

**إسهامات القضاء الفرنسي  
فى حماية الحقوق الأساسية للعامل  
”دراسة تحليلية”**

**د. رغداء عبد المحسن سيد ريان  
مدرس بقسم التشريعات الاجتماعية  
كلية الحقوق – جامعة أسيوط**

## إسهامات القضاء الفرنسي في حماية الحقوق الأساسية للعامل "دراسة تحليلية"

د. رغداء عبد المحسن سيد ريان

### ملخص:

لم تتردد الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في الاعتراف بتمتع العامل بكافة حقوقه وحياته الأساسية أثناء سريان علاقة العمل. فقد كان للحكم التاريخي الصادر عنها في الأول من إبريل عام ١٩٩٢ الفضل في تقرير قاعدة عامة مفادها أن إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي حال لا يكون مبرراً إلا حال إستحالة إعادة التصنيف الوظيفي للعامل. كما قدم "حكم" بونسول "الصادر بتاريخ ٢٩ أكتوبر ١٩٩٦" مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي" كأحد ضوابط سلطة صاحب العمل في التمييز في الأجور بين عماله. كما كان لحكم (نيكون) الصادر بتاريخ ٢ أكتوبر ٢٠٠١ الفضل في تقرير أن للعامل الحق في احترام حياته الخاصة أثناء وقت ومكان العمل. ورغم أن الأحكام القضائية ليس لها تطبيق عام طبقاً لما نصت عليه المادة الخامسة من التقنين المدني الفرنسي، إلا أن البعض منها قد يُقر مبدأ يُراقب من خلاله قضاة الموضوع كافة المنازعات التي سترد على ذات الموضوع فيما بعد. ويبقى أطراف عقد العمل ملتزمين ليس فقط بما تم الاتفاق عليه صراحةً، ولكن أيضاً بكل ما تطلبه مقتضيات العدالة، أو العرف، أو القانون من تواجب للالتزام طبقاً لطبيعته.

### Contributions of the French judiciary to guarantee the fundamental rights of employee

#### An analytical study

The Social Chamber will always ensure guarantee the effectiveness of the fundamental rights of employees, while taking into consideration the rights of the employer. It ruled in 2001 in a landmark decision (Nikon) that "an **employee** has the **right** to the respect of his **private** life during the working time.

As a result, **Case-law allows a French employer to search an employee's professional messages, but prohibits any access to his/her personal files.** add it also affirmed that "the rule of equal pay between men and women is an application of the more general rule "equal pay for equal work" in the "Ponsolle "29 October 1996 (Bull. civ. n° 359)

Although judicial rulings do not have general application but, the parties to the employment contract remain committed not only to what was explicitly agreed upon, but also to all the requirements of justice, custom, or law that are consequences of the obligation according to its nature.

### مقدمة

قدمت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية- ولازالت- العديد من المبادئ التي أبتغت منها صون حقوق وحرريات العمال في مواجهة سلطات صاحب العمل التي قد تنال منها<sup>(١)</sup>.

وغالباً ما نتذكر عند الحديث عن الدور الإنشائي والتفسيري للقاضي العمالي<sup>(٢)</sup> دور القاضي الإداري في إنشاء قواعد القانون العام<sup>(٣)</sup>.

ورغم أن الأحكام القضائية ليس لها تطبيق عام طبقاً لما نصت عليه المادة الخامسة من التقنين المدني الفرنسي<sup>(٤)</sup>، إلا أن البعض منها قد يُقر مبدأ يُراقب من خلاله قضاة الموضوع كافة المنازعات التي سترد على ذات الموضوع فيما بعد<sup>(٥)</sup>.

<sup>(١)</sup> **Frouin (J.-Y.)**, Manifestations et instruments de la construction prétorienne du droit du travail, JCP S 2009, 1501, n°6.

<sup>(٢)</sup> القاضي العمالي مُلزم حال عدم تحديد الأجر في عقد العمل بأن يقوم بتحديدده بنفسه راجع في هذا الشأن:-

«L'initiative du juge peut aller très loin puisqu'en cas d'indétermination du salaire, contractuellement prévu, le constat de la nullité d'une telle clause l'autorise, et même l'oblige, à fixer lui-même le salaire contractuel» (Soc., 22 mai 1995, pourvoi no 91-41.581, Bull. 1995, V, no 161

<sup>(٣)</sup> Au droit public (détournement).

تجدر الإشارة إلى أن قانون العمل يعترف لصاحب العمل بسلطة تنظيمية ولأئحية في إدارة مشروعة تجعله قادر على تأديب وفصل عماله حال مخالفة تعليماته وأوامره.

<sup>(٤)</sup> l'article 5 du Code civil "Il est défendu aux juges de prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises.

ويبقى أطراف عقد العمل ملتزمين ليس فقط بما تم الاتفاق عليه صراحةً، ولكن أيضًا بكل ما تطلبه مقتضيات العدالة، أو العرف، أو القانون من توابع للالتزام طبقاً لطبيعته<sup>(٦)</sup>.

### إشكالية البحث:

ترتيباً على أن غاية التنظيم القانوني لعلاقات العمل هي تحقيق التوازن بين مصلحتين متقابلتين، كان من الضروري الوقوف على المبادئ التي أقرتها الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية لبيان مدى قدرتها على توسيع نطاق الحماية القانونية المقررة للعامل...؛ وذلك مثل إقرار مبدأ "الأجر المتساوي عن العمل المتساوي" كأحد ضوابط سلطة صاحب العمل في التمييز في الأجر بين عماله<sup>(٧)</sup>، و"المحابة أو ما يُعرف بالشرط الذي يحقق ميزة أفضل للعامل"<sup>(٨)</sup>، و"إعادة التصنيف الوظيفي للعامل"<sup>(٩)</sup>، و"الوقاية من المخاطر المهنية"<sup>(١٠)</sup>، و"حرية العامل في التعبير داخل العمل وخارجة شريطة عدم الإساءة"<sup>(١١)</sup>، والحصانة التأديبية للأفعال المرتكبة في نطاق الحياة الخاصة<sup>(١٢)</sup>، و(مبدأ التناسب) الذي أصبح معياراً يُقاس من خلاله مدى مشروعية كافة القيود الوظيفية المفروضة على العامل<sup>(١٣)</sup>.

