

استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم  
The Continuation of The Employment Contracts in The Event of a  
Change in The Legal Status of The Employee

\*دكتور. بوقرط احمد  
جامعة مستغانم - الجزائر  
sidboukortt@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/12/20	تاريخ القبول: 2024/11/19	تاريخ الارسال: 2024/10/11
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص :

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على الحالات التي تؤدي الى تغيير الوضعية القانونية للمستخدم القديم وحلول محله مستخدم جديد، والبحث عن مصير عقود العمل التي تم ابرامها مع المستخدم القديم، فاذا تم تطبيق مبدأ نسبية اثار العقد سياترب عنه نتائج وخيمة على وضعية العامل لسبب بسيط هو أن المستخدم الجديد لم يكن طرفا في عقد العمل الذي كان يجمع المستخدم القديم مع العامل، مما تعين على التشريعات العمالية البحث عن الية جديدة لضمان استمرار عقود العمال مع المستخدم الجديد.  
الكلمات المفتاحية: العامل؛ المستخدم المتعاقبين؛ علاقة العمل؛ الاستمرارية؛ الوضعية القانونية.

**Abstract:**

This study aims to shed light on the cases that lead to a change in the legal status of ancient employee and his replacement by a new employee, if the principle of the relativity of the effects of the contract is applied, it will have dire consequences for the employer's situation for the simple reason that the new employee was not a party to the employment contract that linked the ancient employee to the employer.

**Keywords:** Employer; Successive Employees; Working Relationship; Continuity; Legal Status.

\*المؤلف المرسل : بوقرط احمد

## مقدمة:

يعتبر العامل المحرك الرئيسي للنهوض بالحياة الاقتصادية داخل المؤسسات والاسهام في تنميتها وازدهارها وضمان استمرارها، ولا يمكن تحقيق هذا الهدف إلا بالتقيد بمجموعة من الضوابط القانونية سعياً لتحقيق السلم والاستقرار الاجتماعي، من ثم فإن تحقيق الاستقرار للعامل في منصب عمله يعتبر من أهم المبادئ العامة التي تسعى مختلف التشريعات العمالية الى تحقيقها.

من أهم المبادئ التي جاءت بها التشريعات العمالية الحديثة مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، الذي ينص على ضمان استمرار علاقة العمل مع المستخدم الجديد بنفس الشروط والامتيازات التي يضمنها العقد المبرم مع المستخدم الأصلي، وبصفة آلية وتلقائية مهما كانت التغييرات التي تطرأ على الوضعية القانونية للمستخدم الأصلي، فالمستخدم الأصلي غير ملزم بإعذار العامل بحدوث تغيير في ملكية المؤسسة وانتقالها إلى الغير، كما أنه لا يكون من حق العمال الاعتراض على القرار الذي سيتخذه المستخدم الأصلي.

يعتبر مبدأ استمرار عقود العمل خروجاً على المبادئ العامة المنصوص عليها في الشريعة العامة، خاصة مبدأ نسبية آثار العقد، الذي يقصد به أن العقد لا يضر ولا ينفع إلا طرفيه، فالغير لا يتأثر بالعقد الذي لم يساهم في إنشائه، فلا يحمله التزاماً ولا يكسبه حقاً. ان الهدف من الدراسة هو تسليط الضوء على الآثار الإيجابية التي يرتبها مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم على علاقات العمل، ومدى دوره في تحقيق السلم والأمن الاجتماعي.

إن دراسة الموضوع يتطلب الإجابة على الإشكالية التالية: ما مدى تأثير مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم على علاقات العمل؟ ان طبيعة موضوع الدراسة تقتضي الاعتماد على المنهج التحليلي، باعتباره المنهج المناسب لتحليل المواد القانونية، واستخلاص شروط تطبيق المبدأ وأثره على علاقات العمل، هذا بالإضافة إلى المنهج المقارن من خلال استقراء النصوص القانونية في التشريعات المقارنة وكذا الاجتهاد القضائي المطبق خاصة من قبل محكمة النقض الفرنسية.

للإجابة على الإشكالية المطروحة يتعين تقسيم الدراسة إلى مبحثين، نتناول في المبحث الأول الهيكل القانوني لمبدأ استمرار علاقة العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية

للمستخدم، بينما نتطرق في المبحث الثاني الى حدود ونطاق تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم.

### المبحث الأول: الهيكل القانوني لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية

#### القانونية للمستخدم

لقد تضمنت أغلب التشريعات العمالية الحديثة على مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، فاعتبرت ان مصير علاقة العمل التي كانت تجمع العمال بمستخدمهم مرتبط باستمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة، ومن ثم فإن إقرار ذلك المبدأ يعتبر خروجاً عن القواعد العامة وخاصة مبدأ نسبية آثار العقد.

من ثم سوف نتطرق في هذا المبحث الى الطبيعة القانونية لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم نفي المطلب الأول، والى الأساس الموضوعي للمبدأ في المطلب الثاني.

### المطلب الأول: الطبيعة القانونية لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية

#### القانونية للمستخدم

لم يعد بالإمكان الاحتجاج على طبقة العمال بقواعد القانون المدني خاصة تلك التي تركز مبدأ الأثر النسبي للعقد مما استوجب تدخل أغلب التشريعات لإقرار حماية لفائدة العمال في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم<sup>1</sup>.

لدراسة الطبيعة القانونية لمبدأ استمرار عقود العمل، سوف نقسم هذا المطلب إلى فرعين نخصص الفرع الأول لدراسة الإطار التشريعي للمبدأ، أما الفرع الثاني يكون بعنوان الأساس القانوني للمبدأ.

### الفرع الأول: الإطار التشريعي لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية

#### القانونية للمستخدم

إن الاجتهاد القضائي الفرنسي كان يطبق مبدأ الأثر النسبي للعقد على عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، ووفقاً لذلك فإن المستخدم الجديد لم يكن ملزماً بالاحتفاظ بعمال المستخدم الأصلي في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم وهذا ما لم يحقق الاستقرار لفائدة العمال<sup>2</sup>.

من ثم تدخل المشرع الفرنسي من خلال إقرار المادة 07/23 بمقتضى القانون المؤرخ في: 19/07/1928 المستلهمة من قانون **Alsace Moselle**، مستبعداً بذلك تطبيق مبدأ الأثر النسبي للعقد، ذلك انه ورغم تغيير الوضعية القانونية للمستخدم الأصلي إلا أن عقود عمل

العمال تستمر مع استمرار نشاط المؤسسة، فيكون ارتباط العمال بالمؤسسة أكثر من ارتباطهم بصاحبها<sup>3</sup>.

ليتم صياغة ذلك المبدأ بمقتضى المادة 2 al 122-12 L، ثم المادة 4-1224 L من قانون العمل الفرنسي التي يستفاد منها ان أي تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم لأي سبب كان سواء بسبب الإرث أو البيع أو الإدماج أو غيرها من الحالات فإن جميع عقود العمل التي كانت سارية وقت حدوث التغيير تبقى مستمرة بين المستخدم الجديد وعمال المؤسسة<sup>4</sup>.

