

الرقابة الوقائية على الصرف لأسباب اقتصادية في ضوء خطة حماية العمالة (PSE) وحدود جزاء البطالان

إعداد: الباحث / ماهر أحمد الجنون | الجمهورية اللبنانية

دكتوراه في القانون الخاص | الجامعة الإسلامية في لبنان

E-mail : Mahra73@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0003-1377-5366>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/9.25.3>

تاريخ النشر: 2026/1/15	تاريخ القبول: 2026/1/3	تاريخ الاستلام: 2025/12/31
------------------------	------------------------	----------------------------

للاقتباس: الجنون، ماهر أحمد، الرقابة الوقائية على الصرف لأسباب اقتصادية في ضوء خطة حماية العمالة (PSE) وحدود جزاء البطالان، مجلة القرار للبحوث العلمية المحكمة، المجلد التاسع، العدد 25، السنة الثانية، 2026، ص 54-80. <https://doi.org/10.70758/elqarar/9.25.3>

الملخص

يتناول هذا البحث الرقابة الوقائية على الصرف لأسباب اقتصادية، باعتبارها إشكالية محورية في قانون العمل المعاصر، تهدف إلى الموازنة بين متطلبات حرية الإدارة لصاحب العمل والحق في الاستقرار المهني والاجتماعي للأجير. كما ينطلق البحث من تحليل الإطار القانوني الفرنسي، ولا سيما نظام خطة حماية العمالة (PSE)، الذي يتبنى مقاربة وقائية استباقية تهدف إلى تجنب آثار الصرف الجماعي. ويتحقق ذلك عبر فرض التزامات فعلية على رب العمل بما فيها إعادة التأهيل، والإدماج المهني، وتصنيف الوظائف، وكل ذلك تحت رقابة إدارية استباقية تضمن فاعلية الحماية الاجتماعية. يبرز البحث أن المشرع الفرنسي قد عزز فعالية الرقابة بإقرار جزاء البطالان في حال غياب خطة حماية العمالة أو قصورها الجوهرية، مما جعل من إحترام مضمون الخطة شرطاً أساسياً لمشروعية الصرف الجماعي، وأضفى طابعاً رديعاً على الحماية الوقائية. وفي المقابل، يظهر البحث محدودية المقاربة اللبنانية التي تقتصر على الإبلاغ والتشاور المسبق مع وزارة العمل، دون إرساء آليات قانونية متكاملة أو جزاءات وقائية فعالة، مما يقوّض القدرة على كبح الصرف العشوائي وضمان الاستقرار الوظيفي. ويخلص البحث عبر مقاربة تحليلية مقارنة، إلى أن فعالية الحماية من الصرف لأسباب اقتصادية ترتبط بمدى إلزامية الرقابة الوقائية وجزاءاتها. كذلك، يؤكد أن إستلهام النموذج الفرنسي وتكييفه مع الخصوصية المؤسساتية اللبنانية من شأنه تحقيق توازن مستقر بين مرونة المؤسسة والأمان الوظيفي للأجير.

الكلمات المفتاحية: الصرف لأسباب اقتصادية، الرقابة الوقائية، خطة حماية العمالة (PSE)، جزاء البطالان، الصرف الجماعي، قانون العمل، حماية الأجير.

Preventive control of economic dismissals in light of the employment protection plan (PSE) and the limits of the sanction of nullity

Author: Researcher / Maher Ahmad El Jannoun | Lebanese Republic

PhD candidate in Private law | **Islamic University of Lebanon**

E-mail : Mahra73@hotmail.com | <https://orcid.org/0009-0003-1377-5366>

<https://doi.org/10.70758/elqarar/9.25.3>

Received : 31/12/2025

Accepted : 3/1/2026

Published : 15/1/2026

Cite this article as: El Jannoun, Maher Ahmad, Preventive control of economic dismissals in light of the employment protection plan (PSE) and the limits of the sanction of nullity, *ElQarar Journal for Peer-Reviewed Scientific Research*, vol 9, issue 25, Third year, 2026, pp. 54-80. <https://doi.org/10.70758/elqarar/9.25.3>

Abstract

This research addresses preventive control of spending for economic reasons as a central problem in contemporary labor law, aiming to balance the requirements of freedom of management for the employer with the right to professional and social stability for the employee. The study analyzes the French legal framework, specifically the Employment Protection Plan (PSE), which adopts a proactive approach to mitigate the impact of collective dismissals. This system imposes substantive obligations on employers, such as vocational reintegration, under administrative oversight. Furthermore, the French legislature reinforced this by instituting a penalty of nullity for the absence or deficiency of the plan, rendering compliance a prerequisite for the legality of such dismissals. On the other hand, the research shows the shortcomings of the Lebanese approach, which is limited to prior reporting and consultation with the Ministry of Labor, without establishing integrated legal mechanisms, which undermines the ability to curb random spending. Further, applying a comparative analytical methodology, the study concludes that effective protection hinges on the enforceability of preventive oversight and its associated sanctions. It further asserts that adapting the French model to the Lebanese institutional context would establish a sustainable balance between corporate flexibility and job security.

Keywords: Economic dismissal, Preventive control, Employment Protection Plan (PSE), Nullity, Collective dismissal, Labor law, Employee protection.

المقدمة

أدت التحولات الاقتصادية البنيوية التي عرفت المؤسسات المعاصرة، ولا سيما في فترات الأزمات المالية وإعادة الهيكلة، إلى تكثيف اللجوء إلى الصرف لأسباب اقتصادية، بما جعله أحد أكثر مظاهر السلطة التنظيمية لصاحب العمل إثارةً للإشكاليات القانونية والاجتماعية. فبالرغم من الاعتراف المبدئي بحق صاحب العمل في تسيير مؤسسته والتكيف مع متطلبات السوق، فإن هذا الحق لا يمكن ممارسته بمعزل عن مقتضيات حماية الأجير وضمان الحد الأدنى من الاستقرار المهني، وهو ما دفع التشريعات الحديثة إلى البحث عن آليات توازن دقيقة بين متطلبات المرونة الاقتصادية وضرورات الحماية الاجتماعية.

وفي هذا الإطار، تميّز التشريع الفرنسي بتطوير مقاربة وقائية متقدمة في مواجهة الصرف الجماعي لأسباب اقتصادية، تمثلت في إقرار خطة حماية العمالة (Plan de sauvegarde de l'Emploi PSE -)، التي أدرجت في قانون العمل الفرنسي بموجب المواد L.1233-61 وما يليها، بمقتضى قانون التحديث الاجتماعي الصادر في 17 كانون الثاني 2002، ثم عزّزت بموجب قانون تأمين العمل الصادر في 14 حزيران 2013⁽¹⁾. وقد كرّست هذه الخطة التزاماً قانونياً على عاتق صاحب العمل، لا يقتصر على تنظيم إجراءات الصرف، بل يفرض اعتماد تدابير فعلية تهدف إلى تفادي الصرف أو الحد من آثاره، ولا سيما من خلال إعادة الإدماج المهني والتأهيل وإعادة التصنيف⁽²⁾.

وتتجلى خصوصية نظام PSE في كونه يقوم على رقابة إدارية مسبقة ذات طابع إلزامي، تجعل من موافقة الإدارة شرطاً جوهرياً لصحة الصرف الجماعي، وترتبط مشروعيتها بمدى كفاية التدابير الاجتماعية المقترحة وتناسبها مع الإمكانيات المالية والبشرية للمؤسسة أو المجموعة التي تنتمي إليها⁽³⁾. وقد عزّز الاجتهاد القضائي الفرنسي هذا التوجه، إذ استقر قضاء محكمة النقض على اعتبار أن غياب خطة حماية العمالة أو قصورها الجوهري يؤدي إلى بطلان إجراءات الصرف، باعتبار أن الخطة تشكل الركيزة الإجرائية الأساسية التي يقوم عليها الصرف الاقتصادي الجماعي⁽⁴⁾.

في المقابل، يظهر النظام اللبناني أكثر تحفظاً في اعتماده للرقابة الوقائية، إذ يكفي قانون العمل، ولا سيما بموجب الفقرة «و» من المادة 50، بإلزام صاحب العمل بإبلاغ وزارة العمل وفتح باب التشاور المسبق، من دون أن يمنح الإدارة سلطة فعلية في وقف مشروع الصرف أو تعديله، أو

(1) Code du travail français, articles L.1233-61 et suivants, tel que modifié par la Loi No 73-2002 du 17 Janvier 2002, et la Loi No 504-2013 du 14 Juin 2013, relative à la sécurisation de l'emploi.

(2) Bernard TEYSSIE, Droit du travail, 9^{ème} édition, LGDJ, Paris, 2018, P. 612.

(3) Jean PÉLISSIER, Alain SUPLOT et Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, 16^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2019, P. 1085.

(4) Cour de cassation française, chambre sociale, arrêt samaritaine, BULL. civ, V, No 123, 5 avril 1995, puis arrêt du 8 juin 2011, No 10-13. 596.

فرض تدابير ملزمة للحفاظ على العمالة. كما أن غياب إطار قانوني متكامل ينظم مراحل الصرف الجماعي يحدد جزاءً وقائياً صريحاً في حال الإخلال بموجباته، يحدّ من فعالية الحماية المسبقة، ويجعل الرقابة القضائية اللاحقة، المتمثلة غالباً بالتعويض، الأداة الأساسية لمعالجة النزاعات الناشئة عن الصرف.

وعليه، تنصبّ إشكالية هذا البحث على مدى فعالية الرقابة الوقائية على الصرف لأسباب اقتصادية كآلية قانونية لتحقيق التوازن بين حرية تسيير المؤسسة وحماية الأجير، وعلى حدود جزاء البطلان بوصفه أداة ردعية مرتبطة بغياب أو قصور هذه الرقابة، مع تقييم إمكانية استلزام النموذج الفرنسي لتطوير الإطار القانوني اللبناني في هذا المجال.

بناءً على ما تقدّم سوف نقسّم البحث إلى قسمين رئيسيين:

المبحث الأول: النظام القانوني لخطة حماية العمالة كآلية وقائية من الصرف الجماعي في فرنسا.

المبحث الثاني: البطلان كأثر قانوني لقصور أو انعدام خطة حماية العمل (PSE).