<sup>(5)</sup> G. Lyon-Caen, Du rôle des principes généraux en droit du travail, RTD civ. 1974, p. 229. V. not.: P. Lokiec, Droit du travail, Les relations individuelles, PUF, 2011, n°65, p. 70

<sup>(6)</sup> Article 1135 Code civil "Les conventions obligent non seulement à ce qui y est exprimé, mais encore à toutes les suites que l'équité, l'usage ou la loi donnent à l'obligation d'après sa nature

<sup>(7)</sup> P'arrêt «Ponsolle»Soc., 29 octobre 1996, Bull. 1996, V, n° 359

<sup>(8)</sup> Cass.Soc , 17 juillet 1996, N° de pourvoi: 95-41.745 Bulletin 1996 V N° 296 p. 208

<sup>(9)</sup> Cass. soc., 22 janv. 1992, N° de pourvoi: 89-41.242; Bulletin 1992 V N° 31 p. 19 «Une cour d'appel qui constate que l'employeur s'est abstenu de proposer à une salariée dont le poste était supprimé des emplois de même nature existant dans d'autres régions et pour lesquels il recrutait du personnel, peut décider que le licenciement de l'intéressée n'est pas justifié par un motif économique.

<sup>(10)</sup> Cass.Soc 30 novembre 2010N° de pourvoi: 08-70.390: Bulletin 2010, V, n° 270

<sup>(11)</sup> Soc., 14 décembre 1999 N0 `de pourvoi: 97- 41- 995, Bulletin 1999 V. N 0 488, P. 362.

<sup>(12)</sup> En principe «les faits relevant de la vie personnelle ne peuvent constituer une faute» 4 Cass. soc. 16 déc. 1997: Bull. civ. V, n°441, n°95-41326.voir

### التساؤلات التي يطرحها البحث:

- ما الأساس القانوني الذي يستند إليه القاضى العمالي في خلق التزامات متبادلة بين طرفي عقد العمل؟<sup>(١٤)</sup>
- ماهية الضمانات التي قررها القضاء الفرنسي لحماية حقوق وحرريات العامل؟ وما مدى إستجابة المشرع الفرنسي لها؟
- هل نجحت المبادئ القضائية في أن يكون لها دوراً وقائياً في الحد من العدوان على حقوق وحرريات العمال؟<sup>(١٥)</sup>.

### منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج التحليلي وركز البحث بصفة أساسية على النصوص القانونية والأحكام القضائية للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، ليستشف منها سبل تحقيق التوازن بين سلطات صاحب العمل وحقوق وحرريات العامل في المشروع، وكذلك الأحكام التي كان يجب أن يتضمنها لولا إغفال المشرع لها.

### خطة البحث:

- وترتيباً على ما سبق قسمت الدراسة إلى عدة مطالب وذلك على النحو التالي:
- المطلب الأول: مبدأ المفاضلة أو تطبيق النص الأكثر نفعاً للعامل.
  - المطلب الثاني: مبدأ مشروعية إنهاء عقد العمل بشرط التجربة.
  - المطلب الثالث: مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي.
  - المطلب الرابع: مبدأ الوقاية من المخاطر المهنية.
  - المطلب الخامس: مبدأ احترام الحياة الخاصة للعامل.

aussi: C. Mathieu-Geniaut, L'immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question, Dr. soc. 2006, p. 848

<sup>(13)</sup> C.E, 1<sup>er</sup> fév 1980, *Ministre du travail c/ Société des peintures Corona*, Rec p. 59. Dr. Soc 1980, p. 310. Article L 1121-1 du code du travail "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché"

<sup>(14)</sup> 1<sup>er</sup> «obligation contractuelle de bonne foi» Cass. soc. 21 sept. 2006: Bull. civ. V, n°285, n°05-41155; JCP S 2007, 1038,

<sup>(15)</sup> أصبح اليقين القانوني مبدأ عاماً من مبادئ القانون منذ الحكم الذي أصدرته محكمة النقض الفرنسية

بتاريخ ٣٠ يناير ٢٠٠٣ وتم قبوله كمبدأ أساسي من قبل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان:

Cour européenne des Droits de l'Homme (6833/74)- Comité des Ministres- Res-54- AFFAIRE MARCKX

**المطلب السادس:** مبدأ الالتزام بالتكليف المهني للعامل.

**المطلب السابع:** مبدأ إعادة التصنيف الوظيفي للعامل.

**المطلب الثامن:** مبدأ التناسب كضابط لمراقبة الشروط الوظيفية المقيدة لحريات

العامل.

### المطلب الأول

#### ”مبدأ المفاضلة أو تطبيق النص الأكثر نفعاً للعامل“

#### le principe de faveur

يقصد بالنظام العام الاجتماعي مجموعة القواعد الوقائية سواء كانت تشريعية، أم تنظيمية والتي لايجوز الاتفاق على ما يخالفها إلا اذا كانت المخالفة في مصلحة العامل<sup>(١٦)</sup>.

ويقر مجلس الدولة الفرنسي في حكمه الشهير المؤرخ في ٢٢ مارس ١٩٧٣ بأن "النظام العام الذي تصيغه قواعد قانون العمل هو بمثابة مزايا دنيا لا يمكن بأي حال الغاؤها أو الإنتقاص منها"<sup>(١٧)</sup>.

وعلى ذات النحو أقرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن تطبيق النص الأصلح للعامل من المبادئ الأساسية لقانون العمل التي تسمح بتطبيق النصوص الأدنى في التسلسل الهرمي للقواعد القانونية متى تضمنت ميزة أفضل للعامل<sup>(١٨)</sup>.

<sup>(16)</sup> **Jeammaud (A.)**, "Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente", Dr. soc. 1999. P.

