يمثله بتفويض منه<sup>(٢)</sup> .

ولا تتم المقابلة على الفور بمجرد استلام العامل للدعوة للمقابلة ، وإنما يلزم قانون العمل وجود أجال دنيا بين الدعوة إلى المقابلة وبين إجراء المقابلة، حيث يجب أن يتم إخطار العامل قبل إجراء المقابلة بوقت كاف ليتمكن العامل من التفكير في المقابلة وإعداد دفاعه<sup>(٣)</sup> وإذا لزم الأمر قام بترتيب المساعدة لهذه المقابلة ؛ لذلك لا يمكن إجراء المقابلة قبل خمسة أيام على الأقل بعد استلام العامل لخطاب الدعوة للمقابلة<sup>(٤)</sup> .

أثناء المقابلة من المفترض إقامة حوار بين الطرفين ، فيجب على صاحب العمل تزويد العامل بالمعلومات عن أسباب القرار المتصور ، كما لا ينبغي أن تتحول المقابلة إلى مناورة ترهيب أو مجلس تأديب وغرفة إتهام<sup>(٥)</sup> .

(1)- Cass. soc., 15 mai 1991, n°89-44.670, Bull. civ., V, n°235 ; RJS6/91, n°740.

Cass. soc., 28 novembre 2001, n°98-41.308, Bull. civ.,V, n°394 ; RJS2/02, n°157.

(2)- Cass. soc., 26 mars 2002, n°99-43.155, CSBP2002, n°141, S 267, obs. C. CHARBONNEAU ; Dr. soc.2002, p.784, obs. J. MOULY ; JCP, G, 2002, IV, 1837 ; RJS6/02, n°669 ; TPS, juin 2002, n°176, p.12

(3) - Manoëlla RASSELET op,cit, p.575

(٤)-المادة ١٢٣٣ / ١١ من قانون العمل الفرنسي .

وضع فترة زمنية محددة قبل إجراء المقابلة إنما يقلل من احتمالية إثارة نزاع فيما يتعلق بعدم تمكن العامل المعرض للإلغاء من الحصول على ممثل ، إذ يتعين عليه أن يبذل أقصى جهد ممكن خاصة وأن الفترة محددة بتاريخ معين . د. سعيد السيد قنديل ، المرجع السابق ص ٤٣ .

(5) - Manoëlla RASSELET op,cit, p.577 Objet 525

### المرحلة الثالثة : إخطار العامل بالفصل

بعد انتهاء المقابلة لا يوجد إلزام على صاحب العمل بكتابة تقرير عما تم فيها<sup>(١)</sup> ، كذلك لا يمكن لصاحب العمل إتمام عملية الفصل على الفور ، وإنما يجب وجود فترة ترويب بين إتمام المقابلة وقرار الفصل ؛ حتى يتم السماح لصاحب العمل بعدم التسرع في اتخاذ قرار الفصل. في حال اتخاذ صاحب العمل قراره بفصل العامل فإنه ملزم بإخطار العامل بهذا الفصل<sup>(٢)</sup> بخطاب مسجل بعلم الوصول وذلك في خلال فترة لا تقل عن سبعة أيام بعد إجراء المقابلة الأولية التي تم استدعاء العامل إليها ( وتكون هذه المدة خمسة عشر يوما في حال الفصل الفردي لأحد المسؤولين التنفيذيين المذكورين في المادة ١٤٤١ / ١٣ من قانون العمل الفرنسي<sup>(٣)</sup> .

يجب أن يتضمن خطاب الفصل معلومات عن الأسباب الاقتصادية للفصل<sup>(٤)</sup> ، كما يشير إلى أولوية إعادة التصنيف المنصوص عليها في المادة ١٢٣٣ / ٤٥ من قانون العمل وشروط تنفيذها<sup>(٥)</sup> ، وإذا لزم الأمر استحالة إعادة التصنيف .

(1) - Ibid Objet 527

(٢) - يتم تقييم الصعوبات الاقتصادية من تاريخ الإخطار بالفصل .