المبحث الأول: النظام القانوني لخطة حماية العمالة كآلية وقائية من الصرف الجماعي في فرنسا

تعد خطة حماية العمالة (PSE) من أهم الأدوات التي أوجدها المشرع الفرنسي للحد من الآثار الاجتماعية المترتبة على الصرف الجماعي لأسباب اقتصادية، حيث تهدف إلى تأمين استمرار العمالة قدر الإمكان من خلال فرض التزامات على صاحب العمل في مرحلة ما قبل الصرف. وقد أدرج هذا النظام في قانون العمل الفرنسي بموجب المواد 1233-61 L. وما يليها التي أدخلت أساساً بمقتضى قانون التحديث الاجتماعي 2002/1/17 والذي جاء لتعزيز الضمانات الاجتماعية للأجراء المهددين بفقدان عملهم.

وتعتبر هذه الخطة أداة ذات طابع مزدوج: فهي من جهة إجراء إداري إلزامي يخضع لرقابة الإدارة، ومن جهة أخرى آلية ذات مضمون اجتماعي تعكس مبدأ التضامن داخل المؤسسة.

كما عززت الإصلاحات الصادرة بتاريخ 2013/6/14 والمتعلقة بـ «La sécurisation de l'emploi»، سلطة الإدارة في الموافقة أو رفض خطة الـ PSE بموجب المادة 1233-57-4 L. من قانون العمل، وألزمت صاحب العمل بفتح مشاورات فعلية مع ممثلي العمال (Comité social et économique- CSE) وفقاً لأحكام المواد 1233-30 L. - 1233-31 L. من قانون العمل.

وقد أكدت محكمة النقض الفرنسية في عدة قرارات أن احترام مضمون الخطة وإجراءاتها يعد شرطاً جوهرياً لمشروعية عملية الصرف، والذي شدد على وجوب أن تتضمن الخطة تدابير حقيقية لإعادة الإدماج المهني⁽¹⁾، كما أوضحت بأحد قراراتها⁽²⁾ أن رقابة الإدارة تشمل التحقق من ملائمة التدابير الاجتماعية مع الوسائل المالية للمؤسسة ويستند الإطار القانوني للـ PSE كذلك إلى المبادئ التي كرستها محكمة العدل الأوروبية (CJUE) ولا سيما التوجيه رقم CE/1998/59⁽³⁾ بشأن التقريب بين تشريعات الدول الأعضاء في مجال الصرف الجماعي والذي ألهم المشرع الفرنسي في تحديد نطاق تطبيق الخطة.

وبذلك يمكن القول أن خطة حماية العمالة تمثل نموذجاً متكاملًا للتوازن بين حرية تسيير المؤسسة والحق في الأمان الاجتماعي والمهني للأجراء⁽⁴⁾، بما يجعلها المرجع التشريعي الأبرز في مجال الوقاية من البطالة الناتجة عن التحولات الاقتصادية.

(1) Cass. Soc, 8/6/2016, N 15-25.210, Bull. Civ, V, p. 412.

(2) Cass. Soc 26/1/2017, N 15-24.406, RJS, 3/2017, p. 145.

(3) CJUE, Directive 1998/59-CE du 20/7/1998, relative aux licenciements collectifs.

(4) Bernard TEYSSIÉ, droit du travail, relations collectives, France, Dalloz, Paris, 2021, P. 715 à 735.

المطلب الأول - نطاق الصرف الجماعي الموجب لإعداد خطة حماية العمالة (PSE):

في إطار إجراءات الصرف الجماعي الواسع، لا يشترط إجراء المقابلة المسبقة مع الأجراء، غير أن إعداد خطة حماية العمالة (PSE) يعد إلزامياً بالنسبة للمؤسسات التي تضم خمسين أجيلاً على الأقل⁽¹⁾، والتي تنوي صرف عشرة أجراء أو أكثر خلال فترة ثلاثين يوماً. أما صاحب العمل الذي يعتزم صرف أقل من عشرة أجراء فيجوز له إعداد خطة حماية العمالة بشكل اختياري، ولن يكون ملزماً بالمتطلبات التشريعية في حال كان إعداد الخطة يتم بصورة طوعية⁽²⁾.

تطرح بداية مسألة احتساب الحد الأدنى لعدد الأجراء عندما تنتمي المؤسسة إلى مجموعة من الشركات فقد يُعتقد أن عدد الأجراء العاملين في المجموعة بأكملها أو في أحد فروعها يؤخذ في الاعتبار ضمن هذا الحساب، إلا أن الاجتهاد الفرنسي استقر على أن تقدير الحد الأدنى للأجراء يتم على مستوى المؤسسة نفسها وليس على مستوى المجموعة⁽³⁾. وفي حال كانت المؤسسة تابعة لشركة أجنبية فإن الحد الأدنى المطلوب من خمسين أجيلاً يحتسب فقط بالنسبة للأجراء العاملين في فرنسا⁽⁴⁾. وعندما تكون المؤسسة جزءاً من وحدة اقتصادية واجتماعية فإن الحد المعتمد هو حد المؤسسة ذاتها⁽⁵⁾.

وقد أراد المشرع الفرنسي أن يفرض رقابة أكبر صرامة على عمليات الصرف الجماعي التي تشمل عشرة أجراء على الأقل إذ يجب أن يكون مشروع الصرف الجماعي الواسع معروفاً من قبل السلطة الإدارية المختصة. ومع ذلك يمكن القول أن هذه الرقابة قد تعززت عملياً من خلال آلية المراقبة المسبقة التي فرضها قانون 2013/6/14 على صاحب العمل. ويبدو من الضروري التذكير بأن قبل صدور هذا القانون كانت إجراءات الصرف التي تقل عن عشرة أجراء لا تستوجب إبلاغ الإدارة إلا في مرحلة ما بعد الصرف. وقد سمح هذا النظام الجديد بتفادي تهرب صاحب العمل من التزام جديد قد ينشئ عن استخدام إجراءات الصرف لأسباب تتعلق بالربحية الاقتصادية البحتة⁽⁶⁾. بموجب المادة L.1233-61 من قانون العمل الفرنسي يلزم صاحب العمل بوضع خطة حماية العمالة ((PSE) بهدف تفادي أو الحد من عمليات الصرف، ويتعين عليه أيضاً إعداد خطة لإعادة الإدماج المهني (Plan de reclassement) تتضمن مجموعة من التدابير الرامية إلى إعادة توظيف العمال داخلياً أو خارجياً.

(1) En vertu des articles L. 1233- et 61 et suivants du code du travail, ISSUS de la loi relative à la simplification du droit et des démarches administratives (L. N 2012-387, 22/3/2012, art. 43).

(2) Cass. Soc, 10/6/2015, N 14-10.031, 14-10.032, 14-10.033, 14-10.034, 14-10.035

(3) Cass. Soc, 16/11/2010, N 09-69. 485.

(4) Cass. Soc, 23/9/2008, N 07-428.62

(5) Cass. Soc, 16/1/2008, N 06-46.313.

(6) Catherine ZARBA, le licenciement économique dans les groupes de sociétés, droits université d'Avignon, thèse pour l'obtention du grade de docteur en droit, France, 2015.

فالمادة L.1233-62 تنص على أن صاحب العمل يمكنه أن يدرج ضمن الخطة تدابير تتعلق بإعادة التأهيل المهني أو التدريب أو تخفيض ساعات العمل أو دعم إنشاء أنشطة جديدة، وهكذا يعد مضمون خطة حماية العمالة بمثابة برنامج اجتماعي شامل يهدف إلى الحد من الآثار السلبية لعمليات الصرف الجماعي على العمالة داخل المؤسسة.

وفي الحالة التي تصبح فيها عمليات الصرف أمراً لا مفر منه بسبب الوضع المالي أو الصحي في المؤسسة يجب أن تهدف خطة حماية العمالة إلى الحد من الصرف عبر اعتماد بدائل مختلفة.

فيمكن لصاحب العمل أن يقترح اتفاقات للإنهاء الرضائي للعقود، أو التقاعد المبكر، أو الترك الطوعي، غير أن صحة هذه الإجراءات تبقى مشروطة بوجود سبب اقتصادي مشروع يبررها.

وقد حرص المشرع الفرنسي على تفادي أي محاولة للالتفاف على الخطة إذ قد يُغري صاحب العمل تجاوز الحد الأدنى المطلوب لتفادي أعداد خطة PSE لذلك يلزم القانون المجموعة الاقتصادية بالمساهمة في إعداد خطة كافية لحماية العمالة (الفقرة الأولى)، ويمكن إعدادها عن طريق التفاوض مع ممثلي العمال أو من قبل صاحب العمل بشكل أحادي (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى - دور المجموعة الاقتصادية في ضمان كفاية خطة حماية العمالة:

إن واجب إعداد خطة حماية العمالة (PSE) يجب أن ينفذ مع الأخذ بالاعتبار الإمكانيات التي تمتلكها الشركة أو المجموعة الاقتصادية التي تنتمي إليها. فقد نص المشرع في المادة L. 1235-10 الفقرة الثانية من قانون العمل الفرنسي على أن تُقيّم مشروعية خطة حماية العمالة بالنظر إلى الوسائل المتاحة للمؤسسة أو للوحدة الاقتصادية والاجتماعية للمجموعة.

ويستدل من ذلك على أن المشرع أقر مبدأ التناسب في إعداد خطة حماية العمالة، فإن مدى فعالية الخطة يقدر تبعاً للوسائل المالية وفرص إعادة الإدماج التي يمكن أن يوفرها صاحب العمل أو المجموعة التي ينتمي إليها.

ولذلك فإن عمليات الصرف داخل المجموعة الكبرى التي تمتلك إمكانيات مالية وبشرية واسعة يجب أن ترفق بخطط تعكس حجم الوسائل المادية الفعلية المتوفرة لدى المؤسسة⁽¹⁾.

يجب تقييم خطة حماية العمالة أيضاً في ضوء الوضع الاقتصادي وفرص التشغيل المتاحة داخل المجموعة.

