

مشروعية قرارات نقل العمال في إطار مجموعة الشركات

د. فرج سليمان حمودة

أستاذ القانون الخاص المساعد

كلية القانون، جامعة طرابلس، ليبيا

الملخص

يُعد نقل العمال في إطار مجموعة الشركات ظاهرة حديثة تصدى لها الفقه والقضاء الفرنسيان، وهو يتمثل في قيام إحدى الشركات الأعضاء في مجموعة بنقل أحد عمالها أو بعضهم إلى شركة أخرى تنتمي إلى المجموعة ذاتها. وفي هذا الإطار كثيراً ما يكون العمال عرضة للنقل من شركة إلى أخرى لأسباب عديدة تتركز في جوهرها على حقيقة الوحدة الاقتصادية للمجموعة، وذلك كتعويض العجز أو استقطاب عمالة أجنبية في شركة تابعة بالخارج، أو التخلص من العامل.

تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تتجاوز النصوص التشريعية السائدة في مجال نقل العمال التي تعنى بالنقل الداخلي في إطار منشأة العمل نفسها، لتركز على الاجتهادات الفقهية والقضائية الحديثة، المواكبة لعمليات النقل الخارجي والتي تتم في إطار مجموعات الشركات الوطنية وعبر الوطنية.

حاولنا في محاور هذه الدراسة التعرض لأبرز الإشكاليات التي يثيرها النقل في إطار مجموعة الشركات، والمتمثلة في مدى مشروعيته من أساسه، والشروط المطلوبة لإجرائه، والآثار المترتبة عليه بالنسبة لحقوق العامل المنقول. وقد تمت معالجة هذه الإشكاليات استرشاداً بالحلل التي كرسها الفقه والقضاء الفرنسيان، والتي تشكل النطاق الموضوعي للبحث، وقد اعتمدنا في ذلك على منهج وصفي تحليلي، توصلنا من خلاله إلى جملة من الاقتراحات تمثل أبرزها في المطالبة بتدعيم قانون العمل بأحكام تنظم انتقال العمال في إطار شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها، تجمع بين حماية هؤلاء وبين تحقيق المرونة المطلوبة في إدارة المشروع الاقتصادي لهذه الشركات.

كلمات دالة: حقوق العمال، إدارة العمال، تنظيم انتقال العمال، التخلص من العامل، منشأة العمل.

المقدمة

من خصائص عقد العمل أنه يقوم على الاعتبار الشخصي بالنسبة للعامل، فشخص العامل يكون محل اعتبار في العقد لأنه يلتزم شخصياً بأداء العمل ولا يمكنه أن يوكل غيره في تنفيذ العقد، كما لا يمكن أن ينتقل الالتزام منه إلى الورثة، فالالتزام بالنسبة له لا يقبل الوكالة ولا الإحالة ولا الخلافة. يأتي ذلك بعكس صاحب العمل الذي لا تعد شخصيته في الغالب الأعم محل اعتبار في العقد؛ فاهتمام العامل يتمحور أساساً في الحصول على فرصة عمل تتناسب مع مؤهلاته وإمكانياته، وتوفر له مستوى لائقاً من الحياة الكريمة.

وفي هذا الإطار تبرز الخصوصية المزدوجة لعقد العمل، لتطرح تساؤلات دقيقة تتعلق بمدى الارتباط الذي يفرضه عقد العمل بين العامل وصاحب العمل، وهل هو ارتباط مطلق لا يقبل التجزئة أم نسبي يترك هامشاً من المرونة لصالح مؤسسة العمل يسمح لها بنقل مستخدميها إلى جهات أخرى تابعة لها أو مستقلة عنها.

تطرح هذه المسألة بشكل خاص في إطار مجموعات الشركات التي ترتبط فيما بينها بعلاقات مالية وإدارية تفرضها وحدة المشروع الاقتصادي المشترك، فتعكس هذه المجموعة - كما هو معلوم - واقعاً اقتصادياً يقوم على ضرورة التعاون بين الشركات المنتمية إليها لأجل تركيز الأموال وتوزيع الأدوار للنهوض بالمشاريع الكبرى، وهي تتميز في المقابل بنظام قانوني يركز في الجوهر على فكرة الشخصية المعنوية المستقلة للوحدات التابعة لها.

ويطرح هذا التعارض بين تساؤلات كثيرة ليس أقلها أهمية تأثيره على عقود العمل الفردية المبرمة في إطار الشركات الأعضاء في المجموعة ومدى قابليتها للانتقال بين هذه الشركات استجابة للروابط الاقتصادية والمالية التي تحكمها.

أولاً- أهمية البحث

على الرغم من أن القواعد ذات العلاقة بنقل العمال تسري على هؤلاء بمعزل عن الطبيعة القانونية والخصوصية الاقتصادية لصاحب العمل، إلا أن المشكلات التي يثيرها النقل في إطار مجموعة الشركات تعد أكثر تعقيداً ودقة مقارنة بالنقل في إطار المنشأة الواحدة، حيث يبقى العامل مرتبطاً بصاحب العمل نفسه وإن تم نقله من فرع إلى آخر.

فكثيراً ما يتم اللجوء إلى نقل العمال بين شركة قابضة وشركة وليدة، أو بين عدة شركات وليدة تبعاً لاستراتيجية شمولية تميل الشركات القابضة إلى اتباعها في سبيل تطوير

مشروعاتها، أو لأجل الحد من مشاكل مالية أو اقتصادية تعصف بها⁽¹⁾. وقد يتعرض العمال في ذلك للتعسف بأن يكون نقلهم لدوافع انتقامية، أو للانتقاص من حقوقهم بإخضاعهم لظروف عمل أدنى درجة أو أقل أجراً أو لا تتناسب ومؤهلاتهم، أو أن يتم إلزامهم بفترة اختبار جديدة أو حرمانهم من احتساب سنوات الخدمة السابقة.

من هذا المنطلق تأتي أهمية هذه الدراسة كمحاولة لاستقصاء الحماية القانونية في هذا المجال، من خلال استقراء آراء الفقه وأحكام التشريع والقضاء الفرنسيين، وبيان مدى التطور الذي وصلت إليه مقارنة ببعض التشريعات العربية. وتعد هذه الدراسة بينية من جانب النظام القانوني الذي تركز عليه، والذي يجمع ما بين قانون العمل والقانون التجاري، مما يضيف عليها قيمة خاصة.

ثانياً - إشكالية البحث

تجري عملية نقل العمال في إطار مجموعة الشركات في العادة بمبادرة من الشركة القابضة، بواسطة مستخدميها المعيّنين في إدارة الشركات التابعة، وهي تسمح بإنقاص عدد العمال في شركات تمر بأزمات اقتصادية أو مالية، وقد تتم بهدف تعويض عجز في الكادر الوظيفي لشركات أخرى، كما يمكن أن تهدف إلى الاستفادة من خبرات أجنبية على درجة من الكفاءة والتأهيل، وذلك باستقطابهم في الشركات التابعة الأجنبية

(1) اعتمد القضاء الفرنسي في تعريفه لمجموعة الشركات على معيار يستند إلى مفاهيم التبعية والسيطرة، وفي هذا الشأن يمكن الإشارة إلى حكم محكمة استئناف ميتز (Metz) الذي جاء فيه: «تعكس مجموعة الشركات تجمعا مُشكلا من عدة شركات، تتمتع كل منها باستقلاليتها القانونية، ولكنها ترتبط فيما بينها بعلاقات متعددة بفضلها تتمكن واحدة من هذه الشركات بإطلاق عليها الشركة الأم من إخضاع الأخرى لسيطرتها والاعتماد عليها، وتعمل من خلالها على تكوين وحدة إدارة مشتركة على مستوى المجموعة».

انظر في ذلك: CA. Metz, 9 mars 2010, n° 07/02302.

أما على مستوى التشريع فتوجد نصوص كثيرة تعرضت بالتعريف بمكونات مجموعة الشركات، منها نص المادة (L.233-1) من القانون التجاري الفرنسي، الذي تعرض بالتعريف لمفاهيم الشركة الأم، الشركة الوليدة، الشركة المسيطرة والشركة الخاضعة للسيطرة، ورتب على ذلك أحكاماً كثيرة تتعلق بقانون الشركات. انظر: فرج حمودة، الشركة القابضة كأداة لإدارة مجموعة الشركات، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون مصراته، ليبيا، العدد الأول، السنة الثانية 2014، ص 171. كما نظمت المادة (1-2331) الذي تعرض بالتنظيم لما يعرف بلجنة المجموعة المختصة بتمثيل العمال في إطار مجموعة الشركات. فرج حمودة، حماية الدائنين في إطار مجموعة الشركات، رسالة دكتوراه، جامعة بيزنسون، فرنسا، 2013، ص 267 وما بعدها. غير أن هذه التعريفات جاءت خاصة بالموضوعات التي تتناولها، ولم تحل إليها النصوص الخاصة بنقل العمال في إطار مجموعة الشركات كما سنرى في هذه الدراسة.

أيضا لا يوجد نص خاص في قانون العمل الليبي ولا في قانون العمل الإماراتي يعرف مجموعة الشركات، وعليه فلا يكون أمام القضاء سوى الاجتهاد في هذا الشأن مع الاستعانة بالمفاهيم المتداولة في قوانين الشركات، أو بمعزل عنها كما فعل القضاء الفرنسي.

للشركة القابضة، ثم إعادة نقلهم واستخدامهم لدى هذه الأخيرة أو لدى إحدى شركاتها المحلية⁽²⁾.

فكثير من الشركات الفرنسية تقدم على تعيين كفاءات وخبرات تحمل جنسيات الدول التي تباشر فيها هذه الشركات نشاطها بدافع إعادة نقلهم وتوطينهم بالشركة الأم، أو بإحدى الشركات التابعة لها في فرنسا. بعبارة أخرى، فإنه يمكن لهذه الآلية أن تلعب دوراً مهماً لمجموعة الشركات، وأن تؤدي تبعاً لذلك الدور نفسه للدول التي تنتمي إليها هذه الشركات.

ومن هذا المنطلق فإن عدة أسئلة تطرح نفسها في هذا المجال أهمها: كيف يمكن تكييف عملية نقل العامل في إطار مجموعة الشركات؟ هل يؤدي ذلك النقل إلى تعديل في عقد العمل ينطوي على تغيير في شخص صاحب العمل؟ هل يمكن للعامل المنقول أن يعترض على نقله إلى شركة أخرى تابعة للمجموعة نفسها؟ وإذا اعترض هل يمكن لشركته أن تبادر إلى فصله بحجة رفضه لعمل من أعمال وظيفته؟

(2) يختلف نقل العمال بهذا المعنى عن نقل المشروع الذي لا يترتب عليه فقط تغيير صاحب العمل، وإنما أيضاً تغيير وأحياناً زوال الوجود القانوني للمشروع المنقول لمصلحة المشروع المشتري أو الدامج. وقد نظم عديد المشرعين نقل المشروع بأحكام خاصة بينت مصير العمال المرتبطين به، فقد نصت المادة (49) من قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010 على أنه: «لا يحول دون الوفاء بالالتزامات المنصوص عليها في هذا القانون حل جهة العمل أو تصفيتها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها، أو انتقال ملكيتها إلى الغير بأي تصرف من التصرفات، أو تغيير جهة العمل لأي سبب من الأسباب».

كما تنص المادة (126) من قانون العمل الإماراتي على حكم مشابه، فوفقاً لها: «إذا حدث تغيير في شكل المنشأة أو مركزها القانوني، فإن عقود العمل التي تكون سارية وقت حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وعمال المنشأة، وتعتبر الخدمة مستمرة، ويكون صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن عقود العمل في الفترة السابقة على حدوث التغيير، وبعد انقضاء المدة المذكورة يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده».

أيضاً تناولت المادة (L.1224-1) من قانون العمل الفرنسي هذا الأمر بنصها على أنه: «إذا طرأ تعديل على النظام القانوني للمشروع، وخصوصاً بواسطة الميراث أو البيع أو الاندماج أو التغيير، أو اكتساب وصف الشركة، فإن جميع عقود العمل السارية يوم التعديل تستمر بين صاحب العمل الجديد والملاك العمالي للمشروع الأصلي».

فهذه النصوص لا تتعلق بنقل العمال الذي لا يؤثر على النظام القانوني للمشروع المستخدم لهم، وإنما يقتصر على استيعاب هؤلاء بواسطة المشروع المضيف. د. فرج حمودة، حماية الدائنين في إطار مجموعة الشركات، مرجع سابق، ص 203. انظر أيضاً من القضاء الليبي: طعن مدني 101/37 ق، جلسة 1992/5/18 م، م.ع 3-28/4، ص 176.