115 et **Chevillard (A.)** La notion de disposition plus favorable, Dr. soc, N° 4, 1993, p. 363.

<sup>(17)</sup> Conseil d’Etat, avis du 22 mars 1973, Dr. Ouv. 1973.190: "conformément aux principes généraux du droit du travail, les dispositions législatives ou réglementaires prises dans le domaine de ce droit présentent un caractère d’ordre public en tant qu’elles garantissent aux travailleurs des avantages minimaux, lesquels ne peuvent, en aucun cas, être supprimés ou réduits...".

<sup>(18)</sup> par deux arrêts de la Cour de cassation du 17 juillet 1996, N° de pourvoi: 95-41.745

Bulletin 1996 V N° 296 p. 208 “ En vertu du principe fondamental, en droit du travail, selon lequel la situation des salariés doit être régie, en cas de conflit de normes, par celle qui leur est la plus favorable, il convient, dès l’instant qu’aucune illégalité d’une disposition particulière du statut propre à EDF-GDF n’est invoquée, de déterminer si les dispositions de ce statut concernant les congés payés sont plus favorables que celles résultant du régime légal.

ويتضح لنا أن النظام العام في قانون العمل يتميز بأمرين ؛ أحدهما، عدم قابليته للإنتقاص وثانيهما، نسبيته أى أن مقرر لحماية حقوق وحرريات العامل فقط<sup>(١٩)</sup>. كما نصت المادة ٢٢٥٤ / ١ من قانون العمل الفرنسي على أنه "عندما يلتزم صاحب العمل ببنود اتفاقية تسري شروطها على عقود العمل المبرمة معه، ما لم ينص الأخير على شروط أكثر فائدة للعامل"<sup>(٢٠)</sup>. كما قضت المادة ١٢٢٥ / ١ من قانون العمل الفرنسي بأنه "يجوز للاتفاقيات الجماعية أن تتضمن أحكاماً أكثر ملائمة للعمال، ولا يمكن أن تنتقص من تلك الحقوق المقررة بموجب النصوص القانونية"<sup>(٢١)</sup>. وهو ما يوضح الطبيعة الوقائية لقانون العمل ودور الاتفاقيات الجماعية في تقرير مزايا أفضل للعامل من تلك المقررة في قانون العمل<sup>(٢٢)</sup>. لذا قضى بأن "الشروط الأكثر ملاءمة الواردة في عقد العمل تستبعد تلك الأقل تفضيلاً في اتفاقية العمل الجماعية"<sup>(٢٣)</sup>.

---

et par une décision du Conseil constitutionnel du 29 avril 2004 (décision n° 2004-494 DC du 29 avril 2004 "Le principe en vertu duquel la loi ne peut permettre aux accords collectifs de travail de déroger aux lois et règlements ou aux conventions de portée plus large que dans un sens plus favorable aux salariés ne résulte d'aucune disposition législative antérieure à la Constitution de 1946, et notamment pas de la loi du 24 juin 1936. Dès lors, il ne saurait être regardé comme un principe fondamental reconnu par les lois de la République au sens du Préambule de la Constitution de 1946. En revanche, il constitue un principe fondamental du droit du travail au sens de l'article 34 de la Constitution, dont il appartient au législateur de déterminer le contenu et la portée

(19) **A. Jeammaud**, Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente, Dr. soc. 1999, p. 115; **F. Bocquillon**, Que reste-t-il du «principe de faveur»? , Dr. soc. 2001, p. 255.

(20) **Article L2254-1 du code du travail** "Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables.

(21) **Article L2251-1 du code du travail** " Une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public

(22) **MORIN M.-L.**, «La loi et la négociation collective: concurrence ou complémentarité», Droit social, 1998, p. 419.

وعلى النحو ذاته "الشروط الأكثر ملاءمة للاتفاقية الجماعية هي فقط التي يمكن أن تحل محل شروط العقد"<sup>(٢٤)</sup>.

وفي مصر، نصت المادة (٥) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "يقع باطلا كل شرط، أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصا من حقوق العامل المقررة فيه.

ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

وتقع باطله كل مصالحة تتضمن انتقاصا، أو إبراء من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه، أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون"<sup>(٢٥)</sup>.

## المطلب الثاني

### مبدأ مشروعية إنهاء عقد العمل بشرط التجربة

إذا كان لكل طرف من أطراف عقد العمل- كأصل عام- الحق في إنهاء فترة التجربة بإرادته المنفردة"<sup>(٢٦)</sup>.

(23) «Les clauses plus favorables contenues dans un contrat de travail écartent celles moins favorables d'une convention collective» (Soc. 23 février 1977 Bull. n° 132– Soc. 15 octobre 1981 Bull. n° 793)

(24) «un accord collectif ne peut modifier le contrat de travail d'un salarié; que seules les dispositions plus favorables d'un accord collectif peuvent se substituer aux clauses du contrat; que la cour d'appel ayant relevé que la rémunération résultant de l'accord collectif était moins favorable au salarié que celle prévue par le contrat a exactement décidé de ne pas appliquer les dispositions de l'accord» (Soc. 13 novembre 2001, n° 99-42978, Bull. n° 340).

(٢٥) راجع بالتفصيل في هذا الشأن؛ عبد الناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل، بدون ناشر، أكتوبر ١٩٨١، محمود جمال الدين زكي: "قانون العمل"، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، طبعة ١٩٨٣، عبد الودود يحيى: "شرح قانون العمل"، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩.

(26) Cass. soc. 20-10-2010, n° 08-40.822 " «durant la période d'essai, chacune des parties dispose en principe d'un droit de résiliation unilatéral, sans avoir à alléguer de motif».



إلا أن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أقرت بأن إنهاء تلك الفترة لسبب لا يرجع لعدم كفاية العامل المهنية يُعد تعسفياً<sup>(27)</sup>.

لأن العلة من هذه الفترة تمكين صاحب العمل من ضمان توافق مؤهلات العامل مع متطلبات الوظيفة.