كما تم إقرار المبدأ أيضا بمقتضى التوجيه الأوروبي الصادر عن مجلس المجموعة الأوروبية بتاريخ: 14/02/1977<sup>5</sup>، المعدلة بتاريخ 29/06/1998، وكذا بتاريخ 12/03/2001<sup>6</sup> وهو التوجيه الذي يهدف إلى التقريب بين تشريعات الدول الاعضاء في المجموعة الأوروبية فيما يتعلق باستمرار حقوق العمال والتزاماتهم في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة سواء بمقتضى تنازل اتفاقي أو اندماج<sup>7</sup>.

أما على المستوى العربي فقد نص المشرع المغربي على مبدأ استمرار عقود العمل بداية في الفصل 7/754 من قانون الالتزامات والعقود قبل أن ينظمه في المادة 01/19 من مدونة الشغل المغربية<sup>8</sup>، كما نص المشرع التونسي على المبدأ من خلال الفصل 15 من مجلة الشغل التونسية<sup>9</sup>، وبدوره نص المشرع المصري على مبدأ استمرار عقود العمل بمقتضى المادة 09 من قانون العمل المصري الجديد<sup>10</sup>، كما نصت عليه المادة 16 من قانون العمل الأردني<sup>11</sup>.

إن المشرع الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات الحديثة نص على مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم بمقتضى المادة 74 من القانون 90-11، التي نصت على أنه «إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال، ولا يمكن أن يطرأ أي تعديل في علاقات العمل إلا ضمن الأشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون، وعن طريق المفاوضات الجماعية»<sup>12</sup>.

إن المشرع الجزائري لم يجعل من تغيير الوضعية القانونية للمستخدم سببا يؤدي إلى توقف سريان عقود العمل فاستمرار المؤسسة في مزاولة نشاطها لا يمكن أن يضع حدا لأي نوع من العقود سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، لعلة أساسية وهي أن العامل يرتبط بالمؤسسة التي يعمل بها وليس بصاحبها، بذلك فإن المادة 74 من قانون العمل قد بلورت رغبة المشرع الجزائري في الحفاظ على تأمين استقرار العمل، وهو المبدأ الذي سبق للمشرع الجزائري أن أقره بمقتضى المرسوم رقم: 82-302 المؤرخ في: 11/09/1982<sup>13</sup>.

ان المشرع الجزائري وكغيره من التشريعات الحديثة وإقرار ذلك المبدأ بمقتضى نص المادة 74 من القانون 90-11 يكون قد خالف المبدأ العام المنصوص عليه في القانون المدني وهو مبدأ نسبية آثار العقد المنصوص عليه بالمادة 113 من القانون المدني، والذي مفاده أنه متى كان العقد صحيحا مستوفيا لجميع أركانه وشروطه يكون شريعة المتعاقدين اين تنصرف إليهما آثاره دون أن تنصرف الى الغير كقاعدة عامة<sup>14</sup>.

إذا تم تطبيق ذلك المبدأ العام على قانون العمل فإن عقد العمل ينقضي بمجرد انتهاء صفة المستخدم وتغيير وضعيته القانونية، فلا تستمر عقود العمال مع المستخدم الجديد بحجة أنه لم يكن طرفا في تلك العقود، خاصة وأن عقود العمل تقوم على الاعتبار الشخصي، فكل متعاقد يختار معاقده على أساس مجموعة من الخصائص الشخصية والفنية والمادية، وبالتالي فإن الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل لا تكون قابلة للانتقال إلى الغير، من ثم فان أي تغيير في صفة أحد طرفي عقد العمل تؤدي الى انتهاء علاقة العمل<sup>15</sup>.

وعليه تدخل المشرع الجزائري على غرار جل التشريعات المقارنة وأقر مبدأ استمرار عقود العمل رغم حدوث تغيير في المركز القانوني للمستخدم، وفي هذا تجاوز لمبدئي حرية التعاقد والآخر النسبي للعقود<sup>16</sup>، وتظهر حالة انعدام حرية الإرادة بالنسبة للمستخدم الجديد لأن حريته في اختيار عماله تنعدم ولن يستطيع انهاء عقود عمل عمال المستخدم الذي خلفه، ولهذا اصبح العمال ومنذ إقرار مبدأ استمرار عقود العمل ذو ارتباط بالمؤسسة لا بصاحبها، وكل عامل تربطه علاقة عمل مع المستخدم القديم فإنه يصبح يرتبط مع المستخدم الجديد بنفس الحقوق والامتيازات<sup>17</sup>.

تجدر الإشارة أن مبدأ استمرار عقد العمل رغم تغيير المركز القانوني للمستخدم هو اقتضاء قانوني يصعب على النص صبغة النظام العام، فلا يجوز الاتفاق على مخالفته أو تعديل في المزايا التي استفاد منها للعامل قبل تغيير الوضعية القانونية لمستخدمه الأصلي كما لا يجوز جعل حد لاستمرار عقد العمل باعتبار أن أثره لا ينصرف إلا إلى عاقديه<sup>18</sup>.

**الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية**

#### **القانونية للمستخدم**

إن الهدف من إقرار مبدأ استمرار عقود العمل رغم حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم هو ترسيخ وتأكيد لمبدأ استقرار علاقة العمل بغض النظر عن شخص صاحبها ليستمر عقد العمل مع المستخدم الجديد وبالتالي إعطاء العامل حق الاحتجاج بالاستقرار في

عمله عند حدوث تغيير في المركز القانوني لرب العمل، وذلك مهما كانت طبيعة الانتقال الذي خضعت له المؤسسة، وبذلك فإن إقرار المبدأ يشكل صورة واضحة عن رغبة التشريعات الحديثة في الحفاظ على استمرارية عقود العمل<sup>19</sup>.

إذا كان مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم هو خروج من مبدأ نسبية آثار العقد، فما هو النظام القانوني الذي يمكن الاستناد إليه لتفسير التزام المستخدم الجديد بعقود عمل لم يكن طرفاً في إبرامها؟

### أولاً: فكرة الاستخلاف القانوني

يرى أصحاب هذا الاتجاه أن فكرة استمرار عقود العمل مع المستخدم الجديد رغم حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم الأصلي تجد مرجعها في فكرة الاستخلاف القانوني، وقد تبني هذا الرأي جانب من الفقه والقضاء الفرنسيين قديماً، أين كان يشترط لبقاء عقود العمل سارية ضرورة توجد رابطة قانونية أو اتفاقية بين المستخدمين المتعاقبين للمؤسسة، وأن تتعلق هذه الرابطة بانتقال ملكية المؤسسة إلى الخلف وفي حالة انعدام الرابطة بين الخلف والسلف فإن عقود العمل لا تنتقل إلى الخلف.

إلا أن هذا الاتجاه تم العدول عنه منذ صدور قرار **Goupy** عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ: 1934/02/27 والذي جاء فيه «يشترط لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل أن تستمر المؤسسة في نشاطها ولو تحت إدارة جديدة» وبالتالي لا يشترط لاستمرار عقود العمل مع المستخدم الجديد وجود رابطة قانونية أو اتفاقية بين المستخدمين المتعاقبين<sup>20</sup>.