وانظر كذلك:

M. Gadrat, Restructurations et droit social, these de doctorat, Université de Bordeaux, France, 2015, p.813.

هل يمكن أن ينص عقد العمل بشكل مسبق على جواز نقل العمال بإحدى الشركات المنضوية في إطار مجموعة للعمل بشركة أخرى تنتمي إلى المجموعة نفسها؟ وهل يمكن للعامل أن يطالب بحقوقه السابقة على نقله في مواجهة الشركة المستضيفة، أم يتوجب عليه أن يرجع بها على الشركة الأصلية؟

ثالثاً- منهج الدراسة

ستعتمد الإجابة عن التساؤلات المتقدمة منهجية علمية، وصفية تحليلية، تركز في الأساس على توضيح مواقف الفقه والقضاء، في ظل غياب المعالجات التشريعية المباشرة لهذا الموضوع سواء في فرنسا أو في دول العالم العربي عموماً، وأيضاً في ظل الانتشار الكبير لمجموعات الشركات الفرنسية - الوطنية وعبر الوطنية - وشيوع تبادل العمالة بينها كأسلوب لمواجهة مشاكلها واحتياجاتها.

رابعاً- خطة الدراسة

على ضوء ما تقدم تم تقسيم هذا البحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: التعريف بنقل العمال في إطار مجموعة الشركات.

المطلب الثاني: تأثير نقل العمال في إطار مجموعة الشركات على مركزهم الوظيفي.

المطلب الأول

التعريف بنقل العمال في إطار مجموعة الشركات

على الرغم من شح الأحكام الخاصة بنقل العمال في التشريع الوطني⁽³⁾، اتفق الفقه على أن الأثر المترتب على هذه العملية يتمثل في انقطاع العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل الأول⁽⁴⁾، وإبرام عقد جديد بين العامل وصاحب العمل الجديد. وبحسب السيد ب. بوبلي B. Boubli فإن هذه العملية تترجم في الواقع بواسطة توجيه عمال الشركة

(3) لا توجد أحكام خاصة بنقل العامل في قانون العمل الليبي رقم 12 لسنة 2010، فلم يتضمن هذا القانون أي إشارة تخص العمال في هذا الشأن، وإن كان البعض يشير إلى حكم المادة (67) التي تقضي بوجوب أن يبرم عقد العمل وفقاً للنموذج الذي تعده الجهة المختصة، وأن يحتوي العقد على كل التفاصيل اللازمة لتحديد حقوق الأطراف والتزاماتهم، وتحديد مكان العمل من البيانات المهمة التي يجب ذكرها في العقد، وإن كان إغفالها لا يترتب عليه بطلان العقد؛ لأن الحكمة من اشتراطها تكمن في رفع الجهالة عن المتعاقدين.

عبد الغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، ط7، مطابع الثورة العربية، طرابلس، ليبيا، 2011، ص150.

بالمقابل نص القانون المدني الليبي في الجزء الخاص بعقد العمل (المادة 2/696) على جواز أن يقوم صاحب العمل بنقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه، ولا يعد ذلك تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا ما كان الغرض منه الإساءة إلى العامل. انظر في هذا الخصوص أيضاً: طعن مدني رقم 18-20، جلسة 3 نوفمبر 1974، م.م.ع. 11/3، ص55، والذي جاء فيه: «أن نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لا يعد عملاً تعسفياً إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولم يكن محظوراً بشرط صريح في العقد، وإنما يعد تعسفياً بنص الفقرة الثانية من المادة (696) مدني إذا كان الغرض من النقل الإساءة إلى العامل»، غير أن هذا الحكم يتطلب لتطبيقه أن يتم نقل العامل في إطار منشأة واحدة مملوكة لصاحب العمل نفسه، كشركة لها فروع أو وكالات أو مواقع مجردة من الشخصية المعنوية يتم النقل في إطارها، لذا فهو لا يسري على النقل الذي يتم بين مجموعة شركات تتمتع كل منها بالشخصية المستقلة.

أيضاً تطرق قانون العمل الإماراتي رقم 8 لسنة 1980 إلى نقل العامل في مادتين: المادة (62) التي تمنع على صاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري دون رضاه منه إلى سلك عمال المياومة أو العمال الذين يتقاضون أجورهم بالأسبوع أو الساعة أو القطعة. والمادة (114) التي تتحدث عن عجز العامل عن ممارسة العمل المسند إليه، فبناءً عليها إذا كان عجز العامل الجزئي عن القيام بعمله يمكنه من القيام بأعمال أخرى تتفق وحالته الصحية، فعلى صاحب العمل في حالة وجود مثل هذه الأعمال أن ينقل العامل وبناءً على طلبه إلى عمل آخر من هذه الأعمال وأن يعطيه الأجر الذي يدفعه عادة لمثله، وذلك مع عدم الإخلال بما قد يكون للعامل من حقوق وتعويضات بموجب هذا القانون.

(4) يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1989، ص74: كتب المؤلف في هذا المعنى بأن: «لجوء صاحب العمل إلى تكليف العامل بعمل غير الذي اتفق عليه في العقد مخالف للقواعد العامة التي تقضي بأنه لا يجوز لأي من المتعاقدين أن يعدل العقد بإرادته المنفردة». انظر كذلك: عمار محمد مراد، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل: دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، العراق، 2012، المجلد 14، ص156.

الأصلية للانخراط في عمل جديد لدى شركة أخرى تستضيفهم دون نية إرجاعهم إلى الشركة الأولى⁽⁵⁾.

بعبارة أخرى، يشير هذا المصطلح إلى العمل الذي بموجبه تتفق شركتان على العبور النهائي لأحد أو بعض عمال إحدهما إلى الأخرى⁽⁶⁾. وعلى ذلك، فإن مفهوم نقل العامل يعد معاكساً لمفهوم النذب *La mis à disposition* الذي يتميز بطبيعته المؤقتة، وباستمرارية العلاقة العقدية مع الشركة الأصلية، فالعامل المنتذب يذهب إلى الجهة المنتدبة لأداء عمل محدد ومؤقت، ثم يعود أدراجه إلى الجهة الناذبة.

وبناء عليه، لا يوجد نقل ولكن مجرد نذب إذا استمر العامل خاضعاً بشكل مباشر لتوجيهات وتعليمات رب العمل الأصلي، وهذه الآلية - أي النذب - تعد في الواقع أكثر اتباعاً من النقل في إطار مجموعة الشركات؛ لأنها لا تؤدي إلى انتهاء العلاقة بين العمال والشركات التي تستخدمهم، أما مصطلح النقل فلا يستعمل إلا عندما تنتهي العلاقة العقدية بين العامل والشركة المستخدمة له، وتنتج على إثرها علاقة عقدية جديدة بينه وبين الشركة المستضيفة له⁽⁷⁾.

صفوة القول إن نقل العامل يشكل عملية ثلاثية الأبعاد تربط بين ثلاثة أطراف: صاحب العمل الأصلي، العامل، وصاحب العمل المستضيف، وهي تطرح في الواقع عدة تساؤلات تتعلق بالآثار المترتبة عليها: فهل يترتب على النقل تعديل لعقد العمل يتطلب موافقة العامل؟ وما مدى إمكانية إدراج بند في عقد العمل ينص على جواز نقل العامل من شركة إلى أخرى في إطار المجموعة نفسها؟ وما مدى جواز أن ينص على النقل بواسطة عقد العمل الجماعي؟ يتعلق كل ذلك بالنقل الذي يتم بين شركات تنتمي إلى ذات المجموعة.

(5) B. Boubli, Le groupe de sociétés et le droit du travail (la détermination de l'employeur dans les groupes de sociétés), éd. Panthéon-Assas, Paris, France, 1999, n°34, p.23.

(6) انظر في هذا أيضاً كلاً من:

G-H. Camerlynck, le transfert du salarié, Recueil Dalloz, chronique, Paris, 1966, p. 133.

عرّف نقل العمال بأنه: «العملية التي بواسطتها يقوم العامل ببناء على طلب من صاحب العمل بترك عمله لأجل أن يلتحق بخدمة صاحب عمل جديد وافق على انتقاله إليه»؛

M. Hedda, La réception des groupes de sociétés par le droit du travail: Interrogation sur la position du droit du travail à l'égard de la structuration des rapports de travail et la protection des salariés à l'intérieur des groupes de sociétés, Université Paris I - Droit, Panthéon-Sorbonne 2014, français NNT:2014PA0102275.

(7) M. Claire, Le groupe de sociétés au regard du droit social, these en droit, Université de Toulon, France, 2000, n°275, p.149.

الفرع الأول

مدى تأثير نقل العمال على عقود عملهم

لا شك في أن انتماء الشركة التابعة المستخدمة للعامل إلى مجموعة شركات لا يعني في حد ذاته أن هذا العامل يمتلك عدة عقود عمل؛ لأنه لا يكون في الحقيقة مرتبطاً إلا بعقد واحد مع هذه الشركة⁽⁸⁾، ولكن يحق التساؤل من جهة أخرى حول مدى جواز الحكم باستمرار نفس عقد العمل الأصلي المبرم مع الشركة التابعة المستضيفة للعامل رغم نقل هذا الأخير إلى شركة أخرى من المجموعة ذاتها، أم على العكس يجب اعتبار النقل بمثابة فسخ لعقد العمل الأصلي وإبرام لعقد جديد مع الشركة المستضيفة؟

تعد الإجابة عن هذه التساؤلات على قدر من الأهمية نظراً لأن الآثار المترتبة على اعتماد أي من القولين لا تبدو متماثلة: فإذا قررنا استمرار العقد الأصلي، فذلك يعني أن الشروط الواردة في هذا العقد لا يمكن أن تكون محلاً للتفاوض، كطبيعة العمل ومقدار الأجر ومدة العقد وشروط عدم المنافسة إن وجد، ومكان العمل. وعلى العكس من ذلك إذا قررنا بأن نقل العامل يفرض إلى انفساخ العقد الأصلي وإبرام عقد جديد، فذلك يؤدي إلى زوال كافة هذه الشروط تبعاً لانقضاء العقد.

في الواقع لا توجد قاعدة تشريعية يمكن الاحتكام إليها في هذا المجال، ووفقاً للفقه والقضاء الفرنسيين فإن نقل العامل يعد إجراءً يترتب عليه تعديل في عقد العمل الأصلي بواسطة تغيير صاحب العمل يستوجب موافقة العامل.

(8) أكدت محكمة النقض الفرنسية على هذه الحقيقة في مناسبات كثيرة تتعلق على وجه التحديد بالفصل، ففي حكم لها صدر سنة 2010 (Cass. soc. 08-15.776 – 13 janv. 2010 – Bull. 2010, V, n° 5) ذهبت إلى أن: «الالتزام بإعادة إدماج العمال المفصولين وإعداد خطة إنقاذ العمل وفقاً لإمكانات المجموعة لا يقع إلا على كاهل صاحب العمل، وينتج عن ذلك أن الشركة المنتمة إلى مجموعة هذا الأخير لا تعد بهذه الصفة الوحيدة مدينة في مواجهة عماله المفصولين بالالتزام بإعادة إدماجهم، وأنها لا تلتزم في مواجهتهم أيضاً بنتائج عدم مراعاة صاحب عملهم لقواعد الإدماج المقررة في خطة إنقاذ العمل». وعلى الرغم من أن هذا الحكم يتعلق بفصل العمال، يجسد في الواقع قاعدة عامة يمكن أن تجد مجالها للتطبيق على أي عملية يترتب عليها التأثير على مراكز العمال، كالنقل بين شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها الذي لا يترتب على القيام به مسؤولية إلا في مواجهة الشركة صاحبة العمل. انظر أحكاماً أخرى للمحكمة نفسها:

Cass. soc. 18 janv. 2011, n°09-69.199; Cass. soc. 10-13.897, 15 févr. 2012; Cass. soc. 10-23.657, 29.

انظر من الفقه:

H. Bardet, A. Beetschen, A. Charveriat et B. Gouthiert, Les holdings, guide juridique et fiscal, 4ème éd. Francis Lefebvre, France, 2007, n°866, p. 277.

وفي ذلك كتبت السيدة ماري كلير *M. Claire* أنه: «إذا تم نقل العامل من شركة إلى أخرى ضمن المجموعة نفسها، فإن ثمة علاقة ثلاثية الأبعاد تتكون بين العامل وبين الشركتين، أي الشركة الأصلية والشركة المستضيفة، ويترتب على ذلك أن الشروط العقدية يمكن أن تنص على الاحتفاظ ببعض المزايا التي كان العامل يتمتع بها، كما يمكن أن يؤخذ في عين الاعتبار سنوات الخدمة السابقة»⁽⁹⁾.

ولكن وفقاً للسيدة كلير أيضاً فإن العامل، وابتداءً من لحظة انتقاله، لم يعد يحتفظ بأية علاقة عقدية مع الشركة الأصلية، فإذا قامت الشركة المضيفة بإنهاء عقده عد ذلك انتهاء لعلاقته مع المجموعة بأسرها⁽¹⁰⁾. يعكس هذا الرأي الفقهي الاختلاف الكبير بين مفهومي النقل والندب في مجال العمل، فالنقل على خلاف الندب يترتب عليه انتهاء العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل، ولكن نظراً لأن العملية تتم بين شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها، انتهت السيدة كلير إلى أنه لا يترتب على النقل فسخ عقد العمل الأصلي، بل مجرد تعديل بسيط يقتصر على صاحب العمل.

ويعني ذلك بعبارة أخرى انتهاء العلاقة بين العامل والشركة الأصلية، ونشوء علاقة جديدة بينه وبين الشركة المستضيفة محكومة بالعقد الأصلي نفسه، فإن انقضى هذا العقد لأي سبب كان عد ذلك انتهاء لعلاقة العامل مع المجموعة بأسرها.

