



إعادة هيكلة الشركات في مواجهة العلاقات الشغلية في القانون التونسي:

دراسة مقارنة

إعادة هيكلة الشركات في مواجهة العلاقات الشغلية في القانون التونسي: دراسة مقارنة

د. مرتضى عبد الله

د. راسم قسارة

أستاذ مشارك في القانون المدني - كلية

أستاذ مساعد في القانون التجاري - كلية

الحقوق - جامعة الشرقية - سلطنة عمان

الحقوق - جامعة الشرقية - سلطنة عمان

البريد الإلكتروني Email : racem.gassara@asu.edu.om

murtadha.kheiri@asu.edu.om

الكلمات المفتاحية: إعادة هيكلة، اندماج الشركات، انقسام الشركات، حقوق العمال، حماية العمال.

كيفية اقتباس البحث

قسارة، راسم ، مرتضى عبد الله، إعادة هيكلة الشركات في مواجهة العلاقات الشغلية في القانون التونسي: دراسة مقارنة، مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية، نيسان ٢٠٢٤، المجلد: ١٤، العدد: ٢ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

Registered في مسجلة في

ROAD

Indexed في فهرسة في

IASJ

Journal Of Babylon Center For Humanities Studies 2024 Volume:14 Issue : 2

(ISSN): 2227-2895 (Print) (E-ISSN):2313-0059 (Online)

إعادة هيكلة الشركات في مواجهة العلاقات الشغلية في القانون التونسي:

دراسة مقارنة



COMPANY STRUCTURING VERSUS LABOR RELATIONS IN TUNISIAN LAW: (COMPARATIVE STUDY)

Dr. Racem GASSARA – Assistant
professor in commercial law -
College of Law - A'SHARQIYAH
UNIVERSITY - Sultanate of Oman

Dr. Murtadha Abdalla-Associate
professor in civil law - College of
Law - A'SHARQIYAH
UNIVERSITY - Sultanate of Oman



Keywords : Restructuring, corporate mergers, corporate splits, labor rights, labor protection.

How To Cite This Article

GASSARA, Racem ,Ali Kazem, Murtadha Abdalla , COMPANY STRUCTURING VERSUS LABOR RELATIONS IN TUNISIAN LAW: (COMPARATIVE STUDY), Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, April 2024, Volume:14, Issue 2.

This is an open access article under the CC BY-NC-ND license
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Abstract:

The term corporate restructuring emerged in the 1980s in response to the need to continuously adapt to fierce economic competition and adapt to these developments in order to survive. However, restructuring is often feared for its social consequences. Despite the positive role it plays in the development of a company's activity, it cannot be envisioned without taking into account the consequences that it may entail. The restructuring process is usually accompanied by the implementation of a plan to lay off large numbers of workers. Therefore, most legislations seek to take into account the social dimension of restructuring, and it is necessary to recognize the legal implications of such processes on the individual and collective rights of workers.

مجلة مركز بابل للدراسات الانسانية ٢٠٢٤ المجلد ١٤ / العدد ٢





Restructuring processes may cause radical changes in the structure of employment contracts, both in terms of conditions and benefits provided to workers, and in terms of the nature of the legal relationship itself, which may affect the stability of workers and the continuation of the employment relationship.

Those in charge of the restructuring process must develop a culture of flexible work and develop a culture that encourages cooperation and communication within the company.

The importance of taking into account employment contracts during restructuring processes is demonstrated by achieving a balance between the interests of the company and its workers. These processes must be based on justice and transparency, taking into account workers' rights and preserving their stability. Restructuring processes may require changes in employment contracts, and this requires dealing with these processes with sensitivity and respect for workers' rights. These processes should include mechanisms to provide support and guidance to employees affected by the changes, while maintaining their dignity. Adapting employment contracts as part of restructuring processes emerges as an essential tool for consolidating companies' relationships with their employees and creating a positive work environment that enhances productivity, innovation, and interaction between all parties.

ملخص:

ظهر مصطلح إعادة هيكلة الشركات في الثمانينيات من القرن الماضي، استجابة لضرورة التأقلم المستمر مع المنافسة الاقتصادية الشرسة والتكيف مع هذه التطورات، سعياً للاستمرار و"البقاء على قيد الحياة". لكن غالباً ما يُخشى من إعادة الهيكلة عواقبها الاجتماعية، فرغم الدور الإيجابي الذي تلعبه في تطوير نشاط الشركة، إلا أنه لا يمكن تصورها دون الأخذ، بعين الاعتبار، العواقب التي قد تترتب عنها. إذ عادة ما تصاحب عملية إعادة الهيكلة تنفيذ خطة لتسريح أعداد كبيرة من العمال. لذلك تسعى جل التشريعات إلى مراعاة البعد الاجتماعي لإعادة الهيكلة، وبتات من الضروري إدراك الآثار القانونية لمثل هذه العمليات على الحقوق الفردية والجماعية للأجراء.

قد تتسبب عمليات إعادة الهيكلة في تغييرات جذرية في بنية العقود الشغل، سواء من حيث الشروط والمزايا المقدمة للعمال، سواء من حيث طبيعة العلاقة القانونية نفسها، وهو ما قد يؤثر على استقرار العمال وعلى استمرار العلاقة الشغلية.

يجب على القائمين على عملية إعادة الهيكلة تنمية ثقافة العمل المرن وتطوير الثقافة التي تشجع على التعاون والتواصل داخل الشركة.



وتظهر أهمية مراعاة عقود الشغل خلال عمليات إعادة الهيكلة من خلال تحقيق التوازن بين مصالح الشركة وعمالها. فيجب أن تكون هذه العمليات مبنية على العدالة والشفافية، ومراعاة حقوق العمال والحفاظ على استقرارهم. فقد تتطلب عمليات إعادة الهيكلة تغييرات في عقود العمل، وهذا يتطلب التعامل مع هذه العمليات بحساسية واحترام لحقوق العمال. يجب أن تتضمن هذه العمليات آليات لتقديم الدعم والتوجيه للموظفين المتأثرين بالتغييرات، بما يحافظ على كرامتهم. ويبرز تكييف عقود العمل كجزء من عمليات إعادة الهيكلة كأداة أساسية لتوطيد علاقة الشركات مع موظفيها وخلق بيئة عمل إيجابية تعزز الإنتاجية والابتكار والتفاعل بين جميع الأطراف.

مقدمة:

يعتبر الجانب الأكبر من الفقه أن قانون الشغل والقانون التجاري قد اكتسبا "استقلالاً ذاتياً نسبياً عن القانون المدني"؛ لكن السؤال الذي يتبادر إلى الأذهان في الوقت الحالي فيتعلق بمدى استقلالية هذين القانونين عن بعضهما البعض؟. ويستمد طرح هذا السؤال مشروعيته في الوقت الحاضر، من أن العلاقات الشغلية ترتبط بشكل وثيق مع الحياة الاقتصادية للشركة. فإذا كان قانون الشغل والقانون التجاري تخصصين قانونيين منفصلين ولا يجمع بينهما رابط مشترك، فكما أشار إلى ذلك الفقيه الفرنسي Yves GUYON لقد "تطور كل من القانون التجاري وقانون الشغل بشكل مستقل. فتناول القانون التجاري وضعية الشركاء والمسيرين. ونظم قانون الشغل التزامات وحقوق الأجراء" [١].

لقد أدى تطور الحياة الاقتصادية وتشعبها، إلى توثيق الروابط بين هذين القانونين بشكل متزايد. فمن جهة أولى، تشير مجلة الشركات التجارية التونسية إلى عقد الشغل في الفصول ١٩٦، ٢، والفصل ٢٢٧ في فقرته الأخيرة والفصل ٤٤٢ وتنظم هذه النصوص مسألة الجمع بين عقد الشغل وعضوية مجلس الإدارة في الشركات خفية الاسم. ومن جهة ثانية، يلاحظ أن علاقة الأجراء بالشركات التي يعملون لصالحها ما فتأت تتطور نحو منطق التشاركية. فبالإضافة إلى أن الهيئات التمثيلية للأجراء، ممثلة في النقابات، والتي تعتبر أداة حقيقية لمشاركتهم في حياة الشركة، أصبحت تعتبر إطاراً للتشاور والحوار الاجتماعي، والتعاون مع صاحب المؤسسة [٢]، يلاحظ اتجاه عديد التشريعات إلى تشجيع تشريك الأجراء في المعلومات وإدارة الشركة وتخصيصهم بجزء من الأرباح، حتى أن عديد القوانين تحث الشركات على أن تعرض على موظفيها خيار الاكتتاب في رأس مالها وشراء أسهمها [٣].

وإذا كان موضوع إعادة هيكلة الشركات محل تدخل من عديد فروع القانون، كالقانون الجبائي، وقانون الشركات العمومية وقانون الإجراءات الجماعية [4]، إلا أن قانوني الشركات وقانون الشغل يعتبران المعنيين أكثر من بقية فروع القانون بهذه العمليات. فإذا كان قانون الشركات ينظم إعادة الهيكلة، فإن قانون الشغل يسعى إلى فهم عواقبها على الأجراء.

إن البيئة التنافسية التي تتميز بتسارع التغيرات التكنولوجية والأحداث التي قد تعرفها الشركة على مدار وجودها تدفعها إلى التكيف مع العوامل الاجتماعية والاقتصادية والقانونية الجديدة لمواجهة هذه التحديات التي قد تعصف بمستقبلها. فالشركة التي تتبنى موقفاً ثابتاً في بيئة متغيرة باستمرار لا بد أن تفشل أو حتى تختفي. وإذا كانت الصعوبات الاقتصادية والأزمات التي تعرفها بعض قطاعات الأعمال تؤدي إلى قيام إدارة الشركة بإغلاق مصنع معين وإلغاء عدد كبير من الوظائف، فإن التطورات في تقنيات الإنتاج أو الاتصالات يمكن أن تؤدي إلى قيام رئيس الشركة بإعادة تنظيم العمل وبالتالي تعديل وحذف بعض الوظائف القائمة. كما يمكن أن تقود رغبة الشركة في تعزيز مكانتها في السوق إلى الاستحواذ، كلياً أو جزئياً، على شركة منافسة.

