

طوارئ عقد العمل بين التعليق والتعديل

إعداد: الباحثة / جمال حسن لوباني | الجمهورية اللبنانية

طالبة دكتوراه في الحقوق - القانون الخاص | الجامعة الإسلامية في لبنان

E-mail : Jamal.Loubani@iul.edu.lb | <https://orcid.org/0009-0003-4598-0647>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/6.18.15>

إشراف: الأستاذ الدكتور محمد رياض دغمان / الجامعة اللبنانية

تاريخ الاستلام: 2025/5/27	تاريخ القبول: 2025/6/10	تاريخ النشر: 2025/6/15
---------------------------	-------------------------	------------------------

للاقتباس: لوباني، جمال حسن، طوارئ عقد العمل بين التعليق والتعديل، إشراف الأستاذ الدكتور محمد رياض دغمان، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، المجلد السادس، العدد 18، السنة 2، 2025، ص-ص: 326-369. <https://doi.org/10.70758/elqarar/6.18.15>

المُلخَص

أثناء تنفيذ عقد العمل، قد تطرأ أحداث غير متوقعة تؤثر على حسن التنفيذ. هذه الأحداث قد تؤدي إلى تعليق التنفيذ لمدة وجيزة، كالمرض أو الإضراب، مما يستدعي معالجة هذه الحالات سواء عبر التشريع أو الاجتهاد القضائي.

كما قد تحدث طوارئ طبيعياً كالكوارث الطبيعية أو الأوبئة والأمراض، والتي تنعكس سلباً على حسن سير العمل في المؤسسات. إن هذا يستوجب إجراء تعديلات تتعلق بالعامل، أو بطبيعة العمل، أو بهما معاً، وذلك بهدف ضمان الإستمرارية في تنفيذ عقد العمل.

كلمات مفتاحية: طوارئ عقد العمل، التعليق، التعديل، الأجبر، رب العمل.

- **طوارئ عقد العمل (Les urgences du contrat du travail):** هي الأحداث غير المتوقعة التي تطرأ على عقد العمل أثناء مرحلة التنفيذ.

- **التعليق (Suspension):** هو التوقف الوجيز لعقد العمل لأسباب طارئة.

- **التعديل (Modification):** هو تعديل تنفيذ عقد العمل نتيجة لأسباب طارئة.

- **الأجبر (Travailleur):** هو من يعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته.

- **رب العمل (Employeur):** هو صاحب المؤسسة التي يديرها وتضم عمالاً تحت سلطته.

Employment contract emergencies between suspension and amendment

**Author: Researcher / Jamal Hassan Loubani | Lebanese Republic
PhD Student in Law - Private Law | Islamic University of Lebanon**

E-mail : Jamal.Loubani@iul.edu.lb | <https://orcid.org/0009-0003-4598-0647>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/6.18.15>

Supervised by: Prof. Dr. Mohammad Riad Doghman / Lebanese University

Received : 27/5/2025

Accepted : 10/6/2025

Published : 15/6/2025

Cite this article as: Loubani, Jamal Hassan, *Employment contract emergencies between suspension and amendment*, Supervised by: Prof. Dr. Mohammad Riad Doghman, *ElQarar Journal for Peer-Reviewed Scientific Research*, vol 6, issue 18, 2025, pp. 326-369. <https://doi.org/10.70758/elqarar/6.18.15>

Abstract

During the implementation of the work contract, unexpected events may occur that affect its proper execution. These events could result in a temporary suspension of the contract, such as due to illness or strikes, for a brief period, necessitating the handling of these situations through either legislation or judicial precedent. Similarly, natural emergencies like disasters, epidemics, and diseases may negatively impact the smooth functioning of businesses within institutions. This necessitates adjustments related to the employee, work, or both to ensure the continued execution of the employment contract.

Keywords: Employment contract emergencies, Suspension, Modification, Employee, Employer.

- **Employment contract emergencies:** Unexpected conditions that arise during the execution of an employment contract.
- **Suspension:** A temporary halt in the employment contract due to urgent reasons.
- **Modification:** An alteration to the terms of an employment contract due to urgent reasons.
- **Employee:** An individual who works for an employer and is subject to their authority.
- **Employer:** The owner or manager of an establishment that employs workers under his authority.

Urgences du contrat de travail entre la suspension et modification

Résumé

Lors de l'exécution d'un contrat de travail, des événements imprévus peuvent survenir, affectant sa bonne exécution. Ces événements peuvent entraîner une suspension de l'exécution, comme une maladie ou une grève, pour une courte durée, ce qui nécessite de traiter ces situations, que ce soit par la législation ou la jurisprudence. Des urgences naturelles, telles que des catastrophes naturelles ou des épidémies, peuvent également avoir un impact négatif sur le bon déroulement des activités dans les entreprises, nécessitant des ajustements concernant le travailleur, le poste de travail, ou les deux à la fois, afin de permettre la poursuite de l'exécution du contrat de travail.

Mots clés: Les urgences du contrat du travail, Suspension, Modification, Travailleur, Employeur.

- Les urgences du contrat de travail: Ce sont les événements imprévus qui surviennent durant l'exécution du contrat de travail.
- Suspension: Arrêt temporaire du contrat de travail pour des raisons urgentes.
- Modification: Il s'agit de l'adaptation de l'exécution du contrat de travail pour des raisons urgentes.
- Travailleur: Un travailleur est une personne qui travaille pour et sous l'autorité d'un employeur.
- Employeur : Un employeur est le propriétaire ou le gestionnaire d'un établissement qui emploie des travailleurs sous son autorité.

المقدمة

عرف طوارئ العمل بالإصابة التي تلحق بأجير نتيجة لفعل خارجي ومفاجئ، غالباً ما يتميز بطابع العنف. ثم توسع ليشمل كل ما يطرأ على العلاقة بين العامل وصاحب العمل من هنا نحدد عناصر طوارئ العمل بثلاثة شروط:

- 1- ضرر جسماني كالجروح أو الكسور أو البتر أو الوفاة.
- 2- قوة خارجية كالانفجار أو الحريق أو تهدم البناء أو السقوط.
- 3- عنصر المفاجأة: إذ غالباً ما يستغرق طارئ العمل فترة زمنية قصيرة وهذا ما يفرقه عن المرض المهني الذي قد يستغرق أعواماً.

أما شروط طارئ العمل فهي وجوب تحقيق الشرطين التاليين:

- 1- أن يكون الأجير مرتبطاً مع صاحب العمل بعقد عمل بتاريخ وقوع الحادث.
- 2- أن يكون الحادث قد حصل بسبب العمل أو بمناسبته.

لذلك وعملاً بأحكام المادة الأولى من المرسوم الإشتراعي رقم 1983/136 لا يستفيد من أحكام هذا المرسوم سوى الأجير المرتبط مع صاحب العمل بعقد عمل بمفهوم المادة 1/624 من قانون الموجبات والعقود، أي أن يتوافر في العقد عناصر العمل والأجر والتبعية القانونية. من جهة الصلة السببية، لا يعتبر الحادث طارئ عمل إلا إذا حصل أثناء العمل أو بسببه. ويقصد بعبارة بسببه كل حادث يصيب الأجير أثناء ذهابه إلى عمله أو أثناء عودته منه أو أثناء قيامه بعمل مكلف به خارج مركز العمل.

إن طوارئ العمل قد تؤدي إلى تعليق عقد العمل أو إلى تعديل عقد العمل وهذا خلافاً للمبادئ المنصوص عليها قانون الموجبات والعقود التي ترعى عقود العمل والتي تنص على إنهاؤها في حال تخلف الفرقاء عند تنفيذ موجباتهم في العقد، تستمر هذه العقود أحياناً بين أطرافها في ظروف وأحوال معينة تحول دون الاستمرار في تنفيذها وهذا ما يسمى بتعليق العقد. فالعقد رغم التوقف الطارئ، يعود إلى سابق عهده بعد فترة الحالة الطارئة.

إن نظرية التعليق والتعديل في التشريع الاجتماعي الحديث منبثقة من فكرة أساسية مصدرها قاعدة ديمومة العمل المنصوص عنها في المادة 60 من قانون العمل⁽¹⁾. تردداً لما سبق لقانون الموجبات

(1) - تنص المادة 60 من قانون العمل "إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدغام أو ما إلى ذلك في تشكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم

والعقود وأكدها في المقطع الأخير من المادة 656 موجبات وعقود التي تعتبر ان علاقة الأجير تكمن في المؤسسة ذاتها وليس في شخصية أصحابها. لذلك فإن هذه العلاقة، يجب أن تبقى وتستمر بالرغم من الأحداث التي قد تطرأ على أصحابها كافة⁽¹⁾.

إن مصادر التعليق عديدة ومتنوعة، فبالإضافة إلى القانون الذي يكرّس هذه النظرية صراحة⁽²⁾، على أثر ارتكابه جرمًا خارج نطاق عمله. لذلك يتوجب على صاحب عمله في هذه الحالة فقط تعليق عقد عمله، وبالتالي التوقف عن تسديد أجوره لغاية إخلاء سبيله من قبل القضاء⁽³⁾. كذلك فيما يتعلق بتعديل من حالة صاحب العمل وتحويل المؤسسة إلى مالك جديد وأثر ذلك على الأجراء.

سنورد فيما يلي حالات تعليق العمل في (مبحث أول) وتعديله في (مبحث ثانٍ).

حدوث التغيير، تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وإجراء المؤسسة“.

(1) - G.H. Camerlymek et G. Lyon – Caen, droit du travail p.214. Les causes de suspension du fait de travail: “ le souci majeur de la sécurité de l’emploi explique le recours croissant du travail à la technique de la suspension – d’origine législative, conventionnelle, collective ou jurisprudentielle et sans vue d’ensemble – chaque fois que l’un possibilité d’exécution revetu caractère purement temporaire, et qu’il est possible d’éviter la rupture dans l’intérêt du salarié parfois de l’entreprise elle – même une fois la cause de suspension disparue le contrat reprend son cours, sans notamment que l’ancienneté antérieurement acquise se trouve perdue”.

(2) - المرسوم الاشتراعي رقم 17/1977، والمادة 291 من المرسوم الاشتراعي رقم 10/1967.

(3) - تنص المادة 72 عمل: إذا أوقف الأجير من قبل القضاء يعتبر موقفاً عن العمل حكماً وحالماً يخلو سبيله يعاد إلى العمل الذي كان يمارسه أو إلى عمل مماثل.

المبحث الأول

حالات تعليق العمل

يعتبر عقد العمل معلقاً عندما يتعذر على أحد الطرفين فيه تنفيذ موجباته، حيث يتوقف تنفيذ العقد. وبعد زوال سبب التعليق يستأنف العقد فاعليته والهدف من التعليق حماية ديمومة العمل والمحافظة على الرابطة التعاقدية بالرغم من غياب أحد الموجبات الأساسية لعقد العمل وهو تأدية العمل. وبذلك يبدو واضحاً ان التعليق يختلف عن فسخ العقد. وإذا كان القانون المدني يشترط لوقف العقد، توفر شروط القوة القاهرة، إلا ان حالات وقف عقد العمل لا يمكن اعتبارها قوة القاهرة لأنها متوقعة وإرادية⁽¹⁾.

يضاف إلى ذلك أن القانون المدني يعفي الطرفين من موجباتهما بسبب القوة القاهرة، إلا انه في قانون العمل يستمر أحياناً صاحب العمل بدفع الأجر كلياً أو جزئياً خلال فترة التوقف خلافاً لمبدأ الأجر مقابل العمل وهذا الأمر مبرر بسبب ذاتية قانون العمل الهادف إلى بسط حمايته على الأجير لكونه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية⁽²⁾.

لذلك، فإن حالات تعليق عقد العمل عديدة فمنها يعود للأجير ومنها يعود لصاحب العمل، بالإضافة إلى الحالات الاستثنائية.

المطلب الأول

حالات تعليق العمل بسبب الأجير

وهذه الحالات متعددة فمنها ما هو ناتج عن مرض الأجير ومنها ما هو عائد إلى حالة الأمومة لدى الأجرة، أو في حالة الإضراب أو التوقف عن العمل، أو التوقيف من قبل القضاء.

1- مرض الأجير

ان الوضع القانوني لعقد العمل في لبنان وبعد وضع نظام ضمان المرض والأمومة قيد التنفيذ أصبح مشابهاً إلى حد بعيد لما هو عليه الحال في فرنسا، بعد أن أصبح الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي مسؤولاً عن تعويضات الإجازات وبالتالي ألغيت ضمناً الأحكام القانونية المنصوص عنها في المادتين 29 و 40 من قانون العمل.

(1) - محمد رياض دغمان، قانون العمل اللبناني: المدخل إلى القانون العمل، علاقات الفردية، علاقات العمل الجماعية، الضمان الإجتماعي، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى 2021، لبنان، ص 116.

(2) - عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار للطباعة والتوزيع 1997، ص 275.

لقد ميّزت المادة 40 من قانون العمل اللبناني بعد تعديلها بالقانون المنفذ بالمرسوم رقم 7607 تاريخ 1974/4/13 بين الأمراض المهنية والأمراض الناتجة عن الخدمة وحوادث العمل (طوارئ العمل) ومنحت الأجير حقاً بإجازة مرضية عن النوعين الأخيرين فقط بحيث تختلف باختلاف سنوات خدمة الأجير، كما يختلف مبلغ الأجر الذي يتقاضاه الأجير خلال هذه الإجازة المرضية تبعاً لهذه السنوات.

بمقتضى المادة 40 من قانون العمل، يحق للأجير المجاز بداعي المرض بالأجور التالية:

- 1- نصف شهر بأجر كامل ونصف شهر بنصف أجر لمن قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وحتى سنتين.
- 2- شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من سنتين وحتى أربع سنوات.
- 3- شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أربع سنوات وحتى ست سنوات.
- 4- شهران بأجر كامل وشهران ونصف أجر للأجير الذي قضى في الخدمة أكثر من ست سنوات حتى عشر سنوات .
- 5- شهران ونصف بأجر كامل وشهران ونصف الشهر بنصف أجر للأجير الذي تفوق خدمته العشر سنوات.

أما في حالة الإجازة الناتجة عن طارئ عمل⁽¹⁾، أي الإصابة الخارجية والمفاجئة التي تلحق بالأجير أثناء العمل أو بمناسبته المرتبطة مع صاحب العمل بعقد عمل تتوافر فيه عناصر المادة 624 موجبات وعقود فقرتها الأولى⁽²⁾، والتي تسبب له عجزاً مؤقتاً عن العمل، فإنه يحق للمصاب ابتداء من اليوم الأول الذي يلي الحادث ولمدة أقصاها تسعة أشهر أن يتقاضى دون فرق بين أيام العمل وأيام التعطيل تعويضاً (ليس أجراً) قدره ثلاثة أرباع الأجر اليومي الأخير (المادة 5 من المرسوم رقم 1983/136).

ولكن استفادة الأجير من منافع الإجازة المرضية مشروطة بـ:

- 1- أن تكون الإجازة معطاة له بناء على تقرير من الطبيب الذي يعالجه أو من طبيب المؤسسة.