ان قرار **Goupy** اقر مبدأ اقتصادياً أصيلاً هو ارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل بها وليس بالمستخدم، وعليه فإن تستمر باستمرار نشاط المؤسسة، وكلما انتقلت المؤسسة إلى مستخدم جديد تستمر عقود العمال معه<sup>21</sup>، كما أن محكمة النقض الفرنسية قد رفعت كل التباس من خلال قرارها المؤرخ في: 1990/03/16 والذي جاء فيه «يطبق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم على الرغم من عدم وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين على مختلف الحالات التي تنتقل فيها وحدة اقتصادية محتفظة بذاتيها متى استمرت في نشاطها أو استأنفت هذا النشاط تحت إدارة جديدة»<sup>22</sup>.

### ثانيا: الاشتراط لمصلحة الغير

يؤسس أصحاب هذا الاتجاه مبدأ استمرار عقود العمل على أساس فكرة الاشتراط لمصلحة الغير، الذي يعرف على أنه "عقد يشترط فيه أحد المتعاقدين ويسمى المشتراط على الطرف الآخر ويسمى المتعهد، التزاما لمصلحة شخص ثالث ليس طرفا في العقد يسمى المنتفع، بحيث ينشأ هذا العقد حق مباشر للمنتفع قبل المتعهد".

إلا أنه في الاشتراط لمصلحة الغير فإن المستفيد يظل أجنبيا عن العلاقة التي نشأت بين المشتراط والمتعهد، ورغم ذلك يستمد حقه من هذه العلاقة، وكل ما في الأمر أن الاشتراط لمصلحة الغير يكون بمقتضى اتفاق بين المشتراط والمتعهد على ترتيب حق لمصلحة الغير وهو المستفيد، أما استمرار عقود العمل تحت إدارة المستخدم الجديد في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم فيتم بقوة القانون<sup>23</sup>.

وعلى هذا الأساس يصعب تأسيس مبدأ استمرار عقود العمل على فكرة الاشتراط لمصلحة الغير لأن التشابه الموجود بين النظامين تشابه ظاهري، في حين أن الاختلاف بينهما جوهري<sup>24</sup>.

### ثالثا: حوالة الدين Cession de Dette

يؤسس جانب من الفقه مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم على أساس فكرة حوالة الدين، وتعرف حوالة الدين على أنها «اتفاق بمقتضاه ينتقل الدين من المدين إلى غيره، فيحل هذا الأخير محل المدين بالدين وجميع ملحقاته».

إلا أنه لا يمكن اعتبار استمرار علاقة العمل بموجب القانون مع المستخدم الجديد الذي انتقلت إليه المؤسسة من قبيل حوالة الدين، لان حوالة الدين اتفاق بين المدين وشخص آخر على أن يتحمل هذا الأخير دين المدين، ويحل محله في الدين بجميع مقوماته<sup>25</sup> أما في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم فإن استمرار عقود العمل تتم بقوة القانون وبصفة آلية وتلقائية دون تدخل لإرادة أو رضی الأطراف سواء المستخدمين المتعاقبين أو العمال، كما ان حوالة الدين لا تكون نافذة في حق الدائن إلا إذا أقرها، أما بالنسبة لمبدأ استمرار عقود العمل فإنها تستمر دون موافقة أي طرف ودون اتخاذ أي إجراء<sup>26</sup>.

#### رابعاً: تجديد الالتزام La Novation

يعرف تجديد الالتزام على أنه «استبدال دين جديد بدين قديم مغايراً عنه إما في محله وإما بأحد طرفيه الدائن أو المدين»، بتطبيق ذلك المبدأ على علاقات العمل فإن ذلك يؤدي بالقول إلى أنه بحلول المستخدم الجديد محل المستخدم الأصلي بوصفه مدينا تجاه العمال فيكون هناك تجديد لعقد العمل فينقضي العقد المبرم مع المستخدم الأصلي ويحل محله عقد عمل جديد ينشأ مع المستخدم الجديد، وهو ما يتنافى مع جوهر مبدأ استمرار عقود العمل، ذلك أنه في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم فإنه يستمر نفس عقد العمل المبرم مع المستخدم الأصلي إلى المستخدم الجديد.<sup>27</sup>

#### خامساً: الحلول القانوني

لقد عرف المشرع الجزائري الحلول القانوني كطريقة من طرق الوفاء طبقاً لنص المادة 261 من القانون المدني ويعرف على أنه وسيلة من وسائل انتقال الالتزام ينجر عنه حلول الغير محل الدائن أو المدين فيما له من حقوق وما عليه من الالتزامات، بهذا المعنى يحل المستخدم الجديد محل المستخدم الأصلي بموجب القانون في كل ما ينتجه عقد العمل من آثار، إذ أن المستخدم الجديد ملزم طبقاً لمبدأ استمرار عقود العمل بمواصلة تنفيذ عقد العمل القائم عند انتقال المؤسسة إليه.

الا أن الحلول طريقة من طرق الوفاء، والوفاء سبب من أسباب انقضاء الحق أو الالتزام بل هو أهم أسبابه، مما يعني أن المستخدم الأصلي سيتحلل من كامل الالتزامات المنجزة عن عقد العمل بمجرد حلول المستخدم الجديد محله، على هذا الأساس لا يمكن القول بأن قاعدة استمرار عقود العمل القائمة مع المستخدم الجديد بموجب القانون عند انتقال المؤسسة إليه صورة من صور الحلول القانوني.<sup>28</sup>

من ثم يمكن القول انه ونظراً لخصوصية مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم فإنه يكون من الصعب إيجاد تقنية قانونية مدنية تتناسب مع المبدأ، كما يبدو أن الفقه قد أجهد نفسه في موضوع حسم فيه القانون، فكان الأحرى رد المسألة إلى حكم القانون مباشرة وإلى إرادة المشرع المتمثلة في استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم في جميع الحالات التي تؤدي الى حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، لان الهدف الحقيقي من وراء إقرار المبدأ هو الحفاظ على استمرار عقود العمال.<sup>29</sup>

## المطلب الثاني: الأساس الموضوعي لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير

### الوضعية القانونية للمستخدم

تسعى أغلب التشريعات العمالية بما فيها المشرع الجزائري إلى الموازنة بين مصلحتين متناقضتين، مصلحة اقتصادية يمثلها المستخدم، ومصلحة اجتماعية يمثلها العامل<sup>30</sup>. وعلى أساس ذلك سوف نتناول مصلحة المؤسسة كأساس لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم في الفرع الأول، وإلى المصلحة الاجتماعية كأساس موضوعي للمبدأ في الفرع الثاني.

### الفرع الأول: مصلحة المؤسسة

إن تكريس المشرع مبدأ استمرارية عقود العمل عند حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم يمكن فهمها من خلال نظرية المؤسسة، فإذا كانت اهم مميزات النشاط الاقتصادي الحديث هي ظهور فكرة التجمعات الاقتصادية وما يتبعه ذلك من ضرورة إيجاد قواعد مرنة تسهل حركة رؤوس الاموال، فإن لعملية انتقال المؤسسة بين المستخدمين المتعاقبين تأثيرا كبيرا على استقرار علاقات العمل وعلى استقرار المؤسسة في حد ذاتها<sup>31</sup>.