يعكس هذا الرأي الفقهي أيضاً موقف القضاء الفرنسي الذي يميل إلى تأسيس قراراته باستمرار أو بانتهاء عقد العمل الأصلي على مدى حصول النقل بين شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها، وترتبط فيما بينها بعلاقات اقتصادية ومالية متشابكة تجعل منها مشروعاً اقتصادياً واحداً، فإذا لوحظ وجود هذه العلاقات بين الشركة المستخدمة للعامل والشركة المنقول إليها هذا العامل، فإن القضاء لا يتردد في الحكم باستمرار العقد الأصلي مع إجراء تعديل عليه يتعلق بتغيير صاحب العمل⁽¹¹⁾.

ويمكن الإشارة في هذا الإطار إلى ما ورد في قرار لمحكمة النقض الفرنسية صدر بتاريخ

(9) M. Claire, Le groupe de sociétés au regard du droit social, op. cit., n°279. p.149.

(10) يستثنى من ذلك كما سنرى حالة العامل المنقول من شركة أم فرنسية إلى شركة تابعة أجنبية، فإذا قامت هذه الأخيرة بفصل العامل، كان على الشركة الأم إعادته إلى سابق عمله أو إلى عمل مكافئ لديها مع تحمل نفقات عودته إلى وطنه (المادة 5-1231.L من قانون العمل الفرنسي).

(11) انظر في ذات المعنى M. Hedda: «القضاء العمالي الفرنسي يعتبر أن نقل العمال سواء اتخذ صورة الاستخدام المؤقت أو الانتقال النهائي يؤدي إلى تعديل في عقد العمل، مما يتطلب لمشروعته الموافقة الصريحة للعامل المعني».

M. Hedda, op. cit., p.280

16 يوليو 1988⁽¹²⁾ أكدت فيه على أن: «محكمة الاستئناف، إذ قدرت وجود علاقات ضيقة بين الشركة (X) والشركة (Y)، وأن نشاط الأولى يمثل امتداداً لنشاط الثانية، وأن كلتا الشركتين تعملان على تحقيق ذات الغاية الاقتصادية، وأن العامل (Z) لم يتم نقله إلا في هذا الإطار الضيق للمجموعة نفسها، فإنها وبهذه الاستنتاجات السائغة تكون قد التزمت صحيح القانون في قضائها باستمرار عقد العمل الأصلي».

وفي حكم آخر قررت المحكمة نفسها: «وحيث إن نقل العامل من شركة إلى أخرى يترتب عليه تعديل لعقد العمل، فإن هذا النقل لا يمكن أن يتم دون موافقة العامل، ولا يغير من ذلك أن هذه الشركات تمتلك على رأسها المديرين أنفسهم»⁽¹³⁾.

وفي معرض تعليقها على الحكم الأول كتبت السيدة ماري كليير أن: «الحل المعتمد لدى القضاء ينظر إلى مجموعة الشركات بوصفها مشروعاً اقتصادياً موحداً، وأما بالنسبة للعامل المنقول من شركة إلى أخرى بالمجموعة نفسها، فالغالب أنه يجد نفسه داخل وضعية مشابهة للعامل الذي يتنقل بين فروع ووحدات مملوكة من جهة العمل نفسها»⁽¹⁴⁾.

والواقع أن كلا الحكمين الأول والثاني ينطلقان من مبدأ واحد، وهو استمرارية عقد العمل الأصلي مع إجراء تعديل بسيط عليه يتمثل في تغيير صاحب العمل؛ وقد حاول القضاء الفرنسي بذلك التوفيق بين الواقع الاقتصادي لمجموعة الشركات المتمثل في وحدة المشروع الذي تقوم عليه، والحقيقة القانونية لهذه المجموعة التي يعكسها تعدد الأشخاص المعنوية المكونة لذلك المشروع، فيستمر من ثم عقد العمل الأصلي بكامل شروطه باستثناء ما يتعلق منها بالشركة المستخدمة للعامل المنقول. هذا الوضع يطرح تساؤلاً حول مدى اشتراط موافقة العامل على قرار نقله من عدمه، وحول الشكلية المطلوبة في هذه الموافقة.

الفرع الثاني

مدى اشتراط موافقة العامل على نقله

يطرح السؤال هل يجوز للعامل أن يعترض على قرار نقله إلى شركة أخرى غير الشركة التي يرتبط معها بعقده؟

يترتب على نقل العامل من شركة إلى أخرى من المجموعة نفسها تعديل لعقد العمل

(12) Cass. soc. 16 juin 1988, n° 85-45.874.

(13) Cass. soc. 5 mai 2004, n° 901 F-P, Filali c/ SA Adislor.

(14) المرجع السابق، وانظر كذلك:

H. Bardet et alter, op., cit., n°866, p. 277.

يتعلق بتغيير صاحب العمل لا يمكن أن يتم دون رضا صريح من العامل؛ نزولاً عند حكم القاعدة الأصولية «العقد شريعة المتعاقدين»⁽¹⁵⁾. فعقد العمل الأصلي ينتهي مع صاحب العمل الأول وينتقل إلى صاحب العمل الجديد⁽¹⁶⁾، ولذلك يتطلب النقل إبرام اتفاق ثلاثي الأطراف Une convention tripartite بين العامل وصاحب العمل الأصلي وصاحب العمل الجديد، ينظم هذا النقل من حيث شروطه وحقوق والتزامات العامل⁽¹⁷⁾.

(15) ورد تطبيق خاص لهذا المبدأ في قانون العمل الفرنسي يتعلق بإنهاء عقد العمل نصت عليه المادة (L1237-11) التي وفقاً لها: «يجوز لصاحب العمل والعامل الاتفاق بشكل مشترك على شروط إنهاء عقد العمل بينهما، لا يمكن أن يفرض الخرق الاتفاقي، باستثناء الفصل أو الاستقالة، من جانب واحد وإنما يتطلب اتفاقاً موقعاً من طرفي العقد، وهو يخضع لأحكام هذا الفصل ضمان الموافقة الحرة من الطرفين». تطبيقاً لهذا النص، قضت محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ 5 أكتوبر 2014 بأن: «إنهاء عقد العمل بالاتفاق بين الأطراف لا يمكن أن يتم إلا في إطار اتفاق يبرم بينهما استناداً إلى نص المادة (L 1237-11) من قانون العمل، خلاف ذلك سيتم تكييف الإنهاء بأنه فصل دون سبب حقيقي وجدي».

(16) وبذلك يختلف النقل الذي يتم في إطار مجموعة شركات عن النقل الذي يتم في إطار المنشأة الواحدة الذي تجيزه معظم قوانين العمل، فكما لاحظنا يجيز نص المادة (696) مدني ليبي بنقل العامل في داخل المنشأة الواحدة، ولو كان النقل إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناه، مادام هذا النقل لم يتم بسوء نية من أجل الإساءة إلى العامل. وقد ذهبت المحكمة العليا في قضاء لها (84/35 ق، جلسة 1991/11/12، م.م.ع. 4-3/26، ص144)، إلى التأكيد على أن: «نقل العامل من جهة إلى أخرى نتيجة لمقتضيات العمل ولوظيفة ليست أقل ميزة من الوظيفة التي يشغلها لا يعد في ذاته عملاً تعسفياً؛ لأن رب العمل له الحق في إجراء أية تغييرات يراها ضرورية لصالح العمل، طالما كان استعمال هذا الحق دون إساءة للعامل وخالياً من كل مظاهر التعسف، فإن امتناع العامل عن تنفيذ قرار النقل يجيز لرب العمل فصله دون مكافأة أو إنذار أو تعويض».

وهذا أيضاً ما ذهبت إليه محكمة التمييز الكويتية في قرارها (طعن رقم 94 و78/96 تجاري وعمالي الصادر استناداً إلى قانون العمل الكويتي) من أنه: «لرب العمل السلطة التامة في تنظيم منشأته بما يكفل النهوض بها، كما أن من حقه نقل العامل من عمله إلى عمل آخر لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وفق ما تقتضيه مصلحة العمل ... ولما كانت الشركة صاحبة العمل قد استندت في فصل العامل إلى عدم تنفيذ الأمر الصادر بنقله من مقر عمله إلى عمل آخر في منطقة أخرى وإصراره على ذلك وإقراره به، فإن فصله من العمل في هذه الحالة يكون مبنياً على إخلاله بالتزامات المفروضة عليه، مما يسوغ معه فصله دون إعلان ودون مكافأة طبقاً للمادة (55) من قانون العمل في القطاع الأهلي». مجموعة القواعد القانونية التي قررتها محكمة التمييز الكويتية في المدة من 1972/11/1 حتى 1979/10/1 رقم 86، ص 203.

كما أقرت محكمة النقض المصرية ذلك في الاجتهاد الصادر بتاريخ 1960/12/8 الذي جاء فيه: «يمتلك صاحب العمل سلطة تنظيم إدارته على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشأته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارسته مجردة عن أي قصد للإساءة إلى عماله». الطعن رقم 244 لسنة 35 28 جلسة 1977/6/12، منتدى دار العلوم القانونية والإسلامية والإنسانية على شبكة المعلومات الدولية وعلى الرابط الاتي www.Saeed Al-Atwi.com.

(17) Cass. soc., 8 juin 2016 n° 15-17.555.

ويقتضي إبرام هذا الاتفاق أن يتوجه صاحب العمل الأصلي إلى العامل باقتراح تعديل عقده والحصول على موافقته قبل إصدار القرار بنقله، ويتعين توجيه الاقتراح إلى العامل بواسطة رسالة مسجلة بعلم الوصول تتضمن كافة العناصر الضرورية لإعلام العامل، بمعنى الهدف من النقل، وصاحب العمل المستضيف، ومكان العمل، وطبيعة العمل الجديد⁽¹⁸⁾.

وللعامل دائماً الحق في رفض الاقتراح دون أن يعد ذلك خطأ من جانبه⁽¹⁹⁾. يترتب على مخالفة صاحب العمل لهذه الشروط حق العامل في رفض قرار النقل والظعن عليه بالبطلان، وفي هذا المعنى يقرر القضاء الفرنسي بأن نقل العامل من شركة إلى أخرى يفرض إلى تعديل في عقد العمل لا يمكن أن يتم بدون موافقته.

ففي حكم صدر بتاريخ 10 أكتوبر 2006⁽²⁰⁾ يتعلق بشركة فرنسية تدعى كوداك باث Kodak-Pathe، تمتلك فرعاً في مدينة مارن لافالي Marne-la-Vallée يوجد به عدد 46 عاملاً يمارسون وظائف مختلفة، وفي شهر أكتوبر من العام 2000 تم إنشاء مركز أوروبي للتوزيع أسندت مهمة إدارته إلى شركة كارتربيلار Caterpillar France، وقامت شركة كوداك باث Kodak-Pathe بنقل عقود العمل الستة وأربعين إلى هذه الأخيرة بشروط العمل نفسها وفي المكان نفسه، إلا أن بعضاً من هؤلاء العمال لم يرضوا بتغيير صاحب العمل، فرفعوا دعوى قضائية ضد شركة كوداك باث Kodak-Pathe أمام محكمة العمل من أجل إلغاء القرار والحصول على التعويض.

وصلت الدعوى أخيراً إلى محكمة النقض التي فصلت فيها بحكم ورد في بعض حيثياتها بالخصوص أن: «نقل العامل من مشروع إلى آخر يقود إلى تعديل في عقد العمل لا يمكن أن يتم من دون موافقته الصريحة، وأن هذه الموافقة لا يمكن أن تستخلص من مجرد مواصلته العمل»⁽²¹⁾.

(18) G. Auzero, Les clauses de «mobilité» intragroupes condamnées, note sous cassation sociale 23 sept. 2009, pourvoi n°07-44.200., Revue de droit de travail, Dalloz, France, 2009, p.647. voir aussi: A. Charveriat et A. Couret, Mémento Pratique Francis Lefebvre, social, 2009, 17360, p.256.

(19) P. Waquet, Application volontaire de l'article L.122-12 du Code du travail, Revue de droit de travail, Dalloz, Paris, 2006, p.391.

(20) Cass. soc. 10 oct. 2006, n°04-46.134, Bull. 2006 VN° 294, p.281.

(21) انظر أيضاً: Cass. soc., 19 mai 2016, n° 14-26.556.

تتلخص وقائع هذه الدعوى في أن شركة آر فرانس Air France أنهت امتياز إيروبيس Aérobus الممنوح لشركة أركار Aircar لأجل أن تعهد به إلى شركة إيروباس Aéropass، وكلتا الشركتين تنتميان إلى مجموعة ترانسداف Transdev. وعلى إثر ذلك تم نقل 33 سائقاً aérobus من شركة أركار Aircar إلى شركة إيروباس Aéropass، في حين أن 22 سائقاً من هؤلاء لجأوا إلى القضاء من

من جانب آخر، إذا كان لنقل العامل ضرورات اقتصادية يوجبها المشروع، فإن نص المادة (1222-6) من قانون العمل الفرنسي يفرض على صاحب العمل توجيه اقتراح إلى العامل بواسطة رسالة مسجلة بعلم الوصول، ويتعين أن تتضمن هذه الرسالة الاشتراط على العامل أن يرسل جوابه المكتوب خلال أجل لا يتجاوز شهراً من تسلمه لها، وتكون المدة خمسة عشر يوماً إذا كان المشروع في حالة تسوية قضائية أو في طور التصفية القضائية، وبانقضاء هذه المواعيد من دون رد يعد العامل موافقاً على الاقتراح بنقله. ولكن إذا كان النقل مبرراً بغاية أخرى غير الضرورات الاقتصادية، فإن موافقة العامل عليه لا يمكن أن تستشف من مجرد سكوته وإن تم النقل بين شركات تنتمي إلى المجموعة ذاتها⁽²²⁾.