(1) - ان قانون طوارئ العمل هو المرسوم الإشتراعي رقم 136 تاريخ 1983/9/16، الذي ألغى صراحة القانون القديم أي المرسوم الإشتراعي 25 E.T، تاريخ 1943/5/4.

(2) - مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم 120 تاريخ 1991/12/17، مجموعة زين، ص 210.

مع حق صاحب العمل في أن يكل إلى طبيب يختاره للتدقيق في صحة التقرير. وتحدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مراراً خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى وهو شهران ونصف الشهر. فإذا تجاوزت الشهر حق لصاحب العمل أن يخفض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام بدلاً من خمسة عشر يوماً (المادة 41 من قانون العمل اللبناني).

2-يمنع على الأجير الموجود في حالة الإجازة العادية أو المرضية أن يعمل في مؤسسة أخرى خلال هذه الإجازة (المادة 52 من قانون العمل اللبناني)، ما لم يكن هذا العمل ظرفياً ومجانياً. ويصبح الأمر عكس ذلك إذا تم عمل الأجير الظرفي والمجاني عن عدم إخلاص⁽¹⁾. وفي قرار اعتبرت المحكمة العليا الفرنسية⁽²⁾، انه إذا كانت الحالة الصحية للأجير لا تمنعه من العمل ومع ذلك توقف عن العمل، يكون قد ارتكب عمل خيانة، خصوصاً إذا كان العمل الذي أداه للغير لا ينسجم مع مرضه المزعوم. كما اعتبرت أن موجب الإخلاص يفرض على الأجير المريض أن يسلم صاحب العمل العناصر الضرورية الموجودة بحوزته من أجل متابعة نشاط المؤسسة مثل كلمة السر (Password)، وإلا كان صرفه مبرراً إذا لم يسلم هذه الأدوات⁽³⁾.

3-أن يقوم الأجير المريض بإعلام صاحب العمل بحالة مرضه مرفقاً بتقرير طبي صادراً عن طبيبه الخاص أو عن طبيب العمل⁽⁴⁾، وإلا يكون قد ارتكب خطأ يبرر صرفه أو تسبب بفقدان حقه بالإجازة المرضية⁽⁵⁾.

يحق لصاحب العمل أن يرسل من قبله للتأكد من صحة مرض الأجير (المادة 41 من قانون العمل اللبناني)، ولا يستطيع الأجير أن يرفض هذه الزيارة وإلا يكون قد ارتكب خطأ تأديبياً يؤدي إلى خسارته التعويضات التي يدفعها له صاحب العمل. إلا أن الأجير ليس ملزماً بالتقدم من تلقاء نفسه من الطبيب الزائر، وإذا لم يفعل فلا يعد ذلك رفضاً للزيارة⁽⁶⁾.

أما فيما يتعلق بإنهاء العقد أثناء تعليقه بسبب مرض فقد نصت المادة 42 من قانون العمل اللبناني بصورة واضحة وصريحة أنه يمنع على صاحب العمل صرف الأجير المجاز بداعي المرض أو حتى توجيه إنذار الصرف إليه خلال مدة الإجازة ما لم يكن الإنذار قد أرسل إليه قبل تعليق العقد

(1) - حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل: دراسة مقارنة مع قوانين: فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر، منشورات صادر الحقوقية، الطبعة الأولى 2008، بيروت، ص 281.

(2) - Soc.21.10.2003, Rjs 12/03 N° 1384.

(3) - Soc.18.3.2003. D.S.2003, 770 Note j.Savatier.

(4) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 29 تاريخ 1951/1/12، صادر بين التشريع والاجتهاد ص 200.

(5) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 120 تاريخ 1994/11/24، المصنف، 2008.

(6) - Soc.21.1.1987 juris.p. UIMM 987.P. 232.

ولو تبلغه الأجير أثناء التعليق. لأن المرض هو حالة من حالات توقف عقد الاستخدام⁽¹⁾، ويجب أن يكون مرض الأجير طويلاً حتى يكون سبباً لإنهاء عقد العمل. وكل اتفاق مخالف لأحكام المادة 42 من قانون العمل اللبناني يقع باطلاً حكماً ويبقى من حق الأجراء الاستفادة من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم⁽²⁾ (المادة 43 من قانون العمل اللبناني).

2 - الأمومة

يحق للمرأة العاملة إجازة ولادة مدتها (70 يوماً) بأجر كامل، وكذلك أثناء الإجازة السنوية العادية التي تستحصل فيها خلال السنة نفسها التي تكون سنة الولادة (المادة 29 من قانون العمل اللبناني). في فرنسا اعتبر المشتري أن إجازة العمل بسبب الوضع بمثابة حالة من حالات تعليق العمل وهذا التعليق يكون إلزامياً أو اختيارياً.

فهو إلزامي بالنسبة لصاحب العمل فقط، بمعنى أنه يتوجب عليه منح أجبرته وبناءً على طلبها إجازة وضعها، أسبوعين قبل الوضع وستة أسابيع بعده. إلا أنه يحق للأجيرة تمديد مدة إجازتها إذا شاءت (مرسوم رقم 1955/2/2)، بأن تجعلها تبدأ ستة أسابيع بعد حصوله. كما يحق للأجيرة، في حال إصابتها بمرض ناتج عن الوضع أن تطالب بتمديد إجازتها ثلاثة أسابيع إضافية، شرط أن تثبت هذا المرض بتقرير طبي. وتتلخص النتائج القانونية الناتجة عن تعليق العقد بسبب الوضع بما يلي:

1- يحق لصاحب العمل بعد عودة الأجيرة من إجازة وضعها أن يغير في طبيعة عملها أو في مقدار أجرها وملحقاته⁽³⁾.

2- لا تدخل مدة إجازة الوضع في حساب الإجازة السنوية أو المرضية.

3- تستحق الأجيرة المبالغ والمكاسب الاستثنائية كافة التي يكون أجراء المؤسسة قد استحصلوا عليها خلال غيابها عن العمل بسبب إجازة وضعها⁽⁴⁾.

(1) - مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم 858 تاريخ 1973/11/23، صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 203.

(2) - محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم 130 تاريخ 1997/7/31، صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 204.

(3) - Brun et Galliard, Garantie de l'emploi, n° 137, p.241:

“Les effets de la suspension: ils sont commandés par l'esprit de l'institution: le contrat subsiste; mais le lien contractuel est relâché. En conséquence: la femme peut reprendre sa place dans l'entreprise à l'expiration de loi dans les conditions antérieures. il est donc interdit à l'employeur de changer la nature de son travail ou sa rémunération. Seules les circonstances exceptionnelles autorisent une modification des fonctions.”

(4) - Brun et Galliard, op.cit, p.241” Les allocations exceptionnelles qui seraient versées par l'employeur au personnel présent dans l'entreprise doivent être versées à la femme salariée en congé de

4- لا يستحق للأجيرة أي أجر من صاحب عملها طيلة فترة إجازة وضعها، إذ يبقى صندوق الضمان الاجتماعي مسؤولاً عن تعويض إجازة وضعها.

5- يحق للأجيرة ترك العمل بعد وضعها دون أن يشكل ذلك إنهاء تعسفياً لعقد عملها.

6- يحق للأجيرة التغيب ساعة عن عملها لفترة سنة كاملة تلي وضعها لإرضاع طفلها، علماً بأن المشرع المصري استوحى هذه القاعدة وأدرجها في المادة 137 من قانون العمل الموحد⁽¹⁾.

3- الإضراب

هو التوقف الجماعي القسدي عن العمل من قبل الأجراء بهدف الضغط على صاحب العمل لحمله على تحقيق مطالب مهنية معينة⁽²⁾، ومن هنا نحدد عناصر الإضراب بأنه تصرف جماعي والإضراب عمل مقصود، وهو توقف عن العمل.

أ - الإضراب تصرف جماعي

يقوم به جماعة من الأجراء والمقصود بعبارة جماعة، أن يكون العدد هاماً ومؤثراً. فالعدد هو قضية موضوعية،

يترك تقديرها للوسيط أو إلى الهيئة التحكيمية من بعده. لذلك فالتوقف الفردي لا يعتبر إضراباً⁽³⁾. إلا أن ذلك لا يعني أن يكون هذا التوقف صادراً عن كل أو أكثرية الأجراء في المؤسسة. فالتوقف عن العمل من قبل أقلية من الأجراء فقط، يكفي لاعتبار هذا التوقف إضراباً⁽⁴⁾.

ب - الإضراب عمل مقصود

الإضراب هو تصرف إرادي حر، يقرر على أثر المشاورات والتصويت عليه واتخاذ القرار بشأنه.

maternité, car elle appartient toujours à l'entreprise et elle est réputée présente".

(1) - في خلال الثمانية عشر شهراً التالية لتاريخ الوضع، يكون للعاملية التي ترضع طفلها، فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين أخريين يومياً لهذا الغرض لا تقل كل منهما عن نصف ساعة. وتحتسب هاتان الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض للأجرة.

(2) - Brun et Galland droit du travail, les coalitions, le but professionnel, n° III – 184, P. 92: "La grève est un procédé de lutte des salaires, sous la forme d'un arrêt de travail, pour de fender ou améliorer les conditions de travail".

(3) - Durand et vitu, traité de travail du droit du travail, p.747: "l'interruption de travail ne peut être qualifiée de grève lorsqu'elle répond à une décision individuelle d'un salarié".

(4) - Camerlynck et Lyon – Caen, droit du travail, Dalloz, 11^{ème} éd. p.971, 1982.

Grève minoritaire ou partielle: peut importe l'étendu ou l'ampleur prise par l'arrêt de travail. Il n'est pas nécessaire à sa validité que le grève intéresse tous les ateliers ou tous les services toute les catégories de personne d'une entreprise ou d'une profession il est acquis d'une grève peut n'être que le fait d'une minorité".

كما يمكن أن يحصل نتيجة لقرار التوقف الفوري عن العمل. ولا تعني صفة القصد أن تكون هناك هيئة معينة كالنقابة مثلاً لها صلاحية إقراره⁽¹⁾. لذلك لا يعتبر إضراباً التوقف عن العمل بسبب القوة القاهرة نتيجة كارثة طبيعية مثلاً، أو رفض الأجراء القيام بمهام إضافية لا يلزمهم القانون القيام بها، حتى لو كانت مدفوعة الأجر مضاعفة⁽²⁾.

ج - الإضراب توقف عن العمل

قد يكون هذا التوقف صريحاً وعماماً، أو توقفاً جزئياً محدوداً أو صريحاً أو إضراباً بطيئاً.

يعتبر الإضراب البطيء Grève perlée لوحده إضراباً غير مشروع لأنه ينطوي على سوء النية من قبل المضربين كي لا تعلق عقودهم فيحرمون عند ذلك من أجورهم. لذلك كانت الضرورة لبحث مشروعية الإضراب.

د - مشروعية الإضراب

1- يجب أن يهدف الإضراب الدفاع عن مصالح المهنة. لذلك لا يعتبر التوقف عن العمل مشروعاً إذا كان الهدف تحقيق غاية سياسية معاكسة للقرارات القضائية⁽³⁾ الصادرة عن مجالس العمل التحكيمية في الخلافات الفردية وذلك عملاً بالمدلول العكسي للمادة 344 من قانون العقوبات اللبناني.

2- أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الأجراء.

حول مشروعية الإضراب فقد اعتبر حق دستوري في فرنسا⁽⁴⁾، أما في مصر وفي المادة 192 من قانون العمل المصري فقد أعتبر حق وحسب.

أما في لبنان فمن المفيد بالإشارة إلى أن المادة 340 من قانون العقوبات اللبناني:

«يستحق التجريد المدني الموظفون الذين يربطهم بالدولة عقد عام إذا أقدموا متفقين على وقف أعمالهم أو اتفقوا على وقفها أو على تقديم استقالتها في أحوال يتعطل معها سير إحدى المصالح العامة»، والمادة 341 من قانون العقوبات اللبناني تمنع الإضراب وتعاقب عليه بالحبس أو بالإقامة

(1) - Durand et vitu, op.cit, n° 262, p. 747 : "la cassion concerté du travail".

(2) - Durand et vitu, op.cit, n° 261, p. 742, la grève suppose un interruption de tranail décidée sans l'assentiment del'empoloyeur.

(3) - Durand et Vitu, op.cit, N° 259, P.737: " Le droit du travail est caracterisé par sa finalité, et la grève politique représente dans notre droit (comme dans tous les système juridiques), un caractère illicite".

(4)- Gaudie, Droit du travail, op.cit, p. 225.

الجبرية مدة ثلاثة أشهر على الأقل. ولكن اعتبرت المادة 63 من قانون العقود الجماعية والوساطة والتحكيم الصادر في العام 1964 ان الإضراب الذي يقرره الأجراء بسبب نزاع جماعي قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم وبعد صدور قرار التحكيم، إضراباً غير مشروع. ثم نصت الفقرة الثالثة من المادة ذاتها انه في حال التوقف غير المشروع عن العمل، يفقد الأجراء كل حق في قبض أجورهم عن المدة التي توقفوا بها عن العمل، شرط عدم ارتكابهم لخطأ جسيم أثناء الإضراب، ونظراً لصراحة النص، اعتبر مجلس العمل التحكيمي في بيروت في أحد قراراته المبدئية ان عقد العمل يعتبر خلال الإضراب غير المشروع أي قبل وأثناء مرحلة الوساطة وأثناء مرحلة التحكيم وبعد صدور قرار التحكيم وبالاستناد إلى مدلول المادة 67 من قانون العمل اللبناني فقرتها الثالثة، يعتبر العقد معلقاً، طالما أن النص قد حرّمهم من أي أجر خلال مدة توقفهم عن العمل هذه في حين يعتبر العقد غير معلق وبالتالي مدفوع الأجر في مرحلة الإضراب المشروع أي خلال الفترة المحددة مدتها القصوى بخمسة عشر يوماً الواقعة بين الوساطة والتحكيم⁽¹⁾. في حين أن هناك رأي آخر⁽²⁾ اعتبر أن العمل معلقاً سواء كان العمل معلقاً أو غير معلق.

4-توقيف الأجير من قبل القضاء

نصت المادة 72 من قانون العمل⁽³⁾ عن توقيف الأجير من قبل القضاء من دون تمييز بين ما إذا كان الجرم قد وقع في أمكنة العمل أو في خارجها ودون تمييز بين الجنائية والجنحة كما لم تشر إلى مدة التوقيف إنما نصت على أن هذا التوقيف يؤدي إلى تعليق العقد حكماً وإنها ألزمت صاحب العمل بإعادة الأجير إلى العمل الذي كان يمارسه قبل التوقيف وإلا إلى عمل مماثل فور إخلاء سبيله. وقد أكدت محكمة التمييز اللبنانية في ثلاثة قرارات متتالية⁽⁴⁾ أن انقطاع العامل عن العمل بسبب إحالته إلى المجلس التأديبي وتبرئته بعد ذلك يشكل انقطاعاً مشروعاً عن العمل. إلا أن محكمة التمييز اللبنانية عادت في العام 2005، وعبرت عن رأيها بوضوح عندما اعتبرت « إن توقيف عامل أو مستخدم بجرم حيازة مخدرات خارج مكان عمله يشكل بحد ذاته سبباً مقبولاً للصرف من الخدمة، لأنه من جهة يشكل هذا الجرم جنائية عقوبتها تفوق الثلاث سنوات ومن جهة أخرى إن هذا الجرم يلحق ضرراً معنوياً بسمعة صاحب العمل. وقد استمرت محكمة التمييز في اجتهادها

(1) - محمد علي الشخبي، أبحاث في التشريع الاجتماعي اللبناني، الطبعة الأولى 2007، ص 2012.