ففي قرار صادر عن محكمة الاستئناف في (Aix-en-provence) في قضية «Fralib Sourc-ing» قضت المحكمة بأن الإجراءات المقترحة ضمن الخطة يجب أن تتناسب مع الإمكانيات المالية

(1) Catherine ZARBA, le licenciement économique dans le groupes de sociétés, op.cit., p. 67.

والمادية الكبيرة للمجموعة. وقد تم تأكيد هذا المبدأ من قبل محكمة النقض الفرنسية⁽¹⁾ في قرارها حيث ميزت بين الخطة التي تُعدّ في شركة مستقلة وتلك التي تعد في إطار شركة تابعة لمجموعة اقتصادية، وبالتالي يتعين أن تكون خطة حماية العمالة الخاصة بشركة تنتمي إلى مجموعة أكثر شمولية وفعالية من الخطة التي تضعها مؤسسة منفردة.

بالإضافة إلى ذلك فإن صاحب العمل الذي يدرج ضمن خطة حماية العمالة عروضاً لإعادة الإدماج المهني عليه أن يعمل جدياً على توفير فرص عمل بديلة جدية للأجراء.

ويجب أن يبذل كل الجهود لضمان استمرار العقد من خلال هذه العروض. وبمعنى آخر لا يكفي تقديم عروض نظرية أو وهمية بل يجب أن تكون عروض إعادة التوظيف واقعية وممكنة التنفيذ لأن صاحب العمل ملزم قانوناً باقتراح إعادة ادماج ممكنة لا صورية.

غير أن قانون النمو والنشاط والمساواة في الفرص الصادر في 2015/8/6 قد وضع حداً لمساهمة المجموعة الاقتصادية في خطة حماية العمالة وذلك في الحالة التي تكون فيها إحدى الشركات التابعة للمجموعة خاضعة لإجراء جماعي (كتصفية أو تسوية قضائية)، فقد قرر المشرع في هذه الحالة بأن خطة حماية العمالة تُقصر على المؤسسة المعنية فقط دون سواها من الشركات التابعة للمجموعة.

وفي جميع الأحوال يمكن أن تصدر خطة حماية العمالة إما عن عمل أحادي الجانب من صاحب العمل أو عن اتفاق تفاوضي جماعي مع الهيئات الممثلة للأجراء.

الفقرة الثانية - إعداد خطة حماية العمالة عبر الاتفاق الجماعي أو القرار الأحادي:

تنص المادة 20/ من الاتفاق الوطني المهني العام (Accord national interprofessionnel-ANI) المؤرخ في 2013/1/11 والذي نقل جزء منه بموجب قانون 2013/6/14 على إصلاح خطة حماية العمالة. وتنص أحكام هذا القانون على أن خطة حماية العمالة يمكن أن تعد إما في إطار اتفاق جماعي بالأغلبية بين صاحب العمل وممثلي النقابات أو بموجب عمل أحادي يصدر عن صاحب العمل نفسه بعد استشارة لجنة المؤسسة.

ينص القانون الصادر في 2013/6/14 على إمكانية إبرام اتفاق جماعي بين صاحب العمل وممثلي النقابات العمالية المشار إليهم في المادة 1-24-1233.L من قانون العمل الفرنسي ويتعين على الإدارة أن تبلغ بوجود مفاوضات جارية بهذا الشأن.

كما تملك مهلة 15 يوماً للاطلاع على مضمون الاتفاق والتحقق من مدى تناسبه مع إمكانات

(1) C.A, AIX en Provence, 17/11/2011, N 2011/705.

المجموعة الاقتصادية.

وبحسب بعض الفقه⁽¹⁾ فإن إصلاح إجراءات الصرف جاء ليؤكد على الرهان على التفاوض الجماعي كخيار أساسي. وبمجرد إعداد الخطة يجب أن تحال إلى الإدارة للموافقة وفقاً لأحكام المادة 1-57-1233 L من قانون العمل.

ويمثل إعداد خطة حماية العمالة عبر التفاوض حافزاً تشريعياً للحفاظ على فرص العمل، إذ يعد هذا النظام أداة استباقية فعالة لمواجهة الصرف الاقتصادي داخل المجموعة، وفي حال غياب اتفاق كلي أو جزئي فإن كامل مضمون الخطة سيدرج في العمل الأحادي الذي تصادق عليه الإدارة⁽²⁾.

وتتص المادة 4-24-1233 L من قانون العمل الفرنسي أنه في حال غياب الاتفاق المنصوص عليه في المادة 1-24-1233 L يعد صاحب العمل بعد الاجتماع الأخير للجنة المؤسسة وثيقة تحدد مضمون خطة حماية العمالة وتوضح العناصر المنصوص عليها في المادة 24-1233 L. 2 وذلك في إطار الأحكام القانونية أو الاتفاقية السارية.

ويجوز لصاحب العمل أن يضع خطة حماية العمالة بمبادرة منه وأن يدمج فيها التدابير الهادفة إلى تسهيل الحفاظ على فرص العمل، على أن تقدم لاحقاً إلى المديرية الإقليمية للشركات والمنافسة والاستهلاك والعمل والتوظيف للمصادقة عليها.

ويعتبر سكوت الإدارة بمثابة موافقة ضمنية على الخطة، أما إذا عبرت الإدارة عن ملاحظات خلال مهلة 21 يوماً أو اقتراحات لإضافة أو تعديل بعض عناصر الخطة فيتعين على صاحب العمل أن يعدل محتوى الخطة وفقاً لتلك الملاحظات كما يجب على الإدارة أن تتحقق من أن محتوى الخطة متناسب مع إمكانيات المجموعة الاقتصادية قبل أن تصادق عليها نهائياً. وتتسم مشاركة الإدارة بأهمية خاصة إذ تسهم في الحد من مخاطر إساءة استعمال هذا الإجراء أو تحويل أهدافه عن غاياته الأصلية، لذلك سوف نتطرق إلى الدور الوقائي للتفاوض الجماعي في حماية فرص العمل (المطلب الثاني).

المطلب الثاني - الدور الوقائي للتفاوض الجماعي في حماية فرص العمل:

إن التفاوض بشأن الحفاظ على فرص العمل ممكن من خلال الاتفاق الأكثر ثباتاً في إطار خطة الحماية العمالية (الفقرة الأولى)، كما يمكن أيضاً من خلال اتفاقات الحفاظ على العمل التي تهدف إلى تفادي اللجوء إلى الصرف. وإمكانية الاستفادة من نموذج PSE لتطوير الرقابة الوقائية على الصرف في لبنان (الفقرة الثانية).

(1) Gérard COUTURIER, Un nouveau droit des (grands) licenciements collectifs, Dr. Soc, N 10/10/2013, p. 814.

(2) Catherine ZARBA, op.cit, p. 69.

الفقرة الأولى - دور الاتفاق الأكثرري في ضبط مضمون خطة حماية العمالة:

يملك صاحب العمل أو المجموعة التي تواجه صعوبات اقتصادية إمكانية اقتراح تعديل في عقد عمل الأجير لضمان استمرارية التوظيف دون اللجوء إلى الصرف.

وتتص المادة 6-1222.L من قانون العمل الفرنسي على أنه عندما يعتزم صاحب العمل تعديل عنصر جوهري في عقد العمل لأحد الأسباب الاقتصادية يقدم الاقتراح إلى الأجير، فإذا رفضه الأجير يحق لرب العمل اللجوء إلى الصرف الاقتصادي.

وبالتالي فإن رفض الأجير للتعديل يفعل إجراء الصرف الاقتصادي مع تطبيق الضمانات القانونية ذات الصلة وخاصة تلك الواردة في المادة 3-1233.L من قانون العمل المتعلقة بموجبات إعادة التصنيف والتعويضات الوقائية في إطار خطة حماية العمالة (PSE).

قبل صدور قانون تأمين العمل، كان يمكن توقع مضمون خطة حماية العمالة عبر اتفاقات منهجية، أما اليوم فإن الاتفاق الأكثرري وحده هو الذي يتيح هذه الإمكانية.

ولهذا السبب أصبح ينظر إلى خطة حماية العمالة على أنها آلية تفاوضية تهدف إلى الحفاظ على العمل، أكثر منها مجرد وسيلة لمعالجة الصرف الاقتصادي. وتتص المادة 1-24-1233.L من قانون العمل الفرنسي على أن مضمون خطة حماية العمالة يمكن أن يكون محل تفاوض، وتبقى القيود الوحيدة على هذا التفاوض محصورة في قائمة حصرية من العناصر الإلزامية لا يمكن التنازل عنها، وتشمل:

- واجب التدريب والتأهيل وإعادة التصنيف.
- إجراء استشارة ممثلي الأجراء.
- تدابير المرافقة الاجتماعية.
- الإجراءات الخاصة بالصرف الجماعي.

وتتص المادة 2-24-1233.L من قانون العمل على أن الاتفاق الأكثرري يمكن أن يتناول كيفية تنفيذ تدابير التدريب والتأهيل وإعادة التصنيف المنصوص عليها في المادتين 4-1233.L و 1-4-1233.L.

ويعني ذلك أن الالتزامات القانونية في مجال التدريب والتأهيل وإعادة التصنيف، رغم كونها إلزامية يمكن التفاوض حول أسلوب تطبيقها، وهذا يسمح بالوصول إلى أهداف استباقية لتفادي عمليات الصرف الاقتصادية.

وتتدخل الإدارة في جميع الأحوال للمصادقة على الاتفاق إذا تبين لها أن خطة حماية العمالة المقررة

جدية وذات مصداقية⁽¹⁾. ويمكن أن يتحقق الحفاظ التفاوضي على العمل بوسائل متعددة منها:

- الحفاظ على العمل المتكافئ.
- واجب التأهيل والتدريب.
- إعطاء الأولوية للحفاظ على توظيف كبار السن.