وترتيباً على ذلك، قضى بأن "إنهاء فترة التجربة بسبب مرض العامل يعد إنهاءً تمييزياً لعقد العمل"<sup>(28)</sup>.

وبأن إنهاء فترة التجربة كان مشوباً بالتعسف بعد قرار صاحب العمل إغلاق الفندق بسبب قلة النزلاء"<sup>(29)</sup>.

ويقع على العامل عبء إثبات عدم مشروعية إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة"<sup>(30)</sup>.

ولا يؤدي الإنهاء بالضرورة إلى تعويض العامل<sup>(31)</sup>، إلا إذا أثبت أضرار بسبب الإنهاء غير المشروع لفترة التجربة<sup>(32)</sup>. ولكن لا يرقى إلى وصم هذا الإنهاء بالفصل التعسفي<sup>(33)</sup>.

(27) Cour de cassation, chambre sociale, 15 décembre 2010, n° 09-42.273  
Période d'essai: la rupture fondée sur un motif non inhérent à la personne est abusive.

أنظر المادة 33 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 التي تنص على أن "تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد.

(28) **Mazeud** (A.), Droit du travail, 8ème éd., Montchrestien, 2012, n°85, p. 65;  
La jurisprudence sociale créatrice de droit: regard sur la chambre sociale de la Cour de cassation.

(29) Cass. soc., 15 déc. 2010, n° 09-42273)

(30) CA Comar, ch. soc. sect. B, 18 déc. 2018, n° 18/1738; CA Besançon, 27 déc. 2019, n° 19/00299

(31) Cass. soc. 5-12-1984, n° 84-41.183

(32) Cass. soc. 16-2-2005, n° 02-43.402 " la rupture abusive de la période d'essai ouvre droit à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par le salarié «victime».

(33) Cass. soc. 12-9-2018, n° 16-26.333)

**المطلب الثالث****مبدأ الأجر متساوي عن العمل المتساوي****le principe "à travail égal, salaire égal"**

كان للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية الفضل في تقرير "مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي" كأحد ضوابط سلطة صاحب العمل في التمييز في الأجور بين عماله. وذلك بموجب حكم "بونسول" الصادر بتاريخ ٢٩ أكتوبر ١٩٩٦ والذي قضى بأن "صاحب العمل ملزم بضمان المساواة في الأجور بين عماله متى تساوت مراكزهم القانونية<sup>(٣٤)</sup>.

ثم جاء قانون العمل ليلزم صاحب العمل عند تحديد أجور عماله بهذا المبدأ<sup>(٣٥)</sup>. والذي إتسع نطاق تطبيقه ليسري على كافة المزايا التي يقدمها صاحب العمل لعماله (كوجبات التغذية<sup>(٣٦)</sup>، والعلاوات<sup>(٣٧)</sup>).

ولا تتعلق هذه القاعدة بالمساواة في الأجر بين الرجل والمرأة فحسب بل تستهدف جميع حالات التمييز في الأجر بين العمال.

ولا ينبغي الخلط بينه وبين حظر التمييز المهني المنصوص عليه في المادة ١١٣٢-١ قانون العمل الفرنسي والذي يقر بعدم جواز أن يستند رفض الاستخدام، أو فصل العامل، أو توقيع الجزاء التأديبي على أساس تمييزي كأصل العامل<sup>(٣٨)</sup>، أو جنسه، أو أخلاقه، أو توجهاته وميوله الجنسية<sup>(٣٩)</sup>، أو عمره<sup>(٤٠)</sup>، أو وضعه العائلي<sup>(٤١)</sup>،

(34) *l'arrêt «Ponsolle»* Soc., 29 octobre 1996, Bull. 1996, V, n° 359 "qu'il s'en déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique".

(35) les articles L1242-14, L1242-15, L2261-22.9°, L2271-1.8° et L3221-2 du Code du travail

(36) Soc., 20 février 2008, pourvoi n° 05-45.601 Bulletin 2008, V, N° 39" l'employeur qui avait réservé l'octroi de tickets-restaurant au seul personnel non-cadre de son entreprise ne justifiait ainsi d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer cette disparité

(37) Soc., 3 mars 1999, pourvoi n° 98-42.413

(38) Cass.Soc., 10 novembre 2009, N° de pourvoi: 08-42286, Bulletin 2009, V, n° 245"Le fait pour un employeur de demander, notamment lors de l'engagement, à un salarié de changer son prénom de Mohamed pour celui de Laurent est de nature à constituer une discrimination à raison de son origine".

(39) تجدر الإشارة إلى أن المادة ١١٣٢/٣ من قانون العمل الفرنسي تحظر الإضرار بالعامل جزاءً وفصلاً إذا رفض بسبب توجهاته الجنسية نقله جغرافياً لدولة يحظر فيها المثلية.

أو حالة الحمل، أو خصائصه الجينية، أو مظهره<sup>(٤٢)</sup>، أو انتمائه العرقي، أو انتسابه العنصري لأمة معينة، أو بسبب آرائه السياسية، أو نشاطه النقابي أو معتقداته الدينية<sup>(٤٣)</sup>، أو بسبب حالته الصحية، أو إعاقته.

وكذلك المادة ١١٣٢ / ٢ من ذات القانون والتي نصت على أن: "عدم جواز الإضرار بالعامل جزاءً وفصلاً بسبب ممارسته المشروعة لحقه في الإضراب"<sup>(٤٤)</sup>.

ومن ثم، يجب النظر إلى قاعدة "الأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي" على أنه ضابط للسلطة التقديرية لصاحب العمل في مسائل الأجر<sup>(٤٥)</sup>.

كما حظرت المادة ٣٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، أو العقيدة.

ورغم ذلك أقر القضاء بعض المبررات الموضوعية التي من الجائز الإرتكان إليها

للتفرقة في الأجور بين العمال وذلك على النحو التالي:-

---

<sup>(٤٠)</sup> يمكن لصاحب العمل أن يأخذ في اعتباره عامل (السن) دون أن يشكل ذلك تمييزاً منهياً عنه متى كان ذلك مُبرراً بالحفاظ على صحة وسلامة العمال، وتعزيز اندماجهم المهني، وإعادة تصنيفهم كعمال كبار السن مثلاً راجع المادة ٢/١١٣٣ من قانون العمل الفرنسي.