(2) - محمد رياض دغمان، قانون العمل اللبناني، مرجع سابق، ص 118.

(3) -تقابل المادة 73، المادة 83 في مشروع قانون العمل اللبناني وتنص: " إذا انقطع الأجير عن العمل بسبب توقيفه احتياطياً أو تنفيذ عقوبة حبس لمدة لا تزيد عن ستة أشهر أو لأسباب خارجة عن الحالات الحصرية المنصوص عليها في المادة 85 من المشروع، فيعتبر عقد عمله معلقاً حكماً ويترتب على صاحب العمل إعادته إلى عمله أو إلى عمل مماثل فور إخلاء سبيله أو الإفراج عنه. أما إذا تجاوزت مدة إنقطاعه الستة أشهر فيحق لصاحب العمل صرفه من الخدمة.

(4) - محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم 20 تاريخ 2003/2/28، صادر في التمييز 2003، ص 443.

- محكمة التمييز اللبنانية قرار رقم 21 تاريخ 2003/2/28، صادر في التمييز 2003، ص 440.

(1) وتجاهل المادة 74 من قانون العمل اللبناني فقرتها السادسة ، لأن الأجير ، وسواء شارك أم لم يشارك في عملية الاختلاس داخل المؤسسة، فإن الإهمال الناتج عن عدم القيام بواجباته الوظيفية الذي أدى إلى العمليات المشار إليها، يشكل بحد ذاته سبباً مقبولاً للصرف بدون تعسف» حيث تجنب القرار الكلام عن مسؤولية الأجير الجزائية عن الاختلاس وأسند مشروعية سبب الصرف إلى الإهمال المنصوص عنه في الفقرة الثالثة من المادة 74 من قانون العمل اللبناني.

ميزت المادة 74 فقرتها السادسة من قانون العمل اللبناني بين الحكم والتوفيق وبين الجنحة والجنابة وبين محل ارتكاب كل منهما. فإذا كان الفعل المسند إلى الأجير من نوع الجنابة يكفي من أجل تطبيق المادة 74 من قانون العمل اللبناني الفقرة 6 أن يكون حكم عليه بالحبس سنة فأكثر دون الالتفات إلى مكان وقوع الجريمة.

أما إذا كان الفعل من نوع الجنحة فيكفي أن تكون مرتكبة في محل العمل وأثناء القيام به (2) بمعزل عما إذا كان قد حكم عليه من أجلها وبمعزل عن مدة الحكم لأن المعول عليه هنا هو مكان ارتكاب الجريمة. كما تجدر الإشارة، أن بعض المجالس التحكيمية في لبنان أخذ بمفاعيل الحكم الجزائي الصادر عن قضاء أجنبي من أجل تطبيق المادة 74 من قانون العمل اللبناني، استناداً إلى المادة 29 من قانون العقوبات اللبناني (3) يعني عدم جواز الأخذ بالقرارات الصادرة عن قضاء التحقيق القضائية بالإحالة إلى المحكمة (4)، أو تلك المتضمنة منع المحاكمة (5)، لأن قرار منع المحاكمة Ordonnance de non – Lieu، « إذا كان يعني الأفعال المسندة إلى الأجير لا تقع تحت طائلة قانون الجزاء فهذا لا يعني أنه لم يتم بتصرفات يسأل عنها.

لكن لا بد من الإشارة هنا، أن قرار منع المحاكمة الصادر عن قاضي التحقيق أو الهيئة الاتهامية قد يكون مبنياً على عدم كفاية الأدلة وعدم بلوغها حد الظن بالمدعى عليه، أو مبنياً على عدم ثبوت ارتكاب المدعى عليه بالجرم المسند إليه.

فإذا كان قرار منع المحاكمة لعدم كفاية الأدلة، فإنه لا يتمتع بقوة القضية المقضية، لأنه يبقى من حق النيابة العامة المختصة أن تعيد فتح التحقيق متى ظهرت أدلة جديدة. أما إذا كان قرار

- (1) - محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم 31 تاريخ 2006/3/14، الغرفة الثامنة، غير منشور.
- (2) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 425 تاريخ 1992/12/8، المصنف، ص 268: «استبعد هذا القرار تطبيق المادة 74 فقرتها السادسة من قانون العمل لأن جرم التزوير قد اقترب في مكان العمل وأثناء القيام
- (3) - تنص المادة 29 من قانون العقوبات اللبناني على ما يلي: «إن الأحكام الجزائية الصادرة عن قضاء أجنبي بشأن أفعال تصنفها الشريعة اللبنانية بالجنايات والجنح يمكن الاستناد إليها».
- (4) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 88 تاريخ 1970/7/3، صادر بين التشريع والإجتهد، ص 420.
- (5) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 27 تاريخ 1992/1/28، صادر بين التشريع والإجتهد، ص 421.

منع المحاكمة مؤسماً على عدم الثبوت فإنه يتمتع بحجية الشيء المحكوم به ويولي من صدر لمصلحته حقاً مكتسباً.

5- الوقف الاحتياطي عن العمل Mise à pied Conservatoire

يعتبر وقف الأجير عن العمل بصورة تحفظية⁽¹⁾، هو تدبير انتظار mesure d'attente⁽²⁾ إنه تدبير مؤقت وليس عقوبة تأديبية ويسبق إجراءات الصرف. الذي سمي بالتحفظي، كما نسميه مؤقت لأن فترته مرتبطة بإنهاء إجراءات الصرف⁽³⁾. في حين أن الوقف التأديبي Mise à pied disciplinaire، له مدة محددة لأن له صفة العقوبة يحرم الأجير من خلالها من أجره عنها⁽⁴⁾، ولا يمكن أن يليه صرف لذات الخطأ وفقاً للقاعدة القائلة بعدم جواز فرض عقوبتين من أجل فعل واحد: الوقف عن العمل تأديباً والصرف. ولكن لا يمنع أن يلي الوقف التحفظي عن العمل وقفاً تأديبياً، لأن الأول ليس عقوبة ولكن تدبير تحفظي.

لم يلحظ قانون العمل اللبناني حالة الوقف التحفظي عن العمل ولكن استدركه مشروع قانون العمل اللبناني حيث جاءت المادة 79 لتتص على أنه «يجوز لصاحب العمل وقف الأجير احتياطياً عن العمل (لم يميز هذا النص الجديد بين الأجير العادي والأجير العضو في مجلس نقابي) إذا اقتضت ذلك سلامة إجراءات التحقيق للأسباب الواردة في المادة 77 (من المشروع وهذه الأسباب هي خطأ الأجير الجدي أو الإهمال الفاضح.. مما يعني أن اللجوء إلى الوقف الاحتياطي يجب أن يكون لسبب جدي) من هذا القانون (المشروع) كل أو بعض المدة التي تستغرقها هذه الإجراءات على أن يتقاضى الأجير خلال فترة توقيفه عن العمل 50% من أجره فإذا انتهت الإجراءات إلى عدم معاقبة الأجير كان له الحق بالجزء الباقي من أجره». أما في فرنسا فالأجير الموقوف تحفظياً يحرم من أجره خلال فترة التوقف ونحن نرى بأن نص المشروع متقدماً كثيراً على النص الفرنسي في الموضوع ذاته.

المطلب الثاني

التعليق بفعل صاحب العمل

تعليق عقد العمل يعني استمرار العقد سارياً ولكنه معلق بالتنفيذ بسبب حالة طارئة وهي قد تكون بفعل صاحب العمل بسبب طارئ اقتصادي أو القوة القاهرة.

(1) - Javalier (J.cl), Droit du travail, 7 éd., L.G.D.j, p.209, 1999.

(2) - Pélissier et autre, droit du travail 23^e éd. Dalloz 2006, p. 769, N°643.

(3) - Blaise, H.. La mise à pied conservatoire, D.S. 1986, P. 223.

(4) - Rivero et savatier, droit du travail, P.U.F. 13^e éd. 1993, p.189.

يتم تعليق عقد العمل بفعل صاحب المؤسسة بثلاثة أشكال رئيسية:

- 1- قرار إقفال المؤسسة بمناسبة نزاع جماعي أو يعرف بـ: Lock – out.
- 2- البطالة الجزئية أو ما يعرف بالوقف الاقتصادي عن العمل Chomage partiel mise à pied économique.
- 3- القوة القاهرة La force majeure مع أن هذا الشكل من أشكال التعليق يعتبر سبباً خارجاً عن المؤسسة.

1- الإقفال بقرار من صاحب العمل Lock – out، قد يكون إقفال المؤسسة من قبل صاحب المؤسسة أو كلياً وقد يكون بمناسبة نزاع عمل جماعي، قبل حصوله بهدف تقاويه وشموله مؤسسات أخرى ويكون للإقفال في هذه الحالة الصفة الوقائية. وإما بعد نشوئه وفي هذه الحالة يكون له الصفة القمعية. وفي كلا الحالتين فإنه يؤدي إلى منع العمال المضربين وغير المضربين من ارتياد العمل أو استعمال أدواته وإلى حرمانهم من أجورهم (1) بهدف إكراههم على وقف حركتهم الجماعية (2).

يؤدي إقفال المؤسسة بإرادة صاحب العمل المنفردة إلى تعليق عقد العمل من طرف واحد (3)، وليس إلى تعديله ما لم يكن الأجير له صفة تمثيلية وفي هذه الحالة يصبح التدبير تعديلاً يستدعي موافقة الأجير عليه (4). ليس كل إقفال للمؤسسة ولو كان مؤقتاً له هذه الصفة. إذ يقتضي أن يحصل الإقفال لسبب يتصل بنزاع عمل جماعي مثل الإضراب أو التهديد به.

وبهذا المعنى يعتبر هذا النوع من الإقفال تدبيراً جماعياً وليس إضراباً لأصحاب العمل grève patronale (5) ولهذا السبب يختلف الإقفال المؤقت عن بعض الأوضاع المشابهة له مثل الوقف التأديبي عن العمل Mise à pied disciplinaire وعن البطالة التقنية Chomage technique .

-الوقف التأديبي عن العمل هو عقوبة تأديبية يفرضها صاحب العمل لمدة محددة تهدف إلى إلحاق الضرر بالأجير عقاباً له على خطأ ارتكبه بوقفه عن العمل وحرمانه من الأجر ثم يعود إلى العمل (6). أما الإقفال المؤقت فهو يطال مجموعة من الأجراء وليس فرداً، فهم ملزمين بالتوقف عن العمل، أي أنه تدبير جماعي سببه الإضراب دون أن يشكل خطأ يستوجب التأديب، بل هو حق

(1) - Fieschi – Vvet paul, droit du travail, si rey 1995, p 454.

(2) - Cristau. Antoine, Droit du travail, Hachette, 3° éd. 2006- 2007, p.849.

(3) - Calala Nicole; l'entreprise, Dalloz, Paris 1980, p.282.

(4) - Sinay Hélène, la grève, Dalloz, Paris 1966, p.333.

(5) - péliissier et autres, op.cit, p. 1280, N°1113.

(6) - Segogne (Hervé de), Mise à pied et droit du travail, Thèse, paris, 1975, p. 8..

- دستوري على الأقل في البلدان التي تعترف بحق الإضراب في تشريعاتها كفرنسا مثلاً.
- من ناحية ثانية، كما أن ثمة تشابه بين البطالة التقنية أو الوقف الاقتصادي عن العمل من جهة، وبين الإقفال المؤقت لجهة الآثار، فإنهما يختلفان لנاحية السبب:
- فالوقف الاقتصادي يحد سببه في الظروف الاقتصادية التي أكرهت صاحب العمل، على اتخاذه وفي إنه يشكل تعديلاً جوهرياً لأحد بنود العقد الجوهريّة.
- أما الإقفال المؤقت في حالة الإضراب فيجد سببه مبدئياً في حركة الإضراب ويشكل وسيلة ضغط على الأجراء لوقف إضرابهم أو لمنعهم من تنفيذه، ولا يترتب عندما يكون مشروعاً أية مسؤولية على صاحب العمل الذي يبقى حراً في خياراته.
- كما يختلف الإقفال المؤقت عن الإقفال الإداري الذي تقررّه السلطة الإدارية المختصة. فالإقفال الإداري هو تدبير يتخذه المدير العام لوزارة العمل بوقف مؤسسة عن العمل لمدة لا تزيد عن عشرة أيام بسبب امتناع صاحب العمل، على الرغم من إنذاره بتنفيذ التدابير الوقائية والسلامة المفروضة عليه مع بقاءه ملزماً بدفع أجور مستخدميه كاملة طيلة مدة التوقف.
- أما الإقفال القضائي فهو ذلك القرار الصادر عن محكمة العمل (مجلس العمل التحكيمي)، بالاستناد إلى المادة 109 من قانون العمل اللبناني، إذا لم يتقيد صاحب العمل ضمن المهلة التي تحددها له المحكمة، أعمال السلامة والوقاية الصحية. ولكن النص لم يلحظ لا مدة الإقفال ولا آثاره على حقوق العمال وموجبات صاحب العمل. لذلك نستنتج أن المحكمة ليست مقيدة بمدة معينة ولكن وبما أن الهدف من الإقفال هو إرغام صاحب العمل على تنفيذ أعمال السلامة الوقائية، فيقتضي أن يستمر الإقفال طالما استمر صاحب العمل ممتنعاً عن التنفيذ. أما فيما يتعلق بأجور العمال فإننا نرى قياساً بالإقفال الإداري وجوب دفع أجور العمال كاملة خاصة وأنهم بقوا يتصرفه طيلة فترة الإقفال.
- أما موقف قانون العمل اللبناني حول مشروعية التوقف عن العمل، فقد كرس حق صاحب العمل بالتوقف عن العمل بسبب نزاع جماعي في ثلاث حالات (1):
- بين مرحلة الوساطة ومرحلة التحكيم ولمدة خمسة عشر يوماً.
- بعد صدور قرار التحكيم ولكن بشرط أن لا يكون هدف التوقف هو تفشيل نتائج هذا القرار.
- وأخيراً عندما يرفض الأجراء تنفيذ اتفاق الوساطة أو قرار التحكيم.

(1) - حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر، المنشورات الحقوقية صادر، 2008، ص 305.

وما عدا هذه الحالات الثلاث يصبح تدبير الاتفاق تدبيراً غير مشروع ويكون صاحب العمل مسؤولاً عن نتائجه.

1- الوقف الاقتصادي عن العمل أو البطالة التقنية

قد تطرأ أسباب سياسية أو اجتماعية أو اقتصادية ترتبط بسوق الإنتاج أو بالقوة الشرائية للنقد أو بالتنافس الوطني أو الدولي، تدفع بصاحب العمل إلى تعديل عدد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية أو إلى وضع العمال في حالة بطالة تقنية بدلاً من اللجوء إلى إنهاء العقود وذلك بهدف مكافحة البطالة والحفاظ على ديمومة العمل والتكيف بشكل أفضل مع أساليب الإنتاج الجديدة.

