

عقود العمل في إمارات مساهم صعوبات المقابلة- أية حماية

الأستاذ: سعد القاسمي
قاضي بالمحكمة الابتدائية بتارودانت

يعتبر النظام العام الإقتصادي والإجتماعي مكونا أساسيا يرتكز عليه نظام صعوبات المقاوله في فلسفته الجديدة, ولذلك نجد من الأهداف المعلنة لهذا النظام الحفاظ على كل أو بعض مناصب الشغل⁽¹⁾.

إلا أن الإكراهات التي تفرضها الظرفية الإقتصادية وكذا بعض التغرث التي تشوب العديد من النصوص القانونية بالإضافة إلى عدم استقرار الإجتهد القضائي بهذا الخصوص, يطرح العديد من الإشكاليات التي تتمحور حول مدى الحماية التي تحظى بها عقود العمل والديون المترتبة عنها في إطار مساطر صعوبات المقاوله.

ولإحاطة ببعض الإشكاليات والآثار التي خلفتها المقتضيات الجديدة على وضعية العمال فسيتم التطرق إليها من خلال المحورين التاليين:

المحور الأول: انهاء عقود العمل في إطار مخطط الإستمرارية والتفويت.

المحور الثاني: وضعية الديون الناتجة عن عقود العمل.

(1) – أنظر على سبيل المثال المواد: 603 – 604 – 605 من مونة التجارة.

المحور الأول: إنهاء عقود العمل في إطار مخططي الإستمرارية والتفويت.

إذا كان نظام صعوبات المقاوله يسعى أساسا إلى خدمة المصلحة العامة عن طريق العمل على الإبقاء على الوحدات الإنتاجية وبالتالي الحفاظ على عقود العمل, فإن هذا الهدف السامي البعيد المدى قد يقتضي في كثير من الحالات التضحية ببعض أو جل هذه العقود للإبقاء على أخرى أكثر أهمية في إعادة التوازن لنشاط المقاوله.

والأسباب الإقتصادية التي قد تؤدي إلى إنهاء عقود العمل غير محددة قانونا, فقد تكون خارجية عن المقاوله أو داخلية. كما قد يكون مصدرها اضطرابات مالية أو اجتماعية أو مجرد سوء التسيير, إلا أن التساؤلات التي تطرح بهذا الصدد تتمحور حول كيفية إعداد اللائحة السوداء المتضمنة للعقود التي سيشملها الإنهاء وكذا الطبيعة القانونية لهذا الإنهاء, وهل هناك ضمانات تحفظ لأصحاب العقود المعنية حقوقهم المكتسبة؟

يلاحظ بداية أن المشرع المغربي لم يستثن عقود العمل من الخضوع لحق الخيار الممنوح للسنديك في بمقتضى المادة 573 من مدونة التجارة, وذلك بخلاف كل من المشرع الفرنسي والتونسي⁽²⁾ مما يبقى معه الغموض يحف هذه المادة لانعدام النص الصريح, على الرغم من إشارة المادة 592 م ت إلى أن قرار الإستغناء عن عقود العمل يكون بيد المحكمة عند حصرها لمخططي الإستمرارية والتفويت⁽³⁾.

(2) - تنص المادة 37 من القانون الفرنسي الصادر بتاريخ 25 يناير 1985 المطابقة للمادة 573 من مدونة التجارة على مايلي:

...Les dispositions du présent article ne concernent pas les contrats du travail

كما تنص المادة 38 من قانون 17 ابريل 1995 التونسي على ما يلي:

"تستمر العقود التي تربط المؤسسة بالغير, من حرفاء ومزودين وغيرهم, ويمكن انهاء العمل بها بطلب من المتصرف القضائي او المدين بعد موافقة القاضي المراقب.

وتبقى عقود الشغل خاضعة للقوانين والاتفاقيات الخاصة بها .

(3) - تنص الفقرة 3 وما يليها من المادة 592 م ت على ما يلي:

"... يمكن للمحكمة أن تحصر مخطط الاستمرارية حتى ولو لم تنته عملية تحقيق الديون التي تمت حسب مقتضيات المواد من 688 إلى 698.

ترفق هذه الإستمرارية بتوقيف أو إضافة أو تفويت بعض قطاعات النشاط, إن اقتضى الحال... =

ولا شك أن تخصيص المحكمة بسلطة تحديد عقود العمل التي سيتم التخلي عنها يكرس الدور الإقتصادي والإجتماعي الذي تقوم به في إطار مساطر صعوبات المقاول، مما يمكنها من تقييم حقيقة الصعوبات التي تمر منها الوحدة الإنتاجية وما إذا كان الإحتفاظ بالأجراء والأزمة الإقتصادية قائمة سيحدث بالفعل ضررا كبيرا يعرقل سير المؤسسة أم لا.