يطرح السؤال بالمقابل هل يجوز للشركة الأم أو التابعة التي تقرر لأسباب اقتصادية نقل العامل إلى شركة أخرى من مجموعتها نفسها أن تقوم بفصله إذا رفض هذا العامل النقل؟

من المؤكد أن العامل يمكن أن يتسبب باعتراضه على نقله في الإضرار بالشركة التي تستخدمه إذا كان لهذا النقل ضرورات اقتصادية تقتضيه، كأن تمر هذه الشركة بأزمة مالية تفرض عليها التقليل من عدد مستخدميها عن طريق نقلهم إلى شركة أخرى من مجموعتها نفسها عوضاً عن فصلهم.

وفقاً للرأي السائد في الفقه والقضاء الفرنسيين، إذا رفض العامل قرار نقله عد متعسفاً وجاز للشركة التي تستخدمه أن تقرر فصله، ولكن يشترط لذلك أن تبرر هذه الشركة قرارها بأسباب اقتصادية. وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه: «إذا كان رفض العامل لاقتراح نقله لا يعد في حد ذاته مسوغاً يسمح لصاحب العمل بفصله، إلا إن هذا الرفض يمكن أن يكون سبباً للفصل المبرر بأسباب اقتصادية إذا كان النقل

أجل الاعتراض على نقلهم، مطالبين في الوقت نفسه بالتعويض عن الأضرار المترتبة عن إنهاء عقدهم مع شركة أركار Aircar بحجة أن فصلهم لم يكن يستند إلى سبب حقيقي وجدي، وبأن هذه الأخيرة لا يمكنها أن تقرر نقلهم من دون موافقتهم الصريحة، ولما رفضت دعواهم من محكمة الاستئناف، لجأوا إلى محكمة النقض التي قضت لصالحهم، حيث جاء في حكمها أن: «شركة Aircar لا يمكنها بطبيعة الحال أن تفرض على العمال نقل عقودهم، فهذا النقل يشكل تعديلاً لعقد العمل لا يمكن أن يتم من دون الموافقة الصريحة للعمال».

(22) Cass. soc. 10 oct. 2006, n° 04-46.134 (n° 2233 FS-PB) Fabre et a. c/ Sté Kodak Pathé.

جاء في هذا الحكم أن: «نقل عقد استخدام العامل من مشروع إلى آخر يرتب تعديلاً لهذا العقد لا يمكن أن يتم دون الموافقة الصريحة للعامل، وهذه الموافقة لا يمكن أن تنتج من مجرد استلام العامل للعمل ومواصلته له».

مستهدفاً منه الحد من خسارة الشركة لمركزها التنافسي بالسوق»⁽²³⁾.

ولكن في سائر الأحوال يتعين على الشركة المستخدمة، سواء أكانت قابضة أم تابعة، أن تحترم الإجراء المتبع عند فصل العمال لأسباب اقتصادية، والمتمثل في دعوة العامل إلى الحضور ومواجهته بقرار الفصل مرفقاً بالأسباب، فإذا عرض العامل خلال هذا الوقت قبوله لاقتراح النقل الذي رفضه ابتداءً، تعين على الشركة الإحجام عن إصدار قرار الفصل، وإلا عدت متعسفة⁽²⁴⁾.

يطرح السؤال الآن حول جواز أن يفرض الشرط ابتداءً بموجب عقد العمل الأصلي، وهذا ما درج الفقه والقضاء الفرنسيان على تسميته «بند الانتقال» Clause de mobilité.

الفرع الثالث

مدى جواز تضمين عقد العمل شرط النقل

من المؤكد أن للشركة القابضة أو التابعة مصلحة في أن تدرج في عقود العمل المبرمة مع إطاراتها (عمالها) شروطاً تسمح لها بنقلهم من مشروع إلى آخر داخل نطاق المجموعة، فهكذا شروط تعطيها مرونة أكبر للاستفادة من هؤلاء العمال في تعويض عجز محتمل بشركات أخرى وفي إدارة الموارد البشرية على مستوى المجموعة بما يلبي احتياجاتها، غير أن محكمة النقض الفرنسية مستقرة في هذا الإطار على أن مثل هذه الشروط لا يمكن إلا أن تكون بالباطلة، ففي حكمها الصادر بتاريخ 23 سبتمبر 2009⁽²⁵⁾ والمتعلق بشخص استقدم من شركة رينو الفرنسية للسيارات Renault France automobiles (وهي إحدى الشركات التابعة لشركة رياجروب Reagroup) من أجل تولي وظيفة مسؤول خدمات التسويق في موقعها الكائن بمدينة (كان) (صار لاحقاً شركة رينو الفرنسية للسيارات فال دوسان Renault France automobile Val de Seine)، أبرم هذا الشخص مع الشركة المذكورة عقداً تمهيدياً لعقده الأصلي، قبل بموجبه شرطاً يقضي بأن هذا العامل يمكن أن ينقل للاستخدام لدى أي شركة تابعة لمجموعة Renault France automobiles، وأن تنفيذ هذا الشرط

(23) Cass. soc. 9 nov. 2005 n° 2403.

(24) نصت على هذا الإجراء المادة (2-L. 1232) من قانون العمل الفرنسي التي وفقاً لها: «إذا قرر صاحب العمل فصل العامل تعين عليه قبل كل شيء أن يوجه له استدعاء بالحضور أمامه». فرج حمودة، حماية الدائنين في إطار مجموعة الشركات، مرجع سابق، ص 209.

(25) Cass. soc. 23 sept. 2009 n° 07-44.200.

يتطلب إبرام عقد جديد مع الشركة المضيفة للعامل⁽²⁶⁾.

ونظراً لأن هذا العامل رفض قرار نقله إلى شركة أخرى تابعة لهذه المجموعة، تم استدعاؤه من قبل الشركة التابع لها من أجل مواجهته بقرار فصله الذي استند إلى عدم امتثاله لشرط النقل المنصوص عليه بموجب عقد العمل. طعن العامل في قرار فصله حتى وصل بدعواه إلى محكمة النقض التي أصدرت بشأنها حكماً عابت فيه على محكمة الاستئناف إقرارها بمشروعية هذا الشرط واستنادها في هذا الإقرار على ذريعة أن الشرط يقتصر على النقل بين شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها.

وفي هذا المعنى قررت محكمة النقض بأنه: «يعد باطلاً شرط النقل الذي يلتزم بموجبه العامل التابع لشركة ما بقبول قرار النقل المفروض عليه من هذه الشركة للعمل بشركة أخرى وإن كانت تابعة للمجموعة نفسها». لم تُبين محكمة النقض السبب الذي قادهما للتأكيد على بطلان مثل هذا الشرط، ويرى بعض الفقه أن هذا السبب يعزى إلى الغموض والإبهام الذي يشوب محل عقد العمل بفعل شرط النقل، فهذا العقد يبقى خاضعاً لقواعد قانون العمل التي تستوجب أن يكون محله معيناً أو قابلاً للتعين⁽²⁷⁾.

ومع حظر إدراج شرط النقل في عقد العمل الفردي، يطرح السؤال الآن حول مدى جواز أن يرد هذا الإدراج في اتفاق العمل الجماعي.

الفرع الرابع

شرط نقل العامل المنصوص عليه بموجب اتفاق عمل جماعي

يمكن تعريف اتفاق العمل الجماعي بأنه عقد يبرم بين صاحب عمل واتحاد عمالي أو أكثر، أو بين اتحاد عمالي أو أكثر واتحاد أو أكثر يمثل أصحاب العمل، من خلاله يتم تحديد شروط العمل كأوقاته، ومقداره، وكيفية احتساب الأجر، وتأهيل العمال مهنيًا،

(26) Voir encore, Aurélie Céa, L'unité économique et sociale en droit du travail, these de doctorat, L'université De Bordeaux , France 2016, p. 84. Selon lui: un salarié appartenant à l'une des entreprises constitutives d'un groupe ne peut s'engager via une clause de mobilité à accepter toute mutation qui s'opérerait dans une autre entreprise relevant de la même groupe.

(27) M-A. Moreau, La mobilité des salariés dans les groupes de dimension communautaire: quelques réflexions à partir d'une analyse comparée «<http://www.travail-solidarite.gouv.fr>», p.62.

والتأمينات الاجتماعية التي يتمتعون بها⁽²⁸⁾. وقد عرّفته المادة (111) من قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 بأنه: «العقد الذي ينظم شروط العمل وظروفه بين نقابة أو اتحاد عمال أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يمثلهم من اتحادات أصحاب العمال»⁽²⁹⁾.

فينشأ هذا العقد عن طريق التفاوض بين أصحاب العمل وممثلي العمال؛ بغية تحسين شروط العمل وظروفه، وتحقيق منافع أكبر للعمال. وتظهر في هذا العقد بالنسبة للعمال أهمية تواجد التمثيل النقابي القوي الذي يستطيع التفاوض والمساومة لتحقيق مطالب هؤلاء في شكل اتفاق يسري على الجميع⁽³⁰⁾. ويسري عقد العمل الجماعي وفقاً لنص المادة (121) من القانون نفسه على جميع عمال المنشأة التي تبرمه ولو لم يكونوا أعضاء في النقابة.

وفي إطار مجموعة الشركات يبرم اتفاق العمل الجماعي بين الشركة القابضة (أو ممثلي الشركات التابعة المعنية بهذا الاتفاق) وبين اتحادات العمال الممثلة داخل هذه المجموعة، وهو لا يسري إلا على عمال الشركات المعنية بمجال انطباقه، والتي من الممكن أن تشمل كافة شركات المجموعة أو تقتصر على بعض منها⁽³¹⁾. فإذا كان اتفاق العمل قاصراً على بعض شركات المجموعة تعذر على غير العمال التابعين لهذه الشركات أن ينتفعوا بأي من الحقوق التي يمنحها، أو أن يخضعوا لأي من الالتزامات التي يرتبها⁽³²⁾.

(28) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص50. ذكر المؤلف: «عموماً فإن عقد العمل المشترك هو بمثابة قانون للمسائل التي يتناولها، وهو لا محالة يأتي في المرتبة التالية للتشريع العادي واللوائح، من حيث تدرج المصادر المتعلقة بقانون العمل».

انظر أيضاً:

A. Coeuret, B. Gauriau et M. Mine, Droit du travail, Sirey université, 2006 France, n°23, p.17.

(29) اشترط القانون الكويتي في عقد العمل الجماعي عدة شروط أهمها الكتابة المعززة بتوقيع العامل، وأن يعرض على الجمعية العمومية لكل من منظمات العمال وأصحاب العمل أو طرفيه، وأن يوافق عليه أعضاؤها وفقاً لأحكام النظام الأساسي للمنظمة (المادة 112)، ويجب أن يكون هذا العقد محدد المدة على ألا تزيد مدته على ثلاث سنوات (المادة 113). واشترطت المادة (116) لتنفيذ العقد تسجيله لدى الوزارة المختصة ونشر ملخصه في الجريدة الرسمية.

(30) بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص 192.

(31) A. Charveriat et A. Couret, op. cit., n°51920, p.780.

(32) ينسجم هذا مع ما تقضي به المادة (121) من قانون العمل الكويتي لسنة 2010 التي وفقاً لها عقد العمل المشترك الذي يبرمه اتحاد أو نقابة مع صاحب عمل معين لا يسري إلا على عمال صاحب العمل المعني بذلك.

وفي هذا الشأن كتب بعض الفقه بأن: «الشركات التابعة لا تخضع بقوة القانون لاتفاق العمل الجماعي الخاص بالشركة القابضة، ولا لاتفاق العمل الخاص بالنشاط الرئيسي للمجموعة. كل شركة تبقى من حيث الأصل خاضعة للاتفاق الجماعي الخاص بها، فلا يمكن بالتالي لعمالها التمسك بحقوق أو مزايا يمنحها اتفاق جماعي خاص بشركة أو شركات أخرى بذريعة أن هذه الشركات تنتمي إلى المجموعة ذاتها التي تنتمي إليها شركتهم»⁽³³⁾.

على كل حال، سواء تعلق الأمر باتفاق جماعي يشمل كافة شركات المجموعة، أم باتفاق جماعي يقتصر على بعض هذه الشركات، ما يهم في هذا الشأن هو التحقق من مدى مشروعية الشرط المدرج في هذا الاتفاق الذي يسمح للشركة بأن تنقل عمالها إلى غيرها من شركات المجموعة. لا شك في أن الإجابة عن هذا السؤال تكتسي أهمية بالغة في إطار مجموعة الشركات التي يدخل فيها تنظيم العمل ضمن الاستراتيجية الموحدة للشركات الأعضاء، فإدخال شرط في اتفاق العمل الجماعي يمنح هذه الشركات قدراً من المرونة لكي تنقل العمال فيما بينها من دون قيود.