Cass. soc., 9 Nov 2009, n° 08 – 43648, 2009

(٣) - المادة ١٢٣٣ / ١٥ من قانون العمل الفرنسي - حدد المشرع المصري في المادة ١١١ من قانون العمل مدة الإخطار بشهرين قبل الإنهاء بالنسبة للعامل الذي لم تتجاوز مدة خدمته المتصلة لدى صاحب العمل عشر سنوات ، وحدد ثلاثة شهور لمن زادت مدة خدمته عن عشر سنوات متصلة .

(٤) - يجب أن يشمل خطاب الإنهاء على أسباب الفصل حتى يمكن تصنيفه كإنهاء لسبب اقتصادي أم شخصي بكل ما يترتب على ذلك من آثار في حساب التعويض المستحق للعامل ، هذا الالتزام له دور في مساعدة القضاء عندما يعرض عليه أي نزاع يثار بين العامل وصاحب العمل . د. سعيد السيد قنديل ، المرجع السابق ص ٨٧

(٥) - المادة ١٢٣٣ / ١٦ من قانون العمل الفرنسي .

## خاتمة الدراسة

### في ختام هذه الدراسة يمكن استخلاص النتائج التالية :

١- بخصوص علاقة العمل الفردية فإنها تقوم تقليدياً على عدم المساواة بين الأطراف ، حيث يتفوق صاحب العمل من خلال التبعية القانونية التي تلزم العامل حتماً بصاحب العمل . فالتبعية والتسلسل الهرمي ، سواء أكان قانونياً أم اقتصادياً ، يطوقان علاقات العمل الفردية إلى حد تحويلها إلى مبارزات تهدف إلى ترجمة تنافس المصالح سواء أكانت تلك الخاصة بالعاملين أو الخاصة بصاحب العمل .

فالعلاقات العمل غالباً ما تتميز بوجود حوارات ساخنة وقنوات للتوترات : فنجده صاحب العمل لديه دائماً رغبة مستمرة في تعديل علاقة العمل ، والتي قد يقابلها رفض من العامل ، كذلك هو حال العامل بصفته طرفاً تعاقدياً يمكن أن يكون لديه الرغبة في تعديل عقد عمله ، وذلك دون أن يشكل هذا في حد ذاته سوء سلوك مهني معاقب عليه .

٢- بسبب القوة التي يتمتع بها صاحب العمل يخشى من أن يتم إنشاء علاقة غير متكافئة بين العامل وصاحب العمل ؛ لذلك فإن المشرع عمل على ضمان حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف ضد إساءة استخدام السلطة المحتملة ؛ وذلك ببناء نظام حماية إلزامي لاقامة المساواة والتوازن التعاقدى ودعم إرادة العامل التي يهيمن عليها التبعية لصاحب العمل ؛ لذلك فرض مجموعة من آليات الحماية ، من ضمنها فرض التزام بالمعلومات على

---

قد يتضمن عقد العمل بنداً تعاقدياً يوجب على صاحب العمل البحث عن إمكانية إعادة التصنيف خارج الشركة ؛ لذلك فإن تجاهل صاحب العمل هذا البند التعاقدى الذى يوسع نطاق إعادة التصنيف يعتبر انتهاكاً لالتزام إعادة التصنيف قبل الفصل ، ويحرم صاحب العمل من وجود السبب الحقيقى والخطير للفصل ، ويعطى العامل المفصول الحق في التعويض عن الفصل دون سبب حقيقى وخطير .

Cass. soc., 28 mai 2008, n° 06-460090

صاحب العمل الذى يكون لديه معلومات لا يعرفها العامل ؛ بهدف التوضيح والشفافية وتقليل الهيمنة التى يعانى منها العامل وضمان استعادة المساواة في العقد.