ويمكن القول بناء على ذلك بأن العمال يكونون على دراية كافية بالتوجه الذي قد تعتمد عليه المحكمة في المخطط وانعكاساته على عقود العمل؛ وذلك من خلال حضور مندوبي العمال للجلسة واستماع المحكمة إليهم قبل أن تقرر استمرار قيام المقاوله بنشاطها أو تفويتها أو تصفيتها⁽⁴⁾ كما أن الحفاظ على التشغيل يعتبر من العوامل المؤثرة في إختيار الحل.

وإذا كان المشرع الفرنسي يشترط في المادة 45 من قانون 25 يناير 1985 ثلاثة شروط لإلغاء عقد العمل في مثل هذه الظروف؛ وهي أن يكون الإلغاء "ضروريا، مستعجلا ولا مفر منه- **indispensable, urgent et inévitable**" فإن المشرع المغربي لم يحدد أي شرط بهذا الخصوص وإنما أشار فقط في المادة 71 من مدونة الشغل إلى بعض العناصر اللازم مراعاتها عند الفصل وهي: " - الأقدمية- القيمة المهنية- الأعباء العائلية"، ودون إعطاء أية ضمانات حقيقية لإعادة تشغيلهم عند تحسن الوضعية الإقتصادية للمقاوله.

ويطرح التساؤل كذلك حول ما إذا كان إلغاء عقد العمل الذي تمارسه المحكمة عند إعتمادها للمخطط يغني عن المسطرة الإدارية المنصوص عليها في المادة 66 وما يليها من مدونة الشغل؟

= إن هذه القرارات المصاحبة للإستمرارية المذكورة أعلاه، إذا كانت ستؤدي إلى فسخ عقود العمل، فإنه يجب تطبيق القواعد المنصوص عليها في مدونة الشغل"

(4) - جاء في المادة 590 م ت: "تقرر المحكمة إما إستمرار قيام المقاوله بنشاطها أو تفويتها أو تصفيتها القضائية وذلك بناء على تقرير السنديك وبعد الإستماع لأقوال رئيس المقاوله والمراقبين ومندوبي العمال"

الواقع أن القضاء مؤهل أكثر من الإدارة - خاصة في إطار مساطر صعوبات المقاوله- للنظر في مدى أهمية الصعوبات الإقتصادية وما تستلزمه من تسريجات لضمان استمرار نشاط المقاوله, كما أنه يملك صلاحيات هامة تخوله جمع المعلومات اللازمة والإستماع إلى جميع الأطراف لضمان الحفاظ على حقوقهم واتخاذ القرار المناسب, في حين تفتقر الإدارة إلى الوسائل الكافية لتقدير صحة وجدية الأسباب المثارة, أمام الملفات التي تكون غالبا معقدة وناقصة مما يجعل سلطة الإدارة في الواقع العملي محدودة⁽⁵⁾.

على أنه لا مانع من الجمع بين المسطرتين معا وبالتالي قيام السنديك بعد حصر المحكمة للمخطط المتضمن للائحة العمال التي قررت الإستغناء عنهم, باستنفاذ المسطرة الإدارية المنصوص عليها في مدونة الشغل وذلك تفاديا لتضارب الآراء والإجتهاادات القضائية الشيء الذي قد يزيد في الإضرار بمصالح العمال المفصولين.

وتجدر الإشارة من جهة أخرى إلى أن استعمال المصطلح "الفسخ" وليس "الإعفاء أو الإنهاء أو التسريح أو التوقيف" لا يخلوا من أهمية؛ فضلا عن الدقة العلمية التي تستلزم التمييز بينهما هناك أهمية عملية تتمثل خاصة في إختلاف بعض آثار الإنهاء عن آثار الفسخ⁽⁶⁾, فاستعمال مصطلح الفسخ يعني من جهة, استبعاد القوة القاهرة كأساس لإنقضاء الرابطة العقدية, الأمر الذي يسمح بتعويض العامل عن هذا الإنقضاء, في حين تؤدي القوة القاهرة - في حالة تحقق شروطها- إلى عدم منحه أي تعويض.

وقد جاء في قرار صادر بتاريخ 30 شتنبر 1990 عن محكمة التعقيب التونسية بأن:
"تعرض المؤسسة إلى صعوبات إقتصادية ثم إلى الإفلاس لا يعتبر قوة القاهرة على معنى الفصل 283

(5) - أنظر سعيد عز: "العمل القضائي المغربي في مجال نزاعات الشغل"

رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص - جامعة محمد الخامس الرباط 1993 ص 174

(6) - أنظر بزوي الصديق: "فسخ عقد العمل الفردي"

رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص - جامعة الحسن الثاني الدار البيضاء 1991 ص 36

