

قاعدة استمرار علاقة العمل و دورها في تفعيل مؤشر الاستقرار في العمل اللائق

الدكتورة غالي كحلة

أستاذة محاضرة ب بكلية الحقوق و العلوم السياسية -جامعة مستغانم-

المخلص:

تسعى الباحثة من خلال هذه الدراسة لإبراز دور قاعدة استمرار علاقة العمل باعتبارها مؤشر من مؤشرات العمل اللائق الذي يتمناه كل عامل و يصبو إلى تحقيقه، خاصة عندما تتعرض الهيئة المستخدمة أو المؤسسة لإحدى عمليات نقل الملكية أو الإدارة من مستخدم لآخر، و هنا يكون العمال مهتدين بإنهاء علاقة العمل، ومن جهة أخرى تثار مسألة الحقوق المكتسبة في حالة استمرار علاقة العمل التي يمسهما التعديل في الكثير من الأحيان.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل - القانون المدني - العمل اللائق - مبدأ الاستقرار في العمل - تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة - الأثر النسبي للعقد - الحقوق المكتسبة للعمال - القاضي الاجتماعي.

Abstract :

In this study, the researcher seeks to highlight the role of the rule of continuing the labor relationship as a indicator of the decent work that each worker wishes and aspires to achieve, especially when the employer or institution is subjected to a transfer of ownership or management from one user to another. The relationship of labor, on the other hand, raises the question of acquired rights in the case of a continuing working relationship which is often affected by the amendment.

Key words : Labor law, civil law, decent work, the principle of stability in work, changing the legal status of the body used, the relative effect of the contract, the acquired rights of workers, and the social judge.

مقدمة:

العمل اللائق هو ما يصبو إليه كل فرد داخل المجتمع، مهما كانت مستوياته الاقتصادية، الاجتماعية السياسية و حتى الثقافية، من خلاله يهدف إلى تحقيق مستوى معيشي أحسن وأفضل و يتطلع إلى العيش في الرخاء و الاستقرار الذي يضمن له حياة سعيدة و كريمة، و تمكنه من ممارسة كافة حقوقه في إطار تكسوه الحرية و المساواة و العدل و الأمن و الاستقرار الوظيفي، التي تصون ماء وجهه من طلب المساعدة و الاتكال على الغير بكل معانيه.

يشمل مفهوم العمل اللائق، توفير فرص العمل المنتج والذي يحقق دخلاً عادلاً، وتحقيق الحماية الاجتماعية للعامل في مكان العمل و لأسرته، وحرية الأشخاص في التعبير عن مشاكلهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر على حياتهم، وتحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بين الجنسين من النساء والرجال. وهذا تحقيقاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، من خلال توفير العمل والدخل المناسب والحماية الاجتماعية، و هذا لن يتأتى إلا باحترام حقوق العمال و تطبيق المعايير و المبادئ الاجتماعية.

يعتبر العمل المنتج من أهم المصادر الأساسية للدخل الذي يعتبر مصدر الرزق الوحيد للعامل، كما أنه يمثل قوة دافعة لمسيرة التنمية المستدامة في أي دولة، و من جهة أخرى، فإن العامل من خلال ممارسة عمله داخل المؤسسة المستخدمة لمدة قد تتجاوز الأربعين ساعة في الأسبوع، يعتبر ذلك قضاء جزء هام من حياته من حيث إجمالي الوقت الذي يقضيه الإنسان في عمله.

للعمل اللائق عدة مؤشرات، منها توفير فرص العمل، الدخل الملائم و العمل المنتج، ساعات العمل المناسبة، المساواة في المعاملة بين المرأة و الرجل في العمل،

ظروف آمنة، الموازنة بين العمل و الحياة الخاصة للعامل، توفير الحماية الاجتماعية، إضافة إلى مؤشر الاستقرار في العمل حتى يضمن العامل استمرارية مورد رزقه، و يحافظ على كرامته، و تهيئة الظروف الملائمة التي من خلالها يستقر نشاط المؤسسة و نرفع من إنتاجيتها و نحقق تطورها الاقتصادي و تنافسيتها داخل السوق.

يشكل الاستقرار في العمل إحدى الضمانات الأساسية التي يسعى إليها العامل، و في سبيل تحقيقه فإن هؤلاء قد يتنازلون عن بعض حقوقهم و مطالبهم، إذا كان ذلك سيؤدي إلى زعزعة هذا الاستقرار و التضحية به، و يزداد التشبث بهذا المطمح وزنا في ظل الظروف التي يعرفها سوق العمل¹ الذي يغزوه شبح البطالة و العمل غير المنظم، سواء في الجزائر أو على غرار باقي الدول العربية منها و حتى المتطورة التي طالتها الأزمة الاقتصادية.

كما يعد مبدأ الاستقرار في العمل من أبرز المبادئ الحديثة لقانون العمل، و من أهم التطبيقات لهذا المبدأ قاعدة عدم مشروعية التسريح التعسفي، و قاعدة عدم جواز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد. أيضا من القواعد التي تعد تطبيقا لمبدأ استقرار العمل، تلك القاعدة التي تضمنتها بعض قوانين العمل، و التي تنص على أنه إذا كان العقد محدد المدة و استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة، و يعتبر التجديد لمدة

¹ عمر تيزاوي، مدونة الشغل بين متطلبات المقابلة و حقوق الأجراء، منظمة العمل الدولية، 2011، ص 396.

غير محددة أيضا، و لو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة، و ذلك باستثناء الأعمال العرضية و المؤقتة و الموسمية و عمل الأجانب¹. و من أهم القواعد أيضا قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، باعتبارها قاعدة من قواعد النظام العام الاجتماعي التي ترعرت في ظل القضاء و أقرتها أغلب التشريعات حماية لحقوق العمال.

نظرا لما لهذا المؤشر من تأثير على استقرار علاقات العمل، و بالتالي على حقوق العمال التي من خلالها يضمن العامل عملا لائقا، ارتأيت تسليط الضوء -من خلال هذه المداخلة- على دراسة قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة من خلال ما تطرحه من أثر على تجسيد العمل اللائق بمفهومه الواسع. لذلك يتبادر إلى أذهاننا طرح الإشكالية الآتية: ما مفهوم قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة و كيف يمكنها تحقيق العمل اللائق للعمال؟ و كيف عالج المشرع الجزائري هذه المسألة؟

للإجابة على هذه الإشكالية، ارتأينا تقسيم هذا الموضوع إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول مفهوم قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، وفي المبحث الثاني آثار قاعدة استمرار عقود العمل على حقوق العمال.

¹ محمد محمد أحمد عجز، ذاتية قانون العمل و أهم تطبيقاتها، دار النهضة العربية، ط 2، 2007، ص 61. مع ملاحظة أن هذه القاعدة كان يأخذ بها المشرع الجزائري في القوانين السابقة لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، إلا أن هذا الأخير لم يشر إلى مسألة تجديد عقد العمل المحدد المدة و تحويله إلى عقد غير محدد المدة.

المبحث الأول: مفهوم قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة

تطبيقاً لمبدأ حرية العمل، فإن كل من العامل و صاحب العمل لهما الحق في اختيار الطرف الآخر للتعاقد معه، و كان لهذا الأخير الحرية المطلقة في الإبقاء على عقود العمل أو إنهاؤها بإرادته المنفردة متى شاء دون إخطار أو تعويض، و كان لتطبيق هذه الحرية وقعاً كبيراً و خطيراً يمس باستقرار علاقات العمل و يهدد السلم الاجتماعي، خاصة في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم أو بانتقال المؤسسة إلى مستخدم جديد.

لما كان الأمر كذلك، عملت معظم التشريعات على وضع قاعدة أساسية تقضي باستمرار عقود العمل بالرغم من تغيير الوضعية القانونية للمستخدم أو الطبيعة القانونية للمؤسسة، و كان لهذه القاعدة دوراً كبيراً في تكريس مبدأ استقرار الشغل، من خلال تقييد سلطة صاحب العمل الجديد في إنهاء عقود العمل القائمة وقت التغيير بين العمال الأجراء و صاحب العمل القديم، و يرجع الفضل لوضع اللبنة الأولى لهذه القاعدة بتدخل القضاء الذي اهتم منذ بداية القرن العشرين، بترسيخ مقتضياتها، و دفع بهذه التشريعات إلى تبنيها صراحة بموجب نصوص و أحكام قانونية، نصت على مبدأ الحفاظ على عقود العمل رغم ما يطرأ من تغيير على الوضعية القانونية للمستخدم أو الطبيعة القانونية للمؤسسة، حماية لاستقرار الشغل و تحقيقاً للسلم الاجتماعي من خلال حماية الطرف الضعيف في علاقة العمل¹.

¹ بوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمشغل، دراسة تحليلية نقدية في ضوء القانون المغربي والمقارن، طبع و نشر و توزيع مكتبة دار السلام، الرباط، ط 1، 2013، ص 19.