<sup>(٤١)</sup> كمنع العاملة من ممارسة عملها بسبب قيام زوجها بممارسة نشاط منافس لصاحب العمل.

Soc., 10 fév 1999, N° de pourvoi: 96-42998, Bulletin 1999 V N° 61 p. 45  
"Constitue une sanction discriminatoire fondée sur la situation de famille l'interdiction de certains laboratoires à une technicienne, en raison des activités concurrentes de son époux".

أو إنهاء خدمة العامل لأن زوجته المستقبلية تمتلك نصف رأسمال المشروع الخاص بصاحب العمل وهو ما يخشى منه تعارض المصالح.

Cass.Soc., 21 sept 2006, N° de pourvoi: 05-41-155, Bull.civ.n° 285, p. 274

<sup>(٤٢)</sup> كفصل عامل بسبب إرتدائه لقرط في أذنه أثناء تأديته لعمله.

Cass.Soc., 11 janv 2012, N° de pourvoi: 10-28-213, Bulletin 2012, V, n° 12

<sup>(٤٣)</sup> تجدر الإشارة إلى أن المادة ٥/٢١٤١ من قانون العمل الفرنسي أكدت أيضاً عدم جواز قيام صاحب

العمل بأخذ العضوية النقابية للعامل، أو ممارسته للنشاط النقابي سبباً لإتخاذ قرارات التعيين، أو توزيع

العمل، أو التدريب المهني، أو الترقية، وكذلك الإضرار به جزاءً أو فصلاً.

<sup>(٤٤)</sup> Article L1132-2 du code du travail "Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire mentionnée à l'article L. 1132-1 en raison de l'exercice normal du droit de grève"

<sup>(٤٥)</sup> Pélissier(J.), Lyon-Caen(A.), Jeammaud (A.), Dockès (E.), Les grands arrêts du droit du travail, 4ème éd., Dalloz, 2008, n°47, p. 255.

- الأقدمية والخبرة المهنية<sup>(٤٦)</sup>.

## Ancienneté et expérience professionnelle

لذا قضى بأن "الاختلاف بين العمال المتساوين في الأقدمية يمكن تبريره بعدم الكفاية المهنية للعامل، ومن ثم يعد ذلك مبرراً موضوعياً للفرقة بينهم في الأجر<sup>(٤٧)</sup>. بينما لا يمكن الاستناد إلى الأقدمية متى تم أخذها في الاعتبار عند تحديد مستحقات مالية أخرى (مكافأة نهاية الخدمة مثلاً)<sup>(٤٨)</sup>.

- تحمل العامل لالتزامات مهنية معينة<sup>(٤٩)</sup>.

قضى بأن "وجود فرق في التصنيف المهني بين العمال لا يُبرر بمفرده التفرقة بينهم في المزايا العينية، إذ يجب الاستناد إلى عناصر موضوعية يراقب تحققها قاضي الموضوع<sup>(٥٠)</sup>.

## - الشهادات العلمية. Diplôme.

لذا قضى بأن: "التفرقة في الأجور بين موظفي الهندسة الحاصلين على شهادات مهنية معينة له ما يبرره، حيث أن البعض لديهم تدريب نظري يركز على تكنولوجيا المعلومات، بما يتماشى مباشرة مع نشاط المشروع"<sup>(٥١)</sup>.

(46) l'expérience professionnelle peut également justifier une différence de rémunération.

(47) Soc., 16 novembre 2010, n° 08-45.012, Non publié au bulletin **Rejet**.

(48) Cass. soc., 5 juillet 2023, n°22-18.155" l'ancienneté des salariés peut justifier une différence de traitement en matière de salaire de base mais uniquement lorsqu'elle n'est pas déjà prise en compte (même partiellement) par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base.

(49) Soc., 20 juin 2007, pourvoi n° 06-41.193 "«la différence de rémunération entre les deux salariés pouvant être justifiée par la charge de responsabilités particulières liées à la taille de l'agence de Martinique ou par l'expérience professionnelle plus importante du collègue auquel le salarié se comparait»".

(50) Cass.Soc., 20 février 2008, N° de pourvoi: 05-45601, Bulletin 2008, V, N° 39 "La seule différence de catégorie professionnelle ne saurait en elle-même justifier pour l'attribution d'un avantage une différence de traitement entre les salariés placés dans une situation identique au regard dudit avantage, cette différence devant reposer sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler la réalité et la pertinence. Dès lors, la cour d'appel qui a décidé que l'employeur qui avait réservé l'octroi de tickets-restaurant au seul personnel non-cadre de son entreprise ne justifiait ainsi d'aucune raison objective et pertinente pouvant légitimer cette disparité a fait une exacte application des textes prétendument violés.

(51) Cass. soc., 24 mars 2010, n° 08-42.093 Non publié au bulletin" est justifiée la différence de rémunération existant entre des salariés ingénieurs ayant des

بينما قضى بأن "حصول العمال على دبلوم قبل أو بعد دخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ لا يمكن أن يكون كافياً بذاته لتبرير الاختلافات في الأجور بينهم، باستثناء أن يثبت صاحب العمل أن هذه الاختلافات بين العمال الذين يقومون بنفس العمل مبررة بأسباب موضوعية؛ كأن تكون من لوازم العمل<sup>(٥٢)</sup>.

- الكفاية المهنية<sup>(٥٣)</sup>. Qualités professionnelles.

لا يمكن أن تكون الكفاية المهنية أساساً للتمييز في الأجر عند التوظيف (مرحلة ما قبل التعاقد) لأن صاحب العمل لم يتمكن بالفعل من تقييم المهارات المهنية للعامل<sup>(٥٤)</sup>. لكن يمكن لجودة العمل المنجز من قبل العامل أن تكون مُبرراً مشروعاً للفرقة في الأجور<sup>(٥٥)</sup>.