إن مصلحة المؤسسة يؤدي إلى تجاوز الإطار العقدي الذي يربط العمال بمستخدمهم فالعبرة ليس بمدى تنفيذ الالتزامات التعاقدية، بل مراعاة مصلحة المؤسسة بالدرجة الاولى فمصلحة المؤسسة هي التي تدفع إلى إنهاء عقد العمل أو تغيير بنوده، بدليل ان التسريح لأسباب اقتصادية الذي تم اقراره بمناسبة الصعوبات الاقتصادية التي تعرفها المؤسسة انما تم اقراره لمصلحة المؤسسة، فتسريح العمال يكون مبررا إذا كان يهدف الى الحفاظ على مصلحة المؤسسة واستمرارها ولو كان ذلك على حساب مصلحة العمال واستمرار عقود عملهم<sup>32</sup>.

هذا الارتباط يتجاوز مجرد التواجد داخل المؤسسة وبذل نشاط معين بها والحصول على أجر مقابل ذلك، ليصل إلى حد مشاركة العامل فيها، وهذه المشاركة تتخذ أحد وجهين فقد تكون مشاركة ولو نسبية في الإدارة من خلال لجنة المشاركة، وقد تكون مشاركة في نتائجها وأرباحها عن طريق إقرار بعض المنح كمنحة الإنتاج أو منحة الشهر الثالث عشر وهي منح تمثل غالبا جزءا من أرباح المؤسسة<sup>33</sup>.

وان مصلحة العامل تقتضي استمرار علاقة العمل التي تجمعها بمستخدمه، وباستمرار نشاط المؤسسة التي يرتبط بها بغض النظر عن هوية صاحبها، ومن ثم فان مصلحة المؤسسة هي المعنية في المقام الأول بهذا الاستقرار<sup>34</sup>.

إلا أن القضاء الفرنسي لم يكن متحمسا لتلك الفكرة، ورجح المصلحة الاجتماعية لتبرير القاعدة التي جاءت بها المادة 12-122 من قانون العمل الفرنسي<sup>35</sup>.

### الفرع الثاني: المصلحة الاجتماعية

لقد غير القضاء الفرنسي في المعيار المعتمد لتأسيس مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، فبعد ان تبني فكرة مصلحة المؤسسة سرعان ما استغنى عن هذا المعيار بفكرة تماثل الأنشطة المؤدات، والتي مفادها أنه إذا استمرت نفس الأنشطة ونفس الأعمال في ظل المؤسسة الجديدة، فإن عقود العمل تبقى قائمة لأن الأمر يتعلق باستمرار النشاط المهني الذي كان يمارسه العامل في ظل المؤسسة القديمة، وفي هذا ليس حرصا على مصلحة المؤسسة، بل هو حرص على تأمين وحماية الحق في العمل في كل وضعية يقوم فيها العمال بممارسة نفس النشاط تحت سلطة مستخدم جديد<sup>36</sup>.

إن تبرير تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم على أساس الغاية الاجتماعية لوحدها يكون غير كافي، إذ لا بد أن يكون استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم ومن ثم استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة مقترنا بمدى محافظة المؤسسة على حد أدنى من العناصر والوسائل المادية الموجودة لممارسة النشاط، وهذا لا يعني استمرار كل العناصر، بل يكفي استمرارها ولو جزئيا بما يضمن محافظة المؤسسة على هويتها واستمرارها في النشاط<sup>37</sup>.

### المبحث الثاني: حدود ونطاق تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير

#### الوضعية القانونية للمستخدم

ان حدوث تغيير في الوضعية القانونية لصاحب المؤسسة من شأنه يؤدي إلى حلول مستخدم جديد مكان المستخدم القديم، وتلك الحالات التي تؤدي إلى تغيير الوضعية القانونية للمستخدم هي متنوعة ومختلفة وغير محصورة، فمنها ما تم ذكرها من قبل بعض التشريعات المقارنة، ومنها من أجتهد الفقه في ذكرها، وقد يحدث وان يتم الاتفاق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل بسبب تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم رغم عدم توافر الشروط تطبيق المبدأ.

وعليه سوف نخصص هذا المبحث لدراسة شروط تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل من خلال المطلب الأول، أما المطلب الثاني فسوف نخصصه لدراسة الحالات التي يتم فيها حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم.

## المطلب الأول: شروط تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية

### القانونية للمستخدم

إن أغلب النصوص القانونية التي أقرت مبدأ استمرار عقود العمل بما فيها المادة 74 من القانون 90-11 لم تنص على الشروط الواجب توافرها لتطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، إلا أن ذلك لا يعني عدم إمكانية تحديد هذه الشروط، فمن هذه الشروط ما يتم استنباطها مباشرة من النص القانوني، ومنها ما ساهم الاجتهاد القضائي خاصة الفرنسي في استنباطها.

لقد أجمع الفقه أنه لتطبيق مبدأ استمرار عقود العمل يجب توافر ثلاثة شروط هي أن تكون عقود العمل سارية وقت حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة، وعليه سوف تخصص لكل شرط فرع خاص به<sup>38</sup>.

### الفرع الأول: سريان عقود العمل وقت حدوث تغيير في الوضعية القانونية

#### للمستخدم

ان شرط سريان عقود العمل وقت حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم يقتضي وجود عقود عمل سارية وقت حدوث التغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، تنتقل الى المستخدم الجديد رغم انه لم يكن طرفا فيها عند ابرامها، ولا يشترط القانون أي إجراء خاص عند انتقالها الى المستخدم الجديد، على اعتبار أن مبدأ استمرار عقود العمل من النظام العام، وكل اتفاق على مخالفة هذا المبدأ يعتبر باطلا ولا تأثير له على عقود العمل التي كانت سارية وقت حصول التغيير في الوضعية القانونية للمستخدم<sup>39</sup>.

من ثم لا يمكن استبعاد مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم ويبطل أي اتفاق على مخالفتها، حتى ولو تضمن عقد العمل شرطا يتضمن فسخا اتفاقيا بين العامل والمستخدم القديم بإنهاء علاقة العمل بمجرد حدوث تغيير للمستخدم، إلا إذا كانت شخصية المستخدم القديم محل اعتبار وقت إبرام العقد<sup>40</sup>.

إن مجال تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل مرتبط بعقود العمل السارية المفعول وقت حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، أما العقود المنتهية قبل حدوث التغيير فلا يسري عليها المبدأ. وعليه فإن المستخدم الجديد لا يتقيد بعقود العمل التي تم انهاءها قبل حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم<sup>41</sup>.

لقد اعتبر القضاء الفرنسي أن مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم يشمل كل العمال الذين تربطهم عقود عمل كيفما كان نشاطهم وطبيعة عقودهم، سواء كانت تلك العقود في شكل مكتوب أو غير مكتوب، ويستوي أن تكون لمدة غير محددة أو محددة المدة، وسواء كانت جارية أو معلقة لعطلة أو مرض أو إضراب<sup>42</sup>.

كما أن العمال الذين تكون عقود عملهم في حالة تعليق وفقا للحالات المنصوص عليها بالمادة 64 من القانون 90-11، ويحدث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم أثناء فترة التعليق فإن عقود عملهم تستمر مع المستخدم الجديد، ذلك أن تعليق علاقة العمل تؤدي إلى توقيف تلك العلاقة مؤقتا دون إنهاؤها وهذا ما تؤكدته المادة 65 من القانون 90-11<sup>43</sup>. بالمقابل فإن العمال الذين أنهيت عقود عملهم قبل حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، لا يستفيدون من الحماية المقررة بمبدأ استمرار عقود العمل ومن ثم فإن عقود عملهم لا تستمر مع المستخدم الجديد، إلا إذا ثبت وجود غش وتدليس بين المستخدمين المتعاقبين للحيلولة دون تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل<sup>44</sup>.