حتى يتسنى لنا الإلمام بمفهوم قاعدة استمرار عقود العمل، لا بد لنا من معرفة الأساس الذي بنيت عليه هذه القاعدة. حيث حاول كل من الفقه و القضاء البحث عن أساس لها، و قد ظهر إثر ذلك اتجاهين، الاتجاه الأول، عُرف بالأساس القانوني لمبدأ استمرار عقود العمل، و اتجاه ثان هو الأساس الموضوعي لمبدأ استمرار عقود العمل.

المطلب الأول: الأساس القانوني لمبدأ استمرار عقود العمل

قد حاول التشريع بداية في تأسيس قاعدة استمرار عقود العمل، و إخضاعها للقواعد العامة المتعارف عليها في القانون المدني، و هي قاعدة الأثر النسبي للعقد من حيث الأشخاص، باعتبار عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين تتولد عنه التزامات و حقوق في ذمة طرفيه.

إلا أن ذلك لاق معارضاة و انتقادات لازعة من الفقه و القضاء، الذين رأوا أن عقود العمل تمتاز بخصوصية تميزه عن باقي العقود، و حماية لحقوق الطرف الضعيف و لاسيما في استقرار العلاقات الشغيلة، و لما لها من تأثير على استقرار الحياة الاقتصادية و الاجتماعية على حد سواء، أي حفاظا على استمرار علاقات عمل العمال و حفاظا على استقرار و استمرار نشاط المؤسسة، و هذا ما نتج عنه ظهور قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة. و هذا ما سنحاول توضيحه تباعا.

الفرع الأول: قاعدة الأثر النسبي للعقد كأساس لاستمرار عقود العمل

من المتعارف عليه قانونا أن 'قاعدة الأثر النسبي للعقد من حيث الأشخاص'، التي مفادها أن إبرام العقد يترتب عليه نشوء التزامات و تقابلها حقوق،

التي تقع على عاتق طرفي العقد، غير أن اصطلاح المتعاقدين، يشمل كذلك من يمثلهما، فتصرف آثار العقد إلى الخلف العام و الخلف الخاص، كما أن آثار العقد تؤثر بطريق غير مباشر في حقوق دائني المتعاقدين، و الأصل ألا تتصرف آثار العقد إلى الغير بعد الخلف و دائني المتعاقدين و هذا هو المقصود بنسبية آثار العقد¹.

فهل تنطبق قاعدة الأثر النسبي للعقد على أطراف علاقة العمل و خلفهما العام و الخاص كما هو الحال في العقود المدنية الأخرى؟

حتى نتمكن من تطبيق قاعدة الأثر النسبي للعقد من حيث الأشخاص، يجب أن ننظر إلى العلاقة الثلاثية الأطراف بين العامل و صاحب العمل القديم و صاحب العمل الجديد من زاويتين، أولاً في حالة انتقال المؤسسة إلى ورثة صاحب العمل باعتبارهم خلفا عاما للمورث باعتباره صاحب العمل القديم، و هنا نجد الأساس القانوني لقاعدة الأثر النسبي للعقد من حيث الأشخاص، جاء طبقاً للمادة 108 من القانون المدني الجزائري و التي تنص على أنه: " ينصرف العقد إلى المتعاقدين و الخلف العام، مالم يتبين من طبيعة التعامل أو من نص القانون، أن هذا الأثر لا ينصرف إلى الخلف العام، كل ذلك مع مراعاة القواعد المتعلقة بالميراث".

من جهة أخرى نجد أن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي، أي أن علاقة العمل لا تنتقل إلى الغير مادام شخص المتعاقد محل اعتبار لدى الطرف الآخر. كما أن عقد العمل له خصوصية تجعله يندرج في إطار الاستثناء الذي نصت

¹ محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، مصادر الالتزام، العقد و الإرادة المنفردة دراسة مقارنة في القوانين العربية، دار الهدى، الجزائر، ط 2012، ص 320.

عليه المادة 108 من القانون المدني، أي أنه من طبيعة عقد العمل أن يكون تنفيذه شخصياً من قبل كلا الطرفين المتعاقدين¹.

نتيجة لذلك فإن الشخص الذي تنتقل إليه المؤسسة عن طريق الميراث لا يمكنه أن يحل محل مورثه في تنفيذ العقد، لأنه في الشريعة الإسلامية هناك قاعدة تقول: "لا تركة إلا بعد سداد الديون"، فطبقاً لهذه القاعدة لا تنتقل ملكية المؤسسة إلى الوارث إلا بعد سداد ديونها، و بالتالي لا تنتقل التزامات المورث إلى ورثته، بل تتعلق التزاماته بتركته. و هذا يخالف ما جاء به القانون الفرنسي الذي يعتبر الوارث امتداداً للمورث، حيث يلتزم بالتزامات مورثه في حالة قبوله التركة دون تحفظ، أما إذا قبلها مع التحفظ بجردها فلا تنتقل إليه التزاماتها².

إلا أن المشكل الذي يبقى مطروحا هنا، يتعلق بالالتزامات التي تتحملها تركة المستخدم المتوفى؟ فهل هي مجرد التزامات ذات طبيعة مادية، أم أنه يمكن اعتبار استمرار تنفيذ عقد العمل كالتزام ينتقل إلى ذمة الورثة؟

بما أن الالتزامات المادية لصاحب العمل المتوفى الناشئة بموجب عقد العمل، كمؤخر الأجور والعلاوات و غيرها من الحقوق المادية للعمال، هي تدخل في قائمة ديون المورث، التي تسدد من تركته، أما علاقة العمل فهي تنتهي بوفاة المستخدم تبعاً للاعتبار الشخصي لأطراف عقد العمل، مما لا يمكن مع ذلك إجبار الورثة على الإبقاء على عقود عمل هؤلاء العمال، و بالتالي لهم كامل الحق في إنهاء علاقة عملهم، و هذا ما أكدته المادة 1165 من القانون المدني الفرنسي.

¹ غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل و تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم في القانون الاجتماعي، جامعة وهران 2، السنة الجامعية: 2016-2017، ص 2 و ما بعدها.

² علي علي سليمان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام في القانون المدني الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 8، سنة 2008، ص 87.

لذلك فإن طبقنا حكم المادة 108 من القانون المدني الجزائري على علاقة العمل، فإننا نستنتج أن تطبيق هذه المادة لا يمكن أن يكون إلا إذا وافق الورثة على الاستمرار في نشاط المؤسسة، و قبلوا استمرار عقود عمل العمال الذين كانت عقود عملهم قائمة وقت وفاة مورثهم (المستخدم السابق).

من جهة أخرى، نجد أنه يصعب تطبيق مبدأ الأثر النسبي للعقد على عقد العمل، في حالة موت أحد الشركاء، لأنه طبقا للمادة 439 من القانون المدني الجزائري التي تنص على أنه: "تنتهي الشركة بموت أحد الشركاء أو الحجر عليه أو بإعساره أو بإفلاسه. إلا أنه يجوز الاتفاق في حالة ما إذا مات أحد الشركاء أن تستمر الشركة مع ورثته و لو كانوا قسرا..."، و هذا طبقا لنص المادة 108 من القانون المدني السالفة الذكر، بنصها " ما لم يتبين... من نص القانون أن هذا الأثر لا ينصرف للخلف العام".

من خلال التحليل السابق، نجد أن المبدأ المدني المتعلق بنسبية أثر العقود تجاه الغير (المالك الجديد للمؤسسة) هو مستبعد، لأنه لا يمكن تطبيقه على علاقات العمل إلا إذا أجازته ورثة المستخدم القديم، مع ملاحظة أن المشرع المدني لم يتحدث عن الحالات الأخرى التي تنتقل بها المؤسسة إلى مستخدم جديد إلا حالة الورثة فقط، لذلك فإن تطبيق قواعد القانون المدني خاصة مبدأ الأثر النسبي للعقد على أطراف عقد العمل يعتبر إجحافا في حق العمال، و في هذا الشأن عبّر الفقيه Patrick MORVAN عن ذلك بقوله: "عدو استقرار الاستخدام يوجد في القانون المدني"، مشيرا بذلك إلى المادة 1165 من القانون المدني الفرنسي، التي تكرس مبدأ الأثر النسبي للعقد¹.

¹ محمد الرمضاني، استمرار عقود الشغل بموجب القانون، مذكرة التخرج لنيل إجازة القضاء، تونس، 2000، ص 20.

الفرع الثاني: ظهور قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة

إن المشرع الفرنسي كان سابقاً إلى النص على قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير المركز القانوني للمستخدم منذ سنة 1928، الذي عمد على استثناء علاقة العمل من مقتضيات المادة 1165 من القانون المدني الفرنسي¹، التي كرست مبدأ الأثر النسبي للعقد.