وللعامل الذي يتذرع بانتهاك قاعدة للعمل المساوي أجر مساو أن يقدم للقاضي عناصر موضوعية و التي من المحتمل أن تثبت وجود تفاوت في الأجر مقارنة بالعمال الآخرين ذوي المؤهلات والمهارات المتساوية، والذين يؤدون نفس العمل<sup>(٥٦)</sup>.

---

diplômes de niveau équivalent, dès lors que certains ont une formation théorique axée sur l'informatique, immédiatement en phase avec l'activité de l'entreprise.

(52) **Affaire "Air-France"** Cass. soc., 30 mai 2012, n° 10-22.720 "La seule circonstance que des salariés aient obtenu un diplôme avant ou après l'entrée en vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de rémunération entre eux, sauf à l'employeur à démontrer que ces différences entre les salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, repose sur des raisons objectives et pertinentes qu'il revient au juge de vérifier.

(53) **Pélissier(J.), Auzero(G.), Dockès (E.)**, Droit du travail, 27ème éd., Dalloz, 2013, n°28

(54) Cass.Soc 24 mai 2023 (n°21-21.902 "l'expérience professionnelle acquise auprès d'un précédent employeur ainsi que les diplômes ne peuvent justifier une différence de salaire qu'au moment de l'embauche et pour autant qu'ils sont en relation avec les exigences du poste et les responsabilités effectivement exercées

(55) la qualité du travail fourni (Cass. soc., 6 juill. 2011, no 09-66.345).

(56) **Cass. soc., 30 mai 2012, n° 11-11.387 Non publié au bulletin** "Il appartient au salarié qui invoque une atteinte au principe "à travail égal, salaire égal" de soumettre au juge des éléments de fait susceptibles de caractériser une inégalité de rémunération; tel n'est pas le cas du salarié qui se borne à faire valoir que la rémunération moyenne mensuelle des cadres de l'entreprise positionnés au même coefficient de la convention collective que lui, est supérieure à la sienne, ne fournit aucun renseignement sur l'activité et la qualification de chacun de ces cadres au regard de sa propre activité.

ثم يتعين على صاحب العمل بعد ذلك تقديم دليل على العناصر الموضوعية التي تبرر هذا الاختلاف وإلا يلتزم بسداد الأجر<sup>(57)</sup>.

#### - ساعات العمل. Horaires de travail.

فالعامل الليلي يمكن أن يبرر الاختلاف في الأجر بين العمال الليليين وأولئك الذين يعملون أثناء النهار، أو حتى بين أولئك الذين يعملون بشكل استثنائي في الليل وأولئك الذين يعتبر العمل الليلي بالنسبة لهم معتاداً<sup>(58)</sup>.

كما اعتبر القضاء الفرنسي (جنسية العامل) من المبررات المشروعة للفرقة في الأجور وذلك حين قضى بأن: "جنسية العامل يمكن أن تكون من المبررات المشروعة للتمييز في الأجور متى كان لدى صاحب العمل رغبة في إنشاء مركز علمي دولي"<sup>(59)</sup>. وقضى أيضاً "بجواز تخصيص بدل للعمال الذين تم المساس بأجورهم بسبب تعديل هيكل الأجور في المشروع"<sup>(60)</sup>.

ويعدم جواز الاحتجاج بأن العمال قد تم التعاقد معهم قبل أو بعد دخول الاتفاقية الجماعية حيز التنفيذ لتبرير الاختلاف في المعاملة بين أصحاب المراكز المتطابقة، شريطة ألا يكون الغرض من تلك الاتفاقية التعويض عن الأضرار التي لحقت العاملين بالمشروع عند دخول الاتفاقية حيز التنفيذ"<sup>(61)</sup>.

(57) L'employeur doit ensuite rapporter la preuve d'éléments objectifs et matériellement vérifiables justifiant cette différence. Si cette preuve n'est pas rapportée, il doit verser un rappel de salaire (Cass. soc., 29 nov. 2006, n° 05-43.292).

(58) Le travail de nuit peut justifier une différence de rémunération entre les travailleurs de nuit et les salariés en poste durant la journée, voire entre ceux qui travaillent exceptionnellement de nuit et ceux pour lesquels le travail de nuit est habituel (Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255 Bulletin 2013, V, n° 146).

(59) Soc., 9 novembre 2005, Bull. 2005, V, n° 312 " - la nationalité pour une prime d'expatriation fondée sur la volonté de créer un pôle d'excellence scientifique international attrayant pour les étrangers

(60) Soc., 1<sup>er</sup> décembre 2005, Bull. 2005, V, n° 347 "Le salarié nouvellement embauché ne se trouve en effet pas dans une situation identique à celle des salariés subissant une diminution de leur salaire de base consécutive à la modification de la structure de leur rémunération, diminution que l'attribution de l'indemnité considérée a justement pour objet de compenser, et l'employeur peut ainsi se prévaloir d'une justification objective à la différence des rémunérations

(61) Cass.Soc., 21 février 2007, N° de pourvoi: 05-43136, Bulletin 2007, V, N° 27 "Au regard de l'application du principe "à travail égal, salaire égal", la seule circonstance que les salariés aient été engagés avant ou après l'entrée en

ولا ينطبق مبدأ المساواة في المعاملة بين العمال في المشروعات المختلفة حتى ولو كانوا ينتموا لنفس المجموعة<sup>(٦٢)</sup>.

بشكل عام، يجوز لصاحب العمل منح مزايا خاصة لبعض عماله، على أن يستفيد منها جميع العمال الموجودين في وضع مماثل، وأن تكون القواعد التي تحدد منح هذه المزايا محددة مسبقاً بطريقة دقيقة تسمح للعمال بمعرفتها مسبقاً<sup>(٦٣)</sup>.