إن البطالة التقنية، هي كل تدبير لصاحب العمل بما له من سلطة إدارية اقتصادية، يؤدي إلى إخراج العامل من العمل، مثل إقفال المؤسسة يوماً أو أكثر في الأسبوع أو في الشهر، أو إعطاء المستخدمين إجازة إجبارية لفترة زمنية معينة بسبب الصعوبات الاقتصادية أو الصعوبات التموين أو إعادة تنظيم المؤسسة⁽¹⁾، أو التوقف المؤقت عن الاستثمار أو فقدان العمل أو بسبب الوضع الاقتصادي العام أو بسبب نزاع عمل يدور خارج المؤسسة أو داخلها أو أي ظرف استثنائي ولكن بشرط أن لا تتصف هذه الأسباب بصفة القوة القاهرة المطلقة⁽²⁾، أو بصفة الظروف الاقتصادية أو الفنية التي من شأن توافرها أن يؤدي إلى صرف العمال صرفاً اقتصادياً (الفقرة «و» من المادة 50 من قانون العمل اللبناني).

تتميز البطالة التقنية عن البطالة الدائمة في إنهاء عارضة، في حين أن الأخيرة هي دائمة ولذلك إذا طالت مدة البطالة التقنية تصبح مرادفاً للصرف على مسؤولية صاحب العمل⁽³⁾.

إن مشروعية حق صاحب العمل باللجوء إلى تدبير «الوقف الاقتصادي عن العمل» مشروط بصفة الأسباب التي أملت عليه اتخاذ هذا القرار. فبهذه الأسباب يجب أن تكون ذات صفة تقنية أو اقتصادية. كما يجب أن لا تؤدي إلى جعل عمل المؤسسة مستحيلاً بل صعباً فقط.

نشير أخيراً، إلى عدم وجود تفسير قانوني موحد لتدبير تعديل مدة العمل فهو:

-أما أنه مظهر من مظاهر سلطة الإدارة لصاحب العمل وتسمح له منفرداً بفرض هذا التعديل .

-وأما هو تجديد للموجب التعاقدى بوضع دوام عمل جديد بدلاً من القديم.

(1) - Javalier(J.cl), Droit du travail, op.cit. p 311, N° 225.

(2) - Catala (Nicole), la mise en chômage technique , D.S.P.679.

(3) - Lyon – Caen (G), Les travailleurs et les risques économiques.

وإما هو حالة من حالات تعليق العقد فقط لجهة مدة العمل تزول بزوال أسبابها مع الإبقاء على الرابطة العقدية لباقي الجهات. أما التفسير المقبول فهو ذلك الذي يرمي في قرار صاحب العمل ترجمة لسلطته في الإدارة التي تخوله حق إعادة النظر بالعقد لجهة عدد ساعات العمل من أجل تكليف أفضل مع الطوارئ الاقتصادية والفنية التي لا بد أن تتعرض لها كل مؤسسة في ظل نظام اقتصادي متحرك.

2- القوة القاهرة La force majeure :

لم يعرف قانون العمل اللبناني، ولا مشروعه الجديد وكذلك القانون الفرنسي، القوة القاهرة وإنما أشار إليها إشارة عابرة في الفقرة «و» من المادة (50)، واعتبرها سبباً لإنهاء كل أو بعض عقود العمل.

كذلك قانون الموجبات والعقود اللبناني، لم يعرف القوة القاهرة وإنما تحدث عن نتائجها في المواد 341 - 346، وفي الفقرة الأخيرة من المادة 656 م.ع، عندما قال ان الموجب يسقط إذا كان بعد نشأته، قد أصبح موضوعه مستحيلًا من الوجه الطبيعي أو الوجه القانوني بدون فعل أو خطأ من المدين.

أما الحديث عن كيفية إثبات القوة القاهرة والنتائج المترتبة عليها لناحية بقاء الموجب أو زواله كلياً أو جزئياً، تبعاً لما إذا كانت استحالة التنفيذ بسبب القوة القاهرة، سببها خطأ المدين أو كانت هذه الاستحالة استحالة جزئية.

تولى الاجتهاد مهمة تعريف القوة القاهرة حيث اعتبرت محكمة التمييز اللبنانية⁽¹⁾ - الغرفة المدنية أن « الحوادث المتوقعة التي يمكن دفعها باتخاذ التدابير الاحتياطية اللازمة لا تعتبر قوة قاهرة.

كما عرف مجلس العمل التحكيمي في بيروت⁽²⁾، تعريف القوة القاهرة عندما اعتبرها « سبباً غريباً عن الفاعل، مفاجئاً وغير متوقع ولا يمكن مجابهته أو الصمود أمامه». ولكن تطبيق شروطها في قانون العمل اللبناني يجب أن يكون على وجه الحصر لأن في ذلك نفعاً أكبر للعامل⁽³⁾.

أما بالنسبة لآثار القوة القاهرة، فالقضاء المدني وقضاء العمل غير متفقين على موقف موحد من آثار القوة القاهرة على العقد. حيث أن محكمة التمييز اللبنانية⁽⁴⁾ - الغرفة المدنية أخذت بمفهوم الأثر المطلق للقوة القاهرة لأنها اعتبرت أنه سنداً لأحكام المواد 341 - 343 من قانون الموجبات

(1) - محكمة التمييز اللبنانية، غرفة ثانية، قرار رقم 33 تاريخ 2002/11/7، صادر في التمييز، ص 226.

(2) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 61 تاريخ 1975/1/21، مجموعة زين، ص 89.

(3) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 157 تاريخ 1967/2/14، صادر بين التشريع والاجتهاد ص 271.

(4) - محكمة التمييز اللبنانية، غرفة أولى قرار رقم 3 تاريخ 1994/1/13، العدل 1994، الجزء الأول، ص 63.

والعقود اللبناني.

إذا أصبح موضوع الموجبات بعد نشأته مستحيلاً، يحل العقد حكماً وتلقائياً لمجرد الاستحالة وتسقط الموجبات المقابلة بسقوط ما يقابلها.

أما قضاء العمل وخلافاً لما تقدم يأخذ بالمفهوم النسبي للقوة القاهرة ويعتبر أن وجود هذه الحالة لا يؤدي إلى انهيار عقد العمل وإنما إلى تعليقه⁽¹⁾، ومن هنا خصوصية قانون العمل. مثل انقطاع الأجير عن العمل بسبب الظروف الأمنية ولكن من دون أن يحق له المطالبة بأجوره عن فترة غيابه القسري، ما لم يوجد نص تشريعي معاكس لأن الأجر هو مقابل العمل⁽²⁾. إن هذا الحل الذي استنبطه اجتهاد العمل لا يأتلف تماماً مع القوة القاهرة لأن هذا المفهوم يجب أن يؤدي إلى إنهاء العقد وليس إلى تعليقه. إن الخصوصية التي يتميز بها قانون العمل اللبناني، ومراعاة جانب العمال كان هو الحل.

ولكن بالمقابل، فإن محاكم العمل لا تتساهل في مسألة إثبات القوة القاهرة فلم نكتفِ بأن يكون الحدث خارجياً فقط، بل يجب أن يتصف الحدث بصفتين:

- عدم الترقب وخصوصاً من جانب صاحب العمل لأنه يتحمل مخاطر المشروع دون خطأ منه.

- أن يكون هذا الحدث قد أدى إلى استحالة تنفيذ العقد استحالة مطلقة لا نسبية.

إلا أن الاجتهاد الفرنسي⁽³⁾ في قرارات أصدرتها الغرفة الاجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية، تبنت منها المعايير المذكورة ما عدا معيار عدم الترقب إذ ورد فيها أن القوة القاهرة التي تسمح لصاحب العمل بالتحرر من كل أو جزء من الموجبات الناشئة عن إنهاء عقد العمل هي الحدث الخارجي الذي لا يمكن مقاومته والذي من شأنه أن يجعل متابعة تنفيذ ذلك العقد مستحيلاً:

La force majeure permettant à l'employeur de s'exonérer du tout ou partie les obligations nées de la rupture du contrat de travail s'entend de la survenance d'un événement extérieur irresistible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du dit contrat.

لقد رأى أحد المؤلفين⁽⁴⁾ أن القوة القاهرة في قانون العمل تم اختصارها باستمرار، واختزلها بحيث أصبحت

(1) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 11 تاريخ 1991/4/9، مجموعة زين، ص 83.

(2) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 16 تاريخ 1991/3/23، مجموعة زين، ص 166.

(3) - Soc. 12/2/2003, Bull. Civ. V N° 50.

(4) - Cristau (A), droit du travail, op.cit, p147, N° 532.

« شماعة » « Un peau de chagrin »، ذلك أن صاحب العمل ملزم بإثبات القوة القاهرة، كما هو ملزم بإثبات أنها حصلت بمعزل عن خطئه⁽¹⁾، وأنه لم يكن باستطاعته دفعها وانها نهائية، كي يتحرر من موجبات إنهاء العقد (الإنذار ومهلته والتعويض عنه والعطل والضرر عن الإنهاء التعسفي)⁽²⁾.

إلا أن محكمة التمييز المدنية النازرة بقضايا العمل في لبنان ما تزال تأخذ بشرط عدم الترتب بالإضافة إلى شرط عدم إمكانية دفع الحدث أو رده⁽³⁾.

ولهذا السبب لم تعد محاكم العمل تعتبر قوة القاهرة الحالات التالية:

- دخول صاحب العمل المستشفى⁽⁴⁾ أو وفاته⁽⁵⁾ أو تجدد مرض الأجير أو إقفال المؤسسة لأسباب اقتصادية أو تقنية لأنها من المخاطر الطبيعية والتي يتحملها صاحب المشروع بصورة طبيعية.

لكن محكمة التمييز اللبنانية وفي عدد من قراراتها⁽⁶⁾ ساوت بين القوة القاهرة وبين الظرف الاقتصادي واعتبرت أن كلا السببين يؤدي إلى إنهاء العقد ولهذا فرضت على صاحب العمل إبلاغ وزارة العمل بها وأن إخلاله بهذا الشرط الجوهري يجعل الصرف غير مقبول وهو من قبيل التجاوز في استعمال الحق ولكن بشرط أن يكون وقف النشاط في المؤسسة الناشئ عن القوة القاهرة نهائياً وأن لا يكون صاحب المؤسسة قد تسبب به⁽⁷⁾، إلا أن الاجتهاد العمل لم يعتبر الطابع الاقتصادي سبباً للقوة القاهرة مع أنه مرهق لصاحب العمل مثل فقدان الاستثمار وانخفاض رقم الأعمال⁽⁸⁾، أو خسارة سوق هام⁽⁹⁾، أو وقوع انفجار في مرجل داخل مطبخ أحد المطاعم ولو أصبح هذا المطبخ غير صالح للاستعمال⁽¹⁰⁾، لأن الحادث برأي المحكمة يجب أن يكون مرتقباً.

(1) - مجلس العمل التحكيمي بيروت، قرار رقم 197 تاريخ 1967/2/14، صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 271.

(2) - Poulain Buy, les contrats du travail à durée déterminée 10 éd.1994.p. 314.

(3) - محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم 88 تاريخ 2003/3/31، غير منشور وفيه نقضت بقرارها حكم المجلس العمل التحكيمي.

(4) -. Soc. 31/3/1994, D. S.94, P.514.

(5) - Soc.5/12/1989, Bull. Civ. V N 595

(6) - المحكمة التمييز اللبنانية (6 قرارات من الرقم 115 - 120 تاريخ 29/6/1999، غير منشور.

(7) - Poulain (G), op.cit, p. 316.

(8) - Soc.Gronoble, 15/5/1990, juris – Data, N° 046447.

(9) - Soc. 27/11/1990, Arrêt N° 4446, D.

(10) - Soc.7/12/1994, CSB 1995, 52, 523

المبحث الثاني

تعديل العقد أو تحويله

إن ظاهرة مركزة رأس المال هي أبرز مظاهر الاقتصاد الرأسمالي المعاصر ويتجلى ذلك من خلال دمج الشركات وتجمعها. إن لجوء صاحب العمل إلى مثل هذه العمليات الاقتصادية والمالية. بما له من سلطة اقتصادية لا تبقى دون نتائج اجتماعية على مستوى العمال أو على مستوى التنظيم القانوني لعلاقات العمل.

لقد عالج المشرع اللبناني في نص المادة 60 من قانون العمل التي تنص على ما يلي:

« إذا طرأ تغيير في حالة صاحب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إدغام أو ما إلى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير، تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد وأجراء المؤسسة».

سنبحث في سلطة صاحب العمل الاقتصادية في مطلب أول ونورد حالات خاصة من حالات التحويل (الإفلاس والخصخصة وإدماج المصارف في مطلب ثانٍ).

المطلب الأول

سلطة صاحب العمل الاقتصادية (أو المادة 60/عمل)

راعى المشرع اللبناني سلطة صاحب العمل في ممارسة سلطته في تعديل ملكية المؤسسة وفقاً لمصلحته

الاقتصادية مع الحفاظ على ديمومة العمل للأجراء وحمايتهم.

سنبحث تعريف وشروط وموانع التحويل في فرع أول وآلية التحويل وآثاره وتفسيره القانوني في فرع ثانٍ:

الفرع الأول

تعريف وشروط وموانع التحويل

لمحة تاريخية

إن قاعدة حفظ عقود العمل في حالة التغيير اللاحق بصاحب العمل هي ذات منشأ الماني ثم

دخلت في القانون الفرنسي⁽¹⁾ في العام 1928 بعد استرجاع مقاطعتي الألزاس واللورين من تحت السيادة الألمانية إلى السيادة الفرنسية، أما في لبنان فقد دخل التشريع اللبناني لأول مرة من خلال ما جاء في الفقرة الأخيرة من المادة 656⁽²⁾ من قانون الموجبات والعقود اللبناني التي تنص: «أما إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية خصوصاً إذا كان بسبب إرث أو بيع أو إدغام في تشكّل المؤسسة أو تحويل في شركة فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين صاحب العمل الجديد ومستخدمي المؤسسة.

ثم دخل هذا النص مع بعض التعديلات في متن المادة 60 من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 1946/9/23، وأصبح هذا النص الأخير هو النص المرعي للأجراء حاضراً.

كذلك الأمر بالنسبة لمشروع قانون العمل، فقد تم استعادة نص المادة 60 بحرفيتها بعد أن أدخل عليها بعض التعديلات الطفيفة التي لم تغير بمضمونها.

1- تعريف المبدأ

نطلق عبارة تحويل للمشروع على كل عملية قانونية تهدف إلى نقل سلطة الإدارة إلى صاحب عمل آخر. وهذا النقل لا يهدف إلى تعديل نشاط المؤسسة وإنما إلى تغيير مالكها وصاحب سلطة الإدارة منها لأن ثمة شخص طبيعى أو معنوي جديد سوف يديرها⁽³⁾. ويهدف التحويل إلى حماية مصلحة الأجراء عن طريق تأمين استمرارية عملهم أي ديمومته في المؤسسة ذاتها⁽⁴⁾. ويتولى المادة 60 من قانون العمل حماية هذه الديمومة.