حيث أن هذه المادة قبل تعديلها سنة 1928 بموجب القانون المؤرخ في 19 جويلية 1928، اعتبرت أن المستخدم الجديد الذي انتقلت إليه ملكية المؤسسة، غير ملزم بالإبقاء على عقود العمل التي كانت قائمة وقت حصول التغيير، إلا إذا اتفق المستخدم القديم مع المستخدم الجديد على احتفاظ هذا الأخير ببعض أو كل عقود العمل داخل المؤسسة. و بذلك فقد كان للمستخدم الجديد سلطة مطلقة في إنهاء عقود العمل، دون إنذار و دون تعويض² يقدمه مقابل تسريحه للعمال، لأن القانون آنذاك لم يجبر المستخدم بذلك، فهذا الحق المخول للمستخدم يجد أساسه في حقه في ملكية المؤسسة، بمجرد انتقال ملكيتها إليه، أو حتى عن طريق الإيجار.

إلا أنه بعد ذلك تم تعديل قانون العمل الفرنسي لسنة 1910 -بموجب قانون 13 جويلية 1973، المتمم بالقانون المؤرخ في 02 أوت 1989-، حيث تم إضافة الفقرة 7 للمادة 23 من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي³، و التي تقضي

¹ L'article 1165 du code civil Français : <<Les conventions n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes ; elles ne nuisent point au tiers, et elles ne lui profitent que dans le cas prévu par l'article 1121.>>

² بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص ص 11، 12.

³ حداد فاطمة، الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية و إغلاق المقاولات، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني، عين الشق، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، الدار البيضاء، المغرب، السنة الجامعية 2004-2005، ص 60. و راجع أيضا: G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, Op.cit., p 379.

بأنه: "إذا طرأ تعديل على المركز القانوني للمؤسسة بسبب خلافتها في ملكيتها أو بيعها أو اندماجها أو تحويلها استمرت جميع عقود العمل السارية حتى تاريخ هذا التعديل بين العمال ورب العمل الجديد"، ويهدف حكم هذه المادة إلى ضمان حقوق العمال و رعاية امتيازاتهم التي كانوا يتمتعون بها قبل التغيير في المركز القانوني للمستخدم أو تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، مثل المكافآت والعطل المدفوعة و الأقدمية والمعاشات و التعويضات، وبوجه عام كافة الحقوق التي تقررت لهم في المؤسسة حتى تاريخ التغيير، بمقتضى قانون العمل أو بمقتضى عقد العمل الفردي أو الجماعي¹.

فالفقرة السابعة من المادة 23 السابقة الذكر، التي نصت على قاعدة استمرار عقود العمل عند تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، تحولت سابقا إلى الفقرة الثانية من المادة 12-12Lو حسب آخر تعديل لسنة 2007 إلى المادة 1-1224L من قانون العمل الفرنسي الساري المفعول². ليأخذ المشرع الفرنسي بمبدأ استقرار علاقة العمل إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للمؤسسة، و ذلك حتى تتطابق قوانينه مع مقتضيات التوجيه الأوروبي رقم 77-187 المؤرخ في 14 فيفري 1977³، و هنا نلاحظ أن تبني المشرع الفرنسي لهذا المبدأ كان سابق العهد قبل تعميمه على كل الدول الأوروبية.

لم يكتف المشرع الفرنسي على تكريس هذا المبدأ رغم تحول ملكية المؤسسة، بل أكد على بقاء عقود العمل سارية المفعول بين العمال و صاحب العمل الجديد، و قرر أيضا أنه إذا ما تمّ إنهاء علاقة العمل بالغش و التحايل، فإن هذا الأخير يرد

¹ حسني المصري، اندماج الشركات و انقسامها، دراسة مقارنة، دار الكتب القانونية، 2007، ص 311.

² Art. L 1224-1 C. trav.(Ordonnance n° 2007-329 du 12/03/2007) ; anc. art. L 122-12, al. 2 C. trav. ; auparavant art 23, al. 7 du Livre I du Code du travail.

³ بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 12.

على صاحبه و يعتبر الإنهاء تعسفياً، و بالتالي القضاء باستمرار علاقة العمل إعمالاً لقاعدة أن ما بني على باطل فهو باطل، و أن الغش يفسد كل شيء. و هو نفس الاتجاه الذي تبنته المعايير الدولية في الفقه الحديث، إذ اعتبرت الإنهاء المخالف للشروط أو الإجراءات المقررة قانوناً، إنهاءً باطلاً لا يرتب الأثر الذي سعى إليه صاحب العمل، و هو ما يستتبع استمرار العامل في عمله بالاستناد إلى عقده الذي لم ينته بالقرار الباطل¹.

أما المشرع الجزائري، فقد تبنى نفس حكم المادة 1-1224L من قانون العمل الفرنسي بشأن مسألة استمرار علاقة العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، لأول مرة بموجب نص المادة 15 من الأمر رقم 75-31 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، حيث نصت على أنه: "إذا طرأ تعديل عن الوضع القانوني لصاحب العمل، و لا سيما بواسطة الإرث أو البيع أو التنازل أو التحويل أو إنشاء شركة، فإن جميع علاقات العمل الجارية و الحقوق المكتسبة ليوم التعديل تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد و العمال"³.

ثم جاء المرسوم رقم 82-302 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية⁴ بموجب المادة 26 منه التي تنص على أنه: "إذا طرأ

¹راجع مذكرتنا في الماجستير، أثر الخصوصية على علاقات العمل دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، كلية الحقوق و العلوم التجارية، 2010-2011، ص 15.

²الأمر رقم 75-31 المؤرخ في 29-04-1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، ج ر العدد 39 المؤرخة في 16-05-1975.

³جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 1984، ص 287.

⁴المرسوم رقم 82-302 المؤرخ في 11-09-1982 المتعلق بكيفيات تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج ر العدد 37 المؤرخة في 14-09-1982.

تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى كل علاقات العمل الموجودة و الحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير، سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة و العمال".

كما نص في المادة 27 من نفس المرسوم: "يستطيع العامل قطع علاقة العمل إذا لحقه ضرر في الحاضر أو في المستقبل بسبب تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تغييراً يبرر ذلك". و أضافت المادة 28 منه التي تنص على أنه: "يخضع العمال المحولون للتنظيم الوارد في القوانين الأساسية الخاصة بالهيئات المستخدمة التي يعينون فيها، عند حصول تنازلات لفائدة الدولة و الجماعات المحلية و المؤسسات العمومية و إعادة هيكلة المؤسسات أو تقليل عدد العمال". و المادة 29 من نفس المرسوم: "يعين العامل في منصب يطابق قدراته عندما يحول إلى هيئة مستخدمة أخرى تطبيقاً لأحكام المادة 28 أعلاه. و يتقاضى أجر المنصب الذي يطابق وظيفته الجديدة".

فهذه المواد (من 27 إلى 29) كلها تصب في إعمال قاعدة استمرار علاقات العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، و أقرت حلول مكملة من شأنها حماية حقوق العمال سواء في حالة قبولهم للتغيير أو لا، او في حالة إحداث بعض التعديلات التي تمس علاقة العمل، و هي تمثل كاستثناء عن تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل حفاظاً على المراكز القانونية للعمال و على حقوقهم المكتسبة للعمال، و هذا ما أكدته المادة 74 فقرة 1 من قانون علاقات العمل رقم 90-11¹.

¹ Samar Nasreddine, Modification de la situation juridique de l'employeur et sort du contrat de travail, Université de Ouargla, Revue du chercheur n° 01/2002, p1.

هكذا نجد أن هذا المبدأ أقرته أغلب تشريعات العمل، و معنى ذلك أن تغيير شخص المستخدم لا يعد بذاته سببا لانقضاء علاقات العمل، و هو نفس الحكم الذي نصت عليه المادة التاسعة من قانون العمل المصري الجديد¹، و المادة 19 من مدونة الشغل المغربية التي جاء فيها: "إذا طرأ تغيير على الوضعية القانونية للمشغل، أو على الطبيعة القانونية للمقاولة، و على الأخص بسبب الإرث، أو البيع، أو الإدماج، أو الخصخصة، فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير، تظل قائمة بين الأجراء و المشغل الجديد، الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة للأجراء، و خاصة فيما يتعلق بمبلغ الأجور، و التعويضات عن الفصل من الشغل، و العطلة المؤدى عنها...".

المطلب الثاني: الأساس الموضوعي لمبدأ استمرار عقود العمل

لقد اعتبرت التشريعات المقارنة أن أي تحويل في المركز القانوني للمستخدم لا يؤثر على استمرار العامل في عمله، ضمانا لاستقرار العمل و ديمومته، مهما كان نوع التصرف الذي بموجبه انتقلت المؤسسة للغير، سواء عن طريق الإرث أو البيع أو الإدماج...، و ذلك لأن استقرار علاقة العمل تجد أساسها الموضوعي في ارتباط العامل بالمؤسسة لا بأشخاصها².

لذلك نجد أن ظهور مبدأ استمرار علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة بأي شكل من الأشكال القانونية المختلفة كان نتاجا عن تطور مفهوم المؤسسة، الذي انتقل من المفهوم التقليدي إلى المفهوم الحديث للمؤسسة.