الفقرة الثانية - استلهام نموذج خطة حماية العمالة الفرنسية لإصلاح الرقابة الوقائية في لبنان:

يشكل نظام PSE في فرنسا نموذجاً رائداً للرقابة الإدارية المسبقة على الصرف الجماعي لأسباب اقتصادية، فهذا النظام يتضمن تدابير ملموسة لإعادة الإدماج وإعادة التصنيف والتأهيل المهني بالإضافة إلى المساعدات الاجتماعية والنفسية، وقد أظهرت التجربة الفرنسية أن الرقابة الوقائية عبر الـ PSE أسهمت في الحد من عمليات الصرف العشوائية، وتشجيع المؤسسات على اعتماد بدائل للصرف (تخفيض ساعات العمل، إعادة توزيع الوظائف، نقل العمال داخلياً)، وخلق ثقافة التفاوض الاجتماعي قبل اتخاذ القرارات المصيرية داخل المؤسسة. في المقابل يظهر النظام اللبناني متأخراً عن هذا النموذج إذ لا يكرس رقابة إدارية فعلية قبل تنفيذ الصرف الجماعي.

فالفقرة «و» من المادة /50/ عمل تلزم صاحب العمل فقط بإبلاغ وزارة العمل مسبقاً وفتح باب التشاور المسبق لكنها لا تمنح الوزارة سلطة إيقاف أو تعديل مشروع الصرف بل يقتصر دورها على الوساطة دون أثر إلزامي⁽²⁾.

كما أن جهاز التفتيش العمالي يعاني من نقص فادح في الكوادر والخبرات مما يجعله عاجزاً عن تقييم جدية الأسباب الاقتصادية أو فاعلية التدابير المقترحة.

وتتفاقم المشكلة مع ضعف الحوار الاجتماعي وغياب آليات التفاوض الجماعي الفعالة داخل المؤسسات بحيث تبقى العلاقة بين الأجير وصاحب العمل فردية الطابع، تخضع في أغلب الأحيان لموازين القوى الاقتصادية والاجتماعية.

تضاف إلى ذلك العوائق التشريعية، إذ لا يتضمن القانون اللبناني إطاراً متكاملًا يشبه المواد L.1233-24-1 إلى L.1233-63 من قانون العمل الفرنسي، التي تنظم بدقة كل مراحل إعداد الخطة ومصادقة الإدارة عليها⁽³⁾. كما أن الوضع الاقتصادي الهش للمؤسسات اللبنانية يجعل من فرض إجراءات إضافية كإعداد خطة حماية العمالة عبئاً مادياً، خصوصاً في ظل غياب الحوافز المالية أو الضريبية لتشجيع المؤسسات على تطبيقها.

(1) Catherine ZARBA, op.cit, p. 107-108.

(2) حسن كيرة، قانون العمل اللبناني، شرح وتحليل، بيروت، دار النهضة العربية، 2014، ص 292.

(3) مصطفى العوجي، القانون الاجتماعي اللبناني، بيروت، دار صادر، 2009، ص 448.

ومع ذلك يمكن تصور إصلاح واقعي ومتدرج يقوم على:

1- تعزيز صلاحيات وزارة العمل في مراجعة أسباب الصرف وإلزام صاحب العمل بتقديم خطة بديلة للحفاظ على العمالة.

2- تشجيع الاتفاقات الجماعية داخل المؤسسات الكبرى على غرار الـ PSE الفرنسي لتشمل إعادة التدريب، النقل الداخلي، تقليص ساعات العمل بدل الصرف.

3- إنشاء لجنة ثلاثية تضم ممثلين عن وزارة العمل والنقابات والمؤسسة الوطنية للاستخدام تكون مهمتها دراسة مشاريع الصرف قبل تنفيذها.

4- تفعيل المؤسسة الوطنية للاستخدام (ONA) لتلعب دوراً استباقياً في إعادة ادماج العمال المصروفين ضمن سوق العمل.

وبهذا المعنى يمكن القول أن تبني نموذج لبناني مستوحى من الـ PSE الفرنسي يتطلب إرادة سياسية وتشريعية واضحة، وتطوير الثقافة القانونية والمؤسسية نحو الرقابة الوقائية بدل الرقابة اللاحقة، بما يحقق التوازن بين مرونة السوق وحماية الأجير.

فإذا كانت التجربة الفرنسية عبر خطة حماية العمالة (PSE) قد برهنت على أهمية تدخل الدولة كضامن للتوازن بين حرية المؤسسة وحماية الأجراء، فإن تطبيق أي نموذج مماثل في لبنان يقتضي تفعيل الأطر الداخلية التي أنيطت بها مهام اجتماعية واقتصادية تتصل مباشرة بالتشغيل، وإعادة الاستخدام، والتمثيل المهني.

وتأتي في طليعة هذه الأطر كل من:

- المؤسسة الوطنية للاستخدام، بوصفها الجهاز الرسمي المكلف بتطبيق سياسة التشغيل الوطنية، وتنظيم سوق العمل، وإعادة ادماج العمال المصروفين في وظائف جديدة.
- المنظمات النقابية العمالية، باعتبارها الشريك الاجتماعي الأساسي في الحوار الثلاثي، والمعبر عن المصلحة الجماعية للأجراء في مواجهة القرارات الأحادية بالصرف أو خفض العمالة.

غير أن فعالية هذين الفاعلين لا تزال موضع تساؤل، في ظل ما يشهده الواقع اللبناني من غياب التنسيق المؤسسي، وضعف الدور الوقائي، وتراجع المفاوضة الجماعية.

المبحث الثاني: البطلان كأثر قانوني لقصور أو انعدام خطة حماية العمل (PSE)

إن خصوصية البطلان بوصفه جزاءاً قانونياً ترتبط تحديداً بالصرف لأسباب اقتصادية، في حين أن جزاء التعويض عن الأضرار والفوائد يندرج ضمن الصرف الواقع من دون سبب حقيقي وجدي. يتم التفريق بين نوعين من الجزاءات المترتبة على مخالفة أحكام الصرف الجماعي لأسباب اقتصادية:

- البطلان: يطبق عندما تكون خطة الحفاظ على فرص العمل (PSE) غير موجودة أو غير كافية.
- التعويض عن الأضرار (dommages et intérêts): يطبق عندما يكون الصرف بغير سبب اقتصادي حقيقي وجدي، أي في غياب المبررات الموضوعية.

إن ندرة تطبيق هذا الجزاء مبررة بالنظر إلى عدم ملاءمته الكاملة مع قواعد قانون العمل، غير أن وجوده بحد ذاته يهدف إلى ردع أصحاب العمل المنتمين إلى مجموعة شركات الذين قد يغريهم الالتفاف على الإجراءات المتعلقة بخطة الحفاظ على فرص العمل (PSE) لتحقيق غايات استراتيجية.

وتنص الفقرة الأولى من المادة 10-1235 L من قانون العمل الفرنسي على أنه:

«في الشركات التي تضم ما لا يقل عن خمسين أجيراً، وعندما يتعلق مشروع الصرف بما لا يقل عن عشرة أجراء خلال فترة ثلاثين يوماً، فإن الصرف الذي يتم في غياب أي قرار بشأن تصديق أو إقرار خطة الحفاظ على فرص العمل، أو إذا صدر قرار بالرفض من الإدارة يكون باطلاً».

تُعد هذه المادة الأساس التشريعي لتطبيق جزاء البطلان في حالات الصرف الاقتصادي الجماعي في فرنسا. فهي تفرض رقابة إدارية مسبقة على مشروعية خطة الصرف الجماعي. وتجعل غياب موافقة الإدارة أو تجاهل قرارها السلبي سبباً مباشراً لبطلان الصرف، ما يكرس الطبيعة الإجرائية والاحترازية لهذه الرقابة في حماية الأجراء.

وتنص الفقرة الثانية من المادة 10-1235 L على أنه: «في حال إلغاء قرار التصديق المشار إليه في المادة 2-1233-57 L أو قرار الإقرار المشار إليه في المادة 3-1233-57 L بسبب غياب خطة الحفاظ على فرص العمل أو قصورها كما ورد في المادة 61-1233 L تُعتبر إجراءات الصرف باطلة». وبعبارة أخرى، تُبطل كامل إجراءات الصرف الاقتصادي إذا ألغت الجهة القضائية الإدارية قرار الإدارة بالمصادقة أو الإقرار على خطة الحفاظ على العمل، سواء لأن الخطة غير موجودة أصلاً، أو لأنها غير كافية لتحقيق الغرض الوقائي منها.

هذه الفقرة تُكرس الجزاء الأشد في نظام حماية العامل الفرنسي، إذ تجعل من بطلان الصرف نتيجة مباشرة لأي خلل إداري في خطة الحفاظ على فرص العمل (PSE). فهي تُظهر أن الرقابة الإدارية السابقة على الخطة ليست شكلية، بل شرط جوهري لصحة الصرف الجماعي. وبالتالي، إذا تبين أن الخطة غير كافية من حيث مضمونها أو لم يُصادق عليها، يفقد قرار الصرف أثره القانوني كلياً، ويستعيد الأجبر حقه في التعويض الكامل أو الإعادة إلى العمل⁽¹⁾.

وفقاً لبعض الفقه «أن بطلان عقد العمل يُعتبر في الغالب جزءاً غير ملائم تماماً»⁽²⁾.

«وأن الغاء تنفيذ عقد العمل بأثر رجعي يُعد أمراً مستحيلًا من الناحية العملية». بمعنى آخر، فإن جزاء البطلان في عقد العمل غير متناسب نظراً لما يُحدثه من نتائج شديدة الأثر، ولا سيما إعادة العامل إلى عمله، مما يجعل تطبيق هذا الجزاء استثنائياً للغاية.

ومنذ صدور قانون تأمين العمل بتاريخ 2013/6/14 أصبح القاضي الإداري، وليس القاضي العدلي، هو الجهة المختصة للنظر في النزاعات المتعلقة بالطعن في خطة الحفاظ على فرص العمل (PSE). وبالتالي، يكون هذا القاضي مختصاً عندما يباشر صاحب العمل إجراءات الصرف، ولكن قبل تبليغ قرارات الصرف إلى الأجراء. ويعد ذلك من أهم التحولات في النظام الفرنسي لحماية العمال من الصرف الاقتصادي.