الاتجاه السائد في فرنسا يؤكد أن اتفاق العمل الجماعي المبرم في إطار مجموعة الشركات والمستوفي لشروطه يعد ملزماً للشركات المعنية به ولعمالها، استناداً إلى نص المادة (L. 2232-33) من قانون العمل التي تقضي بأن الاتفاق الجماعي لمجموعة المشروعات ينتج الآثار المترتبة نفسها عن الاتفاق الجماعي للمشروع المفرد⁽³⁴⁾، فالشروط المدرجة في هذا الاتفاق، التي تسمح لشركات المجموعة بأن تنقل عمالها بينها بحرية تعد مشروعاً ومرتباً لآثارها في مواجهة هؤلاء العمال⁽³⁵⁾، فمادام الهدف من إبرام اتفاق العمل الجماعي هو تنظيم قواعد العمل والاستخدام وتوحيدها في إطار المجموعة، فإنه ليس من المحذور أن يتضمن هذا الاتفاق شرطاً يسمح لشركات هذه المجموعة بنقل العمال فيما بينها، غير

(33) A. Charveriat et F. Gilbert et B. Gouthière et D. Ruault et F. Gutman, groupe de sociétés, Mémento Pratique Francis Lefebvre, 2010, France, n°18055, p. 1150.

انظر كذلك: بشير هدي، مرجع سابق، ص 199، ومما جاء فيه: «تسري الاتفاقية الجماعية على جميع العمال وأصحاب العمل، التابعين للمؤسسة أو قطاع النشاط الذين يشملهم نطاق انطباق هذه الاتفاقية، كما تلزم بتطبيق أحكام كل من يوقع عليها».

(34) Aurélie Cécé, L'unité économique et sociale en droit du travail, these de doctorat, l'Université De Bordeaux, 2016, p.100.

(35) J-E. Ray, Droit du travail, Droit vivant, la relation individuelle de travail 18ème éd., Decitre, libraire. 2009-2010, France, n°393, p.273.

وفقاً لهذا الفقيه: «إذا تضمن عقد العمل الجماعي نصاً يجيز نقل العمال، فإنه ينطبق على العمال المعنيين به دون إمكانية للاعتراض عليه، مادام هؤلاء العمال قد أحيطوا علماً بوجوده أو كان بمقدورهم العلم به».

أنه من الضروري في هذه الحالة أن ينص الاتفاق على تحديد واضح للشروط المطلوب مراعاتها من الشركات المعنية عندما تقرر نقل عمالها كلياً أو جزئياً⁽³⁶⁾.

وتأسيساً عليه فإن توفر الشروط المطلوبة في اتفاق العمل الجماعي يجعل الشركات المعنية بهذا الاتفاق ملتزمة بما ورد فيه من بنود بذات القدر من الالتزام الواقع على العمال. إن صاحب العمل الأصلي، سواء أكان شركة قابضة أم وليدة، يُعد ملزماً باحترام شرط النقل الوارد في الاتفاق الجماعي، فليس له أن يعرقل انتقال العامل أو أن يأمر به على خلاف ما ينص عليه الاتفاق أو القانون.

وإذا تضمن الاتفاق الجماعي بنداً يقضي بأن عمال الشركة التابعة لا يمكن نقلهم إلا لدى الشركة القابضة أو لدى بعض الشركات التابعة المحددة بموجبه، فإن على هذه الشركة الالتزام بهذا الشرط. ويسري الحكم نفسه على الشركة التابعة أو القابضة المستضيفة للعمال المنقولين والمرتبطة باتفاق العمل الجماعي للمجموعة، حيث لا يجوز لها عرقلة عمال شركة أخرى عضو في هذه المجموعة في شغلهم لوظائف جديدة متى ما توفرت فيهم شروط النقل إليها.

وقد ذهبت محكمة النقض الفرنسية في هذا الاتجاه عندما قررت أنه: «إذا تضمن اتفاق العمل الجماعي شرطاً يقضي بجواز نقل العمال من مشروع إلى آخر في إطار المجموعة نفسها، فإن عقود هؤلاء العمال تنتقل من المشروع الأصلي إلى المشروع المستضيف الذي يعد ملزماً باستقبالهم وتوفير أماكن شغل لهم، ويعد رفضه لهم بمثابة فصل تعسفي من جانبه»⁽³⁷⁾.

وفي حكم أحدث قررت المحكمة ذاتها بأن المشروع المستضيف يُعد مسؤولاً عن رفض استلام عقود العمل التي توفرت في أصحابها شروط النقل المنصوص عليها في اتفاق العمل الجماعي⁽³⁸⁾. وبتطبيق ذلك أيضاً على اتفاقات العمل الجماعي المبرمة في إطار

(36) P. Waquet, Transfert conventionnel du personnel et représentants des salariés., revue de droit de travail, Dalloz, Paris, 2008, p.176. Cass. soc. 02/12/2003, n°01-47.010.

(37) Cass. soc. 15 juill. 1998, Bull. civ. V. n° 377.

(38) Cass. Soc. 2 déc. 2009, n° 08-43.722.

جاء في هذا الحكم أنه :

«Lorsque les conditions de fond de l'accord du 5 mars 2002, applicables aux personnels rattachés à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité sont remplies et que, sans raison valable, la société entrante n'a pas rempli son obligation conventionnelle de convocation du salarié en vue de la reprise de son contrat de travail, refusant ainsi de poursuivre la procédure conventionnelle du transfert de contrat de travail, elle est responsable à compter de la date de la prise d'effet du marché de l'absence de poursuite du contrat de travail, qui lui est seul imputable».

مجموعة شركات، يجدر التنويه إلى أن شرط النقل المدرج في هذه الاتفاقات يُعد ملزماً لكافة الشركات الأعضاء في المجموعة، فلا يحق للشركة الأم أن تعترض على استقبال العامل أو العمال الموجهين إليها من شركاتها التابعة، وإلا عدت مسؤولة مدنياً في مواجهتهم، وينطبق الحكم نفسه على الشركة التابعة التي تلتزم بإدماج العمال الموجهين إليها من الشركة الأم أو الشركات الشقيقة.

من جانب آخر، يمكن التعمق أكثر في الموضوع بطرح السؤال حول إمكانية أن يجمع العامل بين دعوى المسؤولية العقدية ودعوى المسؤولية التقصيرية، بمعنى أن يرفع دعوى مسؤولية تقصيرية ضد الشركة المنقول إليها التي اعترضت دون سبب مشروع على استقباله، ويرفع دعوى مسؤولية عقدية على الشركة الأصلية التي أخذت المبادرة بإنهاء عقده دون مراعاة لإجراءات الفصل لأسباب اقتصادية.

هذا السؤال كثيراً ما يطرح في إطار مجموعة الشركات، حيث تتصرف الشركة القابضة حيال الكادر العمالي لشركاتها التابعة كما لو كان جزءاً لا يتجزأ من مشروعها، فبواسطة أحد عمالها الذي يشغل وظيفة مدير عام لإحدى شركاتها تقوم بنقل عامل أو أكثر من هذه الشركة إلى شركة أخرى تابعة دون مراعاة للإجراء الواجب الاتباع عند الفصل لأسباب اقتصادية، ويتم ذلك في ظل شروط لا تتلاءم مع ما يقرره اتفاق العمل الجماعي.

يترتب على ذلك أن الشركة التابعة الأصلية تعد مسؤولة لعدم مراعاة اتفاق العمل الجماعي استناداً إلى حكم المادة (1382) من قانون العمل الفرنسي، وأن الشركة المستضيفة تعد بدورها مسؤولة استناداً إلى الاتفاق ذاته الذي يفرض عليها استقبال العامل وإدماجه؛ فيطرح السؤال بالتالي حول جواز أن يجمع العامل بين الدعويين؟

محكمة النقض الفرنسية تعرضت مؤخراً إلى هذا السؤال، وقضت بإدانة الشركة الأصلية لعدم مراعاتها لإجراءات الفصل، من دون أن تتطرق لمسؤولية الشركة الموجه إليها العامل التي اعترضت على استقباله وإدماجه؛ وقد استنتج السيد (فابري / A. Fabre) من هذا الحكم - في معرض تعليقه عليه - أن محكمة النقض وإذ لم تؤكد على حق العامل في الاختيار بين مقاضاة الشركة الأصلية بسبب فصلها له دون مراعاة الإجراء ومقاضاة الشركة الموجه إليها بسبب رفضها استقباله وإدماجه، واقتصرت على ترتيب مسؤولية الشركة الأصلية، فإن الظاهر أن لهذا العامل الحق في إقامة دعواه ضد أي من الشركتين، أو حتى ضدهما معاً إذا ما قدر بأنهما ساهمتا كلاً بطريقتها في خسارة عمله⁽³⁹⁾.

(39) A. Fabre, Contre qui le salarié peut-il agir en cas d'obstacle au transfert conventionnel de son contrat de travail? Revue de droit de travail, 2010, France, p.106.

يطرح السؤال أخيراً حول مصير الحقوق التي يستمدها العامل من عقده الأصلي بعد انتقاله إلى الشركة المضيفة، هل تتأثر هذه الحقوق بالنقل، أم أنها تبقى محفوظة لأن العامل لا يزال يؤدي وظيفته في إطار المشروع الاقتصادي نفسه للمجموعة.

المطلب الثاني

تأثير نقل العمال في إطار مجموعة الشركات على مركزهم الوظيفي

يثير نقل العمال بين شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها عدة تساؤلات تتعلق بمصير حقوقهم المستندة إلى عقود عملهم مع الشركة الأصلية، فمن الواضح - كما يقول فيركندت Verkindt⁽⁴⁰⁾ - أن استقلالية العقود المتعاقبة عن بعضها بعضاً لا تبدو إلا مصنعة بالنظر إلى الاستراتيجية الكلية التي تحكم مجموعة الشركات. ومن جهته يعتبر القضاء الفرنسي أن نقل العمال لا يتحقق لمجرد تغيير شخصية صاحب العمل، وإن كان هذا التغيير يخشى أن يؤدي إلى إضعاف بعض الحقوق المترتبة عن عقد العمل الأصلي كفترة الاختبار وسنوات الخدمة، ناهيك عن احتمالية أن تقوم الشركة المضيفة للعامل بفصله لأسباب اقتصادية تعزى إلى تردى مركزها الاقتصادي، مما يؤدي إلى فقدان وظيفته.

الفرع الأول

تأثير النقل على فترة الاختبار

تعني فترة الاختبار مدة يقضيها العامل في خدمة صاحب العمل تسبق إبرام عقد العمل بشكل نهائي، وتهدف إلى تعرف كل من الطرفين على الآخر، فصاحب العمل يريد التأكد من جدية العامل وقدرته على العمل سلوكاً وإنتاجاً، والعامل يرغب في الاطمئنان على مستقبله المهني، وعند مرور التجربة بشكل مرضي يصبح العقد بينهما نهائياً، أما إذا رغب أحد الطرفين في الانسحاب فيمكنه ذلك دون أن تترتب في مواجهته أية مسؤولية⁽⁴¹⁾.

(40) P-Y. Verkindt, L'exécution du contrat de travail dans les groupes de sociétés, Colloque IJET, Paris, avril 1998, Les groupes de sociétés et le droit du travail, n°79, p.54.

(41) عبد الغني عمرو الرويمض، مرجع سابق، ص94.

انظر أيضاً:

A. Coeuret, B. Gauriau et M. Mine, Droit du travail, 2é, 2009, France, n°298 et s., p.220.

غير أن المحكمة العليا الليبية تشترط في استعمال صاحب العمل لهذه السلطة أن يكون مشروعاً لا ينطوي على تعسف، وفي ذلك ذكرت: «إن نص المادة (51) من قانون العمل - المادة (63) من قانون العمل الحالي - وإن أجاز لصاحب العمل فسخ العقد دون سابق إنذار ودون مكافأة أو تعويض إذا كان العامل معيناً تحت الاختبار، إلا إن الحق المخول لصاحب العمل في الفسخ ليس مطلقاً، وإنما يتقيد في استعماله بالأحكام والقواعد المنصوص عليها في المادتين الرابعة والخامسة من القانون المدني، وهي توجب أن يكون استعمال الحق استعمالاً مشروعاً، فلا يكون لصاحب العمل فسخ العقد إلا إذا كان السبب راجعاً إلى نتيجة الاختبار، فإن كان غير متصل بهذه النتيجة وقع الفسخ تعسفياً واستوجب مساءلة صاحب العمل عن الضرر الذي ألحقه بالعامل». ينظر، طعن مدني 100/24 ق، ج 11/11/1979، س.ع. م. 16/3، ص 69.

حددت المادة (63) من قانون العمل الليبي مدة الاختبار بثلاثين يوم عمل فعلي تبدأ من تاريخ مباشرة العامل للعمل، ويعتبر انقضاء مدة الاختبار دون صدور القرار بانتهاء العقد بمثابة تثبيت للعامل في العمل. إن فترة الاختبار لا تترتب تلقائياً عن عقد العمل، وإنما يتطلب فرضها على العامل وجود شرط ينص عليها في عقد العمل الفردي أو الجماعي.