2- شروط تطبيق المادة 60 من قانون العمل اللبناني

يشترط لتطبيق المادة 60 من قانون العمل توفر ثلاثة شروط وهي:

- وجود عقود عمل جارية وقت التحويل.

- أن يكون التعديل الذي طرأ على حالة صاحب العمل تعديلاً قانونياً.

- أن يستمر ذات نشاط المؤسسة السابق ولكن تحت إدارة جديدة.

أ- الشرط الأول: وجود عقود عمل جارية وقت حدوث التحويل

(1) - Gaudu, Droit du travail, op.cit. p. 173.

(2) - صدرت قانون الموجبات والعقود في لبنان في 6/3/1932، وأصبح معمولاً به في 1934/10/11.

(3) - Mialon (M.F), les l'employeur, L.G.J.1996, N° 198, P.139.

(4) - محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم 41 تاريخ 1996/4/9، صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 355.

يعني هذا الشرط أن كل الأجراء الذين يحملون عقود عمل جارية وقت حدوث التغيير يستفيدون من استمرار عقودهم وبذات الشروط السابقة على الرغم من هذا التغيير⁽¹⁾، وتطبق هذه القاعدة على جميع أنواع العقود بمعزل عن طبيعتها⁽²⁾ أو نوعها⁽³⁾ عقد تدريب مثلاً أو مدته، معين أو غير محدد، وبالخلاصة فإن صاحب العمل الجديد ليس ملزماً إلا بالعقود التي تكون موجودة وقت حصول التحويل.

ب - الشرط الثاني: أن يكون التغيير قانونياً

أوجب قانون العمل اللبناني أن تكون ثمة رابطة قانونية قائمة بين صاحب العمل الأول وصاحب العمل الثاني كي تتحول المؤسسة وتستمر العقود. فوارث المؤسسة هو خلف عام والبيع هو « عقد يلتزم فيه البائع أن يتفرغ عن ملكية شيء، ويلتزم فيه الشاري أن يدفع ثمنه (المادة 372)، من قانون الموجبات والعقود اللبناني.

تمسك الاجتهاد اللبناني بالرابطة القانونية. فقد اعتبر في أحد القرارات⁽⁴⁾، ان المهم هو استمرارية عقد العمل وليس العمل.

أما محكمة التمييز اللبنانية وفي قرار لها⁽⁵⁾ استمرت بالأخذ بمعيار الرابطة القانونية بصورة واضحة ووضعت شرطين لتطبيق المادة 60 من قانون العمل اللبناني وهما:

أ- أن تكون المؤسسة الجديدة في واقعها القانوني امتداداً للمؤسسة القديمة وذلك عن طريق الإرث أو البيع أو الإدغام أو ما شابه ذلك.

ب- أن يكون عقد العمل بقي نفسه قائماً عند حصول التغيير.

لم يشترط هذا القرار الامتداد المهني لعمل المؤسسة المحولة وإنما اشترط فقط الامتداد القانوني للمؤسسة القديمة. وهذا يعني أن اجتهاد محكمة التمييز في لبنان ما يزال يتطلب وجود علاقة قانونية بين أصحاب المتتابعين مع أن هذا المعيار لم يعد مطلوباً في الاجتهاد المقارن⁽⁶⁾.

ج- الشرط الثالث: استمرار ذات النشاط

(1) - Cristau (A), droit du travail, op.cit, N° 115, P. 188.

(2) - Javiller (J. cl) , droit du travail, op.cit, N° 115, P.188.

(3) - Catala (N), L'entre prise, op.cit. N° 73, P. 72.

(4) - مجلس العمل التحكيمي، قرار رقم 26 تاريخ 1992/1/28، صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 357.

(5) - محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم 41 تاريخ 1996/4/9، صادر بين التشريع والاجتهاد ص 355.

(6) - حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر، المنشورات الحقوقية صادر، 2008، ص 318..

لقد وضعت محكمة التمييز المدنية الفرنسية ⁽¹⁾ شرطاً وحيداً لاستمرار عقود العمل في حالة التغيير هو أن تكون ذات المؤسسة ما تزال مستمرة بعد حصول التغيير القانوني في حالة صاحب العمل:

La pour suites des contrats de travail s'impose dès qu'il y a continuité de l'entre prise.

أما الغرفة الاجتماعية لدى ذات المحكمة أخذت بالتوسع في تفسير هذا الشرط بحيث أصبحت تعتبره كافياً لاستمرار ذات العقود أن يكون صاحب العمل الجديد يتابع نشاطاً مشابهاً أو رديفاً، وبمعنى آخر أصبحت المتابعة الاقتصادية ووحدة العمل أهم بنظر الاجتهاد الفرنسي من التعديل القانوني في حالة صاحب العمل ومن وحدة المؤسسة. ولهذا السبب أفادت المحاكم الفرنسية الأجراء من منفعة استمرار عقودهم في حالات مثل تأجير المؤسسة ⁽²⁾، التحويل إلى شركة ⁽³⁾، التأميم ⁽⁴⁾، التصرف الجزئي بالمؤسسة ⁽⁵⁾ بيع عنصر مادي في المؤسسة (مثل السائق الذي بيعت مركبته فألحق بها) ⁽⁶⁾. لقد تعرض موقف محكمة التمييز المدنية وكذلك الاجتهاد للنقد من قبل الفقه ⁽⁷⁾. الأمر الذي دفع بالهيئة العامة لمحكمة التمييز الفرنسية ⁽⁸⁾ إلى أن تعود عن موقفها في العام 1985 وأصبحت تعطي الأولوية لمعيار التغيير في حالة صاحب العمل القانونية (أي معيار الرابطة القانونية) على حساب عنصر النشاط الاقتصادي. وقد اشترطت محكمة التمييز الفرنسية ⁽⁹⁾ صراحة في العام 1986 لاستمرار العقود أن توجد رابطة قانونية Li en droit بين أصحاب العمل المتقاربين.

إلا أن هذا القرار أيضاً لم يسلم من النقد الموجه من محكمة العدل في الاتحاد الأوروبي (C.S.C.E)، ابتداء من العام 1977 وكان آخرها التوجيه Directive، الصادر في العام 2001 الذي كان يشترط في التحويل أن يكون الكيان الاقتصادي للمؤسسة قد احتفظ بهويته وأن يكون ما يزال متابعاً نشاطه أو أن يكون قد استرجعه:

.est poursuivie ou reprise⁽¹⁰⁾ Une entité économique conservant son identité dont l'activité

نفهم بعبارة الكيان الاقتصادي الذي لا يزال محتفظاً بهويته على أنه لحمل الوسائل المنظمة بهدف

(1) - Cass.Civ.27.2.934, D.H.934, P. 252.

(2) - Bordeaux 25.5.960, J.C.P. 1960 II, 11832 NOTE H.Sinay.

(3) - Soc., 19.5.58, Bull. civ.iv N° 612.

(4) - Soc. 1.8.950, Bull.civ.iv N° 731.

(5) - Soc. 24.11.969, Bull.civ.iv, N° 821.

(6) - Soc.9.4.74, Dalloz 1974, I.R.142.

(7) - Sinay(H) Stabilité de l'emploi et transfert de l'entreprise, J.C.P. 1961, I (i), 1647.

(8) - Voisset (MICHEL), Droit du travail et crise, D.S, 1980, P.290.

(9) - Ass. Plen. 15.11.985, D.S., 1, Concl.g.picca, note G. Gouturier.

(10) - Les grands arrêts, p. 233.

متابعة النشاط الاقتصادي، ولا يهم إذا كان هذا النشاط أساسياً أو فرعياً⁽¹⁾.

وهكذا فإن الكيان الاقتصادي يتميز بخاصتين: انه مستقل autonome⁽²⁾ وإن هويته هي هويته السابقة التي تسمح له بمتابعة نشاطه.

إن النشاط الاقتصادي المستقل هو شرط ضروري لوجود الكيان الاقتصادي كما يجب أن يكون هذا النشاط الاقتصادي منظماً بشكل ثابت ويحتوي على عناصر أخرى مثل المستخدمين وتنظيم العمل ووسائل استثماره⁽³⁾.

ونطرح السؤال، ماذا لو كان التحويل جزئياً، ونجيب أنه من العام 1990، قررت الغرفة الاجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية⁽⁴⁾ أن التحويل الجزئي للنشاط بما في ذلك التخلي عن بعض الأصول Actifs، لتطبيق القواعد المتعلقة بالتحويل طالما بقي الكيان الاقتصادي محتفظاً بهويته ويتابع نشاطه ولو بغياب أي رابطة قانونية بين المالكين المتتابعين. لذلك ليس ضرورياً أن يتابع من آلت إليه المؤسسة نفس النشاط الاقتصادي السابق.

لذلك اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية⁽⁵⁾، ان في الأمر تحويلاً، إذا كانت المؤسسة التي انتقلت ملكيتها لم تنقطع لفترة طويلة من نشاطها التجاري عند حصول الانتقال، طالما أنها تابعت عملاً بذات الأطر المادية (أبنية، إنتاج..)، ومع نفس الأجراء وإنتاج وزائن مماثلين. وإذا توقف النشاط أياماً أو أشهراً فإن ذلك لا يؤثر على تطبيق النص المتعلق بالتحويل حتى ولو جعل التوقف لمدة ستة أشهر⁽⁶⁾.

لهذا اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية أن هوية المشروع الاقتصادية ليست كافية ما لم يتحقق شرط متابعة النشاط كهدف خاص⁽⁷⁾، لأن الكيان الاقتصادي وهو موضوع التحويل، لا يمكن اختصاره بالنشاط، لأنه ومن أجل الحصول على صفة الكيان يجب أن يملك هذا الكيان هوية⁽⁸⁾. لقد اعتبر الاجتهاد أن في الأمر تحويلاً إذا تناول التحويل جزءاً من العقد فقط⁽⁹⁾. مثل حالة العامل الذي يعمل في مؤسسة لها فرعان مستقلان (مثل المحاسب الذي يمسك المحاسبة في المؤسستين)، وتناول

(1) - Soc.15.2.92, RJS 4/92, N° 408.

(2) - Soc. 18.7.2000, RJs 11/00, N° 1063.

(3) - Pélissier et autres, op.cit, N° 337, P.420.

(4) - Soc.12.12.90, Bull.civ, B N° 393.

(5) - Soc. 27.6.90, Bull. Civ.V N° 189.

(6) - Soc. 10.10.90, Rjs 991 N° 159.

(7) - Soc. 7.7.98, Bull, civ, V N° 363.

(8) - Soc.14.1. 2003, Dalloz social 2003, p.437. obs.A.Mazeaud.

(9) - Soc.21.1.1970, Bull.civ.V.N° 36.

التحويل أحد هذين الفرعين. ففي هذه الحالة يصبح عنده عقدان مع صاحبي عمل مختلفين⁽¹⁾، ولكن ما هي موانع التحويل؟

موانع التحويل وآليته

لا تطبق المادة 60 من قانون العمل اللبناني، إذا حولت المؤسسة الخاصة إلى مؤسسة عامة إدارية⁽²⁾ وبالعكس. مثل حالة عيادة طبية كانت تديرها شركة تحولت ليصبح مركز استشفائي عام⁽³⁾.

إن حلول صاحب عمل محل آخر يتم بصورة آلية وحكمية وبدون شكليات فالمتفرغ (صاحب العمل القديم) ليس ملزماً بإبلاغ كل أجير بمفرده عن التغيير المرتقب⁽⁴⁾. لذلك لا يستطيع العامل أن يعارض تحويل العقد إلى صاحب عمل جديد⁽⁵⁾. وإذا رفضه بحجة أن التحويل يشكل تعديلاً لعقده، يمكنه أن يقدم استقالته دون مسؤولية صاحب العمل الجديد⁽⁶⁾.

آثار التحويل

نصت المادة الثانية من توجيه محكمة العدل الأوروبية (C.J.C.E)، بتاريخ 2001/2/12، أن جميع الحقوق والموجبات التي تكون قائمة بتاريخ تحويل عقود العمل تحول معها إلى المتفرغ له. ويترتب على ذلك أن يبقى الأجير محتفظاً بأقدميته في الخدمة⁽⁷⁾.

إذا أقدم صاحب العمل القديم على صرف الأجير بهدف استبعاد قواعد التحويل، فإن هذا العقد يبقى قائماً وملزماً لصاحب العمل الجديد⁽⁸⁾.

حقوق صاحب العمل الجديد

فيما يتعلق بوجود بند عدم مزاحمة صاحب العمل القديم لصاحب العمل الجديد فإنه باستطاعة الأجير أن يتمسك بهذا البند في وجه صاحب العمل القديم⁽⁹⁾. كذلك فيما يتعلق بحقوق صاحب

(1) - Soc..5. 2005, RJs 7/01 N° 854.

(2) - Soc.19.7.95, RJS 95 N° 866.

(3) - Soc.24.10.983, Bull. Viv. V N° 609.

(4) - Soc. 14.12.99, Dalloz social 2000, p.211, obs.A.Mazeaud.

(5) - Soc.16.1.90, Bull.civ. V N° 11.

(6) - Gaudau (F): Droit du travail, op.cit, p.181.

(7) - Soc.10.7.91, D.S. 991, 732.

(8) - Soc.20.1.98, D.S.998, 297, obs.R.Vatinet Note M. Henry.

(9) - Cass.soc.15.10.1997.D.S.1997, 1025.

العمل الجديد، ورغم أن تغيير صاحب العمل لا يعتبر مبدئياً سبباً للفصل⁽¹⁾، إلا أنه يستطيع إنهاء العقد كأبي صاحب عمل ويمكنه أن يعرض على الأجراء تعديلاً لعقودهم، حتى ولو كان هذا التعديل جوهرياً: إذا كانت التعديلات جوهريّة أو إذا كانت مصلحة المؤسسة تقضي بذلك⁽²⁾، وإن يصرف من يرفض القبول بهذا التعديل، وفقاً للقواعد المتبعة بتعديل العقود⁽³⁾، شرط عدم وجود غش في اقتراح التعديل⁽⁴⁾.

إذا كان صاحب العمل القديم لا يستطيع صرف الأجير لأسباب تتعلق بالتحويل، فإن صاحب العمل الجديد ليس ملزماً بهذا المنع، إذ يمكنه صرف الأجير، بشرط أن يكون هذا الفصل مبرراً بمصلحة المؤسسة، وأن يكون مستنداً إلى سبب حقيقي، واقعي وجدي⁽⁵⁾ وبدون غش⁽⁶⁾ لأن التحويل لا يمكن أن يمس بسلطاته كصاحب عمل، كما لا يلزمه بالموجبات المنفردة التي كان يلتزم بها صاحب العمل القديم⁽⁷⁾.

رغم ذلك، فإذا كان من حق صاحب العمل الجديد صرف الأجير إلا أنه لا يستطيع ذلك مباشرة بعد التحويل، وإلا عد ذلك خرقاً لنظام الحماية المقرر في المادة 60 من قانون العمل اللبناني. كما يعد خرقاً لنظام الحماية، إذا عرض صاحب العمل الجديد على الأجير، بعد التحويل عملاً أدى إلى تخفيف درجته وإذا رفض الأجير هذا التعديل وصرفه صاحب العمل بسبب رفضه، عندها يكون الصرف بدون سبب واقعي وجدي⁽⁸⁾.