وتجدر الإشارة في البداية إلى أن مصطلح إعادة هيكلة الشركات يعتبر مفهوماً اقتصادياً بالأساس وليس مفهوماً قانونياً. وتعني إعادة الهيكلة بشكل عام إرساء تنظيم جديد لكيان ما، نظراً لكون تنظيمه القديم لم يعد مناسباً. ورغم تعلق عملية إعادة الهيكلة بمختلف التخصصات القانونية مثل قانون الشغل [5] وقانون الشركات وقانون الضرائب وقانون المنافسة وقانون الشركات العامة وقانون الإجراءات الجماعية، إلا أن جل التشريعات وحتى فقه القضاء لم يقدم لها تعريفاً دقيقاً. ويمكن أن نعتبر أن إعادة الهيكلة تشمل جميع التقنيات القانونية التي نص عليها المشرع لتعديل هيكل الشركة أو إعادة تنظيمها بهدف تكيفها مع احتياجات البيئة التي تتطور فيها. ويستخلص من ذلك أن عمليات الاندماج، والانقسام، وعروض الاستحواذ أو تبادل الأسهم، والتمركز الاقتصادي، وعمليات التسريح الجماعي للشغالين، وعمليات المساهمات الجزئية في الأصول، وحياسة الأسهم... والتي تعد من الآليات القانونية التي تنضوي تحت مفهوم إعادة الهيكلة. وتتعلق هذه الآليات القانونية بكل عمليات إعادة التنظيم التي تؤثر على المؤسسة وتتطوي على تغيير الشكل القانوني للشركة نفسها وبالتالي تغيير النظام القانوني الخاضعة له.

وعادة ما تتخذ إعادة الهيكلة شكل إعادة تنظيم من الناحية القانونية أو التنظيمية أو الإنتاجية. وقد نجحت الباحثة Christine MASQUEFA في نهاية أطروحتها المخصصة لهذا المفهوم في وضع تعريف عام لهذه الآلية. فعرفت إعادة الهيكلة بأنها تعديل في نمط تنظيم





المؤسسة، يترتب عن اعتماد آلية قانونية، ومن شأنه أن يحدث تحولاً دائماً في عناصر المؤسسة الأساسية" [٦]. ومع ذلك، فإنه ينبغي التمييز بين إعادة هيكلة الشركة وتحديثها، إذ تشير إعادة الهيكلة إلى تغييرات هيكلية ناتجة عن تصرفات قانونية بين كيانات قانونية منفصلة. فتعتبر، بالتالي، عمليات الانقسام أو الاندماج أو تجمع الشركات إعادة هيكلة. ولا تعد عمليات تحديث، التغييرات التي يجريها رئيس الشركة للتعامل مع أزمة اقتصادية أو لمجاراة الابتكارات التكنولوجية والتقنية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في:

١. فهم المتغيرات التي تدفع الشركات إلى إعادة الهيكلة لتعزيز قدرتها التنافسية واستمرارية وجودها.

٢. مساعدة الشركات على التكيف مع التحديات المتجددة والتشريعات والمتطلبات الاقتصادية لتحسين كفاءة الشركة ويزيد في إنتاجيتها وربحها.

٣. تسليط الضوء على تأثير إعادة هيكلة الشركات على حقوق ومصالح العمال، وبالتالي المساعدة في تطوير سياسات وإجراءات تحمي حقوقهم.

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

١. تحليل وفهم تأثيرات عمليات إعادة الهيكلة على العلاقات الشغلية بين أصحاب العمل والعمال.

٢. تحديد أفضل الممارسات والإجراءات التي يمكن أن تساعد في تخفيف التأثيرات السلبية لعمليات إعادة الهيكلة على العمال وتحسين العلاقات الشغلية.

٣. تطوير السياسات القانونية وتقديم توصيات بشأن كيفية تطوير القوانين والتشريعات لحماية حقوق العمال وتشجيع الممارسات الأخلاقية في عمليات إعادة الهيكلة.

خطة الدراسة:

رغم أن عمليات إعادة الهيكلة قد تعرض مصالح الشغالين للخطر، ومن شأنها أن ترتب تكلفة اجتماعية باهظة تتحملها المجموعة الوطنية، فإن قانون الشغل لا يملك أن يعطلها، إذ تتدرج هذه العمليات ضمن مبدأ حرية ممارسة النشاط الاقتصادي والاستثمار وتنظيم مديري الشركات لمشاريعهم. كما أن قانون الشركات لا يسمح للأجراء بالتدخل في الخيارات الاقتصادية



والاستراتيجية لمسيرى الشركة (المبحث الأول)، ومع ذلك، يحاول قانون الشغل، قدر المستطاع، حماية مصالح هذه الفئة المستضعفة (المبحث الثاني).

المبحث الأول

قرار إعادة الهيكلة أو علوية قانون الشركات

يرى الجانب الأكبر من الفقه أن مفهوم إعادة هيكلة الشركات مفهوم ذو مضمون متغير، ويمكن أن يتخذ أشكالاً متعددة. فقد تعتمد بعض الشركات إلى اتخاذه وهي في حالة يسر، عندما تكون موجوداتها كافية لتغطية التزاماتها حرصاً منها على تدعيم موقعها في السوق، كما يمكن أن يتخذ هذا القرار عندما تكون الشركة في حالة إفسار، وحين تكون موضوع تتبع في إطار دعوى الإجراءات الجماعية. إلا أن الفقه اتفق على أن إعادة الهيكلة تتخذ ضرورة شكل اتفاقات تعاقدية، ويمكن أن تتخذ هذه الاتفاقات شكل عقود دراسة ومساعدة فنية لتوجيه السياسة الاقتصادية للشركة أو لدعم الشركة الأضعف في إطار تجمع الشركات التجارية. كما يمكن أن تتخذ إعادة الهيكلة شكل المشروع المشترك، كوسيلة للتعاون في البحث والتطوير أو لوضع سياسة تجارية مشتركة كشكل من أشكال التركيز الاقتصادي بما يسمح للشركاء بالعمل معاً. وبالتدقيق في جميع هذه الحالات نستخلص أنها تتميز بالحفاظ على استقلالية الشركة من الناحية النظرية على الأقل، ولا يترتب عن اعتمادها مساس بهياكلها الأساسية.

ويعد قرار إعادة الهيكلة قراراً استراتيجياً مؤثراً على مستقبل الشركة وعلى المتعاملين معها، لذلك يجب النظر إليه من حيث الغرض منه (المطلب الأول)، وتحديد الجهة المخولة باتخاذه (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الغرض من قرار إعادة الهيكلة وتنوع أشكالها

يمكن أن تتخذ الاتفاقات التعاقدية أيضاً شكل تجمع المصالح الاقتصادية. وهو كيان قانوني يتمتع بالشخصية الاعتبارية والأهلية القانونية الكاملة [٧]، يتم تشكيله بموجب عقد بين شخصين أو أكثر من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين، بهدف تنفيذ جميع الإجراءات المناسبة لتسهيل أو تطوير النشاط الاقتصادي لأعضائه، أو لتحسين أو زيادة نتائج ذلك النشاط [٨].

ويمكن أن تتخذ إعادة الهيكلة أيضاً شكل تغيير المقر الجغرافي، إذ تسعى عديد الشركات إلى الاستقرار في المواقع القريبة من عوامل الإنتاج (المواد الخام، ومصادر الطاقة، والمنتجات شبه المصنعة التي تستعملها في تصنيع منتجاتها، واليد العاملة الكفؤة والرخيصة)، والتي تكون ملائمة من حيث وجود سوق استهلاكية، وقريبة من المسالك الدولية للتوزيع بما يمكنها من تحقيق فيها مردودية أفضل.





ويمكن أن تتخذ إعادة الهيكلة أيضاً شكل التركيز الاقتصادي، فبموجب أحكام الفقرة الأولى من الفصل ٧ من القانون عدد ٢٠١٥-٣٦ المؤرخ ١٥ سبتمبر ٢٠١٥ بشأن إعادة تنظيم المنافسة والأسعار، الذي ألغى وحل محل القانون عدد ٩١-٦٤ المؤرخ ٢٩ جويلية ١٩٩١ بشأن المنافسة والأسعار، "يعد تركيزا اقتصاديا بحكم هذا القانون كل عمل مهما كان شكله ينجر عنه نقل كل أو جزء من ملكية أو حق الانتفاع من ممتلكات أو حقوق أو سندات مؤسسة من شأنه تمكين مؤسسة أو عدة مؤسسات من ممارسة سيطرة حاسمة على نشاط مؤسسة أو عدة مؤسسات أخرى وذلك بصفة مباشرة أو غير مباشرة". وينطبق هذا التعريف في حالة المساهمة الجزئية في رأس المال، أو التفويت في كتلة مراقبة أو تشكيل مجموعة شركات. وبموجب أحكام الفقرة ١ من الفصل ٤٦١ من مجلة الشركات التجارية، فإن تجمع الشركات هي "تجمع الشركات هو مجموعة من الشركات لكل واحدة منها شخصيتها القانونية تكون مرتبطة بمصالح مشتركة وتمسك إحداها، وتسمى الشركة الأم، بقية الشركات تحت نفوذها القانوني أو الفعلي وتمارس عليها رقابتها بشكل يؤدي إلى وحدة القرار". وعلى الرغم من أن مجموعة الشركات تتألف من كيانات متميزة قانوناً، إلا أن احتياجات عالم المال والأعمال تدفع مكوناتها إلى الاتحاد وإنشاء شبكة من العلاقات التعاقدية، قد تلعب فيها هذه الاتفاقات وسيلة للشركة المهيمنة للاستحواذ على جزء من أموال الشركات الخاضعة لسيطرتها.