¹تنص المادة 9 من قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003 ، بأنه "لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- و لو كان بالمزاد العلني- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة و يكون الخلف مسؤولا بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

²فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 77.

الفرع الأول: النظرية العقدية للمؤسسة (La théorie classique et individualiste)

نشأت النظرية العقدية للمؤسسة- التي تسمى أيضا النظرية الفردية التقليدية- في ظل المذهب الاقتصادي الحر، حيث تنحصر حياة المؤسسة في ممارسة المستخدم للحقوق التي يستمدّها من الملكية و من العقد¹، فنقوم النظرية بتأسيس سلطة صاحب العمل الإدارية على ركنين متلازمين هما، أولا حق الملكية أي صفته كمالك للمؤسسة و ثانيا عقد العمل الفردي²، و اللذان يمكنان صاحب العمل من التحكم قانونيا في أموال المؤسسة و في العمال الأجراء التابعين له، فالمؤسسة لم يعترف لها بالشخصية القانونية، فهي تجدها في ملكيتها، أي أن المؤسسة تنصهر و تندمج في الشخصية القانونية لمالكها و هو صاحب العمل، فهو الوحيد الذي يبرم العقود و يمثل المؤسسة اجتماعيا³.

أ- **حق الملكية:** لقد اعتبر أنصار هذا الاتجاه، أن سلطات صاحب المؤسسة ارتبطت ارتباطا وثيقا بحق الملكية، هذا الأخير الذي يخول لصاحب المؤسسة حق الاستئثار بوسائل الإنتاج و حق التصرف فيها كما يشاء سواء بالبيع أو التنازل أو الهبة... و يستقل بتوجيه العمل و إدارته و استثماره وفقا لإرادته ما دام أنه المالك الوحيد للمؤسسة.

¹ راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية و الجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 1991، ص 151.

² همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ط، ص 313. فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 57. صبا نعمان رشيد الويسي، سلطة صاحب العمل الإدارية في إطار المشروع، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2011، ص 19.

Et voir aussi. G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, Op-cit, p p 377, 378.

³ محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب، في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الأول، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، ط 1، 2005، ص 475.

تبعاً لذلك بقيت المؤسسة لمدة طويلة- و إلى غاية نهاية القرن التاسع عشر- لا تعدو أن تكون حقيقة اجتماعية لا قانونية، و أن صاحب المؤسسة باعتباره مالك لرأس المال أو ممثلاً عن الرأسماليين، يمارس سلطته الإدارية على الأموال التي توظفها المؤسسة، و أما علاقات العمل، فتجد مصدرها في عقد العمل الفردي الذي يربط كل عامل بالمستخدم داخل المؤسسة، و هكذا فإن المفهوم التقليدي لهذه النظرية ساير مفهوم النظرية القانونية للدولة الذي ترجم عن النظرية الاجتماعية للأمم، التي استبعدت الحقيقة الجماعية، على المستوى القانوني، و دعمت أكثر المفهوم التعاقدى الفردي¹.

فالعمل عند أنصار النظرية التقليدية ليس إلا عنصراً من عناصر الإنتاج، و صاحب العمل سواء كان شخصاً طبيعياً أو معنوياً يتمتع بالسلطة المطلقة لكونه مالكاً أو مستأجراً للعقار الذي بنيت عليه المؤسسة. ومن ثم فلا يكون لأي شخص الحق في التدخل للحد من السلطة التأديبية للمستخدم حتى و لو استخدمت إلى حد إساءة الاستعمال، و نتيجة لذلك فإن صاحب العمل يستأثر بثمار المؤسسة وحده دون أن يشاركه العمال في قسمة الأرباح، فضلا عن حقه في تسريح العمال بناء على إرادته المنفردة تنفيذا لعقد العمل غير محدد المدة².

لكن بتبني القضاء الفرنسي لنظرية التعسف في استعمال الحق و طبقها على مختلف الصور، سواء على حق الملكية، أو في فصل صاحب العمل للعامل بعقد غير محدد المدة في وقت غير مناسب...³، فإن سلطات المستخدم الإدارية لا يمكن أن يحد منها سوى تعسفه في استعمال حقه في ملكية المؤسسة طالما أنه الطرف

¹J. Rivéro et J. Savatier, droit du travail, THEMIS, Presse Universitaire de France, 6^{em} édition, 1975, p 155.

²G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON-CAEN, Op-cit, p 378.

³علي علي سليمان، المرجع السابق، ص 220.

الوحيد الذي يتحمل الربح أو الخسارة التي قد تلحق بالمؤسسة¹. فالمفهوم التعاقدى التقليدي يبقي السلطة التأديبية للمستخدم و يجعلها في الحقيقة كجمع لروابط منفردة للتبعية التي تصبح منسجمة فيما بينها لضمان السير الحسن للمؤسسة.

ب- **عقد العمل الفردي:** ذهب البعض إلى أن سلطات صاحب العمل تجد أساسها في عقد العمل الفردي. فالعامل عندما يدخل في العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل يقبل الخضوع لسلطته الآمرة و النظام الداخلي و ما يفرضه من جزاءات تأديبية²، فعقد العمل يربط العامل الأجير بصاحب العمل و الذي يعتبر مناطا لعلاقة التبعية المعتمدة في الخضوع لقواعد قانون العمل من جهة، و التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه وقت إبرام عقد العمل، و تنفيذ أوامر و توجيهات صاحب العمل من جهة أخرى.

فعقد العمل الفردي حسب هذه النظرية يمنح للمستخدم سلطة تبعية العامل الأجير له، و هي سلطة تؤسس حقه في الإدارة و التسيير حسب ما يراه مناسباً لحسن سير المؤسسة. و خضوع العامل لسلطة المستخدم هو بمثابة تنازل عن بعض الحقوق الطبيعية في ظل فلسفة العقد الاجتماعي التي نادى بها فلاسفة العقد الاجتماعي كـ"جون لوك" و "هوبز" و "مونتيسكيو"³.

يعتبر النظام الداخلي مجرد اتفاق تبعية مكمل لعقد العمل، و يستمد منه قوته الملزمة، و إن أحكام النظام الداخلي، هي بنود عقدية اقترحها صاحب العمل و قبلها العامل. و هذا الرضاء يكون صريحاً، في بعض الأحيان، و يكون ضمناً، في غالب الأحيان، يستخلص من عدم اعتراض العامل على النظام الداخلي. و يترتب على هذا التصور، اعتبار النظام الداخلي شريعة المتعاقدين، فهي يلزم صاحب العمل و

¹ فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 57.

² محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط 1، 2010، ص 293.

³ فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 58.

العمال، كما يتقيد به القاضي فلا يستطيع تعديله، و ليس لمحكمة النقض مراقبة محكمة الموضوع في تفسير بنوده طالما كان التفسير غير منحرف عن مدلول أحكامه¹.

هكذا فإن النظرية العقدية ترى بأن المؤسسة تعد "قيمة مادية معنوية" ذات طبيعة قانونية منصهرة في شخص مالكة الأصلي و الذي غالبا ما يكون فردا واحدا طبيعيا، و بالتالي فهي لا تتمتع بأي وجود قانوني مستقل خارج إطار هذا الفهم. هذه النظرية و إن كان لها الفضل في إبراز أهمية عقد العمل الفردي، باعتباره أساسا لرابطة العمل التابع، المأجور، فإنها مع ذلك لم تسلم من الانتقادات التي وجهت إليها.

-الانتقادات الموجهة للنظرية

لقد ترتب على الأخذ بالنظرية التقليدية في تفسير أساس سلطة المستخدم الإدارية مساوئ عدة، تهم بالخصوص إطلاقها لسلطة المستخدم في الإدارة و التسيير على حساب العنصر الجماعي للإنتاج المتمثل في العمال الأجراء، ففي ظل هذه النظرية يدخل العمال في خدمة المؤسسة بواسطة عقود عمل و يخضعون لرئيسها مقابل أجر محددة فلم يكن للعامل من حق سوى ما نص عليه عقد العمل ابتداءً، كما أن صاحب العمل له ملكية مطلقة على ما ينتجه العمال في المؤسسة لكونه مالكا للعقار و المنقول فيها، فهو يتمتع وحده بثمار المؤسسة من أرباح دون أن يكون للعمال حق في المشاركة في الأرباح، فضلا عن ذلك، فإن حق الملكية يمنح صاحب العمل سلطة مطلقة في إدارة المؤسسة، مما يجعله يستقل في اختيار أسلوب إدارتها و في إصدار القرارات، و ليس للعمال الحق في الاعتراض، طالما لا تخرج عن نطاق عقد العمل الفردي.

¹محمد حسين منصور، قانون العمل، المرجع السابق، ص 293.