من مجلة الإلتزامات والعقود, ولا يعفيها من التعويض للعملة المطرودين نتيجة توقف نشاطها, خاصة إذا لم يقع أخذ رأي لجنة مراقبة الطرد مسبقا, طبقا لأحكام الفصيلين 16 و 21 من مجلة الشغل⁽⁷⁾

ومن جهة أخرى فإن الفسخ يترتب عنه وضع حد نهائي للعقد, وهذه من بين المآخذ التي يمكن تسجيلها على نظام صعوبات المقاوله الذي يُخشى - نظرا لتبنيه لمبدأ المرونة في التشغيل الذي تفرضه الإعتبارات الإقتصادية المتميزة بالحركية والتطور - أن يصبح مجرد أداة لتسهيل التخلص من العمال غير المرغوب فيهم, مما يطرح مشاكل اجتماعية كبيرة؛ خاصة في غياب العمل بنظام التأمين عن فقدان الشغل أو البطالة, الذي أصبحت الحاجة إليه تتزايد يوما بعد يوم نظرا لتعدد الإضطرابات الإقتصادية ومناداة أرباب العمل المستمرة بجعل مسطرة التسريح أكثر مرونة. فلا يمكن أن تشكل التضحية بالعمال سواء من حيث المنطق الإقتصادي أو الإجتماعي خيارا استراتيجيا ولا حاسما يتوقف عليه إنقاذ المقاولات و ضمان إعادة إقلاعها الإقتصادي.

المحور الثاني: وضعية الديون الناتجة عن عقود العمل.

تتمتع الديون الناتجة عن عقد العمل؛ من أجور وتعويضات مختلفة, بإمتياز عام من الرتبة الخامسة على كل المنقولات, فهل كان العمال يستفيدون فعلا من هذا الإمتياز في ظل قانون الإفلاس, وماذا عن وضعية هذه الديون في إطار المساطر الجديدة؟ يلاحظ بداية أن الإمتياز العام المخول للعمال فقط على المنقولات قد تقهقر إلى المرتبة الخامسة بمقتضى تعديل 10 شتنبر 1993 الذي أدخل على الفصل 1248 من قانون الإلتزامات والعقود, حيث وضع الديون الناشئة عن مهر الزوجة وامتعتها ونفقتها ونفقة الأولاد والأبوين في الرتبة الثالثة, في حين نجد المشرع الفرنسي يخول العمال إمتيازاً عاماً على المنقولات والعقارات معا.

(7) - أورده محمد الهادي بن عبد الله: "مصنف فقه القضاء التجاري التونسي" ص 502

وقد أكدت دراسات متخصصة بأن وضع العمال في هذه المرتبة من الإمتياز في إطار الفصل 1248 ق ل ع, وتحديد نطاق ديونهم الممتازة في الستة أشهر السابقة على وفاة المشغل أو " إفلاسه", أو التوزيع, يعتبر غبنا في حقهم؛ فهذا الإمتياز لا يعتبر وسيلة مثلى لحماية الأجور في حالة "إفلاس" المشغل, وذلك بالنظر إلى طبيعته أولاً؛ لكونه يرد على المنقولات دون العقارات ويشمل فقط الأجور وتعويضات الفصل الفجائي دون باقي التعويضات الإجتماعية, وإلى درجته ثانياً ونطاقه الزمني ثالثاً⁽⁸⁾.

أما في إطار النصوص الجديدة فيبدو أن المشرع المغربي قد وقف موقفاً لا ينسجم مع ضرورة حماية الطابع المعيشي لأجور العمال والديون الثابتة لهم في ذمة المشغل, بل ويمكن القول بأنه قد زاد في تعميق الصعوبات التي يواجهها العمال من أجل إستيفاء ديونهم؛ ويتضح ذلك أكثر من خلال إجراء مقارنة سريعة مع ما جاء به في هذا الصدد كل من القانون الفرنسي والتونسي. فإذا كان المشرع المغربي وتحت هاجس ضرورة تمويل المقاول في فترة الملاحظة وإعداد الحل, قد منح إمتيازاً هاماً نص عليه في المادة 575 م ت, قدمه على العديد من الإمتيازات الأخرى⁽⁹⁾, فقد نص المشرع الفرنسي كذلك على نفس الإمتياز في المادة 40 من قانون 25 يناير 1985, ولكن مع فارق جوهري يتجلى في منح المشرع الفرنسي لديون العمال ومستحقاقهم لما يسمى بالإمتياز الإستثنائي أو إمتياز الإمتيازات "un super-privilège" بحيث تُقدم على غيرها بما في ذلك الإمتيازات الواردة على المنقولات والعقارات المنصوص عليها في المادتين 2101

(8) – الحاج الكوري: "حماية الأجور على ضوء سياسة التشغيل بالمغرب"

رسالة لنيل دبلوم الدراسات العليا في القانون الخاص – جامعة محمد الخامس الرباط ص 216 – 221

(9) – تنص المادة 575 م ت على مايلي:

"يتم سداد الديون الناشئة بصفة قانونية بعد صدور حكم فتح التسوية, بالأسبقية على كل ديون أخرى سواء أكانت مقرونة أم لا بامتيازات أو بضمانات"

و 2104 من القانون المدني الفرنسي والتي تقابلهما المادتان 1248 ق ل ع و 155 من قانون 2 يونيو 1915.