وأخيراً، قد تكون إعادة الهيكلة ذات طابع هيكلي لا رجعة فيه، بما يفوض الاستقلالية القانونية للشركة فتؤثر على مستقبلها، وفي كثير من الأحيان على وجودها. وينطبق ذلك بشكل خاص على عمليات الاندماج والانقسام وتغيير الطبيعة القانونية. وتؤدي هذه العمليات إلى تغيير في طريقة تنظيم عمل هذه الشركات والنظام القانوني الخاضعة له. ويعتبر الفصل ٤٠٩ من مجلة الشركات التجارية أن أهداف هذه العمليات، هو التكيف مع المتغيرات الاقتصادية على الصعيدين الداخلي والخارجي وخلق رأس مال يسمح بزيادة الاستثمار والتوظيف والإنتاجية. وتخضع كل هذه العمليات لقاعدتين مشتركتين. فمن ناحية أولى، يجب أن يكون رأس مال أي الشركات المندمجة أو التي تنتقسم أو تغير من شكلها القانوني محرراً بالكامل [٩]. وفي حالة الأسهم المحررة جزئياً، يجب أولاً تخفيض رأس المال إلى المبلغ المحرر. ومن ناحية ثانية، يجب ألا يرمي الاندماج (الفرع الأول) أو الانقسام (الفرع الثاني) أو تغيير الشكل القانوني إلى التهرب من الأداءات أو تحقيق إحدى الغايات الممنوعة بأحكام القانون المتعلق بالمنافسة والأسعار.

الفرع الأول: اندماج الشركات

يُعرّف الاندماج بأنه: "كل عملية يكون الغرض منها زيادة حجم الشركات وقوتها الاقتصادية بالتقليل عددها"، أو بأنه "دمج عدة شركات في وحدات أكبر تخضع لنفس الإدارة الاقتصادية" [١٠]. وقد كتب أحد المؤلفين أن اندماج شركتين "يجب أن يُفهم على أنه اندماج نهريين يتحدان في مياههما، يحتفظ أحدهما باسمه ويتضخم بابتلاع الآخر، أو أن تندمج الشركتان لتكوين نهر جديد، نهر سيحمل من الآن فصاعداً اسماً جديداً" [١١]. ويعرّف الفصل ٤١١ من مجلة الشركات التجارية الاندماج بأنه "اتحاد شركتين فأكثر لتكوين شركة واحدة جديدة" [١٢]. ويستخلص من هذا التعريف أن الاندماج يقوم على العناصر المميزة التالية:

يتعلق العنصر الأول باشتراط الوجود السابق لشركتين أو أكثر، ويعني هذا من ناحية أولى، أن الاندماج لا يمكن أن يتم إلا بين مؤسسات تتخذ شكل شركات، وأن الاندماج بين شركة ومؤسسة فردية لا يعتبر اندماجاً. ومن ناحية أخرى، لا يمكن الحديث عن اندماج إلا إذا كانت الشركتان موجودتين فعلياً وقانونياً قبل انعقاد الصفقة. وقد رفضت محكمة النقض الفرنسية فكرة الاندماج عندما تم الاستحواذ على جزء من أصول الشركة من قبل شركة جديدة تم تشكيلها لهذا الغرض [١٣]، واعتبرت أن هذه الصفقة لا ترتقي إلى أن تكون اندماجاً، خاصة وأنها لم تتعلق بجميع الأصول الشركة وأبقت على وجود الشركة التي تم التقيت في جزء من أصولها.

أما العنصر الثاني فيتعلق بوجود اتفاق بين الشركتين. فالاندماج يتخذ بالضرورة شكلاً تعاقدياً لأنه "عقد تتفق بموجبه شركتان أو أكثر على تجميع أصولهما لتكوين شركة واحدة، بحيث تخفي شخصيتهما القانونية لصالح شركة جديدة، أو تبقى الشخصية القانونية لإحدهما لتستوعب الشركات الأخرى" [١٤]. ويُستنتج من ذلك من ناحية، أنه لا يوجد اندماج، في غياب العقد، كأن تستحوذ شركة تدريجياً على جميع أسهم شركة أخرى، إلى أن تصبح المساهم الوحيد، بحيث يمكن تحقيق هذه النتيجة حتى ضد إرادة الشركة الثانية. ومن ناحية أخرى، لا يعد اندماجاً أيضاً، عندما تستحوذ شركة على أسهم إحدى الشركات الأخرى، ليس تدريجياً، ولكن صبرة واحدة، إلى درجة أن الشركة المستحوذة تطبق سيطرتها على الشركة الأخرى بصرية واحدة، بغض النظر عما إذا كان "نقل المراقبة" ناتجاً عن التقيت في أسهم أو عن طريق مساهمة عينية من قبل الشركة المستحوذة في رأس مال الشركة المستفيدة، أو إذا كانت العملية نتيجة اتفاق بين الهيئات الإدارية أو التسييرية للشركتين [١٥].

أما العنصر الثالث فيتمثل في انتقال الذمة المالية بكامل حقوقها والتزاماتها، من شركة إلى أخرى، باستخدام تقنية المساهمة العينية، والتي تتخذ شكل صفقة شاملة تتعلق بكامل أصول





الشركتين المندمجتين، فيبقى المساهمون في كل من الشركتين المندمجتين متحدتين من خلال مبادلة أسهمهم بأسهم الشركة النهائية. ولا يعد الاتفاق اندماجا، إلا متى ساهمت الشركة المندمجة بكامل ذمتها المالية في الشركة الدامجة. فإذا ما تحصلت الشركة المندمجة على أموال نقدية مقابل ادماج أصولها في الشركة الدامجة، صنفت الصفقة على أنها بيع وليس اندماجا. وفي مقابل المساهمة التي تقدمها الشركة المندمجة، يُمنح المساهمون فيها عددا من الأسهم في الشركة المستوعبة مقابل الترفيع رأس المال الذي قرره الأخيرة وقت الاندماج. ويتميز التفويت الجزئي في الأصول عن الاندماج، فلا يرتب اندثار الشركة التي تساهم بعناصر كبيرة من أصولها في شركة أخرى، ولكن ليس بكامل ذمتها المالية.

أما العنصر الأخير من الاندماج، فيتمثل في فقدان الشخصية الاعتبارية لإحدى الشركات المندمجة أو عدة منها أو جميعها. إذ يتطلب الاندماج الاختفاء الإجباري لجميع الشركات المندمجة ما عدا شركة واحدة من الشركات المشاركة، سواء كانت الشركة المستحوذة أو الشركة الجديدة. وتجعل هذه الخاصية من الاندماج أكثر أشكال تركيز الشركات اكتمالاً وجذرية، لأنه يحقق أكمل انصهار للشركات المندمجة، ويترتب عن هذه العملية دمج شركتين أو أكثر في كيان ذو هيكل قانوني موحد.

ومن ثم يمكن تعريف الاندماج بأنه تجميع أو دمج شركتين أو أكثر، كانتا متميزتين ومستقلتين، عن طريق مساهمة في الأصول الممنوحة لإحدهما أو لشركة سيتم تشكيلها، مقابل تخصيص أسهم في الشركة الدامجة أو الجديدة للشركة أو الشركات التي ستختفي نتيجة المساهمة.

وينص الفصل ٤١١ من مجلة الشركات التجارية على صورتين للاندماج. تتمثل الأولى في الاندماج عن طريق الاتحاد في شركة جديدة. وهذه هي الحالة تندمج الشركتان أو أكثر في شركة جديدة يتم تشكيلها لهذا الغرض، وتنتقل لها جميع الذمم المالية للشركات المندمجة التي ستختفي من الوجود، تاركة المجال للشركة الجديدة. أما الصورة الثانية للاندماج فتكون عن طريق الاستيعاب أو الضم، ويحدث ذلك عندما تقوم شركة قائمة باستيعاب شركة أخرى أو أكثر، مع بقاء الشركة الدامجة وحدها موجودة واختفاء الشركات الأخرى [١٦].

الفرع الثاني: انقسام الشركات

يعرف الانقسام بأنه نقيض الاندماج، ولا تنطبق هذه الآلية إلا على الشركات الخفية الاسم، وعلى شركات المقارضة بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة [١٧]، ويتم الانقسام عادةً في إطار عملية إعادة تنظيم، يتمثل في نشطي موجودات شركة، فتضاف بعض أصولها أو كلها إلى شركة أو أكثر من الشركات القائمة أو الجديدة [١٨]، فتقوم الشركة بموجب هذه العملية

"بإحالة ذمتها المالية إلى عدة شركات قائمة أو إلى شركات جديدة" [١٩]. وتجدر الإشارة إلى أنه بما أن هذا الانقسام يتم في حالة استحواذ شركة أو أكثر على بعض العناصر "المقسمة"، فمن المتصور أيضاً أن تستمر الشركة موضوع الانقسام في النشاط بأحد هذه العناصر. وينص الفصل ٤٢٨ من مجلة الشركات التجارية أن الانقسام قد يكون كلياً أو جزئياً.

ويكون الانقسام كلياً إذا ما استغرق جميع الذمة المالية للشركة المنقسمة. فالانقسام الكلي صفقة تساهم بموجبها الشركة بكامل أصولها في شركتين جديديتين أو أكثر من الشركات القائمة. ويكمن الفرق الأساسي بين الاندماج والانقسام، هو أنه لا توجد شركة مستحوذة واحدة، بل شركتان على الأقل تتقاسمان أصول الشركة المختفية.