أما أخطر النتائج المترتبة على الأخذ بهذه النظرية هي اعترافها بالسلطة التقديرية المطلقة لصاحب العمل في تنظيم مؤسسته، بحيث تمكنه من إنهاء عقود عماله غير المحددة المدة، بغية الاستغناء عنهم و تحت أية ذريعة سواء شملت عاملاً واحداً أو كل العمال، دون أن يكون لأي أحد الحق في التدخل للحد من هذه السلطة¹، و باختصار، لا يستمد المستخدم صلاحياته إلا من نفسه². و من خلال ما تقدم نجد أن تطبيق النظرية التقليدية للمؤسسة لم تضمن للعمال حقوقهم، و هي تعتبر كتهديد سافر لاستقرار علاقات العمل وبالتالي ليس من شأنها تحقيق العمل اللائق للعمال.

الفرع الثاني: النظرية التنظيمية أو التأسيسية La Théorie Institutionnelle et Communautaire

إن النظرية الفردية ارتبطت بمبدأ سلطان الإرادة بصورته المطلقة، الذي أدى إلى نتائج سلبية أثرت على المجتمع بحيث أدت إلى ظهور نظريات جديدة تتمحور حول الأفكار و المبادئ الاشتراكية، بهدف تحقيق العدالة و المساواة بين الأفراد، فتدخلت الدولة على الصعيد الاقتصادي لتضمن عدم سيطرة الطرف القوي أي صاحب العمل على العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، مما سمح بنشوء النظرية الحديثة للمؤسسة³.

بعد انتشار روح الاشتراكية التي واجهت المذهب الفردي، و تم الاعتراف إثر ذلك بالحق النقابي و بحق العمال في التكتلات العمالية في إطار النقابات، مما أثر سلباً على تطبيق مبدأ سلطان الإرادة الذي كرس مبدأ حرية التعاقد لصالح أصحاب العمل باعتبارهم الطرف القوي في علاقة العمل، و أسس سلطة المستخدم في تسيير و إدارة مؤسسته نتيجة لعنصر التبعية الذي يجعل من العامل تابعا و منفذا لتوجيهات

¹ صبا نعمان رشيد الويسي، المرجع السابق، ص 21.

² راشد راشد، المرجع السابق، ص 151.

³ نعيم مغيب، المرجع السابق، ص 240.

و سلطات المستخدم المطلقة، إلا أنه بعد انتشار مبادئ النظام الاشتراكي الذي أكد مدى أهمية نظرية عدم التعسف في استعمال الحق التي وضعت حدودا و قيودا لمبدأ سلطان الإرادة، و هذا حفاظا على حقوق العمال بالأخص حقهم في العمل الذي يتنافى و التسريح التعسفي من طرف المستخدم الذي يستعمل حقه في الإدارة و التسيير للمؤسسة، ومن شأنه أيضا استمرار علاقة العمل و استقرارها داخل المؤسسة¹.

أ- مضمون النظرية الحديثة للمؤسسة

إن الفقيه "بول دوران" الذي ساهم في بناء النظرية الحديثة متأثراً بالتصور الفلسفي الألماني لعلاقات العمل، دون أن ينكر دور العقد²، يتحدث فيما استوحاه من خطوط عريضة للتحليل المؤسساتي للمؤسسة، ليبين بأن المؤسسات و المقاولات تمثل في قانون العمل مجموعات منظمة من أجل هدف واحد، حيث يميز بين الورشة الصغيرة باعتبارها مجموعة عائلية، و بين المقولة الكبيرة كمجتمع سياسي، ما يبرز لنا الانتقال من عقد العمل كمفتاح لصرح قانوني تخضع له الالتزامات إلى قانون عمل يؤسس إمبراطورية ملزمة لعقود العمل، أي العمل التابع، و المؤدى من قبل العمال الأجراء لصالح المؤسسة و ليصبح عقد العمل هو العنصر الأساسي في العلاقة الشغيلة، التي أشار إليها الفقيه " .

يرى أصحاب هذه النظرية، بأن المؤسسة يتعين أن تحلل ليس كمفهوم تعاقدى و فردي لكن كمفهوم تنظيمي، و من ثم يجب التخلي عن المفهوم الفردي الروماني

¹ ميمون الوكيل، المقولة بين حرية التدبير و مبدأ استقرار الشغل (دراسة مقارنة)، أطروحة لنيل الدكتوراه في الحقوق، تخصص قانون الأعمال، جامعة الحسن الثاني-عين الشق-كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية، الدار البيضاء، السنة الجامعية: 2006-2007، ص 139.

² محمد نصر الدين منصور، سياسة الاستخدام و تنمية القوى العاملة، تحول المشروعات و افلاسها و حماية العاملين بها، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 51.

لعقد إجارة الخدمة أو الأشخاص، و التركيز على الطابع العمالي لعلاقات العمل، التي تم إقصاءها في ظل النظام الفردي التعاقدى. فالمؤسسة تعتبر هيئة ذات طبيعة موضوعية مستقلة عن شخص مالکها، فهي تعد إطاراً قانونياً يضم كل العناصر المكونة لها (الإدارة، رأس المال، أساليب و أدوات الإنتاج، إضافة إلى العنصر البشري) بغية تحقيق أهداف و مصالح مشتركة، و هذا الإطار القانوني يجد سنده في قانون العمل، و ليس في الإرادة التي على أساسها أبرم عقد العمل الفردي¹.

على هذا الأساس يرى أصحاب هذه النظرية بأن علاقة العمل تقوم على

عنصرين اثنين:

تتمثل الأولى في افتراض قيام علاقة عمل بالرغم من بطلان العقد، مادام

العامل قد قام فعلاً بالعمل خلال الفترة التي سبقت إقرار بطلان العقد المذكور، فتبعية العامل لصاحب العمل هي المعيار الرئيسي لتطبيق قواعد قانون العمل، و هذا ما يفسر أن علاقة العمل تبقى خاضعة لقواعد قانون العمل بالرغم من بطلان العقد².

أما العنصر الثاني فيتمثل في الرابطة التي تنشأ بين المؤسسة و العامل،

بمجرد قيام هذا الأخير بنشاط داخل المؤسسة و لصالحها، و تسمى هذه العلاقة برابطة المؤسسة Le lien d'entreprise و تقوم هذه العلاقة على أسس موضوعية لا ذاتية، بحيث تقوم هذه الرابطة بمجرد انضمام العامل إلى "مجتمع المؤسسة"، فواعة الانضمام تكون مستقلة بذاتها عن واقعة إبرام عقد العمل الفردي مع صاحب العمل، الأمر الذي يدعم الحقيقة القائلة بأن المؤسسة تكون جماعة منظمة بصفة متماسكة تستمد قوتها من اتحاد أعضائها و تخضع لتنظيم موضوعي تحكمه قواعد قانون العمل.

¹ فاطمة حداد، المرجع السابق، ص 59. و راجع أيضاً: G.H.CAMERLYNCK et

Gérard LYON-CAEN, Op.cit., p 378.

² اسماعيل غانم، قانون العمل، ص 120.

فحسب الفقيه "بول دوران" فإن المؤسسة ليست مجرد تلاحق لعقود العمل الفردية بل هي نظام للعمل، و هيئة اجتماعية تضم أشخاصا يساهمون بوظائف مختلفة داخل المجموعة، تحقيقاً لمصالحهم المشتركة، يخضعون لسلطة إدارة يمثلها رئيس المؤسسة، فهذا الأخير مسئول مدنيا و جنائيا للسهر على تطبيق الأنظمة والأحكام التي تملئها عليه قوانين العمل¹. و هكذا اعتبرت المؤسسة شخصا من أشخاص القانون تستمر بالرغم من تغير صاحب العمل أو المستخدم، الذي لا تعتبر شخصيته محل اعتبار، و أن علاقة العمال هي علاقة تربطهم بالمؤسسة لا بشخص صاحبها أو مالكيها.

فالمؤسسة باعتبارها كلٌ متماسك، تربط أعضائها برابط عضوي و يخضعون لمركز تنظيمي موضوعي يضع لبناته قانون العمل، فالنظرية التنظيمية للمؤسسة تعني تضافر و تضامن القوى الإنسانية مع العناصر المادية (رأس المال)، النظام الداخلي و الهدف المشترك، و الانخراط في هذه الخلية الإنسانية للعمل لا يعدو شيئا سوى الانضمام إلى التنظيم، و علاقة العمل تعتبر ذلك الرباط القانوني الذي يربط صاحب العمل أو رئيس المؤسسة بكل العمال فيها.

هذا ما يفرض وجود علاقات تنظيمية هرمية في تكوينها كهرمية المجتمع الإنساني نفسه، يتربع على القمة رئيس يخضع له و يتعاون معه مرؤوسيه، يعملون جميعا كالجسد الواحد من أجل تحقيق هدفهم المشترك² و هو ضمان استقرار نشاط المؤسسة و تطوره و استمرار علاقات عمل العمال داخل المؤسسة و الحفاظ على مناصب شغلهم.

¹فاطمة حداد، المرجع السابق، صص 59، 60.

²Durand, Jaussaud, Traité de droit du travail, Op.cit., p 347.