أما في القانون الإماراتي، فإن هذه المدة تخضع لحكم المادة (37) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1980 التي تنص على أنه: «يجوز تعيين العامل تحت التجربة مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر، ولصاحب العمل الاستغناء عن خدمات العامل خلال هذه الفترة دون إنذار ودون مكافأة نهاية الخدمة، ولا يجوز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة لدى صاحب عمل واحد، وإذا اجتاز العامل فترة التجربة بنجاح واستمر في العمل وجب احتساب تلك الفترة من سنوات الخدمة. ولا يجوز إثبات شرط التجربة ومدته إلا بإدراجه كتابة في عقد العمل أو بإقرار كتابي أو شفوي من العامل»⁽⁴²⁾.

هذه الأحكام لا تثير إشكاليات عملية تذكر عندما يقضي العامل فترة الاختبار لدى صاحب العمل نفسه، إلا أن السؤال يطرح نفسه في حال نقل العامل من عمله الحالي إلى عمل جديد لدى جهة أخرى، فهل يمكن في هذه الحالة لصاحب العمل الجديد أن يفرض على العامل الخضوع لفترة اختبار أخرى بمناسبة إبرام عقده معه؟ إذ لا شك في أن قيام صاحب العمل الأصلي بنقل العامل يتسبب بالنسبة لصاحب العمل الجديد في شكوك مشروعة حول كفاءة وجدية هذا العامل.

من جهتها، أكدت محكمة النقض الفرنسية في بعض أحكامها على أنه إذا تم نقل العامل إلى شركة أو مشروع ينتمي إلى المجموعة نفسها التي تنتمي إليها الشركة أو المشروع الأصلي، فإنه لا يجوز إخضاع هذا العامل لفترة اختبار جديدة، مادام لم يترتب على النقل تعديل في الوظيفة⁽⁴³⁾. وعليه، إذا كان العامل أثناء نقله يمر بمرحلة اختبار وحصل

(42) تخضع فترة التجربة في قانون العمل الكويتي رقم 6 لسنة 2010 لحكم المادة (32) التي وفقاً لها: «تحدد فترة تجربة العامل في عقد العمل بشرط ألا تزيد على مائة يوم عمل، ويكون لأي من طرفي العقد إنهاؤه خلال فترة التجربة دون إخطار، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل التزم بدفع مكافأة نهاية الخدمة للعامل عن فترة عمله طبقاً لأحكام هذا القانون، ولا يجوز استخدام العامل تحت التجربة لدى صاحب العمل أكثر من مرة، ويصدر الوزير قراراً ينظم شروط وضوابط العمل أثناء الفترة التجريبية».

(43) Cass. soc. 6 mai 1975, n° 235.

جاء في هذا الحكم أن نقل العمال الذي يجري في إطار شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها لا يجوز أن يكون مصدر ضرر بهم إذا استمروا بعد نقلهم في مزاولة الوظيفة السابقة نفسها، وقد أكدت المحكمة في ذلك على أنه: «وبالنظر - من ناحية - إلى ما أثبتته قضاء الموضوع من أن العامل فوستي FUSTY

النقل إلى شركة تنتمي إلى المجموعة ذاتها لممارسة عمل من الطبيعة ذاتها، فإن هذه الفترة تستأنف سريانها اعتباراً من تاريخ دخوله الأول في الشركة الأصلية، وأن الشركة المضيفة لا تستطيع أن تفرض عليه فترة اختبار ثانية⁽⁴⁴⁾.

غير أنه وبالمقابل، إذا كان العمل الجديد المسند إلى العامل المنقول يختلف من حيث طبيعته أو شروطه عن العمل الأصلي الذي كان يؤديه هذا العامل لدى الشركة الناقلة له، فإنه لا مجال لحظر إخضاعه لفترة اختبار جديدة⁽⁴⁵⁾.

وفي هذا المعنى، عقبته محكمة النقض الفرنسية على محكمة استئناف دوي Douai لأنها لم تنتبه إلى حقيقة أن العامل المنقول من شركة إلى أخرى من المجموعة نفسها كان يمارس الوظيفة الجديدة المسندة إليه ذاتها، وهي الطهي chef de cuisine لدى الشركة صاحبة العمل الأصلي التي تحققت من قدراته المهنية، ثم لدى شركة أخرى متفرعة عن المجموعة الفندقية ذاتها⁽⁴⁶⁾.

وفي حكم اعتبرت محكمة النقض الفرنسية إجراء تعسفياً قرار الفصل الصادر عن الشركة التابعة المنقول إليها العامل، والذي أقدمت عليه بعد انتهاء فترة الاختبار التي قضاه هذا العامل لدى شركة أخرى تنتمي إلى المجموعة نفسها، وفقاً لها لا يجوز إخضاع العامل لفترة اختبار أخرى لدى الشركة المنقول إليها مادام النقل قد تم لغرض شغل وظيفة من طبيعة العمل الأصلي نفسه⁽⁴⁷⁾.

بالمقابل، إذا كانت الوظيفة الجديدة المسندة إلى العامل المنقول لدى الشركة المستضيفة تختلف في طبيعتها أو في ظروف شغلها عن العمل الأصلي الذي كان يمارسه هذا الأخير لدى الشركة المستخدمة له ابتداءً، فإنه لا مانع من إخضاعه لفترة اختبار ثانية، ولا يغير من ذلك أن تنتمي كلتا الشركتين إلى المجموعة نفسها، فالشركة المستضيفة تمتلك الحق في التأكد من قدرة العامل وكفاءته لشغل الوظيفة الجديدة المسندة إليه، وهو أمر لا يمكن

وبمروره من خدمة الشركة أسيكو ASSECO إلى خدمة الشركة باربوت BARBOT لم يكن سوى محل لنقل تم في إطار المجموعة نفسها، ومن ناحية أخرى إن قرار فصل العامل المذكور الصادر بتاريخ 24 مارس 1972 كان قد صدر على الرغم من أن مدة الاختبار المحددة بثلاثة أشهر، والتي ابتدأت بتاريخ 8 نوفمبر 1971، كانت قد استنفذت، فإن صاحب العمل يكون ملزماً بموافاة العامل حقه في التعويض لعدم مراعاة شرط الإنذار.

(44) A. Charveriat et Alter, Mémento groupe de sociétés, op. cit., n° 15321, p. 1055; voir encore Cass. soc., 6 mai 1975, n°233.

(45) Voir, M. Hedda, op. cit., p.298.

(46) Cass. soc. 28 sept. 2005 n° 2050.

(47) Cass. soc., 6 mai 1975, D., 1975, IR, p. 131.

أن يتأتى دون إخضاع العامل المنقول لفترة اختبار جديدة⁽⁴⁸⁾.

ويمكن في هذا الصدد الاسترشاد بحكم حديث لمحكمة النقض الفرنسية، ذهبت فيه إلى التأكيد على أنه يُعد وجيهاً قرار محكمة الاستئناف بأن فترة الاختبار التي فرضتها الشركة المستضيفة على العامل المنقول إليها بموجب عقده الجديد، وما تبعها من إنهاء لهذا العقد لا تعد تعسفية مادام هناك اختلاف في طبيعة الوظيفة الجديدة المسندة إلى هذا العامل⁽⁴⁹⁾.

الفرع الثاني

تأثير النقل على سنوات الخدمة السابقة

استمرارية العامل في أداء الوظيفة نفسها ينتج عنه ما يسمى قانوناً بسنوات الخدمة التي يرتبط تحديدها بوحدة عقد العمل⁽⁵⁰⁾، عندما يتعلق الأمر بنقل العامل بين شركتين تنتميان إلى المجموعة نفسها، فإن سؤالاً مهماً يطرح نفسه حول إمكانية أن يؤخذ في الحسبان بالنسبة لسنوات الخدمة التي قضاها هذا العامل في خدمة الشركة الأصلية؟ يطرح هذا السؤال لأن النقل ينطوي - كما تقدمت الإشارة - على تغيير في صاحب العمل، مما يترتب عليه أن العامل لم يعد يحتفظ بأية علاقة عمل مع الشركة الأصلية.

فإذا تم تطبيق هذا الحكم بصورة مجردة على شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها، فإنه سيكون سبباً في إضعاف مدة خدمة العامل التي يرتبط بها كثير من الحقوق والمزايا، فسنوات الخدمة التي سيكون بمقدور العامل التمسك بها عندئذ هي تلك المستندة إلى تاريخ إبرام عقده الأخير مع الشركة المستضيفة⁽⁵¹⁾.

ومن هذا المنطلق، فإنه من الأهمية بمكان بالنسبة للعامل المنقول إلى شركة متفرعة عن مجموعة الشركة المستخدمة له أن يحتفظ بسنوات الخدمة التي سبق استحقاقها لدى هذه الأخيرة. استناداً إلى ما استقرت عليه محكمة النقض الفرنسية في قضائها، فإن مدة خدمة العامل يجب أن تحتسب اعتباراً من تاريخ التزامه الأول مع الشركة الأصلية إذا كانت هذه الأخيرة والشركة المضيفة تنتميان إلى المجموعة نفسها، وحصل النقل من

(48) M. Hedda, op. cit., p.299.

(49) Cass. soc., 20 oct. 2010, M. V. c/Sté Casino de Plombières-les Bains, JCP, S, 2011, n° 5, p. 24, note A. Barège

(50) P-Y. Verkindt, op. cit., n°79, p.54.

(51) J. Savatier, Détachement ou mutation d'un salarié entre sociétés d'un même groupe et calcul de l'ancienneté: Droit Social 1994, France, p.542.

دون إنهاء لعقد العمل الأصلي⁽⁵²⁾.

وبذلك يلاحظ أن المحكمة تربط أخذ سنوات الخدمة السابقة في الاعتبار بشرطين هما: ألا يترتب على النقل إنهاء عقد العمل الأصلي وإنما مجرد تعديل بتغيير صاحب العمل، وأن يتم النقل بين شركتين تنتميان إلى المجموعة نفسها، وهذا الاشتراط يفيد في الواقع بأن أخذ سنوات الخدمة السابقة في الحسبان يفترض وجود ترابط وتشابك في الأنشطة بين الشركة الناقلة للعامل والشركة المستضيفة له يظهر من خلاله أن الشركتين تنتميان إلى المشروع نفسه.

وعليه إذا كانت الشركتان مستقلتين عن بعضهما من الناحية الاقتصادية، فإن العامل المنقول يخضع لعقد جديد ينتج عنه انتهاء عقده الأصلي وما ترتب عليه من مدة خدمة⁽⁵³⁾. يمكن الإشارة كذلك في هذا الإطار إلى حكم آخر حديث لمحكمة النقض الفرنسية صدر بتاريخ 8 يوليو 2016 يتعلق باتفاق ثلاثي الأطراف أبرم بقصد نقل عقد العمل المبرم بين مسؤول إداري من شركة إلى أخرى تنتميان إلى المجموعة نفسها، وقد نص هذا الاتفاق بشكل خاص على الأخذ في الاعتبار سنوات الخدمة وغياب شرط الاختبار في عقد العمل الأصلي.

وبعد فصله اعترض العامل على صحة الإنهاء الاتفاقي لعقده الأصلي، محتجاً بأن هذا الإنهاء توجب أن يحترم الشروط الخاصة به كما نصت عليها المادة (L1237-11) من قانون العمل. محكمة استئناف شامبيري Chambéry مقتنعة بهذه الحجة اعتبرت أن عقد العمل الأول كان يجب أن ينتهي بواسطة الاتفاق، وبغياب ذلك تعين اعتبار الإنهاء بمثابة فصل تعسفي، غير أن الدائرة العمالية لمحكمة النقض قضت بإلغاء هذا الحكم مؤكدة أن أحكام المادة (L1237-11) لا تسري على الاتفاق الثلاثي الأطراف المبرم بين عامل وصاحب عمل متعاقبين، والذي يهدف إلى تنظيم عقد العمل بقصد استمراريته مع صاحب العمل الجديد وليس بقصد إنهائه⁽⁵⁴⁾، فالعامل بنقله إلى الشركة المضيفة لا

(52) Cass. Soc. 18 dec. 1991 n°88-43550/ Cass. soc. 04.10.95, n°93-46181.

انظر أيضاً: CA. Paris 5 fév. 1992.

في هذا الحكم قضت محكمة استئناف باريس بأن مقدار مكافأة نهاية خدمة العامل - الذي مارس عمله بالتعاقب لدى شركتين تنتميان إلى المجموعة نفسها، وتخضعان لسيطرة شركة أم واحدة - يجب أن تحتسب وفقاً لأقدميته الكاملة في خدمة هذه المجموعة، مادام العامل قد مارس عمله من دون انقطاع، ويعني ذلك أن أحكام الإنهاء الاتفاقي لعقد العمل كما نصت عليها المادة (L1237-11) من قانون العمل لا تنطبق عند نقل العامل من الشركة صاحبة العمل الأصلي إلى الشركة المستضيفة، فلا يتقاضى العامل مكافأة نهاية الخدمة فور خروجه من الأولى، وإنما عند إنهاء عمله مع المجموعة بأسرها.

(53) P-Y. Verkindt, op. cit., n°80, p.55.

(54) Cass. Soc. 8 juin 2016. 14-19097.