ففي حال أبطل القاضي العدلي خطة حماية العمل (لغيب في الشكل أو المضمون)، كان لذلك أثر تسلسلي يشمل جميع قرارات الصرف اللاحقة، لأن هذه الخطة تُعتبر الركيزة القانونية والإجرائية لكل صرف جماعي. لكن الفقه والاجتهاد طرحا سؤالاً دقيقاً:

هل يمكن توسيع أثر البطلان، الذي مصدره خطة معيبة- ليشمل أيضاً تقدير السبب الاقتصادي ذاته؟ أي هل يجوز القول إن الغياب الفعلي للسبب الاقتصادي يبرر بطلاناً عاماً لكل العملية؟

المطلب الأول - البطلان الناتج عن الإخلال بالإجراءات المرتبطة بخطة حماية العمل:

كانت المادة L.321-4-1 من قانون العمل الفرنسي القديم تنص على بطلان الإجراءات في حال عدم وجود خطة مطابقة للمتطلبات القانونية. فقد جاء فيها: «إن الإجراءات باطل وعديم الأثر القانوني». ويعني ذلك أنه إذا أبطلت الإجراءات الأصلية، فإن جميع الأعمال اللاحقة المترتبة عليها تُعتبر باطلة أيضاً. هذه المادة تعكس الأساس القانوني لفكرة البطلان الإجرائي في خطة الحفاظ على فرص العمل (PSE) في التشريع الفرنسي القديم قبل إصلاح 2008 و 2013.

(1) Catheline ZARBA, op.cit, p. 263.

(2) La théorie des nullités dans la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation, études offertes à Jacques GHESTIN, le contrat au début du XXI siècle, LGDJ, 2015, p. 275.

فالمشرع آنذاك كان يعتبر أن سلامة الخطة الإجرائية تمثل شرطاً جوهرياً لشرعية عملية الصرف الجماعي. وبالتالي فإن أي إخلال بالإجراءات القانونية الجوهرية (كغياب الخطة، أو عدم استشارة الممثلين النقابيين، أو عدم إبلاغ الإدارة المختصة)، يؤدي تلقائياً إلى بطلان كامل العملية، بما في ذلك قرارات الصرف اللاحقة.

وهذا المبدأ هو الذي تطور لاحقاً إلى نظام رقابة مسبقة على الخطة بعد إصلاح قانون العمل عام 2013، حيث أصبح البطلان الإجرائي مرتبطاً بقرار السلطة الإدارية بدلاً من القاضي العدلي.

في نهاية تسعينيات القرن الماضي، تم الحكم لأول مرة ببطلان حالات الصرف الاقتصادي من قبل القاضي في القرار المعروف بـ قضية «لا ساماريتين» (la Samaritaine)⁽¹⁾.

وفي هذا القرار، اضطرت الغرفة الاجتماعية في محكمة النقض الفرنسية إلى البت في مدى نطاق البطلان المنصوص عليه في المادة 1-4-321 L.فقرة 2/ من قانون العمل القديم، وقضت بأن بطلان الإجراءات يشمل أيضاً بطلان الأعمال اللاحقة لها.

وبعبارة أخرى، فإن بطلان الإجراء يؤدي تلقائياً إلى بطلان قرارات الصرف الاقتصادي الصادرة بناءً عليه.

ومنذ ذلك الحين، قام المشرع الفرنسي بإدماج هذا الاجتهاد القضائي ضمن المادة 10-1235 L. من قانون العمل، التي تُجيز للقاضي إعلان البطلان في حال غياب خطة الحفاظ على العمل أو عدم كفايتها، مما يؤدي إلى إعادة دمج الأجير في عمله (الفقرة الأولى) لكن من دون توسيع هذا الأثر ليشمل مجموعة الشركات ككل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى - غياب أو قصور خطة حماية العمل كأساس لإعلان البطلان:

يُعلن البطلان كجزء استثنائي في حال غياب خطة الحفاظ على فرص العمل أو قصورها وعدم كفايتها. ويشار بذلك إلى أحد أهم أسباب البطلان في الصرف الاقتصادي في النظام الفرنسي بعد الإصلاحات التشريعية (خصوصاً بعد قانون 2013).

فالمشرع ميّز بين:

- غياب الخطة: أي أن صاحب العمل لم يضع أصلاً خطة لحماية العمال من آثار الصرف الجماعي.

(1) Cass., Soc., 13/2/1997, Bull. Civ. 1997, V, n 64, Dr. Soc., 1997, 249, concl. Ph. De Caigny, n. G. COUTURIER; D., 1997, 171, n. A. LYON- CAEN; JCP, 1997, II, 22843, n. F. Gaudu; aj. Commentaires J. PELISSIER et G. COUTURIER, Semaine Soc. Lamy, n. 829, p. 3 et T. GRUMBACH, « Encore une fois sur les arrêts Samaritaine », Dr. Soc., 1997, p.331.

- قصور الخطة: أي أن الخطة موجودة ولكنها غير كافية لتحقيق الأهداف القانونية، مثل إعادة الإدماج أو إعادة التأهيل المهني للأجراء المصروفين.

وفي هاتين الحالتين، يمكن للقاضي أن يُصدر حكماً بالبطلان الكامل لقرار الصرف الاقتصادي، وهو جزاء استثنائي لأن الأصل أن تقتصر العقوبات عادة على التعويض المالي. ويترتب على هذا البطلان في بعض الحالات إعادة الأجير إلى عمله، إلا أن أثر هذا الحكم لا يمتد عادة إلى مجموعة الشركات بل يقتصر على صاحب العمل المباشر.

أ- البطلان المترتب على عدم إعداد خطة حماية العمل:

في حال عدم وجود خطة للحفاظ على فرص العمل، تنص المادة 10-1235 L من قانون العمل الفرنسي على أن للقضاة صلاحية إعلان بطلان عمليات الصرف، وذلك لأن الصرف الاقتصادي يُعتبر عملاً لاحقاً لخطة الحفاظ على العمل. وقد ذكر الاجتهاد بأن: «وحدها حالة غياب أو قصور خطة الحفاظ على العمل المقدمة لممثلي الأجراء هي التي تؤدي إلى بطلان إجراءات الصرف لأسباب اقتصادية⁽¹⁾».

وفي هذا القرار، الذي أثار نقاشاً فقهيّاً واسعاً، أكد القاضي أن غياب السبب الاقتصادي لا يمكن أن يُعاقب بالبطلان، وأن المشرع نص صراحة على أن هذه العقوبة تُطبق فقط في حال غياب الخطة.

فيظهر بوضوح أن البطلان في الصرف الاقتصادي الفرنسي هو جزاء إجرائي بحت، يرتبط بغياب أو عدم كفاية خطة PSE وليس بغياب السبب الاقتصادي ذاته. فالمشرع الفرنسي فصل بين: الخلل الإجرائي الذي يؤدي إلى البطلان. والخلل في السبب الاقتصادي الذي يؤدي إلى تعويض فقط، لا إلى إبطال الصرف. وهذا يعكس تطوراً في فلسفة قانون العمل الفرنسي، الذي يسعى إلى حماية الوظائف عبر ضمان وجود خطة واقعية للحفاظ على التشغيل.

ب- البطلان الصادر بسبب قصور خطة الحفاظ على فرص العمل (PSE):

لكي يُصدر القاضي جزاء البطلان الإجرائي، يتعين عليه أولاً أن يحدد مفهوم القصور في خطة الحفاظ على فرص العمل، وذلك بالنظر إلى الإمكانيات والوسائل المتاحة لدى المجموعة. وبالتالي إن القاضي الفرنسي لا يعلن بطلان خطة PSE إلا بعد تقييم كفايتها الواقعية مقارنة بقدرات المؤسسة أو المجموعة الاقتصادية. إلا أن معيار القصور ليس شكلياً فحسب، بل نسبي، ويُقدر وفقاً للوسائل المادية والمالية والبشرية التي تملكها المجموعة المعنية. وبذلك، تتحدد مسؤولية صاحب العمل أو المجموعة على ضوء مواردها الفعلية في تنفيذ التزاماتها تجاه الأجراء، وخاصة فيما يتعلق

(1) Gérard COUTURIER, Procédure de licenciement collectif et contestation du motif économique, Dr. Soc. 2012, p. 600.

ب: البحث عن فرص إعادة تصنيف. وتمويل برامج إعادة التدريب أو الدعم الاجتماعي. ووسائل تقادي الصرف الجماعي.

ويمهد ذلك إلى تناول المعايير الموضوعية لتقدير القصور في خطة PSE، كمدى تناسبها مع حجم الصرف وقدرات المجموعة الاقتصادية.

يتولى القاضي التحقق من أن خطة الحفاظ على فرص العمل قد وُضعت وفقاً للأحكام القانونية. ويجب عليه أيضاً أن يتحقق من مدى تناسب الخطة مع الإمكانيات المتاحة للمجموعة، فضلاً عن الطابع الكتابي والدقيق والجاد لعروض إعادة التصنيف. هذا هو المعيار الأساسي الذي يعتمده القاضي الفرنسي عند تقدير قصور خطة الحفاظ على فرص العمل (PSE)، وهو مبدأ التناسب بين محتوى الخطة والوسائل الفعلية للمجموعة. بمعنى أن القاضي لا يكتفي بمراجعة الامتثال الشكلي للنصوص القانونية، بل يقوم أيضاً بفحص جوهر الخطة ومدى واقعيتها وفعاليتها بالنظر إلى قدرات المجموعة المادية والبشرية. ويعتبر هذا التقدير مرتبطاً بثلاثة عناصر أساسية:

- الاحترام القانوني للإجراءات المنصوص عليها في (المادة 61-1233 L وما يليها) من قانون العمل الفرنسي.
- التناسب بين موارد المجموعة ومضمون الخطة (تمويل برامج التدريب، دعم الانتقال المهني، المساعدات المالية للأجراء المصروفين).
- جدية عروض إعادة التصنيف، أي أن تكون مكتوبة، محددة، ومناسبة لمؤهلات الأجراء.

يأخذ القاضي في الاعتبار، مرة أخرى، المجموعات الاقتصادية عند تحديد وتكييف مفهوم كفاية خطة الحفاظ على فرص العمل.