أما في الانقسام الجزئي، فتتوافق العملية مع المساهمة العينية. ويُعرف الانقسام الجزئي أيضاً بأنه مساهمة جزئية في الأصول. ويكتنف هذه العملية بعض الغموض القانوني، إذ يثير في الانقسام فكرة مسك مساهمة في شركة أخرى، والمساهمة العينية، والاندماج، والانقسام. والمساهمة الجزئية في الأصول هي العملية التي تساهم فيها شركة بجزء من أصولها في شركة أخرى وتحصل في المقابل على رفاع أو أسهم فيها [٢٠]، فلا تختفي الشركة المساهمة وتستمر في النشاط وتحافظ على شخصيتها القانونية.

المطلب الثاني: الهيئة المخولة باتخاذ قرار إعادة الهيكلة

يندرج قرار إعادة الهيكلة ضمن صلاحيات إدارة صاحب المؤسسة لمشروعه، فيكون من حقه إعادة تنظيم شركته وفقاً للوضع الاقتصادي أو لاختياراته الاستراتيجية. أما في حالة الشركات التجارية، وباعتبار أن عملية إعادة الهيكلة تتخذ ضرورة شكل عقد بين شركتين أو أكثر، فإن اعدادها يكون من صلاحيات الهيئات الإدارية، أي المسيرين (الفرع الأول)، وتوافق عليها الجلسة العامة للمساهمين (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إعداد قرار إعادة الهيكلة

باستثناء الشركات الخاضعة للإجراءات الجماعية، يقرر مسيرو الشركة بكل حرية اختيار الشكل الأنسب لإعادة هيكلتها بغاية تحقيق الهدف من هذه العملية [٢١]. ولا يوجد أي مانع قانوني يسمح بالتشكيك في هذا القرار سواء من حيث المبدأ أو من حيث شكله أو الهدف منه. فعادة ما تملي هذه القرارات اعتبارات اقتصادية، أو مالية، أو استراتيجية تخرج عن نطاق رقابة القانون بشكل عام، وقانون الشغل بشكل خاص، الذي يقف عاجزاً أمامها، حيث تستمد مشروعيتها من مبدأ حرية الاستثمار. فعملية إعادة الهيكلة ليست بالأمر الهين، لذلك يجب الإعداد لها وتهيئة





كل الظروف لنجاح تنفيذها، بتحديد عناصرها وإجراءاتها، وتقادي الاشكاليات الدقيقة التي قد تطرحها عمليات الاندماج والتي قد تتطلب مفاوضات طويلة بين الشركات المعنية.

وتتعلق هذه المشاكل، من جهة أولى، بالمسائل المالية المرتبطة بتقييم أصول الشركات المندمجة، وتحمل التزامات هذه الشركات من قبل الشركة الدامجة، والقيمة المالية للأسهم الجديدة التي ستطرحها الشركة الدامجة مقابل المساهمة المقدمة لها. وتطرح من جهة ثانية، المسائل المتعلقة بالنظام القانوني الذي ستخضع له الشركة المستحوذة. ومن جهة أخيرة، قد تتعلق هذه الاشكاليات بمصير أعضاء الهيئات التسييرية وموظفي الشركات التي ستخفي.

ويجب فحص جميع هذه المسائل وحلها في سياق المفاوضات والدراسات السابقة لاتخاذ قرار تنفيذ عملية الاندماج. وعندما تكون الدراسات الأولية إيجابية، فإنها غالباً ما تقود المفاوضين إلى إبرام مذكرة تفاهم، يشار إليها بمذكرات التفاهم على الاندماج. ثم تقوم الشركات المعنية بوضع مشروع اتفاقية فيما بينها، يحدد أسس الصفقة وشروطها وآثارها. ويكرس الفصل ٤١٣ من مجلة الشركات التجارية هذه الممارسة من خلال التخصيص على مشروع الاندماج، بحيث تكون تفاصيل الصفقة محددة بوضوح، سواء بالنسبة للمساهمين المطالبين بالبت في قرار الاندماج، سواء بالنسبة للغير الذين قد يتأثرون من عواقبها. وينص هذا الفصل على أنه "يجب أن يسبق الاندماج مشروع اندماج يحدّد ويبين كل شروط وآثار العملية"، كما ينص على أن مشروع شروط الاندماج يجب أن يتضمن عدداً من المؤشرات، بما في ذلك أسباب وأهداف وشروط الاندماج المزمع إحداثه، تسمية وشكل وجنسية ونشاط والمقر الاجتماعي لكل شركة معنية بالاندماج [٢٢] وأعمال كل شركة مشتركة في الاندماج ومقرها الاجتماعي، والأصول والخصوم التي سيتم نقلها، والتقدير المالي للأصول والخصوم حسب وثائق المحاسبة وتقدير اقتصادي للمؤسسة يتولاه خبير محاسب أو مراقب الحسابات [٢٣]، وتاريخ الانحلال وتاريخ الاندماج إضافة إلى التاريخ الذي تبتدئ منه الأسهم أو حصص الشركة في إعطاء الحق للمشاركة في مزايا الشركة، ضبط نسب مبادلة حقوق الشركة من أسهم أو حصص ومقدار ما تبقى منها وعند الاقتضاء منحة الاندماج وحصص المزايا قبل الاندماج، سواء كانت أسهماً أو حصصاً في الشركة، وتحديد حقوق الشركاء والأجراء والمسيرين، والطريقة المستخدمة للتقييم وأسباب الاختيار.

الفرع الثاني: الموافقة على عملية إعادة الهيكلة من قبل المساهمين

إذا كانت عمليات إعادة الهيكلة ضرورية لمسايرة ديناميكية عالم الأعمال، وضمان استمرارية الشركات، إلا أنها كثيراً ما تعرض مصالح الأجراء للخطر. فأصبح من المسلم به أن القرارات المرتبطة بعملية إعادة الهيكلة قد ترتب تداعيات سلبية تهدد مصالح الشركة الداخلية والخارجية.



فقد تؤدي إعادة الهيكلة إلى عواقب وخيمة على الشركة نفسها، مثل إغلاق مصنع أو التوقف عن نشاط معين، وإلى تهديد مصالح المساهمين، بتغيير تركيبة رأس مال الشركة والعقد الاجتماعي للشركة وحتى إلى زوال العنصر النفسي الذي يجمع مختلف الشركاء "societatis affectio".

يعرّف المشروع بأنه "عمل ينصرف إلى المستقبل، تضعه هيئة أو شخص ما، ويقدم للاعتماد أو المصادقة عليه من قبل هيئة أو سلطة أخرى" [٢٤]. ويندرج في هذا الإطار مشروع إعادة الهيكلة، ففي حين تكون الهيئات التسييرية مسؤولة عن وضع شروط مشروع الاندماج أو الانقسام، فإن اتخاذ قرار إعادة الهيكلة يعود إلى المساهمين، بالطريقة المنصوص عليها لتعديل النظام الأساسي للشركة. وإذا ترتب على هذه العملية زيادة في التزامات الشركاء أو المساهمين، فيشترط اتخاذ قرار إعادة الهيكلة، بإجماع كافة الشركاء. كما أنه إذا انبثقت عن إعادة الهيكلة شركات جديدة، فإنها تتأسس وفق القواعد القانونية المنطبقة على ذلك النوع من الشركات. وتخضع موافقة المساهمين على الاندماج، بصفة عامة، إلى شروط معينة. فمن جانب الشركة المستحوذة، يترجم الاندماج إلى قرار ترفيع في رأس المال عن طريق المساهمة العينية، ويترتب عن ذلك أن يدخل هذا القرار ضمن الاختصاص الحصري للهيئة المخولة بتعديل العقد التأسيسي للشركة، أي الجلسة العامة غير العادية. أما من جهة الشركة المندمجة، وبما أنه يترتب عن الاندماج انحلال الشركة المندمجة، فلا يمكن البت في هذا القرار إلا باجتماع الجلسة العامة غير العادية، ويجب التنصيص في جدول الأعمال بوضوح على أن الغرض من الاجتماع هو اتخاذ قرار بشأن الاندماج. ويجب أن يُعرض على الجلسة العامة غير العادية تقرير يعده ويقدمه خبير متخصص من أجل التوصل إلى القرار الصحيح. وبموجب أحكام الفصل ٤١٧ من مجلة الشركات التجارية، بصيغته المعدلة بالقانون عدد ٢٠٠٥-٩٦ المؤرخ ٢٧ جويلية ٢٠٠٥، "يعد خبير مختص مرسم بقائمة الخبراء العدليين يعينه رئيس المحكمة الابتدائية الكائن بدائرتها المقر الاجتماعي لإحدى الشركات المعنية بالاندماج بموجب إذن على العريضة وتحت مسؤوليته الشخصية، تقريراً كتابياً حول كيفية الاندماج بعد اطلاعه على كل الوثائق اللازمة التي يجب على الشركة المعنية بالاندماج أو الاستيعاب أن تمده بها وأن تمكنه من القيام بكل التحريات الضرورية، كما يقدر قيمة الحصص العينية والامتيازات الخاصة. ويتثبت الخبير من أن نسبة المبادلة منصفة وأن القيمة المسندة للذمة المالية، موضوع الانتقال، حقيقية. كما يضبط الطريقة أو الطرق المتبعة لتحديد نسبة المبادلة ويوضح ما إذا كانت مناسبة ويجب أن يحدد الصعوبات الخاصة للتقدير ويعتبر الخبير في هذه الحالة مراقب مساهمات" [٢٥]. ويحق لجميع المساهمين





في الشركة المندمجة والذين يحملون سندات مالية تمنحهم حقوق التصويت المشاركة في التصويت على قرار الاندماج، لا حضور الجلسة العامة غير العادية. وإذا كانت الشركة المستحوذة نفسها تمتلك أسهماً في الشركة المستحوذ عليها، فيجوز لها التصويت كذلك على قرار الاندماج.