يخسر وظيفته، وإن كان لا يعلم على وجه اليقين ما تخبئ له الأيام القادمة من مفاجآت، فقد تقدم هذه الشركة على فصله لي طرح السؤال عندئذ حول إمكانية البحث في مسؤولية صاحب العمل الأصلي.

الفرع الثالث

مصير العامل المفصول من الشركة المضيفة

قد تُقدّم الشركة المضيفة للعامل على فصله بعد نقله إليها مباشرة، مما يطرح السؤال حول ما إذا كان بمقدور هذا العامل أن يعود إلى الشركة الأصلية. لا يوجد حكم عام في القانون الفرنسي ينظم هذه المسألة، ولكن يوجد نص خاص ينطبق على عمال الشركة الأم المنقولين إلى إحدى شركاتها التابعة بالخارج إذا تعرضوا للفصل من هذه الأخيرة، يسمح لهم بالرجوع إلى عملهم السابق لدى هذه الشركة. أما بالنسبة إلى العمال المنقولين إلى شركة فرنسية بالداخل، فلا يوجد نص ينطبق عليهم، مما يعني أنهم لا يتمتعون بأي حق في الرجوع؛ لأنهم لم يعودوا بعد نقلهم تابعين لها.

ولكن يطرح السؤال بالمقابل هل تكون الشركة في هذه الحالة في مأمن من أية مسؤولية تجاه العامل المفصول؟ فليس مستبعداً أن تقدم الشركة المستخدمة للعامل على نقله إلى شركة أخرى بهدف التخلص منه، كأن تكون قد اتفقت معها سلفاً على ذلك، أو أنها تعلم بأن هذه الشركة ستنتهي قريباً، كأن تقوم الشركة الأم مثلاً بنقل بعض عمال إحدى شركاتها التابعة إلى شركة وليدة أخرى تمر بصعوبات مالية تبرر فصلهم لأسباب اقتصادية أو تأذن بإفلاسها.

حسب علمنا لا توجد في القضاء الفرنسي أحكام تعرضت لهذه المسألة، ولكن يوجد اجتهاد قضائي مستقر يتعلق بحالة نقل السيطرة على شركة وليدة إلى شركة أخرى معسرة، والتي تتسبب في فصل عمال الشركة التابعة. يمكن أن نشير في هذا الإطار إلى حكم قضائي يتعلق بشركة أم كانت قد نقلت سيطرتها على شركتها التابعة إلى شركة أخرى تعاني صعوبات مالية أودت بها إلى التصفية القضائية. قضاة الموضوع مؤيدون من محكمة النقض قبلوا ترتيب مسؤولية الشركة الأم الناقلة للسيطرة في مواجهة عمال الشركة التابعة المنقولة، وحكموا بإلزامها بتعويض هؤلاء العمال عن الأضرار المترتبة لهم جرّاء الفصل⁽⁵⁵⁾.

وإن تعلق هذا الحكم بنقل السيطرة على شركة وليدة، ولا يخص بشكل مباشر نقل العمال،

(55) Cass. soc. 14 nov. 2007.

إلا أن الحل الذي يؤسس له يبدو مُهماً ومُناسباً لحماية العمال من النقل التعسفي، فمن المتصور أن تقوم الشركة الأم أو التابعة - عوضاً عن فصل العمال وتحمل التبعات - بنقلهم إلى شركة أخرى تمر بضائقة مالية، فتقوم هذه الأخيرة بفصلهم لأسباب اقتصادية، الأمر الذي يبرر البحث في مسؤولية الشركة التي قامت بنقلهم.

الفرع الرابع

مصير العامل المفصول من شركة تابعة أجنبية مضيقة

ليس نادراً أن تقوم الشركة الأم باستخدام بعض عمالها في إحدى شركاتها التابعة بالخارج، وقد يكون الهدف من ذلك توليتهم لمهام فنية أو إدارية لدى هذه الأخيرة، أو يكون بقصد معالجة أزمات تعصف بها، أو للتخلص منهم نهائياً بطريقة تجنبها الخضوع لتبعات قانونية، وقد يتعرض هؤلاء العمال بعد نقلهم إلى الشركة التابعة للفصل، مما يعني إنهاء إقامتهم في البلد المستضيف لانتهاء أسبابها، وقد تعوزهم الوسائل المادية للرجوع إلى بلادهم لاسيما إذا تم إنهاء عقودهم مع هذه الشركة إثر نقلهم مباشرة أو بعد مدة قصيرة.

تناول المشرع الفرنسي هذه الحالة بحكم خاص ورد في المادة (L.1231-5) من قانون العمل التي تنص على أنه: «إذا قامت الشركة الأم بنقل أحد عمالها إلى إحدى شركاتها التابعة الأجنبية، فأبرمَ العامل عقد عمل مع هذه الأخيرة، التزمت الشركة الأم بضمان عودته إلى وطنه إذا تم فصله من قبل الشركة التابعة الأجنبية، وبأن توفر له وظيفة جديدة تتناسب مع سابق عمله لديها».

يؤسس هذا الحكم لمسؤولية الشركة الأم الفرنسية في مواجهة عمالها الذين تقوم بنقلهم إلى إحدى شركاتها التابعة بالخارج إذا تم فصلهم من قبل هذه الأخيرة، حيث تلتزم الشركة الأم بمصاريف إعادتهم إلى بلادهم وبأن توفر لهم عملاً جديداً لا يقل أهمية عن عملهم السابق لديها.

لا تخفى الحكمة التشريعية من هذا النص وهي حماية مستخدمي الشركة الأم الفرنسية المنقولين للعمل بشركات تابعة أجنبية، حتى لا يكون نقلهم مقدمة لفصل تعسفي مدبر من هذه الشركة، وقد تطلب هذا النص لانطباقه جملة من الشروط يمكن حصرها في ثلاثة: يتمثل الأول في وجود علاقة عمل بين الشركة الأم والعامل المنقول، وقد استخلص الفقه والقضاء من هذا الشرط عدم سريان النص إذا كان العامل مستخدماً لدى شركة تابعة وتم نقله إلى شركة تابعة أخرى أو إلى الشركة الأم، كما لا ينطبق النص إذا كان العامل مستخدماً لدى شركة أم لا تحمل الجنسية الفرنسية، ويفهم ذلك من اشتراطه بأن تكون

الشركة التابعة أجنبية، مما يعني أن الشركة الأم يجب أن تكون فرنسية⁽⁵⁶⁾.

ووفقاً لمحكمة النقض يكفي أن يكون العامل مرتبطاً بعقد مع الشركة الأم الفرنسية، يستوي أن يكون قد مارس فعلاً مهامه لديها أم تم نقله قبل قيامه بأي من هذه المهام⁽⁵⁷⁾. كما قضت ذات المحكمة حديثاً بأنه لا يشترط لانطباق النص المذكور (المادة L.1231-5 من قانون العمل) أن يحتفظ العامل المفصول من الشركة التابعة الأجنبية بعلاقة عمل مع الشركة الأم الفرنسية، فيسري النص وإن ترتب على النقل انتهاء علاقة العمل بين العامل وهذه الأخيرة؛ بعبارة أخرى لا ينطبق هذا الحكم فقط على حالات الندب، وإنما يشمل أيضاً حالات النقل الذي يترتب عليه - كما لاحظنا - تعديل في عقد العمل بتغيير صاحب العمل⁽⁵⁸⁾.

أما الشرط الثاني فيتمثل في ضرورة وجود علاقة عقدية بين العامل والشركة التابعة الأجنبية، فيجب أن يكون العامل قد ارتبط فعلياً بعلاقة عمل جديدة مع هذه الشركة التي يتعين أن تكون أجنبية، فلا ينطبق النص من ثم إذا كان العامل منقولاً من الشركة الأم إلى إحدى شركاتها التابعة الفرنسية وإن كانت خارج حدود الوطن الأم Territoire français d'outre-mer، كما أنه لا مجال لانطباقه إذا كان العامل منقولاً للعمل بأحد فروع الشركة الأم الفرنسية وإن كان بالخارج؛ لافتقار الفرع للشخصية الاعتبارية، فالفرع succursale يختلف عن الشركة التابعة société filiale من هذه الناحية كما هو مسلم به⁽⁵⁹⁾.

ويتمثل الشرط الثالث في وجود علاقة تبعية بين الشركة الأم الفرنسية والشركة التابعة الأجنبية، ولم يشر النص المذكور إلى معيار محدد يستند إليه في بيان طبيعة هذه العلاقة، كما أنه لم يحل في هذا الشأن إلى نصوص القانون التجاري بشأن الشركة الأم والشركة التابعة (L.233-1). ووفقاً للقضاء العمالي الفرنسي، لا يشترط أن تمتلك الشركة الأم في شركتها التابعة حصة تمثل الأغلبية المنصوص عليها في المادة (L.233-1) من القانون التجاري، وإنما يكفي أن تمارس عليها سيطرة إدارية أيا كان أساسها. وفي هذا الإطار قضت محكمة استئناف إكس أون بروفانس Aix en Provence بأنه: «وإن كان تطبيق نص المادة (L.1231-5) من قانون العمل مشروطاً بضرورة ممارسة الشركة الأم الفرنسية السيطرة على الشركة التابعة الأجنبية، إلا أنه ليس من الواجب أن تستند هذه

(56) M. Hedda, op. cit., p.316.

(57) Cass. soc., 26 oct. 1999, TPS, 2000, comm. 36, obs. Ph. Coursier.

(58) Cass. soc., 13 nov. 2008, n° 07-41700.

(59) انظر في هذا الاختلاف: فرج حمودة، حماية الدائنين في إطار مجموعة الشركات، مرجع سابق، ص 61 وما بعدها.

الممارسة إلى مساهمات تمثل الأغلبية في رأس المال، وإنما يكفي وجود سلطة رقابية تمارسها الشركة الأم على الشركة التابعة الأجنبية»⁽⁶⁰⁾.

بتوفر الشروط الثلاثة يترتب على قيام الشركة التابعة الأجنبية بفصل العامل المنقول إليها من الشركة الأم الفرنسية أثران جوهريان، يتمثل الأول في التزام الشركة الأم الفرنسية بتحمل نفقات عودة هذا العامل وأفراد أسرته إلى فرنسا، ويتمثل الثاني في التزام هذه الشركة بإعادة العامل المفصول إلى وظيفته السابقة، أو بتوفير وظيفة جديدة مكافئة لها في الطبيعة والأهمية أو أفضل منها⁽⁶¹⁾.

إن القضاء الفرنسي مستقر على أن هذين الالتزامين يترتبان في مواجهة الشركة الأم الفرنسية فور علمها بفصل العامل من قبل شركتها التابعة الأجنبية⁽⁶²⁾. وفي حكم لها قضت الدائرة العمالية بمحكمة النقض الفرنسية بأن الشركة الأم الفرنسية تلتزم بتوفير وظيفة جديدة لصالح العامل المفصول وإن لم يطلب ذلك صراحة، فالالتزامها يستند إلى نص المادة (L.1231-5) من قانون العمل، ولا يتوقف تفعيله على طلب من العامل⁽⁶³⁾.

كما قضت الدائرة نفسها بأن حق العامل المفصول من قبل الشركة التابعة الأجنبية في العودة للعمل بالشركة الأم الفرنسية مكفول، حتى وإن حصل هذا العامل على تعويض عن فصله أو على مكافأة نهاية الخدمة من الشركة التابعة الأجنبية⁽⁶⁴⁾.

تجدر الإشارة أخيراً إلى أن هذه الأحكام تعد على قدر كبير من الأهمية؛ لكونها تجسد حماية فعالة للعمال الذين يتم نقلهم من شركات قابضة فرنسية إلى شركات تابعة أجنبية، إذ ليس مستبعداً أن يستعمل هذا النقل كحيلة للتخلص من هؤلاء العمال، فبدلاً من قيام الشركة الأم الفرنسية بإنهاء عقودهم معها وما يجره ذلك عليها من مسؤولية مدنية، تقوم بنقلهم إلى إحدى شركاتها التابعة في الخارج التي تتولى الأمر بدلاً عنها، وقد يساعدها على ذلك تشريعات العمل في البلد الأجنبي التي لا توفر الحماية

(60) CA d'Aix-en-Provence, 9ieme chambre, 31 mars 1980, Leclerc c/ SA Carrier, D., 1981, juris, p. 301, note J. Mestre et M. Buy.

(61) في هذا المعنى قضت محكمة النقض الفرنسية بأن وظيفة الإدارة المحاسبية التي تم إسنادها من قبل الشركة الأم الفرنسية للعامل المفصول من الشركة التابعة الأجنبية تعد بالنظر إلى درجتها ومقابلها المالي أكثر أهمية من وظيفته السابقة المتمثلة في إدارة المبيعات التي سبق لهذا العامل تقلدها لدى الشركة الأم نفسها.

Cass. soc., 2 avr.1992, Wagner c/SA Merrel Dow France, Bull. civ., V, n° 249.

(62) Cass. soc., 6 juill. 1982, Bull. civ., 1982, V, n° 451, p. 334.

(63) Cass. soc., 4 juin 1987, Bull. civ., V, n° 359.

(64) Cass. soc., 4 déc. 1985, Bull. civ., V, n° 569.