إن فكرة التضامن التي ينادي بها أنصار هذه النظرية تعد أساس اعترافهم بدور العامل داخل المؤسسة واعتباره عنصراً ضمن "كل لا يتجزأ" فيكون له حق المشاركة في الإدارة و التسيير في حدود احترام سلطة صاحب العمل لاتخاذ الإجراءات الكفيلة بالسير الحسن للمؤسسة.

ب- نتائج النظرية:

نستخلص مما سبق ذكره، أن إقرار مبدأ استقرار و استمرار علاقة العمل، كان قد تضمنته نظرية عدم التعسف في استعمال المستخدم لحقه في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، و كان هذا الإقرار ضمناً لا صريحاً¹. لكن بعد التطورات المعاصرة للقوانين الوضعية و تبنيها للنظرية الحديثة للمؤسسة التي اعترفت لها بالشخصية القانونية، و بالتالي تم فصل شخصية المؤسسة عن شخصية مالكيها، و أكدت على أهمية العنصر البشري داخل المؤسسة و مدى ارتباطه العضوي بها على أساس علاقة عمل و ليس مجرد عقد عمل فردي، فقد ساهمت هذه النظرية إلى حد كبير في دفع عجلة التقدم و توطيد الحماية العمالية²، التي ترتب عنها خلق عدة مبادئ قانونية تبنتها قواعد قانون العمل، كمبدأ "حق مشاركة العمال في الإدارة و التسيير"، مما ترتب عنه تشكيل لجان المؤسسة³، و توسع صلاحياتها، و من نتيجة ذلك التطور تم الاعتراف صراحة باستمرار انتساب العمال للمؤسسة بالرغم من التعاقب على ملكيتها

¹ ميمون الوكيل، المرجع السابق، ص 139.

² محمد نصر الدين منصور، سياسة الاستخدام و تنمية القوى العاملة، تحول المشروعات و إفلاسها و حماية العاملين بها، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص 54.

³ لجان المؤسسة التي تم الاعتراف بتكوينها لأول مرة بموجب الدستور الفرنسي لسنة 1946، الذي عالج ضمن ديباجته جملة من الحقوق الاجتماعية، منها حق العمال في تشكيل لجان المؤسسة في

المؤسسات الكبيرة و الهامة. راجع في هذا الشأن: G.H.CAMERLYNCK et Gérard LYON- CAEN, Op.cit., p 10.

أو إدارتها، و كذلك قاعدة "استمرارية عقود العمل و لو طرأ تغيير على المركز القانوني للهيئة المستخدمة".

المبحث الثاني: آثار قاعدة استمرار عقود العمل على حقوق العمال

من الآثار الهامة لقاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة أو المركز القانوني للمستخدم، إقرار المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين، حتى لا تضيع حقوق العمال التي اكتسبوها بموجب عقود العمل أو النظام الداخلي أو الاتفاقيات الجماعية التي أبرموها مع صاحب العمل القديم. لذلك قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين نتناول في الأول إقرار المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين على المؤسسة، و في الثاني نتناول الحقوق المكتسبة للعمال و كيف ساهم القضاء في حمايتها، حتى نضمن للعمال عملا لائقا يقر بحقوق العمال و يحميها خاصة في حالة تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة، أو انتقال ملكيتها إلى مستخدم جديد ينكر وجود علاقة قانونية تربطه بهؤلاء العمال.

المطلب الأول: إقرار المسؤولية التضامنية لأصحاب العمل المتعاقبين

وفقا للأحكام العامة في القانون المدني، فإنه إذا ما تغيرت الطبيعة القانونية للمؤسسة كما هو الحال مثلا عن طريق انتقال الملكية سواء بوفاء صاحب العمل، أو البيع فإنه يجب التمييز بين حالتين لعقد العمل، فإذا كان هذا العقد محدد المدة، فإن عقد العمل لا يتأثر بانتقال الملكية، و بالتالي فإن صاحب العمل الجديد للمؤسسة باعتباره خلفا لصاحب العمل القديم يظل ملتزماً بما التزم به هذا الأخير. أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة فإن العقد يعد منتهيا بانتقال ملكية المؤسسة، و يبقى المستخدم الجديد أجنبيا عن عقد العمل الذي لم يكن طرفا في إبرامه مع العمال، و بالتالي فإن استبقائه على عامل يُعدُّ إبراما لعقد عمل جديد¹.

¹جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، أثر الخصخصة على علاقة العمل، دراسة مقارنة بين القانونين

الفرنسي و المصري، دار النهضة العربية، ط 2006، ص ص 113، 114.

كما يحق لصاحب العمل الجديد تعديل شروط عقد العمل إذا فرضت مصلحة المؤسسة ذلك، إذا ما طرأت ظروفًا اقتصادية أو قوة قاهرة، كما أن قبول العامل بهذا التعديل يسمح له بالحفاظ على منصب عمله، أما إذا لم يقبل بهذا التعديل مما يؤدي إلى إنهاء عقد العمل، كما يمكن لرب العمل الجديد التعسف في استعمال حقه في الإدارة و التوجيه، مما يدفعه إلى تعديل شروط عقد العمل لبعض العمال مما يسبب لهم ضرراً مادياً ومعنوياً يدفعهم في النهاية إلى التخلي عن مناصب عملهم، حتى يتمكن رب العمل من إنهاء عقود عملهم بحجة عدم احترام سلطته التبعية، و قد يكون لهذا الإنهاء آثاراً سلبية على حقوق العامل، فهل يتحمل دفع هذه الحقوق صاحب العمل الجديد أم صاحب العمل القديم، أم أن المسؤولية تكون تضامنية بينهما لجبر الآثار المترتبة على الإنهاء غير المشروع لعقود العمل؟

من البديهي أن صاحب العمل، مثله مثل العامل، لا يمكنه التخلص من التزاماته إلا بالوفاء بها، لا سيما المادية منها، كالأجر و التعويضات، و الاجتماعية كالاشتراك في الضمان الاجتماعي و التقاعد و غيرها. فهي التزامات قانونية، من ضمن مسائل النظام العام الذي لا يمكن الاتفاق على مخالفته أو تجاوزه، و إن مخالفة هذه الالتزامات تشكل مسؤولية تقصيرية يترتب في بعض الأحيان حتى العقوبة الجنائية¹.

و يمكن القول تبعاً لذلك، أن الأفراد بتعديل عقد العمل كسلطة ممنوحة لأصحاب العمل تقتضي التوفيق بين اعتبارات ثلاث، أولها الاعتبار المتعلق بمبدأ (العقد شريعة المتعاقدين) و ما يقتضيه من عدم إمكانية تعديل العقد بالإرادة المنفردة

¹أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية الجزء

الثاني، دم ج، طبعة 2002، ص 208.

لأي من طرفيه، و ثانيهما الاعتبار المتعلق بمبدأ (السلطة التنظيمية لصاحب العمل) الذي يسمح له بإجراء أي تعديل في عناصر العقد كلما تطلبت مصلحة المؤسسة ذلك، أما الاعتبار الثالث فهو ذلك المتعلق بمقتضيات الحماية الاجتماعية للعمال و مراعاة الحقوق و المكتسبات التي كفلتها التشريعات العمالية¹.

و من المستقر عليه أن عقد العمل ينطبق عليه مبدأ نسبية العقود، مما يترتب هذا الأمر آثاراً على العاقدين فقط، دون الغير الذي لا تتصرف إليه أية حقوق أو التزامات، و لكي يصبح هذا الغير متضامناً مع المتعاقد يجب أن تتوفر فيه شروط الخلف حتى تتصرف إليه آثار هذا العقد، كما أنه على صاحب العمل القديم إعلام صاحب العمل الجديد بكافة الالتزامات الواردة و المستحقة على المؤسسة محل التغيير، و ذلك وقت إبرام عقد البيع أو التنازل أو نقل ملكيتها إليه، كما أنه ملزم بمعرفة كل حقوقه و التزاماته اتجاه المؤسسة و العمال، حتى لا يفاجأ فيما بعد بالآثار التي تلحقها عقود العمل السارية في مواجهته، حتى و لو توقف النشاط لفترة مؤقتة².

إن كان المشرع الجزائري لم يُعالج مسألة تضامن صاحبي العمل القديم و الجديد بخصوص الوفاء بحقوق العمال في حال ما إذ طرأ أي تغيير على الطبيعة القانونية للمؤسسة على خلاف بعض المشرعين، كالمشرع الأردني مثلاً، فإن مسألة

¹محمد عبد الله الظاهر، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل،

منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى، 2004، ص 383.

²جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 131، 132. و هذا ما أكدته المادة

L122-12 من قانون العمل الفرنسي

Article L122-12 La cessation de l'entreprise, sauf cas de force majeure, ne libère pas l'employeur de l'obligation de respecter le délai-congé et de verser, s'il y a lieu, l'indemnité prévue à l'article L. 122-9. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

تضامن رب العمل القديم مع رب العمل الجديد في الوفاء بحقوق العمال، تقررتم بمقتضى المادة 16 من قانون العمل الأردني و التي تقضي بأنه " يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر و يظل صاحب العمل الأصلي و الجديد مسئولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير أما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".