المبحث الثاني

رد فعل قانون الشغل إزاء عمليات إعادة الهيكلة

إن قرار إعادة الهيكلة قد يهدد مصالح الشغالين الفردية والجماعية. فهذا القرار لا تهدد وظائفهم وأمنهم الاقتصادي فحسب، بل يمكن أن يهدد أيضاً حقوقهم الجماعية، من حيث حقهم في المشاركة في تحديد ظروف عملهم والمساهمة في إدارة الشركة من خلال ممثليهم. كما يمكن أن تؤدي إعادة الهيكلة إلى تغيير صاحب العمل أو مكان العمل، وما يمكن أن يترتب عنه من تغيير في ظروف العمل وصحة العمال الجسدية والنفسية نتيجة حالة الضغط التي يعيشونها طوال تنفيذ عملية إعادة الهيكلة.

وبما أن من وظائف المشرع الرئيسية حماية مصالح الأطراف الضعيفة في العلاقات القانونية، سعى المشرع إلى حماية مصالح دائني الشركة، وحماية العمال بتأطير العواقب الاجتماعية لقرارات إعادة الهيكلة، فأرسي لتحقيق هذا الغرض مبدأ الحفاظ على عقود العمال في الشركة الخاضعة لإعادة الهيكلة [٢٦]، (المطلب الأول) لكن دون الذهاب إلى ضمان تمتيع الموظفين بنفس الحقوق التي كانوا يتمتعون بعد إعادة الهيكلة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تكريس مبدأ الحفاظ على عقود الشغل

ينص عليه المشرع التونسي في الفصل ١٥ من مجلة الشغل والفصل ٤٢٢ من مجلة الشركات التجارية على مبدأ الحفاظ على عقود العمال في الشركة الخاضعة لإعادة الهيكلة. وباستقراء هذه الأحكام نستخلص أن المشرع حاول التوفيق بين ضمان الإبقاء على الوظائف بطريقة حقيقية وفعالة وبين ضرورات إدارة المؤسسة. فكلما كان لأحد الطرفين في العلاقة التعاقدية سلطة على الطرف الآخر، كما هو الحال في العلاقات الشغلية التي يواجه فيها الأجير سلطة صاحب العمل، يتم الاعتراف للطرف الضعيف في العقد ببعض الحقوق الأساسية (الفرع الأول)، إلا أنه لا يذهب إلى حد جعل الوظيفة ملكاً له (الفرع الثاني).

الفرع الأول: النطاق الواسع لحق احتفاظ الأجير بعمله

إذا كانت عمليات إعادة الهيكلة تندرج ضمن الاختصاص الإداري الحصري لصاحب العمل، فإن القانون يمنع أن تنتهك حقوق العمال الأساسية بمناسبة هذه العملية. وإذا كان قانون الشغل ينص



على حقين أساسيين، وهما سلامة الأجير واحترام حياته الشخصية، إلا أنه سيتم افرغهما من محتواهما إذا لم يتم تعزيزهما بحق الأجير في الاحتفاظ بعمله. وعلى الرغم من أن قانون الشغل يبقي على الأجير في وظيفته في حالة إعادة هيكلة الشركة. ويستخلص من قراءة الفصل ١٥ من مجلة الشغل أن المشرع وسع من نطاق حق الأجير في استمرار العلاقة الشغلية بمناسبة انتقال ملكية المؤسسة. إذ ينص هذا الفصل على وجوب الإبقاء على عقود الشغل قائمة كلما حدث تغيير في الوضعية القانونية لصاحب العمل، سواء أكان ذلك "بالميراث، أو البيع، أو تحويل المحل، أو تكوين شركة". ويبدو أن هذه القائمة، وإن وردت على سبيل الذكر لا الحصر، إلا أنها جاءت شاملة لكل عمليات انتقال الملكية، سواء بالميراث أو بالاتفاق. كما يبرز النطاق الواسع لهذا الحق، كذلك، من خلال محل عملية الانتقال، فليس من الضروري أن تستغرق كامل الشركة حتى يتم الاحتفاظ بالوظائف، إذ يكفي أن يتعلق الانتقال بجزء من المؤسسة فقط.

كما ثمة فرضية أخرى تستحق تسليط الضوء عليها، وتتعلق بتغيير الوضعية القانونية لصاحب العمل بموجب خصخصة بعض أنشطة المرافق العامة للدولة، والتي ولئن أصبحت تشكل ضرورة من أجل إعادة هيكلة الاقتصادات بغية جعلها أكثر تنافسية، إلا أنها تمثل تهديدا جديا للإبقاء على الوظائف وتعرض حقوق الموظفين للخطر، فانتقال الملكية هذه المؤسسات يعني بالضرورة انتقال العمال من نظام الوظيفة العمومية إلى نظام القطاع الخاص. ويشير القانون عدد ٨٩-٩ المؤرخ في ١ فيفري ١٩٨٩ والمتعلق بالمساهمات والمنشآت العمومية، إلى التدابير التي يمكن أن تخضع لأحكام الفصل ١٥ من مجلة الشغل، ولا سيما بيع أو تبادل الأسهم أو السندات المالية التي تملكها الدولة، أو اندماج، أو استحواذ، أو انقسام الشركات التي تملك الدولة فيها حصة مباشرة في رأس مالها.

وبهدف ضمان بقاء عقود العمل سارية في حالة إعادة الهيكلة أو تغيير الوضع القانوني لصاحب العمل قد تم الارتقاء بهذا المبدأ من خلال فقه قضاء محكمة التعقيب إلى مرتبة مبدأ السياسة العامة التي لا يجوز للأطراف الخروج عنها [٢٧]. فقد قضت محكمة النقض بأن القاعدة الواردة في الفصل ١٥ من مجلة الشغل تشكل قاعدة تهدف إلى ضمان الحفاظ على عقد الشغل. ويربط هذا العقد الموظف بالشركة وليس بالأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين. كما أكدت أيضاً على الطبيعة الآلية لاستمرار عقد الشغل بحكم القانون، وبنفس الشروط، لكل من صاحب العمل الجديد والأجير المتأثر بعملية انتقال ملكية الشركة [٢٨].

بيد أن هذا المفهوم الواسع لنطاق الحق في الاحتفاظ بالوظائف في حالة انتقال ملكية المؤسسة، يعرف استثناء، يقتضي بأنه لا يمكن للأجراء المطالبة بالحق في الاحتفاظ بوظائفهم إلا إذا كان





نشاط الشركة، بعد انتقال ملكيتها، مطابقاً لنشاطها قبل عملية الانتقال، فلا يشكل بيع جزء من أصول الشركة انتقالاً للملكية في حد ذاته؛ وإنما يفترض أن يستمر تشغيل الكيان الاقتصادي الذي تم بيعه من قبل المالك الجديد للشركة في ظل ظروف مماثلة أو على الأقل مشابهة.

الفرع الثاني: الآثار المحدودة لحق احتفاظ الأجير بعمله

يرى جانب من الفقه أن تعبير "الحق في الاحتفاظ بالعمل" قد يبدو مبالغاً فيه. فإن كانت إعادة الهيكلة لا تؤدي بالضرورة إلى فقدان الوظائف وانتهاء عقود الشغل بصفة آلية، إلا أن ذلك لا يعني أيضاً عدم امكانية الاستغناء عن بعض العمال أو التغيير في طبيعة وظائفهم. فعلى الرغم من تكريس مبدأ الاحتفاظ بالوظائف في حالة إعادة هيكلة الشركة بشكل عام، فلا يعني ذلك بالضرورة ضمان الموظفين الاحتفاظ بمراكز عملهم في الشركة التي يعملون فيها بعد إعادة الهيكلة. فغالباً ما يرافق عملية إعادة الهيكلة فقدان بعض الوظائف أو تغيير في طبيعتها على الأقل. فبمجرد إعادة الهيكلة، يتم الاستغناء عن العمال الذين استفادوا من مبدأ الاحتفاظ بالوظائف لأسباب اقتصادية أو شخصية. وعادة ما يُستخدم مصطلح إعادة الهيكلة لتبرير انتهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية، التي تصاحب عمليات تمركز الشركات واندماجها. لكن يبدو أن محكمة التعقيب التونسية تراجعت عن اعتبار أن المبدأ هو الإبقاء على عقود الشغل في حالة حدوث تغيير في المركز القانوني لصاحب العمل حيث قضت في قرار غير منشور مؤرخ في ١٣ ماي ٢٠٠٦، بأن نقل شركة ما لا يستتبع تلقائياً نقل عقود الشغل إلى صاحب العمل الجديد، واشترطت وجود اتفاق بينه وبين العمال المتأثرين بالنقل. وأضافت المحكمة ك نتيجة لذلك أنه يمكن للعامل رفض نقل عقده [٢٩]. ويستقرى من موقف محكمة التعقيب، بأن الفصل ١٥ من مجلة الشغل لا يلزم صاحب العمل باستمرار عقود الشغل المبرمة من قبل سلفه إلا إذا قبل، وأن أحكام الفصل ١٥ من مجلة الشغل لا تهم النظام العام، وإنما تعد مكملة لإرادة الأطراف. ويبدو أن محكمة التعقيب لم تكن بتشويه أحكام الفصل ١٥ من مجلة الشغل، رغم وضوحها، بل ناقضت بهذا القرار أحكامها السابقة التي طالما رأت أن عقود الشغل تنتقل تلقائياً إلى صاحب العمل الجديد.