#### الفرع الثاني: حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم

يقصد بالتغيير في الوضعية القانونية للمستخدم مختلف التصرفات القانونية التي تؤدي إلى تغيير الصفة القانونية للمستخدم مع بقاء ذات المؤسسة واستمرارها في مزاولة نشاطها تحت إدارة جديدة، وعليه فإن حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم يعتبر الركن الأساسي لتفعيل مبدأ استمرار عقود العمل، وهي تشمل جميع الحالات التي يتغير فيها المستخدم سواء عن طريق التصرفات الناقلة للملكية أو غير الناقلة للملكية<sup>45</sup>.

إن المشرع الجزائري وعلى خلاف الكثير من التشريعات المقارنة لم يعطي أمثلة عن حالات تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، وبالتالي فإن المبدأ الذي جاءت به المادة 74 من القانون 90-11 ينطبق على جميع الحالات التي تؤدي الى تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، والتي بموجبها يحل المستخدم الجديد محل المستخدم الأول مهما كانت الطريقة القانونية لحدوث هذا التغيير<sup>46</sup>.

هذا ونجد بعض التشريعات المقارنة قد أعطت أمثلة وحالات على سبيل المثال لا الحصر على تغيير الوضعية القانونية للمستخدم مستعملة عبارة «على الأخص» «Notamment»، مثال المشرع الفرنسي وكذا المشرع المغربي والتونسي والمصري<sup>47</sup>.

### الفرع الثالث: استمرار النشاط الاقتصادي للمؤسسة

إن محكمة النقض الفرنسية ومن خلال قرار **Goupy** الصادر بتاريخ 1934/2/27 اشترطت لتطبيق مبدأ استمرار عقود العمل استمرار نشاط المؤسسة<sup>48</sup>، بذلك أقرت محكمة النقض الفرنسية مبدأ اقتصاديا أصيلا وهو ارتباط العامل بالمؤسسة التي يعمل فيها وليس بالمستخدم، وبذلك أصبحت للمؤسسة ذاتية مستقلة عن صاحبها فكلما انتقلت ملكية المؤسسة إلى مستخدم جديد انتقل العمال الذين يشتغلون فيها<sup>49</sup>.

يستبعد تطبيق المبدأ في حالة توقف نشاط المؤسسة نهائيا كما في حالة الغلق النهائي للمؤسسة<sup>50</sup>، ولا يكون أمام العمال سوى المطالبة بالتعويض<sup>51</sup>، أما إذا توقف النشاط مؤقتا لوجود مانع ليستمر بعد ذلك، فإن ذلك لا يحول دون تطبيق المبدأ المشار إليه أعلاه إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم في فترة التوقف، ومن أمثلة التوقف المؤقت للنشاط حالات التسوية القضائية وتصفية الأموال<sup>52</sup>.

### المطلب الثاني: نطاق تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير في الوضعية

#### القانونية للمستخدم

إن تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل يفرض بقوة القانون في حالة توافر الشروط المذكورة سابقا ولما كان أهم شرط لتطبيق المبدأ هو حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، سوف نبحث عن تلك الحالات، كما انه يمكن الاتفاق على استمرار عقود العمال مع المستخدم الجديد رغم عدم توافر شروط تطبيق المبدأ، وهو ما يسمى بالتطبيق الاختياري للمبدأ.

وعليه سوف نعالج من خلال الفرع الأول حالات تغيير الوضعية القانونية للمستخدم بينما سنخصص الفرع الثاني لدراسة التطبيق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم.

### الفرع الأول: حالات تغيير الوضعية القانونية للمستخدم

بالرجوع إلى نص المادة 74 من القانون 90-11 فإن المشرع الجزائري لم يحدد أو ينص على حالات تغيير الوضعية القانونية للمستخدم ولو على سبيل المثال، مما يجعلها تحتل كل الحالات القانونية التي من شأنها تؤدي إلى تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، وبالتالي فإن المادة المذكورة آنفا لا تستبعد أية حالة، هذا على خلاف بعض التشريعات المقارنة كالمشرع الفرنسي أين أدرج بعض الحالات على سبيل المثال، ولذلك اجتهد القضاء في إقرار حالات أخرى لسبيل تحقيق الاستقرار المهني<sup>53</sup>.

### أولاً: وفاة المستخدم الإرث

إن وفاة المستخدم إذا كان شخصاً طبيعياً يؤدي إلى تغيير الوضعية القانونية للمستخدم<sup>54</sup>، أما إذا كان المستخدم شخصاً معنوياً فإن وفاة ممثله القانوني لا يحدث تغييراً في الوضعية القانونية للمستخدم، فيقع تعويض رئيس المؤسسة المتوفي بآخر<sup>55</sup>.  
في حالة وفاة المستخدم فإن عقود العمل تستمر مع الورثة، بحيث لا تعتبر وفاته قوة قاهرة حتى في حالة غلق المؤسسة، وبالتالي لا يمكن القول بانتهاء عقود العمل بمجرد وفاة المستخدم<sup>56</sup>، وفي حالة قيام الورثة ببيع المؤسسة فإن عقود العمل تستمر مع المشتري الجديد، وهذا معناه أن العمال لا يرتبطون بشخصية المستخدم بل يرتبطون بشكل أساسي بالمؤسسة<sup>57</sup>.

أما إذا رفض الورثة مواصلة ذلك النشاط فهذا يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، وهنا نكون بصدد تطبيق حالة الانتهاء القانوني لنشاط المؤسسة كما هو منصوص عليه في المادة 7/66 من القانون 90-11-58.

### ثانياً: بيع المؤسسة

يعتبر البيع من أكثر الحالات التي تنتقل بها ملكية المؤسسة، لكونه يحقق التحول الحقيقي لرأس المال، ويؤدي تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية بسبب البيع إلى التزام المالك الجديد بالإبقاء على عقود العمل التي كانت سارية وقت حدوث البيع.

يطبق مبدأ استمرار عقود العمل على جميع صور البيع سواء كان التنازل عن المؤسسة باللجوء إلى آليات السوق المالية بناءً على العروض في البورصة، أو عرض علي للبيع بسعر محدد، أو بالأنماط الأخرى، كما لا يهم أن يكون عقد البيع وارداً على المؤسسة بأكملها أو على أحد فروعها، أو أن يكون البيع اختيارياً أو قضائياً<sup>59</sup>.

### ثالثاً: الاندماج La Fusion

يعرف الاندماج على أنه الآلية التي تجتمع من خلالها شركتين أو أكثر بهدف ضمان مردودية أفضل لوسائل الإنتاج التي في حوزتها وتحسين إنتاجيتها، من أجل تحقيق المزيد من الأرباح، فتجتمع لاتخاذ قرار تكوين شركة جديدة أو شركة واحدة تستوعب الشركات الأخرى<sup>60</sup>.