و عليه يتبين أنه إذا حل رب العمل الجديد محل رب العمل القديم في مواجهة العامل بسبب انتقال المؤسسة إليه بأي طريقة كانت، فإن رب العمل القديم يظل مسئولاً مع رب العمل الجديد بالتضامن عن تنفيذ كل الالتزامات الناجمة عن عقود العمل، و التي تكون مستحقة الأداء قبل تغيير شخصية صاحب العمل. و تظل مدة التضامن لمدة ستة أشهر يبدأ حسابها من تاريخ حلول صاحب العمل الجديد محل رب العمل القديم و على العكس فإن المدة في القانون الليبي حددها المشرع بسنة واحدة على خلاف المشرع الأردني¹.

أما في فرنسا، فإن القضاء الفرنسي قد مرّ بمرحلتين، الأولى قبل صدور قانون 28 جوان 1983 حيث اقرّ القضاء أن الحقوق و الالتزامات الناشئة قبل انتقال ملكية المؤسسة يلتزم بها صاحب العمل القديم، أما إذا نشأت بعد انتقال الملكية فإن صاحب العمل الجديد هو من يتحمل التبعة، و من جهة أخرى، فإذا ثبت غش و

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز و النقض مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى 2004، ص 326، 325. و أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1999، ص 186.

تواطؤ بين صاحبي العمل القديم و الجديد حتى يتملصا من تطبيق أحكام القانون¹ فإنه تم تقرير المسؤولية التضامنية بينهما.

أما بعد نفاذ قانون 28 جوان 1983، فقد تم الاعتراف صراحة بالمسؤولية التضامنية لصاحبي العمل القديم و الجديد، و اعتبرا مسئولين عن ديون و التزامات المؤسسة، بما فيها عقود العمل التي تبقى سارية المفعول بعد تغير طبيعتها القانونية، و بالتالي يحق للعامل الرجوع على أي من صاحبي العمل سواء القديم أو الجديد، أي من كانت ذمته المالية موسرة، و إذا ما وفى صاحب العمل الجديد بالتزامات رب العمل القديم يحق له الرجوع على هذا الأخير بما أوفاه، إلا إذا اتفقا على خلاف ذلك. أما الالتزامات الناشئة بعد تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة فيتحملها صاحب العمل الجديد دون شك².

الملاحظ أن المشرع الفرنسي لم يحدد مدة لتضامن صاحبي العمل كما فعل المشرعين الأردني و الليبي. أما بالنسبة للمشرع المصري فقد حذا حذو المشرع الفرنسي، إذ تقررت المسؤولية التضامنية لصاحبي العمل القديم و الجديد وفقا لأحكام القواعد العامة للتضامن في القانون المدني، و هو نفس الاتجاه الذي تبنته أحكام قوانين العمل المتلاحقة بما فيها قانون العمل الجديد³ الذي أقرّ المسؤولية التضامنية

¹Article L122-12-1 A moins que la modification visée au deuxième alinéa de l'article L. 122-12 n'intervienne dans le cadre d'une procédure de sauvegarde ou de redressement ou liquidation judiciaires, ou d'une substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre ceux-ci, le nouvel employeur est en outre tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, des obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de cette modification. Le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux.

²جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 133، 135.

³قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003، المشار إليه سابقاً، إذ تنص المادة 9 منه، على أنه: "لا يُمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها. و لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - و لو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام

لصاحب العمل الجديد باعتباره خلفاً لصاحب العمل القديم عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة في ذمة هذا الأخير، و له فيما بعد حق الرجوع، و هو نفس الحكم الذي استقر عليه الفقه و القضاء المصريين، و أكدوا أن المسؤولية التضامنية تكون قائمة بالنسبة للالتزامات الناشئة عن العقود السارية المفعول وقت انتقال الملكية أما العقود التي أنهيت قبل ذلك فيتحمل التزاماتها صاحب العمل القديم وحده، كما يتحمل صاحب العمل الجديد تلك الالتزامات الناشئة عن العقود المبرمة بعد انتقال ملكية المؤسسة، و بالتالي لا يجوز للعمال الرجوع بها على رب العمل القديم¹.

لذلك فإنه كان يجدر بالمشرع الجزائري أن يتكفل بمعالجة مسألة تضامن صاحبي العمل القديم و الجديد على غرار المشرعين الآخرين، و يُحدد مدة سنة لتنفيذ التزامات كل طرف و يرفع كل لبس أو غموض من شأنه إهدار حقوق العمال، خاصة المتعلقة بالأجور و مخلفاتها و كذا دفع حقوق الاشتراك في الضمان الاجتماعي وغيرها.

المطلب الثاني: الحقوق المكتسبة للعمال

نصت المادة 74 فقرة 1 من قانون علاقات العمل: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد و العمال". و من هنا يجد صاحب العمل الجديد نفسه ملزماً بتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل رغم تغيير الطبيعة القانونية للمؤسسة، لأنها قاعدة آمرة و هي من النظام العام الاجتماعي، التي لا يجوز مخالفتها، و نتيجة لذلك فليس من حقه المساس بحقوق العمال، حتى و لو عمد إلى تعديل بنود العقد بحجة الظروف و الأسباب الاقتصادية، كما يبقى للعمال الحق في قبول ذلك التعديل

عمال المنشأة و يكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

¹ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، المرجع السابق، ص 136، 137 و 243.

أو رفضه. ورفض التعديل بطبيعة الحال يعتبر اعترافاً ضمنياً لقبول التسريح، أي إنهاء عقد العمل.

من جهة أخرى، فقد أضافت المادة 74 فقرة 2 أنه: "لا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال و حسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون و عن طريق المفاوضات الجماعية". وهنا يجد صاحب العمل نفسه مواجهاً لمسألة جد هامة، قد تقف حاجزا بينه و بين التعديل، ألا و هي مسألة الامتيازات أو الحقوق المكتسبة للعمال، لذلك سنتناول هنا مفهوم الامتيازات المكتسبة (فرع أول) ثم نبين دور القاضي الاجتماعي في تطبيق قاعدة استمرار علاقة العمل لحماية الحقوق المكتسبة للعمال كما يلي:

الفرع الأول: تحديد مفهوم الامتيازات المكتسبة

إن مفهوم الامتيازات المكتسبة مستمد من القانون الفرنسي و هو مفهوم جديد على التشريع الجزائري وبالتالي تعريفه يقتضي الاستئناس بالاجتهاد القضائي الفرنسي في هذا المجال، الذي عرّفها بأنها مجموعة الامتيازات الفردية و الجماعية المنصوص عليها إما في القانون أو في التنظيم أو في عقد العمل أو في الاتفاقية الجماعية و تعتبر امتيازات مكتسبة على سبيل المثال، تلك الامتيازات المرتبطة بالحالات المرضية الأمومة ومختلف العطل، العلاوات، استعمال سيارة المصلحة، الاستفادة من مسكن وظيفي ... إلخ.¹

الميزة الفردية قد عرفتها محكمة النقض الفرنسية سنة 2001 أنها ما يتحصل عليه العامل من تعويض أو حق يتمتع به بشكل فردي و يقابله حق قائم ليس مجرد

¹ ابن رجال آمال، المرجع السابق، ص 133.

حق محتمل. و تكون الميزة الفردية إن كان أصلها عقد العمل الفردي، و تعتبر الميزة جماعية إن كانت مستمدة من اتفاقية أو اتفاق جماعي للعمل¹.

للتفرقة بين الامتيازات الفردية و الجماعية فإن المعيار المعمول به هو ذلك الذي يعتبر الامتياز الفردي اعتمادا على القابلية للاستعمال الخاص، نظير الامتيازات الجماعية التي تكون غير قابلة للاستعمال الخاص أما بالنسبة لمفهوم الاكتساب و الذي أثار هو الآخر صعوبات، نظرا لصعوبة تحديد الوقت الذي يمكننا فيه اعتبار الامتياز مكتسبا، فهل يجب أن يكون العامل قد استفاد فعلا من هذا الامتياز أو يكفي احتمال الاستفادة منه؟ فالاجتهاد القضائي يميل إلى الأخذ بالرأي القائل بأن الامتيازات المكتسبة هي تلك التي استفاد منها العامل فعلا، و هذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية منذ 1987، أي أن الامتياز المكتسب هو ذلك الذي يعادل حقا قائماً سواء كان مستمرا أو دوريا نظير الحقوق التي لها صلة بوقوع حادث عرضي غير متجدد مثل عطلة الأمومة و تعويض التقاعد².