للعامل المفصول. وهذه الأحكام رغم أهميتها لا نظير لها في القوانين الليبية والإماراتية والكويتية، ويعد ذلك - من وجهة نظرنا - قصوراً تشريعياً يحسن تداركه، وبخاصة في ظل انتشار مجموعات الشركات عابرة الحدود في هذه البلدان.

الخاتمة

يتضح مما تقدم أن لنقل العمال في إطار مجموعة الشركات مقتضيات تدعو إليه، تنبثق في عمومها من حقيقة الوحدة الاقتصادية للمشروع الذي تقوم عليه هذه المجموعة، فرغم تعدد الشركات الأعضاء في هذه المجموعة واستقلال كل منها بشخصيتها القانونية ودمتها المالية، إلا أن ذلك لا يخفي وجود الاتحاد بينها في الهدف المشترك والغاية الاقتصادية المنشودة، المترجمة واقعيًا بتكامل الأدوار التي تؤديها كل منها في إطار الاستراتيجية الموحدة التي ترسم معالمها الشركة القابضة. وفي هذا الإطار كثيرًا ما يكون العمال التابعون لكل شركة عرضة للنقل من شركة إلى أخرى لاعتبارات مختلفة كتعويض العجز أو معالجة مشكلات عويصة تتطلب كفاءات لا توجد إلا لدى بعض الشركات، أو لاستقطاب عمالة أجنبية في شركة تابعة بالخارج، ثم إعادة إدماجها في الشركة الأم أو بعض الشركات التابعة لها بالداخل، وقد تكون الغاية تعسفية تكمن في التخلص من العمال، بنقلهم إلى شركة تابعة تمر بأزمات مالية تمهيداً لفصلهم لأسباب اقتصادية.

وبالرغم من غياب النصوص القانونية الخاصة بنقل العمال بين شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها، لم يدخر القضاء الفرنسي جهداً في الاجتهاد من أجل التوفيق بين مصلحتين متعارضتين: مصلحة مجموعة الشركات في النهوض بالمشروع المشترك، والتخلص من العقوبات القانونية المترتبة على تعدد الشركات القائمة عليه، ومصلحة العمال المرتبطين بهذه الشركات في عدم التعرض لنقل تعسفي ينتقص من حقوقهم أو يهدد مراكزهم.

وعليه نتناول في فقرتين أبرز النتائج والتوصيات التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة:

أولاً- النتائج

1- التأكيد على استمرارية عقد العمل الأصلي وعدم انقطاعه ولا حتى تعديله إذا تبين استمرار خضوع العامل للتبعية والإشراف المباشرين من الشركة صاحبة العمل الأصلي بالرغم من تحوله مكانياً ومهنياً إلى الشركة المضيفة، فهذا الخضوع هو ما يميز نقل العامل عن مجرد ندبه، فالنقل يعني ترك صاحب العمل الأصلي والتوجه نهائياً صوب صاحب العمل الجديد.

2- التأكيد على استمرارية عقد العمل الأصلي مع خضوعه لمجرد تعديل يتعلق بتغيير صاحب العمل إذا تبين انتهاء علاقة التبعية بين العامل والشركة صاحبة

العمل الأصلية؛ فتستقبل الشركة المضيفة العامل بالمركز القانوني والشروط السابقة نفسها، ولكن يتعين لذلك توفر شرطين هما: أن تنتمي الشركتان إلى المجموعة نفسها، وأن يحصل اتفاق بين هاتين الشركتين من جانب وبينهما وبين العامل المنقول من جانب آخر.

3- لا يجوز إدراج شرط في عقد العمل يقضي بجواز نقل العامل بحرية من شركة إلى أخرى داخل إطار المجموعة ومن دون الحاجة إلى موافقته؛ لما يترتب على ذلك من تهديد لمركزه الوظيفي، ومن عدم تحديد محل عقد العمل، فهذا الشرط درج القضاء الفرنسي على اعتباره باطلاً.

4- يجوز أن ينص اتفاق العمل الجماعي المبرم في إطار مجموعة الشركات على خضوع العمال لعمليات نقل تتم بين شركات تنتمي إلى هذه المجموعة، فلأن هذا الاتفاق يبرم بين مجموع العمال من خلال الاتحاد أو النقابة التي تمثلهم، ومجموع أصحاب العمل من خلال نقابتهم في إطار المجموعة، فإنه يعد بمثابة قانون ملزم للجميع.

5- استقر القضاء الفرنسي أيضاً على أن نقل العمال بين شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها لا ينبغي أن يكون عاملاً سلبياً ينتقص من بعض المزايا التي تتقرر لهم بموجب عقودهم أو بالقانون، فلا يجوز أن يخضع العامل المنقول لفترة اختبار أخرى لدى الشركة المضيفة طالما أنه مرَّ بها عند استخدامه لدى الشركة الأصلية، كما أن المدة التي قضاها في خدمة الشركة الأصلية يجب أن تؤخذ في الحسبان عند تقدير فترة الخدمة لدى الشركة المضيفة، وما يرتبط بها من حقوق كمكافأة نهاية الخدمة⁽⁶⁵⁾.

ثانياً- التوصيات

1- مع غياب النصوص التشريعية الخاصة بنقل العمال في إطار مجموعة الشركات، ينبغي على المحاكم الاستئناس بالاجتهادات القضائية المقارنة عند تصديها لمنازعات من الطبيعة ذاتها، لاسيما في ظل شيوع وانتشار هذه الظاهرة (مجموعة الشركات)، سواء على مستوى القطاع العام أم الخاص.

(65) عرّفت المحكمة العليا الليبية مكافأة نهاية الخدمة بأنها: «حق للعامل بسبب ما أدّاه من خدمات لرب العمل نتيجة للعقد الذي تم بينهما، أو جبه قانون ... على رب العمل وجعله ملزماً بأدائه إلى العامل عند انتهاء العقد بغير خطأ أو تقصير من جانبه، فلا يجوز حرمانه منه ولو كان الفصل غير تعسفي إلا في الأحوال المقررة قانوناً، طعن مدني 98/20 ق، ج 27/4/1975 م، م.ع 12/2، ص 9.

2- من الأهمية بمكان تدعيم قانون العمل بأحكام تنظم انتقال العمال في إطار شركات تنتمي إلى المجموعة نفسها، بما يحقق المرونة المطلوبة في إدارة المشروع الاقتصادي لهذه الشركات، فامتلاك هذه الشركات - كل منها - للشخصية المعنوية المستقلة لا ينبغي أن يطمس الوحدة الاقتصادية للمشروع الذي تنهض به، ويستوجب لذلك تسهيل عملية انتقال العمالة بينها، وإحكام ذلك بنصوص تشريعية تضمن عدم التعسف.

3- ينبغي الحذر من السياسات المشبوهة لبعض الشركات الأجنبية التي تقوم باستقطاب عمالة محلية من خلال فروعها في الداخل بهدف إعادة نقلها إليها أو إلى بعض فروعها في الخارج، فهذا الأمر بقدر ما يعود بالنفع على هذه الشركات، يمكن أن يشكل مصدر تهديد لمركز هؤلاء العمال، إضافة إلى تأثيره على الاقتصاد الوطني بهجرة الكفاءات؛ ولذلك فمن الأهمية بمكان أن تفرض الدولة بتشريعات صارمة على الشركات الأجنبية عدم اتخاذ مثل هذه القرارات في حق العمالة الوطنية.

4- يحسن بالمشروع إضافة حكم خاص بنقل العمال في إطار مجموعة الشركات متعددة الجنسيات يقضي بالتزام الشركات القابضة الوطنية بإعادة تشغيل عمالها الذين تقوم بنقلهم إلى شركات تابعة لها بالخارج، إذ أقامت هذه الأخيرة بفصلهم، ويلزمها أيضاً بتحمل نفقات عودتهم وأسرهم إلى بلادهم.

المراجع

أولاً- باللغة العربية

- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006.
- يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، العراق، 1989.
- عبد الغني عمرو الرويمض، القانون الاجتماعي، الجزء الأول، علاقات العمل الفردية وفقاً لأحكام قانون علاقات العمل رقم 12 لسنة 2010، ط7، مطابع الثورة العربية، طرابلس، ليبيا، 2011.
- عمار محمد مراد، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل، دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق جامعة النهرين، العراق، 2012، المجلد 14.
- فرج سليمان حمودة،
- الشركة القابضة كأداة لإدارة مجموعة الشركات، مجلة البحوث القانونية، كلية القانون مصراته، ليبيا، العدد الأول، السنة الثانية، 2014.
- حماية الدائنين في إطار مجموعة الشركات، رسالة دكتوراه، جامعة بيزنسون، فرنسا، 2013.

ثانياً- مراجع باللغة الفرنسية

- G. Auzero, Les clauses de «mobilité» intragroupes condamnées, note sous cassation sociale 23 sept. 2009, pourvoi n°07-44.200., Revue de droit de travail, 2009.
- H. Bardet, A. Beetschen, A Charveriat et B. Gouthiert, Les holdings, guide juridique et fiscal, 4ème éd. Francis Lefebvre, France, 2007.
- B. Boubli, Le groupe de sociétés et le droit du travail (la détermination de l'employeur dans les groupes de sociétés), éd Panthéon-Assas, Paris France, 1999.

- G-H, Camerlynck, «le transfert du salarié», chronique, Recueil Dalloz, France, 1966.
- Céa, L'unité économique et sociale en droit du travail, thèse de doctorat, l'Université de Bordeaux, 2016.
- Charveriat et A. Couret, Mémento Pratique Francis Lefebvre, social, 2009.
- Charveriat (A), Gilbert F., Gouthi re B., Ruault D. et Gutmann F., groupe de sociétés, Mémento Pratique Francis Lefebvre, 2010, France.
- M. Claire, Le groupe de sociétés au regard du droit social, Lille thèse, 2001.
- Coeuret, B. Gauriau et M. Mine, Droit du travail, Sirey université, 2006.
- Fabre, Contre qui le salarié peut-il agir en cas d'obstacle au transfert conventionnel de son contrat de travail? Rev. dr. trav. 2010.
- M. Gadrat, Restructurations et droit social, thèse de doctorat, Universite de Bordeaux, 2015.
- F. Hmoda, la protection des creanciers au sein des groupes de societes, thèse de doctorat, Universtie de Besancon, 2013.
- M-A. Moreau, La mobilité des salariés dans les groupes de dimension communautaire: quelques réflexions à partir d'une analyse comparée «<http://www.travail-solidarite.gouv.fr> ».
- M. Hedda, La réception des groupes de sociétés par le droit du travail: Interrogation sur la position du droit du travail à l'égard de la structuration des rapports de travail et la protection des salariés à l'intérieur des groupes de sociétés. Université Paris I – Droit. Panthéon-Sorbonne 2014, francais NNT:2014PA0102275.
- J-E. Ray, Droit du travail, Droit vivant, la rélation individuelle de travail 18 eme  d. DECITRE, libraire. 2009-2010, France.
- J. Savatie, Détachement ou mutation d'un salarié entre sociétés d'un même groupe et calcul de l'ancienneté : Droit Social 1994 France.

- P-Y. Verkindt, L'exécution du contrat de travail dans les groupes de sociétés, Colloque IEET, Paris , avril 1998 Les groupes de sociétés et le droit du travail, France, 1999.
- P. Waquet, Application volontaire de l'article L.122-12 du Code du travail, Revue de Droit de Travail, Dalloz, 2006.
- P. Waquet, Transfert conventionnel du personnel et représentants des salariés., Revue de droit de travail. France, 2008.

قائمة بأبرز الاختصارات المستعملة في البحث:

	مجلة المحكمة العليا	ع.م.م
	السنة القضائية	ق
Bull.	Bulletin	دورية قانونية
CA.	Cour d'appel	محكمة الاستئناف
Cass.	Cour de cassation	محكمة النقض
Cass. soc.	Cour de cassation, chambre sociale	محكمة النقض، الغرفة العمالية
D.	Recueil Dalloz	موسوعة دالوز
Éd.	Edition	طبعة
n°	Numero	رقم
op. cit.	Opus citatum	إشارة مرجعية سابقة
<i>Rev. dr. trav.</i>	Revue droit de travail	مجلة قانون العمل
<i>Dr. Social</i>	Droit social	قانون اجتماعي
<i>Sté</i>	Société	شركة

المحتوى

الصفحة	الموضوع
281	الملخص
282	المقدمة
286	المطلب الأول- التعريف بنقل العمال في إطار مجموعة الشركات
288	الفرع الأول- مدى تأثير نقل العمال على عقود عملهم
290	الفرع الثاني- مدى ضرورة موافقة العامل على قرار نقله
294	الفرع الثالث- مدى جواز تضمين عقد العمل شرط النقل
295	الفرع الرابع- شرط النقل المنصوص عليه في اتفاق العمل الجماعي
301	المطلب الثاني- تأثير نقل العمال في إطار مجموعة الشركات على مركزهم الوظيفي
301	الفرع الأول- تأثير النقل على فترة الاختبار
304	الفرع الثاني- تأثير النقل على سنوات الخدمة السابقة
306	الفرع الثالث- مصير العامل المفصول من الشركة المضيفة
307	الفرع الرابع- مصير العامل المفصول من شركة تابعة أجنبية مضيفة
311	الخاتمة
314	المراجع
317	قائمة الاختصارات