وفي حكم صادر عن محكمة النقض (الغرفة الاجتماعية)⁽¹⁾ بأن تدابير إعادة التصنيف المدمجة في الخطة يجب أن تكون واقعية ومحددة بدقة. بعد أن تبين أن الخطة اقتصرت، من جهة أولى، على إنشاء لجنة مكلفة بتجميع الوظائف الشاغرة في المجموعتين اللتين ينتمي إليهما صاحب العمل، وعلى ربط الكفاءات بالعروض ومساعدة الأجراء في إعداد سيرهم الذاتية. ومن جهة ثانية، على إحالة الأجراء إلى لوائح الوظائف المتاحة تبعاً عند نشرها، دون أن تُنظم تدابير إعادة التصنيف بشكل فعلي، أو تحدد عدد الوظائف وطبيعتها وموقعها الجغرافي، فقد كان من حق محكمة الاستئناف أن تقرر أن الخطة لا تستوفي متطلبات المادة 1-4-321 L (المادة 61-1233 L الحالية) من قانون العمل.

وأضافت الغرفة الاجتماعية أن صاحب العمل قد اكتفى بترك العامل مسؤولاً عن إعادة تصنيفه

(1) Cass. Soc. 9/10/2007, N 06-41.286.

بنفسه، في حين أن هذا الالتزام الذي يجب تنفيذه بشكل فعلي ومباشر يقع على عاتق صاحب العمل نفسه. وعليه، يجب على صاحب العمل أن يقوم بمساعٍ فعالة لدى الشركات المنتمية إلى المجموعة، من أجل الوفاء فعلياً بالتزامه بإعادة التصنيف.

يتبين مما سبق أن هناك مبدأً أساسياً في القانون والاجتهاد الفرنسي، مفاده أن خطة الحفاظ على فرص العمل (PSE) لا تكون كافية لمجرد وجود نوايا عامة أو إجراءات شكلية. بل يجب أن تتضمن تحديد عدد الوظائف المعروضة وطبيعتها ومكان توظيفها.

ويُعتبر هذا الاجتهاد أحد المفصلات الأساسية التي أرست مبدأً التناسب والفعالية في خطط الـ PSE، وكرست أن التقصير في تطبيق التزامات إعادة التصنيف يؤدي إلى بطلان الصرف الاقتصادي.

أما بالنسبة للبطلان بسبب قصور خطة الحفاظ على العمل، فإن قانون تأمين العمل قد أتاح إمكانية وضع خطة الحفاظ على فرص العمل (PSE) من خلال اتفاق جماعي، وذلك بموجب المادة 1-24-1233 L من قانون العمل الفرنسي⁽¹⁾.

ويطرح بعض الفقه السؤال الجوهرى التالي: «هل تخضع خطة الحفاظ على فرص العمل، التي تم التفاوض بشأنها مع المنظمات النقابية، للقواعد نفسها التي يخضع لها المخطط الذي يُعده صاحب العمل بمفرده؟».

سؤال يُجاب عنه بالنفي. فحتى وإن تم إعداد خطة حماية العمالة بموجب اتفاق جماعي، فإن القاضي يبقى مختصاً بإعلان بطلان إجراءات الصرف الجماعي عند الاقتضاء.

ففي الواقع، يوضح قرار الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الصادر في 9/10/2007 أن «الأجيرة التي كان لها الحق في التذرع بذلك، كان لها مصلحة فعلية في التمسك ببطلان إجراءات الصرف الجماعي، وذلك بسبب عدم كفاية خطة حماية العمالة». دون أن يكون لصاحب العمل أن يحتج بأنه كان قد عرض على الأجيرة تدابير فردية لإعادة التصنيف، أو بأن خطة الحفاظ على فرص العمل كانت موضوع اتفاق جماعي. أما نتائج إبطال خطة الحفاظ على فرص العمل، فهي تؤدي بقوة القانون إلى إعادة دمج الأجير في عمله، غير أنه، عندما يكون الأجير تابعاً لمجموعة شركات، فإن نطاق إعادة الدمج لا يمتد إلى كامل المجموعة، بل يقتصر على الشركة التي يعمل فيها فعلياً.

يترتب على ذلك أن البطلان القضائي لخطة الحفاظ على فرص العمل (PSE)، سواء أكانت نتيجة قصور في مضمونها أو إجراءاتها، يترتب عليه إعادة العامل إلى وظيفته الأصلية بقوة القانون.

(1) LOI N 2013-504 du 14/6/2013- art. 18 (V).

لكن الاجتهاد الفرنسي - يميز بين حالتين:

- 1- إذا كان صاحب العمل شركة مستقلة، تمتد إعادة الإدماج إليها مباشرة.
- 2- أما إذا كان ينتمي إلى مجموعة شركات، فإن إعادة لا تتجاوز الشركة المعنية مباشرة بالصرف. ولا يمكن فرضها على باقي الشركات ضمن المجموعة، احتراماً لمبدأ الاستقلالية القانونية للشخصيات المعنية داخل المجموعة.

الفقرة الثانية - حصر إعادة الإدماج بالمؤسسة دون امتدادها إلى المجموعة:

منذ صدور قانون التحديث الاجتماعي بتاريخ 2002/1/17، أصبح بطلان الصرف يمنح الأجير الحق في المطالبة بإعادته إلى عمله داخل المؤسسة.

وهكذا، نصت المادة السابقة 4-14-122 L (التي أصبحت 11-1235 L) من قانون العمل الفرنسي، والمعدلة بموجب قانون 2005/1/18 تتضمن أنه:

عندما يثبت للمحكمة أن الصرف قد تم في ظل بطلان إجراءات الصرف، يمكنها أن تحكم ببطلان الصرف وأن تأمر، بناء على طلب الأجير، بمتابعة تنفيذ عقد العمل، إلا إذا أصبحت إعادة إلى العمل مستحيلة، ولا سيما بسبب إقفال المؤسسة أو الموقع، أو عدم توفر وظيفة مناسبة تمكن من إعادة إدماج العامل.

يؤكد هذا النص على مبدأ حق العامل في إعادة الإدماج في حال بطلان الصرف، وهو من المبادئ الراسخة في القانون والاجتهاد الفرنسي، حيث يُنظر إلى الصرف الباطل على أنه غير موجود قانوناً. غير أن هذا الحق ليس مطلقاً، إذ يُستثنى في الحالات التالية:

- 1- إقفال المؤسسة أو الموقع نهائياً.
 - 2- عدم وجود وظيفة شاغرة تتناسب مع وضع العامل وتسمح فعلياً بإعادته.
 - 3- كما أن إعادة الإدماج تبقى محصورة في نطاق الشركة المعنية فقط. ولا تمتد إلى باقي شركات المجموعة احتراماً لمبدأ الاستقلال القانوني لكل كيان داخل المجموعة الاقتصادية.
- ويلاحظ أن هذه المادة تشكل الأساس التشريعي الذي استند إليه القضاء لاحقاً، لتأكيد أن إعادة الإدماج هي جزء شخصي ومؤسسي، وليست جزءاً يمتد إلى الكيانات الأخرى التابعة للمجموعة حتى لو كانت تشترك في الإدارة أو التمويل.
- وقد تم تأكيد هذا الاستثناء المتعلق باستحالة إعادة الإدماج في الصياغة الأخيرة للنص القانوني

المشار إليه أعلاه⁽¹⁾.

وبالتالي نشير إلى أن حق الأجير في إعادة الإدماج بعد بطلان الصرف الاقتصادي ليس مطلقاً، بل هو مشروط بإمكانية فعلية لإعادة التشغيل داخل المؤسسة. فالقاضي، عند إعلانه بطلان الإجراء، يمكنه أن يأمر بإعادة العامل إلى عمله فقط إذا كانت المؤسسة لا تزال قائمة وتستطيع استقباله. أما إذا كانت المؤسسة، قد توقفت عن النشاط أو دخلت في مسار التسوية القضائية أو التصفية. فإن تنفيذ إعادة الإدماج يصبح مستحيلاً من الناحية القانونية والعملية.

وبذلك، يكرس الاجتهاد القضائي، فكرة أن الجزاء لا يمكن أن يفرض إلا حين يكون ممكناً مادياً وفعالاً، وأن الهدف من البطلان هو إصلاح الخلل الإجرائي وليس معاقبة المؤسسة إلى حد استحالة التنفيذ. في صيغته الجديدة، تنص المادة 11-1235 L. فقرتها الأولى، من قانون العمل الفرنسي على أنه، عندما يثبت للقاضي أن الصرف تم في ظل إجراء باطل وفقاً لأحكام القانون 2013/504 الصادر في 2013/6/14 (المادة 18-XXVII) والمشار إليها في الفقرتين الأولى من المادة 10-1235 L. يمكنه أن يأمر بمتابعة تنفيذ عقد العمل أو أن يحكم ببطلان الصرف ويأمر بإعادة الأجير إلى عمله بناءً على طلب هذا الأخير، إلا إذا أصبحت إعادة الإدماج مستحيلة، ولا سيما في حال إقفال المؤسسة أو الموقع، أو عدم توفر وظيفة مناسبة يمكن أن تتيح إعادة العامل إلى عمله».

ويؤكد هذا النص على استحالة إعادة الإدماج في الحالات التي تكون فيها المؤسسة مقفلة كلياً، أو عندما لا يملك صاحب العمل أي منصب شاغر متاح، وإذا لم يكن الأجير قد اكتسب سنتين من الأقدمية على الأقل. فلا يجوز للقاضي كذلك أن يأمر بإعادته إلى عمله، وذلك وفقاً للأحكام القانونية المرعية الإجراء.

يتبين مما سبق أن المشرع الفرنسي بعد تعديل 2013/6/14 (القانون رقم 504 تاريخ 2013/6/14 المتعلق بتأمين العمل (loi de sécurisation de l'emploi) قد أعاد تنظيم نظام البطلان في الصرف الاقتصادي وآثاره.

ويؤكد النص أن القاضي يتمتع بسلطة تقديرية مزدوجة:

(1) Catherine ZARBA, op.cit., p. 269.

(2) L'article L.1235-10 du code du travail dispose que « Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul ».

En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle. Les deux premiers alinéas ne sont pas applicables aux entreprises en redressement ou liquidation judiciaires ».