ومن ثم فإن تغيير الوضعية القانونية للمستخدم عن طريق الاندماج تؤدي إلى استمرار عقود العمل في الشركة الجديدة بقوة القانون، كما أن انتقال العمال من الشركة المضمومة

إلى الشركة الضامنة يكون في إطار تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم<sup>61</sup>، ومن ثم فإن انقضاء الشركة المندمجة وزوال شخصيتها المعنوية ليس له أثر على عقود العمل التي كانت سارية إلى وقت إتمام إجراءات الاندماج، والسبب في ذلك أن استمرار تلك العقود يتم بقوة القانون<sup>62</sup>.

#### رابعاً: الانفصال La Scission

يقصد بالانفصال العملية القانونية التي بمقتضاها تتفكك الذمة المالية لشركة وتجزئتها أو تقسيمها إلى عدة قطاعات أو فروع، فتحول إلى شركتين أو عدة شركات يطلق عليها الشركات المستفيدة<sup>63</sup>.

تطبق على عملية الانفصال الشروط المطبقة على الاندماج التي سبق شرحها، وبذلك فإن جميع عقود العمل تنتقل من الشركة وتستمر مع الشركات المستفيدة بقوة القانون فالانفصال يعتبر حالة من حالات تغيير الوضعية القانونية للمستخدم يؤدي إلى تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل<sup>64</sup>.

#### خامساً: تغيير الشكل القانوني للشركات تحويل الشركات Transformation du

##### Fonds

يقصد بتغيير الشكل القانوني للشركات أو تحويل الشركات تغيير شكل الشركة إلى شكل آخر من أشكال الشركات دون زوال الشخصية المعنوية للشركة، كأن تتحول شركة ذات مسؤولية محدودة إلى شركة مساهمة، أو شركة مدنية إلى شركة تجارية، فتغيير الشكل القانوني للشركة يمس الشكل دون الشخصية المعنوية، فلا يترتب على التحويل إنشاء شخص معنوي جديد، كما لا يمكن أن يقع تحويل شركة إلى شكل آخر إلا بتغيير القانون الأساسي وفقاً للشروط الموضوعية والشكلية التي يفرضها الشكل الجديد لتأسيس الشركة الجديدة تحت طائلة بطلان التحويل<sup>65</sup>.

##### سادساً: الإيجار

لقد أضاف المشرع المصري بمقتضى نص المادة 09 من قانون العمل الجديد الإيجار كحالة من حالات تغيير الوضعية القانونية للمستخدم التي يترتب عنها استمرار عقود العمل بعدما كان القضاء المصري يعتبر أن عقود العمل لا تستمر في هذه الحالة لكون الإيجار لا يعتبر من قبيل التصرفات الناقلة للملكية، واعتبر أن عقود العمل تستمر في حالة تأجير المؤسسة إلى الغير، وكذلك الحال بالنسبة لحالة انتهاء عقد الإيجار واسترجاع المالك لمؤسسته المؤجرة<sup>66</sup>.

اشتراط القضاء الفرنسي لاستمرار عقود العمل في حالة انتهاء الإيجار أن تستمر المؤسسة في ممارسة نفس النشاط الذي كان يمارسه المستأجر<sup>67</sup>.

سابعاً: منح امتياز لتسيير مرفق عام بناء على عقود امتياز

يعرف عقد الامتياز بأنه حق تمنحه الدولة أو إحدى الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري للقطاع الخاص لاستغلال موارد أو تقديم خدمات أو إنتاج سلع أو بيعها مقابل مبلغ يقوم هذا الأخير بدفعه على أن يعيد هذا المشروع إلى صاحبه عند انتهاء فترة الامتياز<sup>68</sup>.

في عام 1934 أصدرت محكمة النقض الفرنسية قرار شهير هو قرار Goupy ينص على تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل متى استمرت المؤسسة المرفق تحت إدارة جديدة دون الحاجة إلى اشتراط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، ومن ثم يلتزم الملتزم الجديد بإدارة المرفق العام بالإبقاء على عقود العمل التي كانت في ذمة الملتزم السابق وسارية وقت انتقال إدارة المرفق العام<sup>69</sup>.

ثامناً: الخصوصة والتأميم

لما كان الهدف الأساسي من تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل هو ضمان استقرار العمال، فإنه في حالة انتقال ملكية مؤسسة أو إدارتها من الدولة إلى الخواص واستمرت بعد ذلك في نشاطها، يتم تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل، كما يطبق المبدأ في الحالة العكسية أي حالة التأميم بانتقال ملكية أو إدارة المؤسسة إلى الدولة<sup>70</sup>.

الفرع الثاني: التطبيق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية

القانونية للمستخدم

إن تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل مع المستخدم الجديد يكون بقوة القانون وبطريقة آلية وملزمة في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم متى توافر شروط تطبيقه<sup>71</sup>.

إلا أنه إذا كانت شروط تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل غير مجتمعة فلا يوجد نص قانوني يمنع المستخدمين المتعاقبين من خلال تنظيم استمرار عقود عمل العمال مع المستخدم الجديد من خلال تطبيق مبدأ استمرار عقود العمل أما بطريق اتفاقية أو اتفاقات جماعية أو بصفة انفرادية من خلال عقود فردية يوقعها كل عامل على حدا<sup>72</sup> من خلال الاتفاق تعاقدياً على التطبيق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل<sup>73</sup>.

ان التطبيق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم قد يتم عن طريق إبرام اتفاق جماعي، يتضمن الاتفاق على استمرار عقود العمل على الرغم من أن شرط واحد أو عدة شروط لتطبيق مبدأ استمرار عقود العمل غير متوفرة<sup>74</sup>.

ويتمثل الفرق الأساسي بين التطبيق القانوني والإلزامي لمبدأ استمرار عقود العمل والتطبيق الاختياري له، في أنه لا يمكن أن يفرض على العمال الاستمرار في عقود عملهم مع المستخدم الجديد في حالة التطبيق الاختياري للمبدأ دون الحصول على موافقتهم<sup>75</sup>. يرتب التطبيق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل في حالة حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم نفس الآثار التي يرتبها التطبيق الإلزامي له في مجال الحقوق الفردية<sup>76</sup> إلا إذا نص الاتفاق الجماعي أو العقد الفردي على حقوق أكثر امتياز لفائدة العمال<sup>77</sup> فالمستخدم الجديد ملزم قانوناً بتشغيل العمال بعد موافقتهم على التطبيق الاختياري للمبدأ وفي حالة امتناعه وقيامه بتسريح العمال يعتبر أنه تسريح تعسفي من طرفه<sup>78</sup>، كما ان التطبيق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل يعفي المستخدم القديم بعد موافقة العمال على التطبيق الاختياري للمبدأ وموافقتهم على تغيير مستخدمهم من دفع تعويضات التسريح لفائدة العمال<sup>79</sup>.

ولا يمكن إلزام المستخدم القديم بتعويض العمال من جراء عدم احترام المستخدم الجديد لحقوق العمال المرتبطة باستمرار عقود عملهم إلا في حالة التزامه تعاقدياً بذلك، أو في حالة وجود غش بين المستخدمين المتعاقبين لأجل حرمان العمال من حقوقهم<sup>80</sup>.

إن التطبيق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل يستوجب توفر شرطين، أولهما ضرورة الحصول على موافقة جميع العمال، وكذا أخذ رأي لجنة المؤسسة أو لجنة المشاركة.