### المطلب الرابع

#### مبدأ الوقاية من المخاطر المهنية

أقرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بأن مسؤولية صاحب العمل عن الوقاية المهنية تُلقى على عاتقه التزاماً بضمان سلامة العامل، وهو التزام بتحقيق غاية فإذا أصيب العامل في أثناء تنفيذ عقد العمل تنهض مسؤولية صاحب العمل عن هذا الضرر بغير حاجة إلى إثبات وقوع خطأ من جانبه<sup>(٦٤)</sup>.

لذا قُضي "بمسؤولية صاحب العمل عما تعرض له أحد عماله من تحرش معنوي حتى حال وضع تدابير للحيلولة دون وقوع مثل هذه الأفعال في المشروع"<sup>(٦٥)</sup>.  
"وبمسؤولية شركات التوظيف عن ضمان عدم تعرض أي من العمال للمخاطر المهنية"<sup>(٦٦)</sup>.

---

vigueur d'un accord collectif ne saurait suffire à justifier des différences de traitement entre eux, pour autant que cet accord collectif n'a pas pour objet de compenser un préjudice subi par les salariés présents dans l'entreprise lors de l'entrée en vigueur de l'accord collectif.

(62) Cass.Soc., 16 septembre 2015, n° 13-28.415, Publié au bulletin **Rejet** "Le principe d'égalité de traitement n'est pas applicable entre salariés d'entreprises différentes, peu important qu'elles appartiennent au même groupe.

(63) Les critères d'attribution doivent être portés à la connaissance préalable des salariés concernés (Cass. soc., 10 oct. 2013, n° 12-21.167).

(64) Cass.Soc 30 novembre 2010N° de pourvoi: 08-70.390: Bulletin 2010, V, n° 270"

(65) Cass.Soc. 3 février 2010, N° de pourvoi: 08-44.019 Bulletin 2010, V, n° 30 "Tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, l'employeur manque à cette obligation lorsqu'un salarié est victime sur le lieu de travail d'agissements de harcèlement moral ou sexuel **quand bien même il aurait pris des mesures en vue de faire cesser ces agissements**

(66) Cass.Soc., 30 novembre 2010N° de pourvoi: 08-70.390 Bulletin 2010, V, n° 270" Il résulte des dispositions combinées des articles L. 4121-1 et L. 1251-21 du code du travail que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité de résultat dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard

ونرى، أن هذا الاتجاه القضائي - رغم تطرفه - سعى إلى ترسيخ مبدأ الوقاية والسماح للعمال بالحصول على تعويض بالإضافة إلى المبالغ المستحقة من قبل الضمان الاجتماعي في ظل فترة زمنية ساد فيها نظرية أن صاحب العمل هو القاضي الوحيد في مشروعه<sup>(٦٧)</sup>.

وبتاريخ ٢٥ نوفمبر ٢٠١٥ عدلت محكمة النقض الفرنسية عن اتجاهها السابق لتقرر بأن مسؤولية صاحب العمل عن الوقاية المهنية لا تقوم في الأصل على التزام صاحب العمل بتحقيق غاية هي عدم تعرض عماله للمخاطر المهنية وإنما ببذل العناية الواجبة للحيلولة دون تعرضهم لتلك المخاطر<sup>(٦٨)</sup>.

وعلى النحو ذاته، أكدت على التزام العامل بأن يتبنى سلوكاً - إيجابياً أو سلبياً - يضمن سلامته هو وزملائه في العمل<sup>(٦٩)</sup>.

des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques.

Viola les textes susvisés la cour d'appel qui, sans s'expliquer sur les manquements de l'entreprise intérimaire à ses obligations, déboute un intérimaire engagé en qualité de soudeur inox et déclaré inapte à la suite d'une contamination par le chrome, de sa demande de dommages-intérêts fondée sur l'absence de fourniture de masque de protection, en retenant seulement que la preuve n'est pas rapportée d'un manquement de l'entreprise utilisatrice en matière d'hygiène et de sécurité et que la réalité même d'une contamination par le chrome n'est pas établie, alors qu'elle avait relevé qu'un risque d'exposition aux fumées de soudage avait été identifié en prévention duquel des masques à adduction d'air devaient être mis à disposition des soudeurs, ce dont il résultait que la seule circonstance qu'un tel masque n'ait pas été fourni au salarié dès le début de sa mission constituait un manquement de l'entreprise utilisatrice à son obligation de sécurité de résultat lui causant nécessairement un préjudice

<sup>(67)</sup> Cass. Soc. 15 janvier 1960, Bull. civ. V, n° 49 « **l'employeur (...) est seul juge.**

<sup>(68)</sup> Cassation sociale, 25 novembre 2015, n° 14-24.444 Bulletin 2016, n° 840, Soc., n° 504 Cassation partielle "L'employeur prenant les mesures nécessaires de prévention des risques professionnels ne manque pas à son obligation de sécurité. Ne méconnaît pas l'obligation légale, lui imposant de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur qui justifie avoir pris toutes les mesures de prévention requises. Ainsi, les mesures de prévention adoptées par l'employeur seront prises en compte pour apprécier le respect de son obligation de sécurité de résultat.

<sup>(69)</sup> La Cour de cassation a reconnu l'existence d'une obligation de sécurité pesant sur le salarié. Elle ne fait pas référence au contrat de travail. V. not.: Cass. soc. 28 févr. 2002: Bull. civ. V, n°82, n°00- 41220; Dr. soc. 2002, p. 539 " Alors même qu'il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir, le salarié, tenu en vertu



الأمر الذي جعل المشرع الفرنسي يعترف للعامل بحقوق مستقلة عن صاحب العمل لمواجهة المخاطر المهنية كالحق في قطع الاتصال، والحق في التنبية والانسحاب وذلك على النحو التالي:-

### الفرع الأول:

#### حق العامل في قطع الاتصال خارج ساعات العمل<sup>(٧٠)</sup>

#### Le droit à la déconnexion

اعترفت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بالحق في قطع الاتصال- ضمناً- في جلستها المنعقدة بتاريخ ١٧ فبراير ٢٠٠٤ حين قضت بأن: عدم التمكن من الوصول إلى العامل خارج ساعات العمل لا يشكل خطأ يوجب مسؤوليته<sup>(٧١)</sup>.  
«le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif».