- 1- إما أن يأمر بمتابعة عقد العمل.
 - 2- أو أن يحكم ببطلان الصرف ويقرر إعادة العامل إلى عمله، شرط أن تكون هذه الإعادة ممكنة فعلياً.
- غير أن الإعادة لا تكون ممكنة في حال: إقفال المؤسسة أو الموقع. أو عدم وجود وظائف شاغرة. أو في حال عدم توافر شرط الأقدمية (سنتان على الأقل).
- إلا انه يطرح حتماً سؤال حول مدى نطاق إعادة الإدماج: هل تمتد هذه الإعادة إلى مستوى المجموعة أم تقتصر على المؤسسة التي ينتمي إليها العامل فقط؟
- وقد قدمت محكمة النقض الفرنسية⁽¹⁾ جواباً سلبياً في قرار صادر عنها. حيث اعتبرت أن إعادة الإدماج تظل محصورة في نطاق المؤسسة وحدها. ففي هذا القرار، نقضت محكمة النقض حكماً صادراً عن محكمة استئناف باريس بتاريخ 2004/3/9 كان قد وسع نطاق واجب إعادة الإدماج ليشمل مجموعة الشركات بأكملها. وقد قررت محكمة النقض أنه:
- «بعد إبطال الصرف بسبب بطلان الخطة الاجتماعية التي تُعرف اليوم باسم خطة حماية العمالة، فإن واجب إعادة الإدماج الناتج عن متابعة تنفيذ عقد العمل لا يمتد إلى المجموعة التي ينتمي إليها صاحب العمل».
- فحتى لو كانت الشركات داخل المجموعة مرتبطة إدارياً أو مالياً أو وظيفياً، فإنها تحتفظ بشخصيتها القانونية المستقلة، ولا يمكن إلزام شركة أخرى داخل المجموعة بتنفيذ عقد لم تكن طرفاً فيه.
- وبذلك، يتضح أن الجزاء المترتب على بطلان الصرف هو جزاء شخصي ومؤسسي، ولا يُمكن توسيعه إلى مستوى المجموعة إلا في حالة ثبوت علاقة «العمل المشترك» أو «المشغل المشترك»، وهو ما لم يكن متحققاً في هذه القضية.
- باستثناء الحالة الخاصة المتمثلة في قصور خطة حماية العمالة (PSE) في مؤسسة تمر بصعوبات مالية، فإن قصور هذه الخطة الذي يقرره القاضي يُعاقب عليه ببطلان الخطة ذاتها، وبالتالي ببطلان الصرف المترتب عليها.
- إن جزاء البطلان في حال غياب أو قصور خطة حماية العمالة (PSE). يعكس بلا شك إرادة المشرع في إضفاء أهمية خاصة على هذه الخطة، بوصفها أداة أساسية تدمج ضمنها واجب إعادة التوظيف، الذي يُشكل الركيزة الإجرائية الجوهرية داخل المجموعات الاقتصادية.

(1) CORRIGNAN-CARSIN (D), la réintégration en cas de nullité d'un licenciement économique après un PSE ne s'étend pas au groupe, JCP ES, n 17, 26/4/2006, II.

وقد سعى المشرع إلى تقييد نطاق تطبيق هذا الجزاء، إلا أن النقاش القانوني ما زال قائماً حول إمكانية توسيع نطاق البطلان. ليشمل أيضاً حالة غياب السبب الحقيقي والجدي للصرف الاقتصادي⁽¹⁾.

المطلب الثاني - حدود تطبيق جزاء البطلان في حال غياب السبب الاقتصادي:

لا ينص المشرع الفرنسي على جزاء البطلان في الحالة التي لا يستند فيها الصرف إلى سبب اقتصادي مبرر.

إلا أن التشريع الإيطالي⁽²⁾ على العكس من ذلك، يجيز للقاضي أن يختار بين نوعين من الجزاءات: إما الحكم بالتعويض المالي. أو إعلان بطلان الصرف.

ويرى البعض أن: «توازن النظام القانوني يتحقق إذا ترك هذا الخيار بيد القاضي، لما للبطلان من أثر رادع بسبب طابعه الجزري والردعي»⁽³⁾.

إن القاعدة الشهيرة «لا بطلان بدون نص»، قد تم تعديلها جزئياً من قبل بعض القضاة الذين اختاروا أن يكونوا مبتكرين في تفسيرهم للنص القانوني. فقد اتجهت بعض المحاكم الموضوعية إلى توسيع نطاق تطبيق جزاء البطلان.

ليشمل حالة غياب السبب الاقتصادي المبرر للصرف (الفقرة الأولى) وهو ما اعتُبر توجهاً اجتهادياً جريئاً يهدف إلى تعزيز الرقابة القضائية على دوافع الصرف الاقتصادي.

إلا أن محكمة النقض الفرنسية لم تتردد في كبح هذا الاتجاه، مؤكدة على ضرورة الحد من إعلان البطلان في الحالات غير المؤسسة قانوناً (الفقرة الثانية). حرصاً منها على استقرار العلاقات المهنية والاقتصادية داخل المؤسسة.

الفقرة الأولى - الاتجاه الاجتهادي لقضاة الأساس نحو توسيع نطاق البطلان:

في 2011/5/12 أصدرت محاكم الأساس قراراً مفاجئاً ومثيراً للجدل، إذ جاء مخالفاً لإرادة المشرع

(1) Gilles AUZERO, Emmanuel DOCKES, droit du travail, Dalloz, 2014, 28ème édition, p. 570.

(2) Lors de la réforme du marché du travail en Italie, l'article 18 du Statut des travailleurs, prévoyant la nullité et la réintégration du salarié lorsque le licenciement est illégitime et que l'entreprise compte au moins 15 salariés, a été discuté. Mais le texte issu de cette discussion laisse la possibilité au juge de sanctionner, soit par une indemnisation maximale de 24 mois, doit d'une réintégration avec un rappel des salaires ne pouvant excéder 12 mois.

(3) (P) LOKIEC, (S) NADALET: Regard. Italie : la réforme du droit du licenciement, Revue de droit du travail 2012, p. 514.

الفرنسي. ففي هذه القضية الشهيرة⁽¹⁾. قضت محكمة الاستئناف في باريس ببطلان الإجراءات بسبب غياب السبب الاقتصادي للصرف، على الرغم من أن قانون العمل الفرنسي لا ينص على مثل هذا الجزاء في هذا السياق. وفيما يتعلق بالوقائع والإجراءات، تقدم لجنة المؤسسة في شركة Vivéo France بطلب أمام محكمة البداية لإبطال خطة حماية العمالة (PSE) بسبب غياب السبب الاقتصادي المبرر. غير أن القضاة رفضوا هذا الطلب، معتبرين أن الخطة مطابقة من الناحية القانونية، وأنه «ليس من صلاحية القاضي، عند النظر في بطلان إجراءات الصرف لمخالفة أحكام المادة 10-1235 L من قانون العمل، أن يقيم في هذا الإطار الأسباب الاقتصادية التي يسوقها صاحب العمل»⁽²⁾. وبالتالي، خلص قضاة المحكمة الكبرى في باريس إلى أن القانون واضح، ولا يجيز لهم الاستجابة لطلب لجنة المؤسسة بإبطال الخطة.

- هذا القرار يُعدّ من أبرز المحاولات القضائية لتوسيع نطاق البطلان، ليشمل العيوب الموضوعية المتعلقة بالسبب الاقتصادي للصرف. في حين أن النصوص الفرنسية تحصر البطلان في المخالفات الشكلية الجوهرية كغياب خطة حماية العمالة أو عدم المصادقة عليها. ويظهر الحكم صراعاً بين الاتجاه الابتكاري لمحاكم الأساس التي سعت إلى إدخال البطلان في مجال الرقابة الموضوعية على الأسباب الاقتصادية، والاتجاه المحافظ لمحكمة النقض الفرنسية التي تصرّ على حصر البطلان في إطار قانوني ضيق ومحدد بنصوص صريحة.

- تعكس القضية Vivéo France رغبة القضاة في تعزيز حماية الأجراء أمام قرارات الصرف الجماعي التي قد تتخذ بدون مبررات اقتصادية حقيقية، لكنها في الوقت نفسه تطرح مسألة الفصل بين الرقابة القانونية الشكلية والرقابة الموضوعية على مشروعية الأسباب الاقتصادية.

غير أن محكمة الاستئناف أبطلت الحكم الابتدائي، مؤكدة على أن إعادة تنظيم المؤسسة يجب أن تُقيّم على مستوى قطاع نشاط المجموعة ككل، وليس على مستوى الشركة المنفردة.

وقد سعت المحكمة إلى إثبات متانة واستمرارية المجموعة الاقتصادية، مستندة في ذلك إلى أن شركة TEMENOS تُعدّ مجموعة قوية جداً ذات أنشطة مربحة للغاية، وتتمتع بسيولة مالية مريحة للغاية⁽³⁾.

الفقرة الثانية - موقف محكمة النقض الفرنسية الراض لتوسيع نطاق البطلان:

في قرار طال انتظاره، نقضت محكمة النقض الفرنسية⁽⁴⁾ القرار الصادر عن محكمة الاستئناف في

(1) CA Paris, 12/5/2011, pole 6, 2e ch., n 11-01547, D. 2012. 901 Flodor.

(2) Jugement du 11/1/2011, Tribunal de Grande instance de PARIS- RG n 10/15687.

(3) D'autres extraits de la décision soulèvent la volonté des juges du fond de mettre en exergue la rentabilité du chiffre d'affaire des sociétés du groupe.

(4) Cass. Soc, 3/5/2012, N 11-20741, VIVEO.

باريس، مقرر أن هذه الأخيرة لا تملك سلطة تقييم مدى مشروعية إجراءات الصرف الاقتصادي. استناداً إلى ما يُسمى غياب السبب الاقتصادي المبرر.

أوضحت المحكمة في قرارها أن القانون، وتحديداً المادة 10-1235 L من قانون العمل الفرنسي، لا يجيز إبطال إجراءات الصرف إلا في حال غياب أو قصور خطة حماية العمالة (PSE)، ولا يمتد هذا الجزاء إلى غياب السبب الاقتصادي للصرف. وبينت المحكمة أنه «لا يجوز إبطال إجراءات الصرف بالنظر إلى السبب الاقتصادي، إذ أن صلاحية خطة حماية العمالة مستقلة عن سبب الصرف ذاته، ومن ثم تكون محكمة الاستئناف قد خالفت النص القانوني المذكور».