المطلب الثاني: إعادة الهيكلة وحقوق الشغالين

إن الإبقاء على الوظائف لا يعني بالضرورة أن يستمر الموظفون في التمتع، بعد إعادة الهيكلة، بالحقوق التي كانوا يتمتعون بها قبلها، فالحفاظ على عقود الشغل، لا يعني ضرورة الحفاظ على الحقوق التعاقدية للعمال. فمثلهم مثل أي أجير آخر، يمكن أن يكونوا عرضة لتغيير كبير في وظيفتهم أو أن يُعرض عليهم توقيع عقود شغل جديدة، يوافقون بمقتضاها على وضع

أنفسهم في وضعية تبعية وتحت السلطة والرقابة الإدارية لصاحب العمل، بما له من حقوق في إعادة تنظيم مؤسسته، وبالتالي تغيير ظروف العمل، وهنا تكمن كل مشكلة استمرار عقد الشغل في مواجهة السلطة التنظيمية لرب العمل.

ففي الوقت الذي يبدو تعديل عقد الشغل وسيلة ناجعة لتكييفه مع الظروف الاقتصادية الجديدة، إلا أنه يمنع على صاحب العمل أن يجري تغييرات على العقد بإرادته المنفردة. وللتعبير عن تحفظه بشأن هذه الإمكانية، ميز فقه القضاء الفرنسي بين التعديلات الجوهرية وغير الجوهرية في العقد، معتبرا أن صمود عقد الشغل أمام سلطة رب العمل يتوقف على أهمية التغيير الذي يعتزم هذا الأخير إجرائه. واعتبرت المحاكم الفرنسية، في مرحلة أولى، أنه إذا كان بإمكان الأجير رفض التغييرات الجوهرية في العقد، فإنه لا يمكنه رفض التغييرات الطفيفة، التي يمكن لصاحب العمل فرضها بإرادته المنفردة. ثم اتجهت المحاكم الفرنسية في مرحلة ثانية إلى التخلي عن هذا التمييز لصالح تمييز آخر، معتبرة أنه إذا كان القانون يمنع على صاحب العمل إجراء تغيير على عقد الشغل بإرادته المنفردة، إلا أن القانون يخوله أن يقرر تغيير ظروف العمل، على أن يعود لقاضي الموضوع أن يتحقق بمقتضى سلطته التقديرية ما إذا كان الإجراء الذي اتخذه صاحب العمل يشكل تعديلاً للعقد أو تغييراً في ظروف العمل.

أما في القانون التونسي، فيبدو أن فقه القضاء متمسك إلى حد ما بالتمييز التقليدي بين التعديل الذي تبرره الحاجة إلى العمل والذي لا يؤثر بشكل جوهري على العقد، والتعديل الذي لا تبرره الحاجة إلى العمل ويؤثر على العقد بشكل جوهري.

إلا أن السؤال الذي يبقى مطروحا فيتعلق بكيفية تحديد عناصر العقد التي لا يجوز المساس بها، فإذا كان من المتعارف عليه أن الأجر وساعات العمل والتكليف المهني للعامل يعد من العناصر الثابتة في عقد الشغل، فإن بعض الشكوك تجوم حول جواز تغيير مكان العمل. ويجب التمييز في هذا الإطار بين ما إذا كان عقد الشغل يتضمن شرط الانتقال الجغرافي أم لا. ففي حالة تضمن العقد هذا الشرط، يكون الانتقال المفروض على العامل مسألة متعلقة بالسلطات الإدارية لصاحب العمل، إلا إذا أساء استخدام هذا الشرط التعاقدي.

ففي عصر إعادة الهيكلة وتركز الشركات، قد يحول نشاط الشركة دون الاستقرار في مكان واحد. فكيف يمكن التوفيق، في هذه الحالة، بين حق العامل في الاستقرار وضرورة العمل التي تتطلب درجة من المرونة في إدارة الموارد البشرية؟





يبدو أن محكمة التعقيب الفرنسية تعطي الأولوية لمصلحة الشركة على حساب حماية الأجير حين اعتبرت أن "ذكر مكان العمل في عقد الشغل لا يعد من قبيل البنود الملزمة، ما لم ينص في بند واضح ودقيق على أن العامل سيؤدي عمله في ذلك المكان حصرياً" [٣٠]. وقد أرست المحكمة هذا التمييز الجديد بين البنود الإعلامية والبنود التعاقدية في اتجاه تقليص المجال التعاقدية، معتبرة أن ذكر مكان العمل في العقد يرد على سبيل الاعلام دون أي قيمة تعاقدية ملزمة.

وقد ذهبت محكمة التعقيب التونسية في حكمها الصادر في ٢٨ فيفري ٢٠٠٥ لتكريس معيار "المنطقة الجغرافية"، حيث شرّعت تكليف مدير تقني كان يعمل في فندق في جربة بمنصب المدير المكلف بالشراء في المكتب الرئيسي للشركة الواقع في جربة أيضاً، على أساس أنه "لم يستتبع انتقالاً من مدينة إلى أخرى" [٣١]. ويستخلص من ذلك أنه إذا لم يكن مكان العمل عنصراً من عناصر عقد الشغل، فإن المنطقة الجغرافية تعد من عناصر عقد الشغل. إلا أنه يبدو أن محكمة التعقيب لم تثبت على هذا الموقف، حيث اعتبرت في حكم لاحق أن "الانتقال الجغرافي يكون مشروعاً إذا كانت الغاية منه تقرب العامل إلى مقر سكناه" مستبدلة معيار المنطقة الجغرافية بمعيار تأثير الانتقال على حياة الموظف الشخصية [٣٢].

الخاتمة:

في ختام دراسة موضوع إعادة هيكلة الشركات في مواجهة العلاقات الشغلية، يتضح أن تحديث الهياكل التنظيمية والاستراتيجيات التشغيلية أصبح أمراً لا مفر منه في عالم يتسم بالتغيرات السريعة والمتلاحقة. وتواجه الشركات تحديات جديدة ومتعددة تتطلب منها التكيف والتغير المتواصل للبقاء وضمان استمراريتها في السوق. إلا إن إعادة هيكلة الشركات ليست مجرد تغيير في البنية التنظيمية، بل هي عملية شاملة تؤثر على العديد من العناصر، بما في ذلك عقود الشغل وحقوق العمال.

وتظهر أهمية مراعاة عقود الشغل خلال عمليات إعادة الهيكلة من خلال تحقيق التوازن بين مصالح الشركة وعمالها. فيجب أن تكون هذه العمليات مبنية على العدالة والشفافية، ومراعاة حقوق العمال والحفاظ على استقرارهم. فقد تتطلب عمليات إعادة الهيكلة تغييرات في عقود العمل، وهذا يتطلب التعامل مع هذه العمليات بحساسية واحترام لحقوق العمال. يجب أن تتضمن هذه العمليات آليات لتقديم الدعم والتوجيه للموظفين المتأثرين بالتغييرات، بما يحافظ على كرامتهم. ويبرز تكيف عقود العمل كجزء من عمليات إعادة الهيكلة كأداة أساسية لتوطيد علاقة



الشركات مع موظفيها وخلق بيئة عمل إيجابية تعزز الإنتاجية والابتكار والتفاعل بين جميع الأطراف.

النتائج:

تمثل إعادة هيكلة الشركات عملية معقدة يجب فيها مراعاة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية على حد سواء، وتتطلب النظر إلى تأثيراتها على عقود العمل بعناية شديدة لضمان تحقيق التوازن بين حقوق الشركة وحقوق العمال. وتوصلنا من خلال هذه الدراسة إلى العديد من النتائج منها:

١. عادة ما تساهم عمليات إعادة الهيكلة في تحسين الكفاءة والفعالية داخل الشركة، مما قد يؤدي إلى تغيير في شروط العمل. ويجب على القائمين على العملية تحليل البيئة العملية تحليلاً دقيقاً للحد من التأثيرات المتوقعة على علاقات العمل.

٢. قد تتسبب عمليات إعادة الهيكلة في تغييرات جذرية في بنية العقود الشغل، سواء من حيث الشروط والمزايا المقدمة للعمال، سواء من حيث طبيعة العلاقة القانونية نفسها، وهو ما قد يؤثر على استقرار العمال وعلى استمرار العلاقة الشغلية.

٣. يجب على القائمين على عملية إعادة الهيكلة تنمية ثقافة العمل المرن وتطوير الثقافة التي تشجع على التعاون والتواصل داخل الشركة.

التوصيات:

وبناءً على النتائج المتقدمة، يمكن تقديم بعض التوصيات للتعامل مع عملية إعادة الهيكلة بشكل فعال ومنها:

١. جعل الإبقاء على عقد الشغل في حالة تغيير الوضع القانوني لصاحب العمل، حقا أساسيا للأجير لا يمكن تقليصه أو تقييده بنص العقود التأسيسية للشركة أو قرارات الجلسات العامة للشركاء. ويمكن تبرير ذلك بالحرص على المساواة أمام القانون وفي الحقوق بين العمال والشركاء الذين ينتمون إلى نفس الشركة. فطالما أن الفصل ١١ من مجلة الشركات التجارية، ينص على أنه: "لا يمكن الحط من الحقوق الأساسية للشريك بموجب أحكام العقد التأسيسي أو قرارات الجلسات العامة"، وجب تمتيع العمال بنفس هذه الحقوق.

٢. توسيع نطاق إجراءات حماية الدائنين المنصوص عليها في قانون انقاذ الشركات التي تواجه صعوبات اقتصادية لتشمل الشغالين الذين يقعون ضحية إعادة هيكلة شركاتهم. ويمكن القيام بذلك باستبدال عبارة الصعوبات الاقتصادية بمفهوم الأسباب الاقتصادية. فالصعوبات الاقتصادية دائماً ما تكون ذات طبيعة سلبية، في حين أن الأسباب الاقتصادية يمكن أن تكون سلبية أو إيجابية، مثل فقدان الوظائف أو تحويلها، وإعادة هيكلة الشركة.





٣. نقل علاقة العمل نحو المنطق التشاركي، وجعل الأجير شريكاً للشركة. إذ يجب على الشركات أن تسعى إلى الحفاظ على التوازن بين احتياجات الشركة وبين احترام حقوق العمال وتوفير بيئة عمل عادلة ومستقرة.