٣- يعد الالتزام بتقديم المعلومات المفروض على صاحب العمل أحد صور الالتزام بالمعلومات المفروض في جميع العقود في القانون الفرنسى ، حيث كرس المشرع الفرنسى الالتزام بالمعلومات العامة في المادة ١١١٢ -١ من القانون المدنى ، بحيث أصبح له أساس نصي خاص به. كما أنه الآن منفصل تمامًا عن الأسس القانونية الأخرى التى كانت مرتبطة به تقليديًا- كان يتم ربط الالتزام بالمعلومات العامة من خلال السوابق القضائية بمبدأ حسن النية أو مبدأ الإنصاف أو مبدأ المسؤولية التعاقدية- ونتيجة لذلك ، لم تعد هناك حاجة للشك في مدى استصواب الاعتراف بالالتزام بتقديم المعلومات أثناء تكوين العقد أو عند تنفيذه ؛ لذلك لم يعد من الممكن اعتباره التزامًا إضافيًا لنظرية عيوب الموافقة.

٤- يعد قانون العمل من أكثر القوانين التى يعد التزام المعلومات فيها أساسيا ، ويكشف عن حقوق مختلفة للمعرفة ، بخاصة بالنسبة للعامل الذى يتم الاعتراف له بالحق في المعرفة ، في كل مراحل عقد العمل سواء في مرحلة التفاوض ، أثناء إبرام عقد العمل ، أثناء تنفيذه ، وأيضًا أثناء إنجائه.

فالالتزام صاحب العمل بالمعلومات يعد ضمن آليات حماية حق العامل في المعرفة المسبقة التى تضمن التعبير عن الموافقة الحرة والمستنيرة عند إبرام عقد العمل ، كما تعطى العامل بعد إبرام عقد العمل مكانا أكبر في إدارة التأثيرات التى تنتج من تعديل عقد العمل ، حيث تأخذ إرادة العامل بعدا قانونيا جديدا ، وتظهر إرادة العامل باعتبارها صاحبة السيطرة أثناء تنفيذ عقد العمل ؛ حيث يجب بالضرورة أن يكون التعديل من قبل صاحب العمل مسبوقا بمعرفة العامل كطرف متعاقد وذلك قبل إبداء رأيه بالموافقة على التعديل أو رفضه



## قائمة المراجع

### أولاً : المراجع باللغة العربية المؤلفات العامة

- ١- د. السيد محمد السيد عمران ، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، عقد العمل الفردي ، الفتح للطباعة والنشر ٢٠٠٨ .
  - ٢- د. توفيق حسن فرج ، قانون العمل الجديد ، تنقيح وائل بندق ، الناشر مؤسسة إبراهيم الناحل ، الطبعة الثالثة ٢٠٠٧ .
  - ٣- د. عصام أنور سليم ، الوجيز في قانون العمل ، دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية ٢٠١٦ .
  - ٤- د. محمد حسين منصور ، قانون العمل ، الناشر دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية ٢٠١١ .
  - ٥- د. محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، تنقيح وائل بندق ، الطبعة السادسة ٢٠١٠ بدون ناشر .
  - ٦- د. مصطفى عبد الحميد عدوى ، الوجيز في قانون العمل ، بدون ناشر ، ١٩٩٩ .
  - ٧- د. همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، عقد العمل ، دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية ٢٠٠٧ .
- ### ٢- المؤلفات المتخصصة والرسائل والمقالات
- ١- د. خالد حمدي عبد الرحمن ، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل ، الناشر دار النهضة العربية . ٢٠٠٠ .
  - ٢- د. سعيد السيد قنديل ، إنهاء علاقة العمل في المنشآت الصغيرة ، دراسة مقارنة ، الناشر دار الجامعة الجديدة بالإسكندرية ٢٠٠٨ .
  - ٣- د. محمد مصطفى غازي زيدان ، دور القاضي في تحقيق التوازن في عقد العمل ،