وعليه، خلصت محكمة النقض إلى أنه من الضروري التمييز بين انتظام الإجراءات المتعلقة بخطة الحماية وبين السبب الاقتصادي المبرر الذي يبرر الشروع بها، ذلك لأن المادة 10-1235 L تُطبق على نحو حصري في حالات غياب الخطة أو قصورها الجوهرية فقط، ولا يمكن توسيع نطاقها ليشمل الحالات التي يُنازع فيها في السبب الاقتصادي للصرف. وقد أرست محكمة النقض مبدأً جوهرياً مفاده أن البطلان الإجرائي يختلف تماماً عن انعدام السبب الاقتصادي.

فالأول يتعلق بمشروعية الشكل والمسار الإجرائي (كغياب خطة الحماية أو قصورها). بينما الثاني يتعلق بالمضمون الاقتصادي للقرار، والذي يخضع فقط لرقابة المشروعية والتعويض وليس للبطلان. وأكدت المحكمة على الطابع الحصري للنص الذي يحصر البطلان في حالات محددة حصراً، تطبيقاً لمبدأ «لا بطلان دون نص». بالتالي، رفضت أي محاولة قضائية لتوسيع نطاق البطلان لتشمل عيوباً موضوعية، معتبرة أن ذلك يشكل تجاوزاً لحدود النص التشريعي.

ويعكس هذا الحكم توجهاً محافظاً لمحكمة النقض الفرنسية، التي تسعى إلى تحقيق الاستقرار القانوني في مجال الصرف الاقتصادي ومنع الاجتهادات القضائية من خلق حالات بطلان جديدة تهدد توازن العلاقات المهنية.

في المقابل، يكشف القرار عن فجوة تشريعية في القانون الفرنسي بين المخالفات الشكلية المعاقب عليها بالبطلان والانحرافات الاقتصادية الفعلية التي لا يُعاقب عليها إلا بالتعويض.

يرى البعض⁽¹⁾ أنه «من الواضح أن الدافع الرئيسي الذي وجه محكمة النقض هو نص المادة 10-1235 L من قانون العمل وإرادة المشرع». فقد ارتأى القضاة أنه من الضروري الرجوع إلى روح قانون 1993/1/27 من أجل تفسير المادة 10-1235 L في ضوء مقاصده، وذلك لتأكيد أن الجزاء المتعلق بالبطلان لا يُستمد إلا من نص تشريعي صريح.

(1) P. LOKIEC, l'affaire VIVEO, D. 2012, 1277.

من خلال نص المادة (1)10-1235-L يعبر المشرع بوضوح ودون أي لبس عن إرادته في ربط جزاء البطالان بحالة عدم إعداد خطة حماية العمالة وفقاً لأحكام القانون. كما أنه لا يذكر في أي موضع إمكانية معاقبة غياب السبب الحقيقي والجدي للصرف بجزاء البطالان.

يتبين أنه حتى عندما تكون المجموعة في وضع اقتصادي جيد، وتستعمل إجراءات الصرف الاقتصادي، كأداة لإدارة اقتصادية ذات أهداف استراتيجية، فإن جزاء البطالان لا يُطبق، فغياب السبب الاقتصادي الحقيقي داخل المجموعة يُعاقب عليه فقط من خلال منح تعويضات عن الأضرار، ويُعتبر هذا الجزاء مناسباً.

إن إقرار البطالان في مثل هذه الحالة من شأنه أن يخلق صعوبات اقتصادية كبيرة، وقبل كل شيء حالة من عدم الاستقرار القانوني، إذ إن جزاء البطالان في قانون العمل يُعد استثناءً لا يُلجأ إليه إلا في الحالات التي يظهر فيها أنه الجزاء الأنسب والمناسب تماماً.

وبعد أن تطرقنا إلى جزاء مخالفة شروط الصرف في فرنسا وما يستتبع ذلك من بطلان لإجراءات التسريح الجماعي عند الإخلال بخطة حماية العمالة (PSE) أو عند غيابها، بما يحمل صاحب العمل تبعات قانونية واجتماعية جسيمة، نجد من المفيد الانتقال إلى الإطار اللبناني الذي يتسم بخصوصيته القانونية والتنظيمية. ففي لبنان، لا يُعرف نظام وقائي مماثل للـ PSE الفرنسي، غير أن مجالس العمل التحكيمية بدأت في الآونة الأخيرة تمارس دوراً أكثر فاعلية في الرقابة على مشروعية الصرف الاقتصادي والفني، فباتت تميل إلى تكريس مبدأ التناسب بين مصلحة المؤسسة في مواجهة الظروف الاقتصادية وبين حق الأجير في الاستقرار المهني.

وقد شكل هذا التطور القضائي مؤشراً على اتجاه متزايد نحو تفعيل الحماية الموضوعية للأجراء، من خلال إعادة توصيف حالات الصرف التي تقتصر إلى المبررات الجدية أو التي لم تُستوف فيها الشروط الشكلية والموضوعية التي يفرضها قانون العمل اللبناني، بما يضعنا أمام تساؤل جوهري حول حدود رقابة مجلس العمل التحكيمي وجزاء مخالفة شروط الصرف في الواقع اللبناني الراهن.

(1) L'article L. 1235-10 du code du travail dispose dans ses deux premiers alinéas que «Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins dix salariés dans une même période de trente jours, le licenciement intervenu en l'absence de toute décision relative à la validation ou à l'homologation ou alors qu'une décision négative a été rendue est nul.

En cas d'annulation d'une décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi mentionné à l'article L. 1233-61, la procédure de licenciement est nulle ».

الخاتمة

يبين هذا البحث أن الصرف لأسباب اقتصادية لم يعد مسألة تنظيمية داخلية محضة، بل أصبح يرتبط بمدى فعالية الآليات القانونية الوقائية الرامية إلى الحد من آثاره الاجتماعية والمهنية. وقد أظهرت التجربة الفرنسية أن اعتماد رقابة إدارية مسبقة مقرونة بالتزامات فعلية على صاحب العمل، يشكل ركيزة أساسية لتحقيق التوازن بين حرية تسيير المؤسسة وحماية الأجبر، ولا سيما من خلال نظام خطة حماية العمالة (PSE) التي جعلت من تقادي الصرف أو الحد من نتائجه هدفًا قانونيًا سابقًا على اتخاذ القرار.

كما تبين أن إقرار جزاء البطلان في حال غياب خطة حماية العمالة أو قصورها الجوهرية منح الرقابة الوقائية بعدًا إلزاميًا وردعيًا، وأسهم في ضبط ممارسات الصرف الجماعي، من دون أن يؤدي إلى تعطيل غير مبرر لحرية المؤسسة في المقابل، لا يزال النظام اللبناني يعتمد مقارنة وقائية محدودة، تقتصر في جوهرها على الإبلاغ والتشاور المسبق، من دون أن ترقى بسلطات إدارية ملزمة أو بجزاءات قانونية وقائية واضحة، الأمر الذي يحدّ من فعاليتها العملية ويُنقي الحماية في إطار المعالجة اللاحقة.

ويخلص البحث إلى أن تعزيز الحماية من الصرف لأسباب اقتصادية يقتضي تطوير الرقابة الوقائية وربطها بجزاءات فعالة، بما يسمح بالحد من الصرف العشوائي وتحقيق قدر أكبر من الاستقرار المهني، مع الحفاظ على متطلبات المرونة الاقتصادية.

التوصيات

- تعزيز الطابع الإلزامي للرقابة الوقائية في النظام اللبناني، من خلال توسيع دور وزارة العمل بما يسمح لها بتقييم جدية الأسباب الاقتصادية وتناسب التدابير المقترحة قبل تنفيذ الصرف الجماعي.
- إدخال آلية قانونية مماثلة لخطة حماية العمالة، تلزم المؤسسات الكبرى بإعداد تدابير فعلية تهدف إلى تقادي الصرف أو الحد من آثاره، ولا سيما عبر إعادة التدريب وإعادة الإدماج المهني.
- ربط الإخلال بالموجبات الوقائية بجزاء قانوني فعال، يتجاوز التعويض المالي البحث، بما يعزز الطابع الردعي للرقابة ويحد من التحايل على الإجراءات.
- تشجيع التفاوض الجماعي داخل المؤسسات بوصفه أداة استباقية للحفاظ على فرص العمل، مع إشراك الهيئات التمثيلية للأجراء في مرحلة ما قبل اتخاذ قرار الصرف.
- تفعيل دور المؤسسة الوطنية للاستخدام في إعادة إدماج العمال المصروفين ضمن سوق العمل، وربط تدخلها بآليات وقائية لا تقتصر على ما بعد الصرف.

لائحة المراجع

- حسن كيرة، قانون العمل اللبناني، شرح وتحليل، بيروت، دار النهضة العربية، 2014.
- مصطفى العوجي، القانون الاجتماعي اللبناني، بيروت، دار صادر، 2009.
- Bernard TEYSSIÉ, droit du travail, relations collectives, france, Dalloz, Paris, 2021.
- Catherine ZARBA, le licenciement économique dans les groupes de sociétés, droits université d'Avignon, thèse pour l'obtention du grade de docteur en droit, France, 2015.
- Gérard COUTURIER, Un nouveau droit des (grands) licenciements collectifs, Dr. Soc, N 10/10/2013.
- Gérard COUTURIER, Procédure de licenciement collectif et contestation du motif économique, Dr. Soc. 2012.
- CORRIGNAN-CARSIN (D), la réintégration en cas de nullité d'un licenciement économique après un PSE ne s'étend pas au groupe, JCP ES, n 17, 26/4/2006, II.
- Gilles AUZERO, Emmanuel DOCKES, droit du travail, Dalloz, 2014, 28^{ème} édition.
- P. LOKIEC, l'affaire VIVEO, D. 2012, 1277.
- Bernard TEYSSIÉ, Droit du travail, 9^{ème} édition, LGDJ, Paris, 2018.
- Jean PÉLISSIER, Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, 16^{ème} édition, dalloz, Paris, 2019.
- (P) LOKIEC, (S) NADALET: Regard. Italie: la réforme du droit du licenciement, Revue de droit du travail 2012.