أما إذا لم يكن صاحب العمل الجديد راضياً عن أداء الأجير، فله أن يفصله لسبب شخصي أو لخطأ مهني كان قد ارتكبه قبل التحويل، ولكن عليه في هذه الحالة أن يحترم القيود الموضوعية على حق التصرف بسبب أمور حصلت قبل التحويل خاصة أنه لا يستطيع أن يصرف أجيراً كان ضحية طارئ عمل قبل التحويل⁽⁹⁾.

إذا تابع الأجراء عملهم بعد التحويل، فإن الاستقالة المقدمة منهم لصاحب العمل القديم أو الصرف الذي قام به هذا الأخير، لا يحولان دون تطبيق قواعد التحويل وتبقى الاستقالة أو الصرف بدون مفاعيل⁽¹⁰⁾.

(1)- Mazaud Antoine, Droit de travail – 2 éd. 2001, Monteherstien, p. 419.

(2)- م.ع.ت. قرار رقم 283 تاريخ 15/6/1993، صادر بين التشريع والإجتهاد، ص 357.

(3)- Ass. Plen.18.11.1994, p.6.1.95, concl. Jéol.

(4) - Pélissier et autres, po.cit, p 431, N 347.

(5)- Cristau Antoine, Droit du travail , Hachette, 3e éd. 2006, p.287.

(6)- Javallier (J.cl), Droit du travail, op. cit. p.189.

(7)- Cass.soc.4.2.97, R.J.S. 3/97 N 256.

(8)- Cass.soc.9.3.2001, RJS 6/04 N 656.

(9) - Cass.soc. 20.1.93, RJS. 5/93 N 247.

(10)- Cass.soc. 26.10.94, D.S. 1995, P.55.

الفرع الثاني

التأصيل القانوني لقاعدة التحويل وحالاتها

يرتبط الأجير بالعمل الموكول إليه أكثر مما يرتبط بالمؤسسة التي يعمل بها وهناك حالات من التحويل في العمل كحالات إفلاس المؤسسة أو تخصصتها، كذلك حالة إدماج المصارف.

ويتضمن التأصيل القانوني أولاً وحالات خاصة من حالات التحويل ثانياً:

أولاً - التأصيل القانوني لقاعدة التحويل

ينتقل الأمر من صاحب العمل القديم إلى صاحب العمل الجديد المتفرغ له بقوة القانون⁽¹⁾.

Le transfert du contrat a lieu par l'effet de la loi, le nouvel exploitant, l'employeur par l'effet de la loi.

ومعنى هذا أن العقود الجارية وقت التحويل، سواء كان قانونياً أو إنفاقياً تستمر مع صاحب العمل الجديد بموجب القاعدة⁽²⁾: « صاحب العمل يتغير والعقود تبقى » يتعلق النص القانوني الخاص بالتحويل لأمرين:

أ- الأمر الأول انه يمنح آلياً صفة صاحب العمل للمستثمر الجديد، المتفرغ له، ويفرض عليه متابعة العقود الجارية وقت التحويل، وهذا استثناء على القواعد المنشئة للعقود والقائمة على مبدأ استقلالية الإرادة.

ب- الأمر الثاني ان عقد العمل يستمر ولو تغير صاحب العمل وهذا مخالف لمبدأ قانوني عام في قانون العقود وهو مبدأ الأثر النسبي للعقود المقابل لمبدأ استقلالية الإرادة، لأن صاحب العمل الجديد ملزم بمتابعة عقود لم يكن طرفاً فيها⁽³⁾. كما يخالف المبدأ السائد في قطاع العمل والقائل ان صاحب العمل حر في اختيار معاونيه⁽⁴⁾، والمبدأ الذي يعتبر ان لعقد العمل الصفة الشخصية⁽⁵⁾ Instuitue personae.

قررت محكمة التمييز الفرنسية⁽⁶⁾ انه لا يحق للفرقاء الاتفاق على استبعاد الأثر النسبي لعقود العمل عند التحويل، لأن ذلك مخالف للنظام العام الاجتماعي، بحيث ان كل اتفاق عمل جماعي

(1)- Gaudu François, l'ordre public en droit du travail, L.G.D.j, 2001, p. 181.

(2) - Vacarie Isabelle, l'employeur, Sirey, Paris 1979, p.69.

(3) - Cristau (A), op.cit, p. 79.

(4)- Vacarie (I), op.cit, p. 67.

(5)- Pelissier et autres, op.cit, 415.

(6)- Cass.soc.5.2.1969, Bull. Civ. V. N 73

يلحظ مثل هذا الأمر يكون باطلاً.

إن مبرر هذه القاعدة هو مبرر اجتماعي، يهدف إلى ضمان استمرار العمل وديمومته⁽¹⁾.

إننا نرى أن هذا الرأي هو صحيح لأن العامل مرتبط بالمؤسسة أكثر مما هو مرتبط بأصحاب العمل المتعاقبين: (Lien d'entreprise)، ان المادة 60 من قانون العمل اللبناني، لا تشبه أي تقنية من تقنيات قانون العقود المدني القريبة منها، مثل التعاقد لمصلحة الغير أو حوالة الحق أو الحلول:

أ- فالتعاقد لمصلحة الغير تفترض شرطاً لازماً هو وجود جهة ثالثة مستفيدة. كما يخضع لقواعد خاصة مثل قابلية التعاقد على التراجع وقابلية الاستفادة على الرفض. أما في حالة المادة 60 من قانون العمل اللبناني، فالعمال ليسوا جهة ثالثة مستفيدة، لأنهم ملزمون بموجبات، مثل موجب متابعة تنفيذ عقد العمل. كما أن تحويل المؤسسة لا يتوقف على قبولهم به.

ب- أيضاً، لا تتشابه المادة 60 من قانون العمل اللبناني مع حوالة الحق. ففي حوالة الحق يحصل تفرغ، كما جاء في المادة 280 من قانون الموجبات والعقود اللبناني عن حق لدائن على مدين له إلى دائن آخر، ولا يكون ناجزاً إلا بإبلاغه للمدين أو قبوله به. ويعتبر المحال له خلفاً خاصاً للمحيل الذي لا يضمن أكثر من مقدار بدل الحوالة.

أما في المادة 60 من قانون العمل اللبناني، فإن صاحب العمل الجديد، لا يستفيد فقط من الحق المحال إليه ولكن يتحمل موجبات المؤسسة المتفرغ له عنها مثل دفع الأجور وتعويضات الصرف. هذا فضلاً عن أن تحويل المؤسسة ليس مشروطاً بإبلاغ الأمر من الأجراء ولا بقبولهم به.

ج- أما في حوالة الدين، أو انتقال دين المدين كما جاء في المادة 287 من قانون الموجبات والعقود اللبناني، فلا تفسر تقنية المادة 60 من قانون العمل اللبناني، لأنه إذا كان ممكناً أن تقرض على مدين دائناً لا يعرفه، فإنه من الصعب أن تقرض على الدائن مديناً لا يعرفه.

أما في قانون العمل وبموجب المادة 60 من قانون العمل اللبناني، فإننا نفرض على الأجير وهو دائن بالعمل ومديناً بالأجر هو صاحب العمل بدون موافقته وأحياناً كثيرة بدون علمه⁽²⁾.

د- أما فيما يتعلق بالتشابه بين نظام الحلول أو نظام الإيفاء المقرون باستبدال الدائن، أشارت المواد 310 وما يليها من قانون الموجبات والعقود اللبناني أن الاستبدال لكي يكون قانونياً (المادة 312 من قانون الموجبات والعقود اللبناني)، فإنه يتم لمصلحة ثلاث فئات:

(1)- مجلس العمل التحكيمي 3/5/1995، صادر للتشريع والإجتهاد، ص 356.

(2)- حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، مرجع سابق، ص 333.

- الدائن الذي يتقدم عليه دائن آخر.

- الملتزم بالإيفاء مع غيره أو عن غيره.

- الوارث الذي يدفع ديون التركة.

أما إذا كان الاستبدال اتفاقياً فإنه يتم بإحدى طريقتين:

- اما الاتفاق بين الدائن والشخص الموفي.

- واما الاتفاق بين المدين والشخص الموفي.

فإذا تم على الوجه الأول ضمن الواجب توفر رضى الدائن وحصول الاتفاق على الاستبدال يوم وقوع الإيفاء على الأكثر المادة 312 من قانون الموجبات والعقود اللبناني، فقد فرض المشتري عدداً آخر من الشروط. أما آثار الاستبدال، بحسب المادة 315 من قانون الموجبات والعقود اللبناني، فإنها تجعل الدائن البديل يحل في الحقوق محل الدائن الموفى دينه ولكن لا يكتسب صفة المتفرغ له ولا مركزه⁽¹⁾.

إزاء ما تقدم ابتكر بعض الفقه الفرنسي⁽²⁾ نظرية نقل الدين (transport des dettes) أي الإحالة الجبرية للدين بدون استشارة الدائن، بحيث يتحرر المدين القديم أي صاحب العمل القديم. وبالاتقال الشامل للدين. وبسبب هذه النظرية فذلك لأن القانون المدني الفرنسي لا يعرف حوالة الدين بخلاف القانون المدني اللبناني.

لكن المحاكم أخذت في موضوع الطبيعة القانونية بحق الأجراء باستمرار عقودهم على الرغم من التغيير في حالة صاحب العمل القانونية بثلاثة آراء مختلفة:

أ- بعضها أخذ بفكرة الحلول القانوني المتمثل بحوالة الدين.

ب- وبعضها أخذ بفكرة التعاقد لمصلحة الغير.

ج- وبعضها الآخر أخذ بفكرة رابطة العمل وأوجب موافقة الأجير.

والسؤال الذي يطرح هو هل يتوجب علينا أن نفسر مواد قانون العمل انطلاقاً من تقنيات القانون المدني، أم أنه توجد تقنيات خاصة بقانون العمل، توفر تفسيراً مقنعاً لبعض مواد هذا القانون ومنها

(1) - حاتم ماضي، مفهوم السطة في القانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين، فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، مرجع سابق، ص 334.

(2) - Dupont (Frederic); la résiliation du contrat du travail à durée indéterminée, Thèse paris 1932, p.85.

المادة 60 من قانون العمل اللبناني ويوجد نظريتان متصلتان بقانون العمل هما نظرية رابطة العمل ونظرية رابطة المؤسسة.

أ - نظرية رابطة العمل: تعني أن الأجير يرتبط بالعمل الموكول إليه أكثر مما يرتبط بالمؤسسة التي يعمل فيها، والمادة 60 من قانون العمل اللبناني وجدت لكي تحفظ له حقه في استمرار العمل.

ب- نظرية رابطة المؤسسة: تعني أن العامل ولمجرد دخوله إلى العمل تنشأ لمصلحته رابطة جديدة إضافة إلى الرابطة العقدية الناتجة عن عقد العمل، هي الرابطة مع المؤسسة من دون صاحبها. لكن هذه الرابطة الجديدة لا تلغي رابطة العقد كما تفعل نظرية علاقات العمل وإنما تكملها وتفسرها.

نستنتج أن رابطة المؤسسة وحدها القادرة على تفسير حق الأجير بأجوره عن مدة تنفيذ عقد عمل أعلن بطلانه⁽¹⁾. وحقه بأجر مدة مرضه مع أنه لم يقابلها بعمل⁽²⁾، وحقه بتجديد العقد المحدد المدة الذي سبق وتجدد خلافاً لمبدأ حرية التعاقد⁽³⁾، وحقه بمطالبة الذمة المالية للمؤسسة بدلاً من مطالبة الشخص الطبيعي فيها خلافاً لمبدأ العلاقات الشخصية في موضوع الدين⁽⁴⁾.

المطلب الثاني

حالات خاصة من حالات التحويل

جاء تعداد الحالات في المادة 60 من قانون العمل اللبناني، على سبيل المثال لا الحصر لذلك سنعالج علاقة هذه المادة بثلاث حالات من حالات التحويل وهي الإفلاس والخصخصة وإدماج المصارف.

1- الإفلاس

ان حكم إعلان الإفلاس⁽⁵⁾ يؤدي حتماً إلى تعديل في الوضع القانوني للمؤسسة. جاء فيها في المادة 501 من قانون التجارة اللبناني «أن الحكم بإعلان الإفلاس ينتج حكماً منذ يوم صدوره تخلي المفلس لوكلاء التفليسة عن إدارة جميع أمواله، حتى الأموال التي يمكن أن يحرزها في مدة الإفلاس. وتسلم إدارة ممتلكات المفلس إلى وكيل مأجور يدعى وكيل التفليسة (المادة 512 من قانون التجارة اللبناني) تحت إشراف قاضي منتدب تعيينه المحكمة التي أعلنت الإفلاس من بين

(1) - Cass. Soc.16.3.1961, J.C.P.1961, II, 1207.

(2) - Cass.soc.26.2.1958. J.C.P.1961, 11, 1199.

(3) - Cass.soc.18.7.1961.J.C.P.1961.11. 12317.

(4) - Cass.soc.9.2.1959. J.C.P. 1999, 11, 11006, Note Allenmandan.

(5) - حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر، مرجع سابق، ص 335.

أعضائها(المادة 520 من قانون التجارة اللبناني). فإذا قرر وكيل التفليسة (السنديك) متابعة النشاط دون الاستحصال على الترخيص القضائي وتابعه فعلاً⁽¹⁾ فإن هذه العملية تنتج مفاعيلها لجهة التطبيق المادة 60 من قانون العمل اللبناني بسبب التطبيق الآلي والقانوني لهذه المادة. بحيث تصبح التفليسة هي صاحب العمل لأجراء المؤسسة المفلسة، أكان يوجد ترخيص بالاستثمار أم لا، ويجوز بالتالي مداعاتها في دعوى عمل سناً للمادة 501 من قانون التجارة اللبناني طالما أنه أصبح لها وكيل وتعمل تحت رقابة القاضي المشرف المنتدب وبالتالي تصبح مسؤولة عن أموال الشركة المفلسة. يختلف الأمر بين قانون التجارة اللبناني وقانون العمل اللبناني، حيث يعتبر قانون التجارة أنه لا يحق للمفلس أن يتابع أعماله بعد إعلان إفلاسه أما في قانون العمل إذا تابع العمال أعمالهم فإن ثمة افتراضاً أنهم تابعوا عقودهم مع وكيل التفليسة. وفي هذه الحالة تدخل الديون (الأجور) التي تنشأ عن هذه المتابعة في ديون التفليسة ويمكن ملاحقة السنديك شخصياً بها إذا تبين أنه علم بالمتابعة ولم يعارضها. لكن السنديك يستطيع أن يقيم الدليل على علم الأجراء بالصفة غير الشرعية لأعمال صاحب العمل المرفوعة يده بسبب حكم الإفلاس⁽²⁾. والسؤال المطروح هو من صاحب العمل في حالة قيام السنديك بتأجير المؤسسة المفلسة بترخيص من محكمة التجارة؟

- بالنظر لكون المؤسسة المفلسة، تنوء تحت أعبائها المالية، قد يشترط المستأجر على السنديك صرف قسم من الأجراء قبل الاستئجار. فهل نستفيد من تطبيق المادة 60 من قانون العمل اللبناني في هذه الحالة؟ الاجتهاد الفرنسي⁽³⁾، أجاب بالنفي، لأن نشاط المؤسسة المفلسة يكون معلقاً وليس متوقفاً نهائياً⁽⁴⁾.