ونفس المنحى سار عليه المشرع التونسي في قانون 17 أبريل 1995 الذي نص في المادة 37 منه - المطابقة للمادة 575 م ت و 40 من القانون الفرنسي - على ما يلي:

"تعطى الأولوية للديون الجديدة المترتبة على المؤسسة بداية من إنطلاق فترة المراقبة, والتي لها علاقة مباشرة وضرورية لمواصلة نشاطها, وتستخلص قبل الديون السابقة ولو كانت ممتازة, إلا أن الديون المنصوص عليها فصلين 564 و 566 من المجلة التجارية, والفقرات 1 و 2 و 3 من الفصل 199 من مجلة حقوق العينية تتمتع بإمتياز مدعم للدفع وتستخلص قبل غيرها"

وتتعلق الفصول والفقرات المحال عليها بمقتضى المادة أعلاه بمختلف الديون المستحقة للعمال.

وبذلك يكون المشرع التونسي شأنه شأن نظيره الفرنسي قد حافظ لديون العمال على مكانة خاصة وأحاطها بـ "إمتياز مدعم - un super-privilège"

ونظرا لأن منح الإمتيازات وترتيبها لا يكون إلا بنص قانوني, واستنادا إلى عدم إيراد المشرع المغربي لأي استثناء في المادة 575 م ت, بل وتأكيديه في ذات الفصل على أنه:

"يتم سداد الديون الناشئة بصفة قانونية بعد صدور حكم فتح التسوية بالأسبقية عن كل ديون أخرى سواء كانت مقرونة أم لا بامتيازات أو بضمانات"

يكون قد تخلف عما هو سائد في القانون المقارن بشأن تخصيص ديون العمال بإمتياز من الدرجة الأولى في إطار نظام صعوبات المقاوله, واكتفى في الفصل 686 م ت بإعفاء المأجورين من الخضوع لمسطرة التصريح بالديون.

هذا في الوقت الذي يلاحظ فيه أن المشرع الفرنسي لم يقف عند تمتيع ديون العمال بهذا الإمتياز؛ بل تجاوز ذلك إلى إحداث مؤسسة خاصة تضمن الأداء الفعلي والسريع لديون العمال

عند فتح المسطرة؛ يطلق عليها إختصارا (L'A.G.S) L'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des salaires وذلك بموجب قانون 27 دجنبر 1973 الذي تم إدماجه في مدونة الشغل الفرنسية.

ويتم تمويل هذا النظام عن طريق إشتراكات أرباب العمل وحدهم. بموجب التأمينات ضد البطالة, وتحل مؤسسة (L'A.G.S) بقوة القانون محل العمال بعد أدائها لمستحقاتهم, في متابعة أرباب العمل من أجل إستخلاصها, متمتعة في ذلك بنفس الإمتياز من الدرجة الأولى المخول لهؤلاء العمال قانونا.

ومن جهة أخرى يلزم القانون الفرنسي المحكمة أن تشير في الحكم الذي تصدره بفتح المسطرة إلى دعوة لجنة المقاوله, وعند عدم وجودها, مندوبي العمال أو العمال أنفسهم, إلى تعيين ممثل خاص عنهم, يتولى تحصيل الديون المتعلقة بعقود العمل, بحيث لا تتداخل مهمة هذا الممثل مع مهمة الهيآت القانونية الأخرى الممثلة للعمال داخل المؤسسة - لجنة المقاوله ومندوبي العمال - التي تعتبر المخاطب الرسمي للعمال, الذي يتم إشراكه في عملية تسيير المسطرة وإتخاذ القرارات المصيرية بالنسبة للمقاوله.

والإستنتاج الذي نخلص إليه في الأخير هو أن وضعية العمال في إطار نظام صعوبات المقاوله المغربي قد عرفت تدهورا ملحوظا وذلك كنتيجة للإنعكاسات التي خلفها هدف حماية المقاوله وتصحيح وضعيتها الذي وضعه المشرع في المرتبة الأولى؛ بحيث أراد ان يبلغ هذا الهدف - الذي لا يختلف إثنان حول أهميته البالغة- بأقصى سرعة ممكنة, مما جعله لا يولي بعض المصالح الموازية ما تستحقه هي الأخرى من عناية, حيث قام بترجيح مبالغ فيه لمصلحة المقاوله على باقي المصالح, وهو ما لا يخدم المصلحة العامة والنظام العام الإقتصادي والإجتماعي.