**ثانيا : المراجع باللغة الفرنسية**

- 1-Ouvrages généraux ,course et traits
- 1- j. Pelissier. G. Auzero et e. Dockes, droit du travail, précis dalloz, 2013.
- 2- Outrages spéciaux et thèses
- 1-A.Lepage, Avant-propos à l'étude Le droit de savoir, Rapport annuel de la Cour de cassation 2010, La Documentation française, 2011.
- 2- Année Séverine DHENNIN, la nullité du contrat de travail, Thèse, UNIVERSITE DE DE LILLE2 , 2001
- 3- Aurélia Le mettre. Les critères du contrat de travail, Master de droit et pratique des relations de travail, Université Panthéon Assas Laboratoire de droit social,2010
- 4- B. Boubli : Sur les modification du contrat de travail et la loi Aubry - Semaine sociale Lamy 1998.
- 5- Franck PETIT, la modification du contrat de travail, Le Droit Ouvrier• AOÛT2016
- 6- Grégoire LOISEAU, *La neutralisation du dol du salarié*, D. 2006
- 7- Henrik de Brier, - La mobilité du salarié, Thèse, Université d'Avignon, 2015
- 8- J. MOULY, note sous Soc. 3 juil. 1990, D. 1991
- 9- Jean PÉLISSIER. La détermination des éléments du contrat de travail, le Droit Ouvrier, MARS 2005
- 10- Léa Amic, La loyauté dans les rapports de travail , THÈSE, Université d'Avignon, 2014
- 11-Lucie Jubert, L'organisation du travail et la prévention des risques professionnels,Thèse. l'Université Paris Nanterre , 2019.
- 12- M.-A. PEANO, L'intuitus personae dans le contrat de travail, Dr. soc. 1995.
- 13- madame alice mannes, la conscience en droit social, these , universite pantheon-assas (paris ii) 2018.
- 14- Marie Annick PÉANO, L'intuitu personae dans le contrat de travail, Dr.soc. 1995
- 15- Martine GOURVES épouse BARBIER, La volonté du salarié dans le rapport de travail, Thèse, Université Lumière Lyon 2, 2010.
- 16-Manoëlla Rasselet, Les Ruptures Du Contrat De Travail,These,

Université De Nantes.2007

17- P.H. Anton Mattei : Les éléments du contrat de travail - Dr. Social 1999.

18- Panagiota Perraki, La protection de la vie personnelle du salarié en droit comparé et européen : étude comparative des droits français, hellénique, britannique et européen, thèse, université de Strasbourg 2013

19- Sangare Yacouba , Les Sanctions En Droit Du Travail , These , Université De Cergy-Pontoise, 2012

20- Serge Diena Diakiese: Modification du contrat de travail en vertu de la loi congolaise, Université protestante au Congo, l'année académique 2004/2005.

## فهرس البحث

١١١٩	تمهيد
١١٢٧	المبحث الأول: حق العامل في المعرفة في الفترة قبل التعاقدية
١١٢٨	١- عدم وجود التزام بالمعلومات على عاتق المرشح للتوظيف
١١٣٣	٢- التزام صاحب العمل بتقديم معلومات سابقة على التعاقد
١١٣٧	المبحث الثاني: حق العامل في المعرفة عند إبرام عقد العمل
١١٤٥	١- مدة العمل
١١٤٧	٢- مكان العمل
١١٤٨	٣- فترة الاختبار
١١٥٠	٤- الاتفاق الجماعى
١١٥٥	المبحث الثالث: حق العامل في المعرفة أثناء تنفيذ عقد العمل
١١٥٨	١- حق العامل في معرفة التغييرات في أجره
١١٦٠	٢- حق العامل في معرفة التغييرات في مهام ومسئوليات عمله
١١٦٢	٣- حق العامل في معرفة تطورات مكان العمل
١١٦٦	٤- حق العامل في معرفة تطورات وقت العمل
١١٧٣	٥- حق العامل في معرفة التغييرات في وضعه الجماعى
١١٧٦	٦- حق العامل في المعرفة في حال بيع الشركة
١١٨٠	٧- حق العامل في المعرفة في حال تغيير صاحب العمل
١١٨٣	٨- معرفة العامل عن وسائل المراقبة
١١٩٢	٩- معرفة العامل عن مخاطر العمل
١١٩٧	١٠- معلومات العامل عن حياة الشركة
١٢٠٢	١١- معلومات العامل في حال إنهاء عقد العمل
١٢٠٧	خاتمة الدراسة
١٢٠٩	قائمة المراجع
١٢١٢	فهرس البحث