أما بالنسبة لإبلاغ الصرف الذي يبلغه السنديك إلى الأجراء فإن الجواب عليه يختلف باختلاف أوضاع الأجراء، ما إذا كان قد أعيد استخدامهم من قبل مستأجر الشركة المفلسة أم لا، فإذا أعاد المستأجر استخدام هؤلاء الأجراء فإن العقود تستمر مع المستأجر بقوة القانون ولا يمكن اعتبارها منتهية⁽⁵⁾. ويجب أن تستمر بنفس الشروط وكل تعديل جوهري لها يؤدي إلى انتهائها على مسؤولية صاحب العمل الجديد في حال رفض الأجير. وهذا ينطوي ضمناً على إبطال الصرف الذي أبلغه إليه السنديك. وهذا الاحتفاظ الآلي بالعقد يمنع إنهاء عقود الأجراء الأولى.

أما إذا لم يعمد المستأجر إلى استخدام الأجير، فإنه يأخذ على عاتقه إبلاغ الصرف المرسل من السنديك⁽⁶⁾ الذي لا يعود يستطيع أن يقوم بالصرف، وإذا فعل كان قراره باطلاً ويستمر العقد مع

(1) -Cass.soc.16.3.1977,D, 1977, p.580 note Ferride.

(2) - Vacarie Isabelle, op.cit, 103 N 140.

(3) - Cass.soc.6.10.1976, Bull. Civ. V N 473.

(4) - Cass.soc.6.2.1967, Bull.civ.V N 120.

(5) - Cass.soc.10.3.1975, Bull. Civ.V N 152.

(6) - Cass.soc.6.2.1967, Bull. Civ.V N 120.

المستأجر بوصفه صاحب عمل جديد طالما لم يبادر شخصياً إلى إنهائه⁽¹⁾. عند انتهاء عقد الإيجار تطبق المادة 60 من قانون العمل اللبناني وتحول العقود آلياً إلى السنديك لأن انتهاء عقد الإيجار لا يعني انتهاء الاستثمار⁽²⁾ وإذا حصل إنهاء للعقود فيكون السنديك مسؤولاً عن إنهائها. ويحق للأجراء مطالبة السنديك بالتعويض لأنهم أصبحوا دائنين⁽³⁾.

2- الخصخصة Privatisation

صدر في لبنان القانون رقم 228 بتاريخ 2000/5/31⁽⁴⁾، وهو يتعلق بتنظيم عمليات الخصخصة وتحديد شروطها ومجالات تطبيقها. وقد جاء في الفقرة الثالثة من المادة الأولى من هذا القانون، أن الخصخصة هي: تحويل المشروع العام كلياً أو جزئياً بإحدى الطرق القانونية إلى القطاع الخاص. بما فيه نظام الامتياز أو الأنظمة الحديثة المشابهة له لإقامة وإدارة مشاريع اقتصادية لمدة معينة» يتم تحويل ملكية المشروع العام أو إدارته إلى القطاع الخاص بقانون ينظم القطاع الاقتصادي المعني بعملية التحويل ويحدد القانون أسس تحويل ومراقبة المشاريع المخصصة.

لم يتطرق قانون الخصخصة ما يشير إلى الوضع القانوني الذي سيكون عليه إجراء المشروع العام بعد خصخصته وما إذا كانوا سيقوموا خاضعين لأحكام المرسوم رقم 4517 تاريخ 1972/12/13 المعروف بنظام المؤسسات العامة، أم أنهم سيخضعون لنظام خاص بهم، أم إنهم سيتبعون أحكام نظام العمل.

والسؤال الذي يطرح هو هل يمكن اعتبار الخصخصة حالة من حالات التحويل اللاحق بالوضع القانوني لصاحب العمل أو اللاحق في شكل المؤسسة وينطبق عليها نص المادة 60 من قانون العمل اللبناني؟

بالعودة إلى قانون الخصخصة رقم 2000/228 نلاحظ أن المادة 12 منه ومن زاوية الحقوق والموجبات تجاه

الغير قد اعتبرت أنه: « خلافاً لأي نص آخر يحل الشخص الطبيعي أو المعنوي الذي ينتقل إليه المشروع المخصص فوراً وحكماً محل المشروع العام في جميع حقوقه وموجباته تجاه الغير ».

نرى أنه من الطبيعي استناداً لهذا النص أن يحول العاملون في المشروع العام إلى المشروع الخاص أو المشترك. والسؤال الذي يطرح هو ما هي الطبيعة القانونية لعلاقة العمل الجديدة مع المشروع

(1) - Vacarie Isabelle, op.cit, 106 N 164.

(2) - Cass.soc.18.3.1975, Bull. Civ.V N 155.

(3) - Cass.soc.29.10.1974, Bull. Civ.V N 55.

(4)- تم نشر القانون في الجريدة الرسمية في العدد 24 تاريخ 2000/6/2.

الخاص أو المشترك. وهل ستخضع للقانون الخاص (قانون العمل) أم للقانون العام؟⁽¹⁾ وبتاريخ 2000/6/22⁽²⁾ رد المجلس الدستوري هذا الطعن معتبراً أن القانون رقم 2000/228 (قانون الخصخصة) وبما تضمنه من أحكام وعبارات ليس مخالفاً للدستور.

لقد اعتبر المجلس الدستوري أن حق الملكية هو من الحقوق الأساسية التي يحميها الدستور، وفي الحدود التي لا تتعارض مع المصلحة العامة والتي وجدها تبرر انتزاع الملكية الفردية في إطار القانون، مقابل تعويض عادل. وهذا الأمر ينسحب على الملكية الجماعية. وإذا كان من الجائز انتزاع الملكية الفردية للمصلحة العامة وفقاً للقانون عن طريق الإستملاك وفيما لا يتعارض مع أحكام الدستور، فإنه يجوز للدولة التي من حقها تحديد السياسة العامة في الشأنين الإقتصادي والإجتماعي، بما يحقق المصلحة العامة، أن تحول ملكية المشروع العام إلى القطاع الخاص، على غرار عملية التأميم سندا للمادة 15 من الدستور، أي الشروط ذاتها وبصورة عكسية التي يتم بها التأميم من أجل معالجة الوضع الإقتصادي والمالي لا تكون مخالفة للدستور.

ولكن المجلس الدستوري ميز في قراره بين المرافق العامة القابلة للخصخصة والمرافق غير قابلة للخصخصة وذلك بالنظر لطبيعة النشاط المراد خصصته. ولهذا فقد اعتبر المجلس الدستوري في قراره: « أن المرافق العامة الدستورية أي المرافق العامة الوطنية التي يتطلب الدستور وجودها، يجب أن تبقى حقلًا محفوظاً للقطاع العام كالمرافق العامة ذات الصلة الإدارية» فهي لا تقبل الخصخصة بخلاف المرافق العامة الأخرى كالمرافق العامة الاقتصادية أو المرافق العامة ذات الطبيعة الاستثمارية، التجارية منها والصناعية التي لا تعتبر مرافق عامة بطبيعتها وإنما بالوظيفة التي تنطاط بها وبالغاية التي تستهدفها». لذلك فإننا نرى أنه يجب إخضاع المستخدمين في القطاع المحوّل من القطاع العام إلى القطاع الخاص، لقانون العمل في كل مرة يكون فيها هذا القانون أنفع لهم، إذ ليس منطقياً أن يكون هناك تفاوتاً في أوضاع المستخدمين العاملين في ذات القطاع.

3- اندماج المصارف

صدر القانون رقم 192 بتاريخ 1993/1/4 وسمي قانون تسهيل اندماج المصارف والذي تم تعديله بالقانون رقم 675 تاريخ 2005/2/14، الذي سمح للمصارف أن تندمج، أحدها بالآخر، بحيث

(1) - يذكر في هذا السياق، المادة 19 من مدونة الشغل (قانون العمل)، المغربي الذي كان أكثر صراحة إذا اعتبر أن الخصخصة تغييراً في الوضعية القانونية للمشغل (صاحب العمل)، أو في الطبيعة القانونية للمقولة (المؤسسة)، وبالتالي فإن جميع العقود التي كانت سارية المفعول حتى تاريخ التغيير تظل قائمة بين الأجراء وبين المشغل الجديد الذي يخلف المشغل السابق في الالتزامات الواجبة الاجراء.

- حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل (دراسة مقارنة مع قوانين فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر)، مرجع سابق ص 341.

(2) - مجلس دستوري، قرار رقم 2000/4 تاريخ 2000/6/22، منشورات المجلس الدستوري 97 - 2000، ص 446.

أن المصرف المندمج يزول من الوجود وتؤول جميع موجوداته وحقوقه والتزاماته إلى موجودات وحقوق والتزامات المصرف الدامج ويترتب على ذلك خلال شطب اسم المصرف المندمج عن لائحة المصارف بقرار من حاكم مصرف لبنان وينشر قرار الشطب في الجريدة الرسمية.

علق قانون الاندماج في مادته الثانية، عملية الاندماج على موافقة المجلس المركزي لمصرف لبنان⁽¹⁾ وفقاً للإجراءات التالية:

أ - إجراءات الدمج

يتخذ مجلس إدارة كل مصرف معني بعملية الدمج قراراً يتضمن الطلب إلى المجلس المركزي لمصرف لبنان، الموافقة على عقد الاندماج، والموقع من المصارف المعنية مرفقاً بالعقد المبدئي للاندماج مع ميزانية السنة المالية الأخيرة لكل مصرف مع تقرير مفوض المراقبة بالوضع المالية لكل مصرف.

يتخذ المجلس المركزي بعد استطلاع رأي لجنة الرقابة على المصارف⁽²⁾ قراراً مبدئياً إما برفض الاندماج أو بالموافقة بمهلة ستين يوماً. أما القرار النهائي بشأن الدمج فيتخذه المجلس المركزي بمهلة أقصاها ثلاثين يوماً.

يتضمن القرار في حالة الموافقة على الدمج، شطب المصرف المندمج عن لائحة المصارف ويكون هذا القرار معللاً ونهائياً وغير قابل لأية طريق من طرق المراجعة العادية وغير العادية، القضائية والإدارية، بما فيها مراجعة الإبطال لتجاوز حد السلطة.

وبمجرد صدور القرار النهائي بالموافقة على الاندماج، يحل المصرف الدامج فوراً وحكماً محل المصرف أو المصارف المندمجة في جميع حقوقها وموجباتها تجاه الغير دون الحاجة إلى موافقة أصحاب الحقوق والموجبات أو إبلاغهم، لا سيما لعقود العمل.

لقد أجاز قانون تسهيل اندماج المصارف إنهاء عقود عمل عدد من موظفي المصرف المندمج

(1)- بموجب المادة 28 من قانون النقد والتسليف وإنشاء المصرف المركزي (القانون المنفذ بمرسوم رقم 13513 تاريخ 1963/8/1، يتألف المجلس المركزي من الحاكم رئيساً، نائب الحاكم، مدير عام وزارة المالية، مدير عام وزارة الاقتصاد يملك هذا المجلس صلاحيات عديدة (م 33) أهمها: تحديد سياسة المصرف النقدية والتسليفية، معدل الحسم وفوائد التسليفات والتدابير المتعلقة بالمصارف.

(2)- أنشئت هذه اللجنة لدى مصرف لبنان، بموجب المادة 8 من القانون 28/67 تاريخ 1967/5/9 (قانون إنشاء المؤسسة الوطنية لضمان الودائع)، المعدلة بالقانون رقم 85/4 تاريخ 1995/4/1 وهي لجنة مستقلة للرقابة على المصارف غير خاضعة في ممارسة أعمالها لسلطة المصرف المركزي وتتألف من 5 أعضاء يعينون بمرسوم يتخذ في مجلس الوزراء ومهمتها التحقق من حسن تطبيق النظام المصرفي المنصوص عنه في قانون النقد والتسليف على المصارف إفرادياً.

خلال ستة أشهر تلي القرار النهائي للمجلس المركزي شرط التقيد بما يلي⁽¹⁾:

ب - شروط الدمج

1- يجب أن يتخذ قرار إنهاء عقود العمل مرة واحدة وفي وقت واحد وان يذكر صراحة أنه يتخذ بمناسبة عملية الاندماج.

قصد المشتري من وراء هذا النص. أن تكون عملية الاندماج نهائية ليس فقط من الناحية الاقتصادية والمالية وإنما أيضاً من الناحية الاجتماعية. لأنه بصدر القرار النهائي بالموافقة على الاندماج، يحل المصرف الدامج فوراً محل المصرف المندمج في جميع حقوقه وموجباته بما فيها الحقوق والواجبات الناتجة عن عقود العمل التي يجب أن تكون جارية وقت حصول الدمج.

كما اشترط القانون، أن يتضمن قرار إنهاء عقود العمل صراحة، أنه متخذ بمناسبة عملية الاندماج، والغاية من ذلك تمييز هذا الإنهاء عن غيره من أشكال إنهاء العقود كالإنهاء لسبب تأديبي أو شخصي أو اقتصادي. لأن الإنهاء بسبب الاندماج يخضع لشروط وإجراءات مختلفة عن أشكال الإنهاء الأخرى، خاصة فيما يتعلق بالتعويضات.

2 - يتخذ المصرف المندمج قرار الإنهاء قبل تنفيذ الاندماج عملياً وفي مهلة أقصاها ستة أشهر تلي قرار المجلس المركزي النهائي بالموافقة على الاندماج. إلا أنه من الطبيعي أن تكون المفاوضات بين المصرفين المعنيين قد تناولت عدد عقود العمل التي ينبغي إنهاءها وأقدمية أصحابها ورواتبهم ودرجاتهم.

3- يستفيد الموظفون الذين تقرر إنهاء عقود عملهم جميع الحقوق والمنافع التي نصت عليها القوانين والأنظمة المرعية الإجراء ومن الحقوق والمنافع التي نصت عليها عقود العمل الجماعية الموقعة بين جمعية مصارف لبنان وبين اتحاد نقابات مستخدمي المصارف في لبنان.

4- يستفيد كل من هؤلاء الموظفين، بالإضافة إلى هذه الحقوق والمنافع بصورة إستثنائية من تعويض إضافي يعادل ما يستحقه كتعويض نهاية الخدمة شرط أن لا يقل هذا التعويض عن راتب ستة أشهر ولا يزيد عن مجموع ما يتقاضاه من راتب خلال السنوات الثلاث الأخيرة. وينحصر حق الموظفين المصروفين بالتعويضات المنصوص عليها في هذه المادة وتعفى من ضريبة الدخل. والسؤال هو هل أن إنهاء بعض العقود بسبب الاندماج هو إنهاء لسبب إقتصادي؟ أم أنه بسبب تغيير في حالة صاحب العمل من الوجهة القانونية، بيع أو نظام أو إدغام؟.