- يثار إشكال حول مدى اعتبار الأجور داخلة ضمن الامتيازات المكتسبة:

المبدأ السائد هو أن الأجر يكون مقابل عمل، فلا يصبح هذا الأجر حقا للعامل إلا إذا قام بإنجاز عمل. و هذا ما أقرته المحكمة العليا بقولها أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما

¹ بل ميهوب عبد الناصر، التراجع عن الامتيازات الفردية المكتسبة للعامل بسبب الظروف الاقتصادية، مداخلة بالملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة و أثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، يوما 10 و 11 مارس 2010 بجامعة جيجل، ص 83.

² ديب عبد السلام، الحلول القضائية للمشاكل المترتبة عن تطبيق نص المادة 4/73 من قانون 11/90-المجلة القضائية 2001، العدد الثاني، الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا، ص 521، 522.

عدا الحالات التي ينص فيها القانون أو التنظيم صراحة¹. لكن بالرجوع إلى تفسير اجتهاد المحكمة العليا لفكرة الحقوق المكتسبة فهي ترى أنها تشمل جميع الحقوق المترتبة عن علاقة العمل القائمة حين التسريح بما في ذلك الأجور التي كان يتقاضاها العامل و جاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا ما يلي "فيقصد بالحقوق المكتسبة حقوق قائمة و غير احتمالية و التي كان يستفيد منها العامل خلال علاقة العمل قبل أن يتم قطعها تعسفيا من طرف المستخدم و التي تفتح الحق في الأجور و ملحقاتها و كذا الحق في الامتيازات العينية الأخرى". و نشير إلى أن اجتهاد المحكمة العليا فيما يخص تحديد مفهوم الحقوق المكتسبة غزير حيث جاء في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية أيضا مايلي: " الامتيازات المكتسبة تعتبر حقوقا قائمة و غير احتمالية يستمدها العامل إما من القانون و إما من النظام الداخلي و إما من عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية و كان يستفيد منها طيلة سريان علاقة العمل و على هذا الأساس تعتبر الامتيازات المكتسبة بمثابة الحقوق المكتسبة. مما هو جدير بالملاحظة أن هذا الموقف للمحكمة العليا فيما يخص الأجور قد يتعارض مع أحكام المادة 81 من قانون علاقات العمل التي تبين معنى الأجر حيث كيف يمكن منح علاوات مرتبطة بالإنتاجية لفترة لم يعمل فيها العامل كما أن هذا التوجه الجديد للمحكمة العليا و الذي يعتبر الأجور تدخل ضمن الحقوق المكتسبة جاء يعارض اجتهاد قضائي مستقر عليه و هو أن الأجر يكون مقابل عمل².

¹ راجع المادة 53 من قانون 11/90. و أيضا قرار المحكمة العليا ملف رقم 106576 بتاريخ 1994/01/31، ص 117. و القرار رقم 168545 المؤرخ في 1999/2/9 و القرار رقم 191001 المؤرخ في 2000/2/15. و للإطلاع على محتوى هذه القرارات راجع، نبيل صقر و فراح محمد الصالح، تشريعات العمل نسا و تطبيقا، دار الهدى، 2009، ص 354 و ما بعدها.

² راجع مذكرتنا للماجستير، المرجع السابق، ص ص 30، 31.

الفرع الثاني: دور القاضي الاجتماعي في تطبيق مبدأ استمرار علاقة العمل لحماية الحقوق المكتسبة للعمال

يجب على القاضي أن يقوم بتحديد الحقوق المكتسبة التي يستفيد منها العامل و تحديدها نقدا عندما تكون قابلة للتقييم، و حتى يحكم القاضي بإعطاء الحقوق المكتسبة، لابد للعمال أن يطالب بها و أن يقوم بتعدادها فالقاضي لا يستطيع أن يمنحها للعامل من تلقاء نفسه حتى و لو كان منصوصا عليها قانونا، فالقاضي ملزم بالبحث في حدود ما يطلبه العامل و لا يحق له أن يحل محل الأطراف للتعبير عن طلباتهم¹.

و من قرارات المحكمة العليا التي جاءت في هذا الشأن، القرار رقم 182212 المؤرخ في 14-09-1999: "لا يمكن للقاضي أن يعتبر أي كان من الطلبات حقا مكتسباً كمطالبية العامل بالحق في اكتساب صفة الإطار المسير استناداً إلى المرسوم رقم 290/90، لأن هذه الصفة تخضع للسلطة التقديرية للرئيس المدير العام للمؤسسة أو لمجلس الإدارة الذي له السلطة لمنحها و كذلك لسحبها، كما يمكن لأحد الطرفين أن يضع حداً لهذا المنصب و على الطرف المتضرر أن يطالب بالتعويض"².

من قرارات المحكمة العليا، أيضاً، التي جاءت تطبيقاً لقاعدة استمرار علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة، القرار رقم 65773 بتاريخ 24-12-1990³، الذي جاء فيه أنه "من المقرر قانوناً إذا طرأ تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى علاقات العمل الموجودة و الحقوق المكتسبة حتى يوم التغيير سارية بين الهيئة المستخدمة الجديدة و العمال و من ثم فإن النعي على القرار المطعون فيه بانعدام القاعدة القانونية غير مؤسس. و لما كان من الثابت-في قضية

¹ بن رجال آمال، المرجع السابق، ص 136.

² راجع قرار المحكمة العليا رقم 182212 المؤرخ في 14/9/1999.

³ قرار المحكمة العليا رقم 65773 بتاريخ 24-12-1990، م ق العدد 2 لسنة 1992، ص 113.

الحال-أن المطعون ضده كان يعمل كحارس في المستودع الذي حوّل إلى الديوان المدعى في الطعن و أن قضاة الموضوع بقضائهم إدماجه في عمله الأصلي و تمكينه من أجرته على أساس أن تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة لا تؤثر على حقوق العمال المكتسبة أصابوا في تطبيق القانون. و متى كان الأمر كذلك استوجب رفض الطعن".

كما قضت المحكمة العليا في القرار رقم 196348 بتاريخ 11-04-2000¹، الذي جاء فيه أنه "من الثابت قانوناً أن جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى قائمة بين المستخدم و العمال. و لما قضى قضاة الموضوع بأن حقوق العامل تبقى ثابتة عند تغيير مُسير المؤسسة(المستخدم الجديد استخلف أباه في تسيير المؤسسة الاقتصادية بعدما انتقلت إليه ملكيتها) مادام أنها بقيت محتفظة بطابعها و استمرت في نشاطها تضاف أقدمية العامل المكتسبة إلى تلك التي اكتسبها عند المستخدم السابق فإنهم أحسنوا تطبيق القانون".

أما بخصوص مسألة تعديل عقد العمل من عقد غير محدد المدة إلى عقد محدد المدة، و يرفض العامل هذا التعديل، مما يمس بالحقوق المكتسبة للعامل و يضر بمصلحته الخاصة، فقد أصدرت المحكمة العليا حديثاً القرار رقم 603823 المؤرخ في 06-05-2010²، الذي جاء فيه: "لا يمكن أن يؤدي تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى صناعية و تجارية، إلى تعديل عقد العمل، إضراراً بالعامل و مساساً بحقوقه المكتسبة".

¹قرار المحكمة العليا رقم 196348 بتاريخ 11-04-2000، م ق العدد 2 لسنة 2001، ص 155.

²قرار المحكمة العليا رقم 603823 المؤرخ في 06-05-2010، م ق العدد 1 لسنة 2010، ص 356.

هكذا نجد أن قاعدة استمرارية علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، هي قاعدة أمرّة و من النظام العام الاجتماعي، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، حتى و إن اجبر صاحب العمل إلى تعديل بنود عقود العمل لأسباب اقتصادية أو لظروف قاهرة، و هذا ما أشارت إليه الفقرة الثانية من المادة 74 من قانون 90-11، فإن التعديل لا يكون إلا بموافقة العامل طبقاً للمادتين 62 و 63 من نفس القانون، أو إذا نص على ذلك القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية بشرط أن تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال، من تلك التي نص عليها عقد العمل.

الخاتمة:

كخلاصة لما سبق يمكننا استنتاج أن قاعدة استمرارية علاقة العمل رغم تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة جاءت لتحمي حقوق العمال و أن توفر لهم عملاً لائقاً يراعي مصلحة العامل في علاقة العمل، ولا يمكن في أي حال المساس بالحقوق المكتسبة للعمال.

حتى تكون هذه القاعدة مكتملة و أن تضمن للعامل حقه في عمل أفضل و لائق، يجدر بالمشرع الجزائري أن يقرر المسؤولية التضامنية لصاحب العمل الجديد باعتباره خلفاً لصاحب العمل القديم عن تنفيذ كافة الالتزامات الناشئة في ذمة هذا الأخير، و له فيما بعد حق الرجوع، و يُحدد مدة كافية لتنفيذ التزامات كل طرف و يرفع كل لبس أو غموض من شأنه إهدار حقوق العمال، خاصة المتعلقة بالأجور و مخلفاتها و كذا دفع حقوق الاشتراك في الضمان الاجتماعي و غيرها.