٤. يجب أن تكون عمليات إعادة الهيكلة أكثر شفافية. ولتحقيق هذه الغاية، يجب وضع دليل إجراءات لتنفيذها يشكل يضمن مشاركة أكثر فاعلية من قبل الشغالين.

٥. تطوير التشريعات التونسية من خلال التخلي عن مفهوم الشركة لصالح مفهوم المؤسسة الذي يبدو مجعماً ويأخذ بعين الاعتبار الأبعاد المختلفة للمؤسسة كواقع تقني واقتصادي وقبل كل شيء اجتماعي.

الهوامش:

[١] R. VALINET, «Les droits des salariés face aux difficultés économiques des entreprises: un exemple d'interprétation du droit commercial et du droit du travail», JCP, éd, E, Etudes et commentaires, p. 462 ; Y. GUYON, Droit des affaires, T. 1, Droit commercial général et sociétés, 12ème édition, Éd. Economica, 2003, p. 422, n° 392.

[٢] منح المشرع ممثلي العمال عدداً من الصلاحيات التي تتعلق بشكل خاص بالوضع المهني للموظفين والخدمات الاجتماعية في الشركة وتنظيم العمل بهدف تحسين الإنتاج والإنتاجية. يراجع الفصل ١٦٠ من مجلة الشغل.

[٣] سمح الفصل ٤٥ من قانون المالية لسنة ٢٠٠٠ لشركات خدمات الاعلامية وهندسة تكنولوجيا المعلومات والخدمات المتصلة بها، وكذلك الشركات العاملة في قطاعي تكنولوجيا الاتصالات والتكنولوجيات الجديدة، التي تمنح لموظفيها خيار الاكتتاب في رأسمالها أو اقتناء أسهمها، بخضم النقص الناتج عن ممارسة الخيار من الوعاء الضريبي للشركات للسنة المالية التي مورس فيها الخيار. ومن أجل تعزيز التدابير الرامية إلى تنشيط السوق المالية وتشجيع الشركات على الإدراج في بورصة تونس، وسع قانون المالية لسنة ٢٠٠٦ هذا النظام ليشمل جميع الشركات المدرجة في البورصة.

[٤] La restructuration des entreprises publiques, Actes du colloque tenu les 16 et 17 mai 1990 à la Faculté de droit et des sciences politiques de Tunis, Collection forum des juristes, Volume 4, Tunis, 1991, p. 86.

[٥] يكفي الفصل ٢١-٩ من مجلة الشغل بأن يحدد، بطريقة إرشادية، بعض التدابير التي يمكن أن تقترحها لجنة مراقبة التسريح على ضوء الحالة العامة للقطاع الذي تنتمي إليها الشركة ووضعيتها الخاصة. وتشمل هذه التدابير "مراجعة ظروف العمل، مثل تخفيض عدد الورديات أو ساعات العمل". ويوضح الفصل ذاته أنه يجوز لهذه اللجنة أن تنتظر في "إمكانية توجيه نشاط الشركة نحو إنتاج جديد تقتضيه الظروف".

[٦] CH. MASQUEFA, La restructuration, LGDJ, 2000, p. 188.

[٧] الفصل ٤٤٣ من مجلة الشركات التجارية.

[٨] الفصل ٤٣٩ من مجلة الشركات التجارية.

[٩] الفصل ٤١٠ من مجلة الشركات التجارية.

[١٠] G. CORNU, Vocabulaire juridique, Association Henri CAPITANT, PUF, 2012.





[١١]R-J. COPPER, De la fusion des sociétés, 1933, p. 101, cité par R. ROULIER, Les fusions de sociétés commerciales, prolégomènes pour un nouveau droit des rapprochements, Bibliothèque de droit privé, T. 237, LGDJ, 1994, p. 4.

[١٢]L'art. L. 236-1 du Code de Commerce Français, dispose que « la fusion est un contrat entre plusieurs sociétés, qui vise à la réorganisation des structures juridiques créées pour exploiter des activités économiques, moyennant le regroupement de plusieurs sociétés en une seule, ou l'éclatement d'une société au profit de plusieurs ».

[١٣]C. Cass. Fr. Ch. Civ. 28 janvier 1946, D, 1946, p. 168.

[١٤]Y. CHEMINADE, « La nature juridique de la fusion des sociétés anonymes », RTD. com, 1970, p. 16.

[١٥]C. Cass. Fr. Ch. Com. 21 janvier 1970, Rev. Sociétés 1970, p. 291 ; JCP G, 1970, 16541.

[١٦] قرار تعقيبي مدني عدد ٢٣٤٠٧، مؤرخ في ٢١ ماي ٢٠٠٣، نشريّة محكمة التعقيب، ٢٠٠٣، الجزء الثاني، ص. ٢٣١.

[١٧] الفصل ٤٢٨ فقرة ٢ من مجلة الشركات التجارية.

[١٨] يُعرّف الانقسام بأنه عملية تقوم بموجبها الشركة بتقسيم أصولها بين عدة شركات قائمة أو إنشاء شركة جديدة، الفقرة ١ من الفصل ٤٢٨ من مجلة الشركات التجارية.

[١٩] الفصل ٤٢٨ من مجلة الشركات التجارية.

[٢٠]Y. GUYON, « Les apports partiels d'actifs », Mélanges Michel JEANTIN, Dalloz, 1999, p. 237 ; Versailles, 14 mars 1995, JCP E, 1995, p. 605.

[٢١] التغلب على الصعوبات الاقتصادية، زيادة إنتاجية الشركة، تحسين استخدام عوامل الإنتاج، زيادة حصتها في السوق، غزو أسواق جديدة، تنويع أنشطتها، التوقف عن الأنشطة الثانوية، التأسيس في الخارج، زيادة الربحية المالية...

[٢٢] لا ينص القانون الفرنسي على شرط تحديد جنسية كل شركة من الشركات المشاركة في الاندماج. أما المشرع التونسي فقد اشترط في الفصل ٤١٢ من مجلة الشركات التجارية على أنه في صورة "اندماج شركة واحدة أو عدة شركات أجنبية مع شركة واحدة أو عدة شركات تونسية يجب أن تكون أغلبية رأس المال فيها بيد أشخاص طبيعيين أو أشخاص معنوية تونسية".

[٢٣] الفصل ٤١٣، الفقرة ٢، رابعا من مجلة الشركات التجارية، بصيغته المعدلة بالقانون عدد ٢٠٠٥-٦٥ المؤرخ ٢٧ جويلية ٢٠٠٥ المعدل والمكمل لقانون مجلة الشركات التجارية، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، عدد ٦١ الصادر في ٢ أوت ٢٠٠٥، ص. ١٤٩٢.

[٢٤]G. CORNU, Vocabulaire juridique, Association Henri CAPITANT, PUF, 2012.

[٢٥] كان الفصل ٤١٧ من مجلة الشركات التجارية قبل تعديله بموجب القانون عدد ٢٠٠٥-٦٥ المؤرخ ٢٧ جويلية ٢٠٠٥ ينص على أن "يعدّ مراقب الحسابات أو الخبير المحاسب، تحت مسؤوليته، تقريرا كتابيا حول كيفية الاندماج بعد اطلاعه على كل الوثائق اللازمة التي يجب على الشركة المعنية بالاندماج أو الاستيعاب أن تمدّه بها. ويتثبت مراقب الحسابات من أنّ نسبة المبادلة منصفة وأن القيمة المسندة للذمة المالية، موضوع الانتقال، حقيقية. كما يضبط الطريقة أو الطرق المتبعة لتحديد نسبة المبادلة ويوضح ما إذا كانت مناسبة ويجب أن يحدد الصعوبات الخاصة للتقدير. ويعتبر مراقب الحسابات في هذه الحالة مراقب مساهمات. ويباشر مراقب الحسابات مهمته وفقا لأحكام الفصول من ٢٥٨ إلى ٢٧٣ من هذه المجلة.

[٢٦]La directive de la Communauté économique européenne du 14 février 1977 prévoit expressément que « les droits et les obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de



travail ou d'une relation de travail existant à la date du travail sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire ». L'article L. 122-12 du code du travail français dispose que « s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise ». L'article 613-a du BGB précise que « si un établissement ou bien une partie d'établissement est transféré, par voie contractuelle, à un nouvel entrepreneur, tous les contrats de travail en cours subsistent entre celui-ci et le personnel de l'établissement ». L'article 44 de la loi espagnole du 10 mai 1980 portant charte des travailleurs énonce que « le changement du propriétaire de l'entreprise, de l'établissement ou d'une unité de production autonome d'une entreprise n'aura pas pour effet en soi de résilier la relation de travail, le nouvel employeur étant subrogé dans les droits et obligations de l'employeur précédent à l'égard des travailleurs ». V. sur la question, J.PELISSIER, « Les restructurations d'entreprises et leurs effets sur l'emploi », R.I.D.C. 1990, n° 1, p. 149.