#### أولاً: ضرورة الحصول على موافقة جميع العمال

على خلاف ما هو معمول به في حالة التطبيق الإلزامي لمبدأ استمرار عقود العمل أين تستمر عقود العمل مع المستخدم الجديد بصفة الية وبقوة القانون، ولا يشترط الحصول على موافقة العمال المعنيين، إلا انه في حالة التطبيق الاختياري للمبدأ مقترن بشرط أساسي وهو ضرورة الحصول على موافقة جميع العمال حتى تستمر عقود عملهم مع المستخدم الجديد<sup>81</sup>.

إن ضرورة الحصول على موافقة جميع العمال للتطبيق الاختياري لمبدأ استمرار عقود العمل يستمد أساسه من الطابع الشخصي لعقد العمل، ذلك ان انتقال عقود العمال مع

المستخدم الجديد يعتبر تعديلا جوهريا لعقد العمل وهو شخص المستخدم، وهو ما يفسر ضرورة الحصول على موافقة العامل قبل نقل عقد عمله إلى المستخدم الجديد<sup>82</sup>.

### ثانيا: أخذ رأي لجنة المؤسسة

على خلاف حالة التطبيق الإلزامي لمبدأ استمرار عقود العمل، فإن تطبيق الاختياري للمبدأ يستوجب أخذ رأي لجنة المؤسسة Comité d'entreprise التي يقابلها لجنة المشاركة في التشريع الجزائري، وهو نفس الإجراء المتبع في حالة تسريح العمال لأسباب اقتصادية أو في حالة الذهاب الإرادي، أما إذا كانت المؤسسة توظف أكثر من 50 عاملا فعلى المستخدم وضع مخطط إنقاذ<sup>83</sup>.

### الخاتمة:

ان المشرع الجزائري وتماشيا مع التشريعات العمالية الحديثة اقر مبدأ استمرار عقود العمل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، وهذا بهدف تحقيق الامن والاستقرار الاجتماعي تكريسا لمبدأ الحماية، من خلال تفادي الآثار الوخيمة لتطبيق مبدأ نسبية اثار العقد في حالة حدوث أي تغير في الوضعية القانونية للمستخدم، سواء على المستوى الاجتماعي من خلال فقدان الاف العمال لمناصب عملهم، او على المستوى الاقتصادي باعتبار ان تلك الوضعية تؤثر على مردودية المؤسسة.

يعاب على المشرع الجزائري عدم احاطته لمسألة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم بإطار قانوني على غرار ما ذهبت اليه التشريعات المقارنة خاصة المشرع الفرنسي، كما يلاحظ ندرة الاجتهاد القضائي الجزائري في تنظيم ومعالجة المسألة، وبالتالي لم تساعد في تقديم اية إضافة فيما يخص شروط تطبيق المبدأ ولا مجال تطبيقه ولا اثره على حقوق العمال سواء الفردية او الجماعية، وقد يكون هذا مرجعه الى نقص عدد القضايا المطروحة أصلا على القضاء في هذا المجال، بحكم ان اغلب المؤسسات هي مؤسسات فردية او عائلية وبالتالي فان مسألة تغيير الوضعية القانونية لمالكها لا تطرح بشكل كبير.

وفي ختام هذه الدراسة ارتأينا ادراج التوصيات التالية:

➤ ضرورة وضع قيود على حق المستخدم الجديد في تغيير نشاط المؤسسة بعد حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم حتى لا يجعل من ذلك ذريعة لتسريح العمال كإلزامه في حالة تغيير نشاط المؤسسة بتكوين العمال وتأهيلهم وتحسين كفاءتهم المهنية للتأقلم مع النشاط الجديد، وفي حالة امتناعه عن ذلك واقدامه على تسريح العمال اعتبار ذلك التسريح تعسفيا.

- ضرورة إقرار المسؤولية التضامنية بين المستخدمين المتعاقبين في تسديد ديون العمال العالقة، ذلك حتى يسهل على العمل استيفاء حقوقه من مدين ميسور عوض السعي وراء مدين معسر.
- تقييد سلطة المستخدمين المتعاقبين في انهاء علاقة العمل خلال مدة تحدد بسنة قبل وسنة بعد قبل حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم، من اجل بسط رقابة القضاء لمراقبة مدى توافر السبب الجدي والحقيقي للتسريح، ومراقبة مدى وجود غش او تدليس من قبل المستخدمين المتعاقبين لا فراغ المبدأ من محتواه.
- تقييد حق المستخدم الجديد في تعديل عقود العمل بعد حدوث تغيير في الوضعية القانونية للمستخدم.

## الهوامش:

- <sup>1</sup> بوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، مكتبة دار السلام، الرباط، 2013، ص 20.
- <sup>2</sup> Yann ORPIN, le sort de la relation individuelle de travail en cas de transfert d'entreprise, regards français et communautaire, mémoire de DEA, Droit Social, Université Lille 2, Faculté des sciences juridiques, politique et sociales , année universitaire 1999-2000, p 04.
- <sup>3</sup> Antoine MAZEAUD, Droit du Travail, 7<sup>ème</sup> édition, Editions Montchrestien, Paris 2010, p 517.
- <sup>4</sup> Jean PELISSIER, Gille Auzero, Emmanuel Dockés, Droit Du Travail, 27<sup>ème</sup> édition, Editions Dalloz, Paris 2013, p 340, Elsa PESKINE, Cyril WOLMARK, Droit, du Travail, 8<sup>ème</sup> édition, Editions Dalloz, Paris, 2013, p 322.
- <sup>5</sup> Directive N°98/50/CE.
- <sup>6</sup> Directive N°2001/23/CE.
- <sup>7</sup> Patrick MORVAN, Restructuration en Droit social, 3eme édition, Lexis Nexis, 2013, p 20.
- <sup>8</sup> محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردي، الجزء الثاني، المجلد الأول، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، الدار البيضاء، يناير 2007، ص 597.
- <sup>9</sup> محمد الرمضاني، استمرار عقود الشغل بموجب القانون، مذكرة تخرج لنيل إجازة القضاء، المعهد الوطني للقضاء بتونس، دفعة 2000، ص 02.
- <sup>10</sup> ميمون الوكيلى، المقابلة بين حرية التدبير ومبدأ استقرار الشغل، الجزء الثاني، دار الأفق المغربية للنشر والتوزيع، الرباط 2011، ص 191.
- <sup>11</sup> نفس المبدأ نص عليه المشرع الموريتاني في المادة 27-ك-1 من قانون العمل الموريتاني، وكذا المادة 158 من قانون السوري رقم 279 لسنة 1946، والمادة 89 والمادة 90 من نظام العمل والعمال السعودي، وكذلك المادة 46 من قانون العمل العماني والمادة 117 من قانون العمل البحريني.
- <sup>12</sup> القانون 90-11 المؤرخ في: 1990/04/21، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، ج ر، العدد 17، سنة 1990.
- <sup>13</sup> Mohamed nasr-eddine KORICHE, Droit du Travail, tome1, office des publications Universitaires, 2009, p212.
- <sup>14</sup> Mohamed nasr eddine Koriche, Op.cit, p 212.
- <sup>15</sup> محمد الرمضاني، المرجع السابق، ص 07.