(1) - يلاحظ أن قانون تسهيل اندماج المصارف يستعمل عبارة موظف بدلاً من عبارة « أجير » المستعملة في قانون العمل، وفي مشروع قانون العمل الجديد.

ان السبب الدافع إلى الاندماج بين المصارف هو سبب إقتصادي، لأن من نتائجه زوال المصرف المندمج من الوجود وانتقال جميع حقوقه وموجباته إلى المصرف الدامج. لذلك وبسبب الطابع المالي لهذا السبب الإقتصادي ولآثاره على السوق النقدي أخرج المشتري اللبناني موضوع الاندماج من تحت سلطان الفقرة «و» من المادة 50 من قانون العمل اللبناني وسن قانوناً خاصاً به هو قانون تسهيل اندماج المصارف.

لذلك ندرك لماذا لم يشترط هذا القانون موافقة وزارة العمل على الاندماج واكتفى بموافقة المجلس المركزي لمصرف لبنان بإعتبار أن هذا المصرف هو المسؤول عن تحديد السياسة النقدية. كما لم يلحظ إختصاصاً للمجلس المركزي للنظر بمسألة إنهاء عقود العمل لبعض موظفي المصرف المندمج، إذ ترك لإدارة هذا المصرف أن تقرر وحدها عدد العقود المنوي إنهاءها، بدليل أن القانون لم يشترط أن يتضمن طلب الاندماج المقدم من المصرفين المعنيين بياناً بعقود العمل الجارية وأوضاع أصحابها، وإنما أكتفى بالتركيز على البيانات والأوضاع المالية للمصرفيين.

كما أن قانون تسهيل اندماج المصارف لم يحفظ حق من أنهى عقد عمله بالعودة إلى عمله لعدم الجدوى الآن قرار الموافقة على الاندماج ينهي وجود المصرف المندمج أي صاحب العمل السابق. كما يظهر أنه من الصعب إعتبار عملية الاندماج نوعاً من التغيير في حالة صاحب العمل من الوجهة القانونية على الرغم من أن الاندماج ينطوي في الواقع على بيع المصرف المندمج إلى المصرف الدامج، وذلك بسبب إختلاف الأساس القانوني لكل من العمليتين، فضلاً عن إختلاف إجراءات كل منهما لا سيما لجهة الضمانات التي أحاط بها الإجتهاد عملية إنهاء العقود.

وبالنتيجة فإن قانون تسهيل اندماج المصارف هو مؤسسة قانونية خاصة ومستقلة عن الأوضاع القانونية المشابهة لها وهو الواجب التطبيق عندما يتعلق الأمر بعقود عمل « الموظفين ». وقد توقف العمل بهذا القانون في العام 2005، وأصبح الاندماج خاضعاً اليوم لقواعد البيع. والسؤال هو ماذا لو نشأ نزاع بين « الموظفين » الذي قرر المصرف المندمج إنهاء عقودهم وبين إدارة هذا المصرف، سواء حول مبدأ الإنهاء أو حول مبلغ التعويض؟

لم تسجل أية دعوى مقدمة من موظفي أحد المصارف المندمجة، طعنأ بقرار إنهاء عقود عملهم، بإستثناء قرار واحد صدر في العام 2006 عن محكمة التمييز⁽¹⁾. الناظرة بقضايا العمل بدعوى بنك بيروت الرياض وبنك بيروت، اعتبرت فيه المحكمة ان بنك بيروت (البنك الدامج) قد حل محل البنك المندمج في حقوقه وواجباته كافة». وأضاف القرار إلى أنه « عملاً بأحكام المادة 55 من قانون العمل اللبناني، لا يعتبر عمل الأجير البالغ السن القانونية لدى مؤسسة إستمراراً لعمله السابق ما لم ينص نظام المؤسسة أو العقد الجماعي على ذلك» ولكن هذا القرار لم يقدم دليلاً على حل

(1) - محكمة التمييز اللبنانية، قرار رقم 58 تاريخ 2006/5/9 الغرفة الثامنة، غير منشور.

ما بإستثناء موضوع سن التقاعد.

من ناحية أخرى، تم تقديم طلبات تحكيم لدى وزارة العمل، من قبل إدارة المصرف المندمج ومن موظفيه، موضوعها:

أ- تحديد التعويضات النهائية للموظفين الذين سيصرفون من الخدمة.

ب- تعيين المكاسب والمنافع التي تشكل جزءاً من الأجر الواجب إعتماده في تصفية التعويضات. جاء في أحد قرارات التحكيم⁽¹⁾، قرار المحكم منح الموظفين المصروفين تعويضاً مقطوعاً مهما بلغت سنوات الخدمة، قدره 18 شهراً، كما منحوا تعويض أقدمية يتناسب مع سنوات الخدمة على النحو التالي:

أ - أجر شهر عن كل سنة خدمة لمن أمضى في الخدمة من سنة إلى خمس سنوات ضمناً.

ب - أجر شهر ونصف عن كل سنة خدمة لمن أمضى في الخدمة من ست إلى عشر سنوات ضمناً.

ج - أجر شهرين عن كل سنة خدمة لكل موظف زادت سنوات خدمته على عشر سنوات. ويحتسب كسر الشهر شهراً كاملاً وكسر السنة كاملة في إحتساب تعويض الأقدمية ولكن يجب أن لا تتعدى قيمة مجمل التعويضات المذكورة أعلاه 250 مليون ل.ل أما لجهة بدل الإنذار فقد تقرر أن يدفع لكل موظف بدل أجرة الإنذار المنصوص عنه في المادة 50 من قانون العمل وبحسب سنوات الخدمة وعلى أساس أجر 16/12⁽²⁾.

(1) - قرار التحكيم الصادر في 2001/6/26 بناء لطلب اللجنة التي تمثل موظفي البنك الأهلي الأردني واللجنة التي تشكل موظفي بنك لبنان والكويت.

(2) - باعتبار أن سنة خدمة موظف المصرف تحسب على أساس 16 شهراً وليس 12 شهراً.

الخاتمة

ان التوازن بين جناحي الإنتاج، العامل وصاحب العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار النواحي الإنسانية المتعلقة بالإنسان في حال مرضه وفي حالة حمل ووضع المرأة العاملة أو حالة الإضراب والتوقف عن العمل لأسباب متعلقة بالأجور أو بظروف العمل وكذلك حالات التحول أو التعديل بوضع صاحب عمل المؤسسة من الناحية القانونية أو العملية وانعكاس ذلك على الأجراء وحقوقهم داخل المؤسسة حيث فصل القانون بين المؤسسة وصاحبها بالإنقال القانوني سواء بالإرث أو البيع أو الخصخصة أو الدمج، حيث يستمر العمال داخل المؤسسة بعملهم رغم إنتقال السلطة ويقع على صاحب العمل الجديد الموجبات التي كانت على صاحب العمل السابق تجاه العمال والتي يفرضها عقد العمل بين الطرفين. لأن العامل يرتبط بالمؤسسة في عمله وتحت سلطة صاحب العمل كائناً من كان.

إذا كان العقد هو شريعة المتعاقدين وهو يهدف إلى نوع من المساواة في الإلتزامات بين الطرفين ما أمكن إلا أن قانون العمل اللبناني يرمي إلى إستمرار العمل بين جناحي الإقتصاد في البلاد، العمال والمستخدمين من جهة وأصحاب العمل من جهة ثانية، وذلك رغم ما بعترض تنفيذ عقود العمل من طوارئ وإضطرابات قد تهدد إستمرار العمل والإنتاج. لذلك كان لا بد من وضع قواعد تعالج مثل هذه الطوارئ والإضطرابات بهدف الإستمرار في تنفيذ عقود العمل من جهة والمحافظة على حقوق الطرف الأضعف في هذه العلاقة وهم الأجراء والمستخدمين، علماً بأن القانون قد ساوى بين الطرفين في مواده.

ان المطلوب لمواجهة طوارئ العمل هو أن تحكم هذه العلاقة النية الحسنة التي تجمع الفريقين على الشعور بالتكامل والتضامن والمشاركة لإنجاح إستمرار العمل لأنهما يشكلان بنية المجتمع ويحققان النهضة الإقتصادية والإجتماعية، ذلك إن المشاركة بين أصحاب العمل والعمال في إدارة المؤسسات الإقتصادية لعله الحل الأنسب للنهضة بإقتصاد البلاد وجعل كل من الطرفين متتماً للآخر في بناء الوطن وتطور الإقتصاد، إن مواجهة طوارئ العمل بالتعاون بنية حسنة ومشاركة كاملة يؤمن المصلحة العامة التي هي مصلحة الوطن وبنائه وتطويره وتحقيق نموه وإزدهاره.

المصادر والمراجع

- 1- أحمد سلامة، شرح قانون العمل: نقابات العمال، عقد العمل المشترك، التوفيق والتحكيم، إصابات العمل، دار الفكر العربي، 1959
- 2- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون العمل الاجتماعي، شرح عقد العمل الفرد، الجزء الثاني، شرح عقد العمل الفردي، قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية للطبع والنشر والتوزيع، 2003.
- 3- إنطوان الناشف، الوافي في قضايا العمل، الغزال للنشر الطبعة الأولى، 2010، بيروت.
- 4- توفيق حسن فرج، قانون العمل اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 1992، بيروت.
- 5- جان كيرلس، نطاق تطبيق قانون العمل وطوارئ العمل، منشورات زين الحقوقية الطبعة الأولى 2006، بيروت.
- 6- حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل: دراسة مقارنة مع قوانين: فرنسا، مصر، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، المغرب، قطر، منشورات صادر الحقوقية، الطبعة الأولى 2008، بيروت.
- 7- حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية 2009، بيروت.
- 8- ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل (دراسة مقارنة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري)، منشورات المؤسسة الحديثة للكتاب الطبعة الأولى 2015، بيروت.
- 9- عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار للطباعة والتوزيع، الطبعة الثالثة 1997، بيروت.
- 10- عبد السلام شعيب، محاضرات في قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الجامعة اللبنانية، كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية، الفرع الأول، 2002-2003.
- 11- عبد السلام شعيب، قانون العمل اللبناني وتحولات النظام العام الاجتماعي، المنشورات الحقوقية صادر الطبعة الأولى 2021، بيروت.
- 12- محمد رياض دغمان، قانون العمل اللبناني، المدخل إلى القانون العمل، علاقات فردية، علاقات العمل الجماعية، الضمان الاجتماعي، المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الأولى 2021، لبنان.
- 13- النظام العام في علاقات العمل (دراسة مقارنة)، المؤسسة الحديثة للكتاب 2015، بيروت.

- 14- محمد علي الشخبي، أبحاث في التشريع اللبناني، الخطوط الجوية اللبنانية، طيران الشرق الأوسط 2007، بيروت.
- 15- نبيلة زين، قضايا العمل، مؤسسة جواد للطباعة والنشر، 1992 – 1994، بيروت.
- 16- محمد علي عبده، قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات زين الحقوقية 2007، بيروت.
- 17- مي يوسف، الإضراب في القانون اللبناني، رسالة ماستر، الجامعة اللبنانية، 1996.
- 18- نزيه نعيم شلالا، دعاوى طوارئ وحوادث العمل، منشورات الحلبي الحقوقية الطبعة الأولى 2001، بيروت.
- 19- وليم الغريب، صادر بين التشريع والاجتهاد، قانون العمل وتعديلاته، تحديد ساعات العمل ومواقيت الفتح والإقفال، طوارئ العمل والحماية والوقاية والسلامة، مجالس العمل التحكيمية، الرواتب والأجور للخاضعين لقانون العمل، النقابات، عمل الأجانب، عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، منشورات صادر الحقوقية 2001، بيروت.

Les Ouvrages:

- 1- Brun et Galliard, Garantie de l'emploi.
- 2- Blaise, H.. La mise à pied conservatoire, D.S.1986.
- 3- Cristeau.Antoine, Droit du travail, Hachette, 3^{ème} édition.2006-2007.
- 4- Catala Nicole, l'entreprise, Dalloz, Paris, 1990.
- 5- G.H.Camerlymek et G.Lyon – Caen, droit du travail.
- 6- Gaudu, François, Droit travail, 3^{ème} édition, Dalloz, 2009.
- 7- Durand, Paul et Vitu André, traitéde droit du travail, Tome 1, Paris, 1956.
- 8- Dupont (Frederic): la résiliation du contrat à durée indéterminée, Thèse , Paris 1932.
- 9- Javalier, Jean – Claude, Droit du travail, 7^{ème} édition, L.G.D.J, 1999.
- 10- Fieschi – Vivet, Paul, Droit du travail, Editions Dalloz, 2004.
- 11- Rivero et savatier, Droit du travail, P.U.F.13^{ème}.édition, 1993.
- 12- Péliissier, Jean, Supiot, Alain, Jeammaud, Droit du travail, 23^{ème} édition Dalloz, Delta,

2006.

13- Poulain Buy, les contrats du travail à durée déterminée 10^{ème} édition.1994.

14 - Sinay Hélène, La grève, Dalloz, Paris, 1996.

15- Lyon – Caen(G), Les travailleurs et les risques économiques.

16- Mialon (M.F), Les l’employer, L.G.J.1996.

17- Mazaud. Antoine: Droit du travail, 4^{ème} édition, Montchrestien, 2004.

18- Vacaire Isabelle, L’employeur, Sirey, Paris, 1979.

19- Voisset (Michel), Droit du travail et crise,D,S, 1980.

الفهرس

ملخص

كلمات مفتاحية

المقدمة

المبحث الأول: حالات تعليق العمل

المطلب الأول: حالات تعليق العمل بسبب الأجير

1 - مرض الأجير

2 - الأمومة

3 - الإضراب

أ - الإضراب تصرف جماعي

ب - الإضراب عمل مقصود

ج - الإضراب توقف عن العمل

د - مشروعية الإضراب

4 - توقيف الأجير من قبل القضاء

5 - الوقف الاحتياطي عن العمل Mise à Pied Conservatoire.

المطلب الثاني: التعليق بفعل صاحب العمل

1- الوقف الاقتصادي عن العمل عن العمل او البطالة التقنية

2- القوة القاهرة La Force majeure

المبحث الثاني: تحويل عقد العمل

المطلب الأول: سلطة صاحب العمل الاقتصادية (أو المادة 60/عمل)

الفرع الأول: تعريف وشروط وموانع التحويل

لمحة تاريخية

1-تعريف المبدأ

2- شروط تطبيق المادة 60 من قانون العمل اللبناني

- أ- الشرط الأول: وجود عقود عمل جارية وقت حدوث التحويل
- ب- الشرط الثاني: أن يكون التغيير قانونيا
- ج- الشرط الثالث: استمرار ذات النشاط
 - موانع التحويل وآليته
 - آثار التحويل
 - حقوق صاحب العمل الجديد
- الفرع الثاني: التأصيل القانوني لقاعدة التحويل وحالاتها
- أولاً: التأصيل القانوني لقاعدة التحويل
- المطلب الثاني: حالات خاصة من حالات التحويل

1- الإفلاس

2- الخصخصة Privatisation

3- اندماج المصارف

- أ - إجراءات الدمج
- ب - شروط الدمج

الخاتمة

المصادر والمراجع