[٢٧] قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٤-١٣٠٥٠ مؤرخ في ١٩ مارس ٢٠١٥، غير منشور، "وحيث أن إحالة الأصل التجاري للمعقب ضدها يجعل أحكام الفصل ١٥ من مجلة الشغل ملزمة للمؤجرين المتعاقبين وللعملة لأنه ذو صبغة أمره وغير خاضع لإرادة طرفي عقد الشغل"؛ قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٤-١٩١٣٤ مؤرخ في ١٢ أكتوبر ٢٠١٥، غير منشور، "ويستخلص مما سبق أن عقد الشغل يبقى قائما بقوة القانون بين العامل والمؤجر الجديد طالما أن النشاط المهني تواصل وبقي محافظا على كيانه"؛ قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٥-٢٤٨٤٧ مؤرخ في ١٩ أكتوبر ٢٠١٥، غير منشور، "إن إحالة محطة بيع للبنزين التي تمثل وحدة اقتصادية قائمة بذاتها أو استرجاعها من طرف مالكتها تجعل عقد الشغل المبرم بين العملة التابعين لتلك المحطة والمنتميين من طرف وكيلها السابق مستمرا بنفس الشروط مع المؤجر الجديد (وكيلا حرا جديدا أم مالكا للمحطة) دون أن يكون ذلك مانعا من إدخال تعديلات على عقد الشغل الأصلي حسبما تتطلبه مقتضيات العمل ورؤية المؤجر الجديد"؛ قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٥-٢٥٩٦٦ مؤرخ في ١٢ جانفي ٢٠١٦، غير منشور، "وحيث أن القاعدة التي كرسها الفصل المذكور مفادها أن عقود الشغل القائمة عند حدوث التغيير في الوضعية القانونية للمؤجر تبقى مستمرة مع المؤجر الجديد أي تلك التي تكون سارية أثناء ذلك التغيير كما في نفس مضمونها وشروطها وخصائصها وذلك بصفة قانونية فتسري هذه العقود إزاء المؤجر الجديد الذي يصبح ملتزما بما ترتب عن العقد كما لو أبرمه بنفسه مع الأجير"؛ قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٥-٢٥٩٧٩ مؤرخ في ١٢ جانفي ٢٠١٦، غير منشور، "وحيث أن القاعدة التي كرسها الفصل المذكور مفادها أن عقود الشغل القائمة عند حدوث التغيير في الوضعية القانونية للمؤجر تبقى مستمرة مع المؤجر الجديد أي تلك التي تكون سارية أثناء ذلك التغيير كما في نفس موضوعها وشروطها وخصائصها وذلك بصفة قانونية فتسري هذه العقود إزاء المؤجر الجديد الذي يصبح ملتزما بما ترتب عن العقد كما لو أبرمه بنفسه مع الأجير".

[٢٨] قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٨-٢٦٧٥٢ مؤرخ في ١١ أكتوبر ٢٠١١، غير منشور، "وحيث أن القاعدة الواردة بالفصل ١٥ هي قاعدة خاصة هدفها المحافظة على بقاء عقد الشغل والتأكيد على ارتباطه بالمؤسسة لا بالأشخاص، طبيعيين كانوا أو اعتباريين، بما يضمن الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، لذلك فمتى توفرت الشروط القانونية لتطبيق الفصل ١٥ من مجلة الشغل فإنها تنتج آثارها آليا وبقوة القانون لتتواصل العلاقة الشغلية وتستمر محتفظة بجميع الحقوق والالتزامات بين الأجير والمؤجر الجديد دون حاجة لإبرام عقد جديد أو طلب موافقة الأجير أو الحصول على التزام المؤجر الجديد بتشغيله"؛ قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٢-١٩١٨٦





مؤرخ في ٣ جانفي ٢٠٠٣، غير منشور، "وحيث اقتضى الفصل ١٥ من مجلة الشغل أن عقد الشغل يبقى قائماً بين العامل ويقبول المؤجر في صورة تغيير حالة هذا الأخير القانونية خاصة بالميراث أو البيع أو تحويل المحل وتكوين شركة. وحيث أن هذا النص يهّم النظام العام".

[٢٩] قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٥-٣٠٤٩ مؤرخ في ١٣ ماي ٢٠٠٦، غير منشور، حيث أن إحالة الأصل التجاري أو جزء منه للبيع لا يفيد بالتالي بصورة آلية انتقال العلاقة الشغلية بين العملة ومالك الأصل التجاري الجديد بل يتعين أن يكون هناك اتفاق بين الطرفين في خصوص مواصلة العلاقة الشغلية الأمر الغير المتوفر في صورة الحال باعتبار أن العملة لا يشكّلون عنصراً من عناصر الأصل التجاري المبيّنة بالفصل ١٨٩ من المجلة التجارية.

[٣٠] C. Cass. Fr. Ch. Soc, 3 juin 2003, Bull, Civ, V, n° 185; Dr. Soc, 2003, p. 884, obs. J. SAVATIER; dans le même sens, C. Cass. Fr. Ch. Soc, 15 mars 2006, JCP, éd, Soc, 2006, n° 1329, note B. BOSSU.

[٣١] قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٤-٨٠١٩ مؤرخ في ٢٨ فيفري ٢٠٠٥، غير منشور، "وحيث يتبين من أوراق القضية أن المعقب تمت نقلته من نزل جربة إلى مدير شراعات بالشركة أي بمقرها الاجتماعي بجربة الذي ولئن تم بدون استشارة اللجنة الاستشارية بالمؤسسة فإنه لا يعدّ خطأ من صنف المعقب ولم ينجّر عنه نقلة من مدينة إلى أخرى مما لا يعدّ هفوة فادحة مبررة لفسخ العقدة عن طريق القضاء أو إنهاء العلاقة الشغلية بصفة أحادية".

[٣٢] قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٦-٤٢٣٤ مؤرخ في ١٥ جانفي ٢٠٠٧، غير منشور، "وحيث يتبين من أوراق القضية أنه لا خلاف بين الطرفين بشأن نقلة المعقب بصورة قريبته من محل سكنه مما ينفى عن تلك النقلة الصبغة التصفية وتعين بالتالي رفض هذا المطعن".

المراجع:

المراجع باللغة العربية: الأحكام القضائية:

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٣٤٠٧، مؤرخ في ٢١ ماي ٢٠٠٣، نشرية محكمة التعقيب، ٢٠٠٣، الجزء الثاني، ص. ٢٣١.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٥-٢٥٩٦٦ مؤرخ في ١٢ جانفي ٢٠١٦، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٥-٢٥٩٧٩ مؤرخ في ١٢ جانفي ٢٠١٦، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ١٩١٨٦-٢٠٠٢ مؤرخ في ٣ جانفي ٢٠٠٣، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٥-٣٠٤٩ مؤرخ في ١٣ ماي ٢٠٠٦، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٤-٨٠١٩ مؤرخ في ٢٨ فيفري ٢٠٠٥، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٦-٤٢٣٤ مؤرخ في ١٥ جانفي ٢٠٠٧، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠٠٨-٢٦٧٥٢ مؤرخ في ١١ أكتوبر ٢٠١١، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٤-١٣٠٥٠ مؤرخ في ١٩ مارس ٢٠١٥، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٤-١٩١٣٤ مؤرخ في ١٢ أكتوبر ٢٠١٥، غير منشور.

قرار تعقيبي مدني عدد ٢٠١٥-٢٤٨٤٧ مؤرخ في ١٩ أكتوبر ٢٠١٥، غير منشور.





المراجع باللغة الأجنبية:

الكتب:

CH. MASQUEFA, La restructuration, LGDJ, 2000.

G. CORNU, Vocabulaire juridique, Association Henri CAPITANT, PUF, 2012.

La restructuration des entreprises publiques, Actes du colloque tenu les 16 et 17 mai 1990 à la Faculté de droit et des sciences politiques de Tunis, Collection forum des juristes, Volume 4, Tunis, 1991.

R-J. COPPER, De la fusion des sociétés, 1933, cité par **R. ROULIER**, Les fusions de sociétés commerciales, prolégomènes pour un nouveau droit des rapprochements, Bibliothèque de droit privé, T. 237, LGDJ, 1994.

Y. GUYON, Droit des affaires, T. 1, Droit commercial général et sociétés, 12^{ème} édition, Éd. Economica, 2003.

المقالات:

J. PELISSIER, « Les restructurations d'entreprises et leurs effets sur l'emploi », R.I.D.C. 1990, n° 1, p. 149.

R. VALINET, « Les droits des salariés face aux difficultés économiques des entreprises : un exemple d'interprétation du droit commercial et du droit du travail », JCP, éd, E, Etudes et commentaires, p. 462.

Y. CHEMINADE, « La nature juridique de la fusion des sociétés anonymes », RTD. com, 1970, p. 16.

Y. GUYON, « Les apports partiels d'actifs », Mélanges Michel JEANTIN, Dalloz, 1999, p. 237 ; Versailles, 14 mars 1995, JCP E, 1995, p. 605.

أحكام قضائية أجنبية:

C. Cass. Fr. Ch. Civ. 28 janvier 1946, D, 1946, p. 168.

C. Cass. Fr. Ch. Com. 21 janvier 1970, Rev. Sociétés 1970, p. 291 ; JCP G, 1970, 16541.

C. Cass. Fr. Ch. Soc, 3 juin 2003, Bull, Civ, V, n° 185; Dr. Soc, 2003, p. 884, obs. **J. SAVATIER**.

C. Cass. Fr. Ch. Soc, 15 mars 2006, JCP, éd, Soc, 2006, n° 1329, note **B. BOSSU**.

References in Arabic: Judicial rulings:

Civil cassation decision No. 23407, dated May 21, 2003, Cassation Court Bulletin, 2003, Part Two, p. 231.

Civil remedial decision No. 2015-25966 dated January 12, 2016, unpublished.

Civil remedial decision No. 2015-25979 dated January 12, 2016, unpublished.

Civil remedial decision No. 19186-2002 dated January 3, 2003, unpublished.

Civil remedial decision No. 2005-3049 dated May 13, 2006, unpublished.

Civil remedial decision No. 2004-8019 dated February 28, 2005, unpublished.

Civil remedial decision No. 2006-4234 dated January 15, 2007, unpublished.

Civil remedial decision No. 26752-2008 dated October 11, 2011, unpublished.

Civil rejoinder decision No. 2014-13050 dated March 19, 2015, unpublished.

Civil rejoinder decision No. 2014-19134 dated October 12, 2015, unpublished.

Civil rejoinder decision No. 2015-24847 dated October 19, 2015, unpublished.