- <sup>16</sup> أمينة رضوان، المرجع السابق، ص 02.
- <sup>17</sup> محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 598.
- <sup>18</sup> Aurélie LE GOFF, Emmanuel BENARD , Restructuration et Droit du Travail, 2<sup>ème</sup> édition, Editions Liaisons, 2006, p 38, Elsa PESKINE Cyril WOLMARK, Op.cit, p 320, Yann ORPIN Op.cit, p 09.
- <sup>19</sup> ميمون الوكيلى، المرجع السابق، ص 192.
- <sup>20</sup> Cyril WOLMARK, Op.cit, p 322.
- <sup>21</sup> مسعودان إلياس، شرط وجود علاقة قانونية بين المستخدمين المتعاقبين، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات المنتدى الوطني الثاني بعنوان الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقة العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق، جامعة جيجل يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 145.
- <sup>22</sup> بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، اطروحة مقدمة لنيل درجة دكتوراه العلوم في القانون جامعة الحاج لخضر بباتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، السنة الجامعية 2012-2013، ص 62.
- <sup>23</sup> عبد الحميد عثمان الحفني، أثر تغيير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، مطبوعات جامعة الكويت 1997، ص 51.
- <sup>24</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 63.
- <sup>25</sup> خليل أحمد حسن قداد، الوجيز في شرح القانون المدني، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، الطبعة الثانية 1992، ص 202 محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزامات، أحكام الالتزام، دار الهدى عين مليلة، الجزائر، 2010، ص 264.
- <sup>26</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 65.
- <sup>27</sup> محمد الرمضاني، المرجع السابق، ص 08.
- <sup>28</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 69.
- <sup>29</sup> Patrick MORVAN, Op.cit, p15.
- <sup>30</sup> Essaid BOUANKA, Stabilité ou précarité des rapports de travail en cas de modification dans la situation juridique de l'employeur, colloque national organisé, l'impact de la conjoncture économique sur la relation de travail dans le droit algérien, Université Mohammed Essedik ben Yahia Jijel, faculté de droit et de sciences politiques, département de droit, le 10 et 11 mars 2010, p 13.
- <sup>31</sup> YANN ORPIN, Op.cit, p 76.
- <sup>32</sup> محمد الرمضاني، المرجع السابق، ص 09.
- <sup>33</sup> ميمون الوكيلى، المرجع السابق، ص 205.
- <sup>34</sup> Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, droit du travail, 20<sup>ème</sup> édition, Edition Dalloz, Paris 2001, p 367.
- <sup>35</sup> محمد الرمضاني، المرجع السابق، ص 11.
- <sup>36</sup> Gilles AUZERO, Emmanuel DOCKES, Op.cit, p355.
- <sup>37</sup> محمد الرمضاني، المرجع السابق، ص 13.
- <sup>38</sup> بوعبيد الترابي، مبدأ استقرار الشغل في حالة تغيير الوضعية القانونية للمستخدم، مكتبة دار السلام، الرباط، المغرب، 2013، ص 63.
- <sup>39</sup> غالي كحلة، المرجع السابق، ص 16.
- Jean PELISSIER, Gilles AUZERO, Emmanuel DOKES, Op.cit, p 349.
- <sup>40</sup> بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 80.

- <sup>41</sup> حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، أبناء وهبة، القاهرة، 1991، ص 607.  
Jean PELISSIER, Alain SUPLOT, Antoine JEAMMAUD, Op.cit, p 369.
- <sup>42</sup> بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 80، محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 604.  
Patrick MORVAN, Op.cit, p118.
- <sup>43</sup> Leila BORSALI HAMDAN, Droit du Travail, Berti Editions, Alger, 2014, p 144.
- <sup>44</sup> Aurélie CORMIER LE GOFF, Emmanuel BENARD, Op.cit, p34.  
Cass, Soc, 10 Janv 1998, Bull, Civ, v, N°16
- <sup>45</sup> بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 66، محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 600.
- <sup>46</sup> Mohammed Nasr Eddine Koriche, Op.cit, p 213.
- <sup>47</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 73.
- <sup>48</sup> Cass, Civ, 27 Févr 1934, DH 1934.252, (Goupy Conte Société Union Hydro électrique De L'ouest Constantinois).
- <sup>49</sup> Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Op.cit, p 367.
- <sup>50</sup> Cass, Soc, 05 Oct 1960, Bull, Civ.Iv, N°816.
- <sup>51</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 77.
- <sup>52</sup> Cass, Soc, 17 Juin 1981, Bull, Civ, P 431.
- <sup>53</sup> Mohammed Nasr-Eddine Korich, Op.cit, P213.
- <sup>54</sup> Patrick Morvan, Op.cit, P 67.
- <sup>55</sup> محمد الرمضاني، المرجع السابق، ص 21.
- <sup>56</sup> Patrick Morvan, Op.cit, P 68.
- <sup>57</sup> بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 38.
- <sup>58</sup> آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مطبوعات بارتي، 2010، ص 87.
- <sup>59</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 82.
- <sup>60</sup> الطيب بلولة، قانون الشركات، مطبوعات بارتي، الطبعة الثانية، الجزائر العاصمة، 2008، ص 131.
- <sup>61</sup> Cass, Soc 22 Févr 1994, Rjs 1994, N°379.
- <sup>62</sup> Patrick Morvan, Op.cit, p 70.
- <sup>63</sup> الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 132.
- <sup>64</sup> Cass, Soc, 02 Mars 1999, Rjs, 1999.297, N° 479.
- <sup>65</sup> الطيب بلولة، المرجع السابق، ص 132.
- Patrick Morvan, Op.cit, P 70.
- <sup>66</sup> بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 41.
- <sup>67</sup> Cass, Com, 23 Janv 1974, Bull, Civ, V, N°55.
- <sup>68</sup> بوعبيد الترابي، المرجع السابق، ص 42.
- <sup>69</sup> Jean Pélissier, Antoine Lyon Caen, Antoine Jeammaud, Emmanuel Dockés, Op.cit, p 305.
- <sup>70</sup> بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 88.
- <sup>71</sup> Elsa Peskine, Cyril Wolmark, Op.cit, p 327.
- <sup>72</sup> Jean Pélissier, Gille Auzero, Emmanuel Dokés, Op.cit, p 351.
- <sup>73</sup> Cass, Soc, 17 Mars 1993, Bull, Civ, 1993, V, N°88, Rjs 1993, N°377.
- <sup>74</sup> Jean Pélissier et autre, Op.cit, p 351.

<sup>75</sup> Cass, Soc, 12 Déc 2001, Rjs 4/02, N°398 –Cass, Soc, 09 Nov 2005, n°03-49.483.

<sup>76</sup>Patrick Morvan, Op.cit, p 161.

<sup>77</sup> Jean Pélissier et autre, Op.cit, p 352.

<sup>78</sup> Cass, Soc, 15 Juill 1998, Rjs 10/98, N°1180.

<sup>79</sup>Cass, Soc, 12 Déc 1990, Rjs 1991, N°156.

<sup>80</sup> Cass, Soc, 17 Juin 2003, Bull, Civ, 2003, V, N°196.

<sup>81</sup> Aurelie Cormier Le Goff, Emmanuel Bénard, Op.cit, p 59.

<sup>82</sup> Patrick Morvan, Op.cit, p 161.

<sup>83</sup>Aurélie Cormier Le Goff, Emmanuel Benard, Op.cit, p 63.