كما قضت ذات الغرفة في مناسبات أخرى بأن: "بقاء عقد العمل ملزماً ومنتجاً لكافة آثاره ولاسيما إلزام العامل بالولاء خلال فترات الوقف لا يمكن أن يكون مأخذاً لمطالبته بأداء عمل لصالح صاحب العمل خلال تلك الفترة"<sup>(٧٢)</sup>.

ولقد أقر المشرع الفرنسي الحق في قطع الاتصال في قانون الخمرى رقم ١٠٨٨ لسنة ٢٠١٦ الصادر بتاريخ ٨ أغسطس ٢٠١٦ بشأن تحديث الحوار الاجتماعي وتأمين المهن المهنية"<sup>(٧٣)</sup>.

---

de l'article L. 230-3 du Code du travail de prendre soin de sa sécurité et de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail.

(70) M-B BOURGEOIS, L. TOURANCHET, X. ALAS-LUQUETAS, Le droit à la déconnexion, La Semaine Juridique, Édition Sociale, n° 24, Juin 2017, 1199, p 3

(71) Soc, 17 février 2004, n° 01-45889, Inédit. Notons toutefois que la Cour a pris la peine de relever le caractère personnel de l'outil de communication en question.

(72) sur l'obligation de loyauté du salarié, obligation qui perdure pendant le temps de la suspension du contrat de travail. À ce propos, voir notamment: Soc, 15 juin 1999, bull V n° 279; Soc, 6 février 2001, bull V n°43; Soc, 18 mars 2003, n° 01-41343, Inédit.

(73) Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

وجعل تنظيم شروط ممارسة العامل لهذا الحق محلاً لمفاوضات جماعية إلزامية يقوم بها صاحب العمل من أجل ضمان المساواة المهنية، وتحسين جودة الحياة المهنية<sup>(٧٤)</sup>.

ويقصد بالحق في قطع الاتصال: حق العامل في عدم الاتصال بأداة رقمية (الهاتف، الكمبيوتر، الرسائل؛) خارج وقت عمله بهدف ضمان احترام أوقات الراحة والإجازات للعاملين وتحقيق تنسيق أفضل بين الحياة الشخصية والمهنية<sup>(٧٥)</sup>.  
ويعد الحق في قطع الاتصال جزءاً لا يتجزأ من الالتزام العام بالصحة والسلامة المفروض على صاحب العمل.

كما يثبت هذا الحق لكافة العامل سواء الذين الذين يعملون عن بعد، أم الذين يعملون في مكان العمل ولديهم تقنيات تسمح بالوصول إليهم في جميع الأوقات<sup>(٧٦)</sup>.  
وفى الواقع، هو حق يمكن أن تتعدد مظاهره باختلاف التقنيات المستخدمة في العمل. ولقد ترك المشرع الفرنسي تنظيم ممارسته للمفاوضات الجماعية وهو ما سيجعل تنظيمه قاصراً على المشروعات التي يعمل بها خمسين عامل على الأقل وحسره عن باقى المشروعات<sup>(٧٧)</sup>.

فضلاً عن أن ترك تحديد شروط ممارسة هذا الحق للمنظمات النقابية سيؤدى إلى اختلاف شروط تطبيقه بحسب كل إتفاق جماعى سارى فى المشروع.  
ويجوز لصاحب العمل- حال الإخفاق فى الوصول إلى إتفاق عمل جماعى- وضع شروط ممارسة هذا الحق بعد إستشارة ممثلى العمال واللجنة الاجتماعية والاقتصادية للمشروع.

## الفرع الثانى

### حق العامل فى الإنسحاب.

#### Droit d'alerte et de retrait

يُعد الحق فى الانسحاب أحد أهم آليات الوقاية من المخاطر المهنية إذ عرفته المادة ١ / ٤١٣١ من قانون العمل الفرنسى بأنه الصلاحية الممنوحة للعامل للانسحاب من

<sup>(74)</sup> Article L. 2242-8 du Code du travail

<sup>(75)</sup> la reconnaissance du droit à la déconnexion, de «garantir) l'effectivité du droit au repos»

<sup>(76)</sup> Pélissier(J.), Auzero(G.), Dockès (E.), Droit du travail, 27ème éd., Dalloz, 2013, n°28

<sup>(77)</sup> Cour de cassation, Chambre sociale, 12 juillet 2018, 17-13.029, Inédit

العمل كتدبير وفتي متى رأى أن استمراره فيه يُمثل تهديداً جسيماً ووشيكاً على حياته أو صحته<sup>(٧٨)</sup>.

وباستقراء النص القانوني السابق يمكننا إبداء الملاحظات الآتية:-

أ- طبيعة الحق في الانسحاب:-

- ١- يثبت حق العامل في الانسحاب بصرف النظر عن طبيعة عقد العمل (عقد تدريب، عقد عمل لبعض الوقت أو بدوام جزئي، عقد عمل مؤقت).
  - ٢- لا يمكن ممارسة الحق في الانسحاب إلا في أثناء تنفيذ عقد العمل. وبالتالي لا يجوز للعامل الاحتجاج بالحق في الانسحاب إبان فترة تعليق عقد العمل (بسبب مرضه مثلاً)<sup>(٧٩)</sup>.
  - ٣- الحق في الانسحاب خيار للعامل لا يمكن إجباره على القيام به، ولا يتوقف على موافقة مُسبقة من قبل صاحب العمل. كما لا يمكن إجبار العامل على العودة إلى العمل حال ممارسة حقه في الانسحاب إلا حال قيام صاحب العمل باتخاذ الإجراءات اللازمة لوضع حد لهذا الخطر<sup>(٨٠)</sup>.
  - ٤- الحق في الانسحاب حقٌ فرديٌ يتم تقييمه وفقاً لكل حالة على حدة، وذلك بمراعاة خبرة العامل ومهاراته، وحالته الصحية<sup>(٨١)</sup>.
- فالقاضي لا يتحقق من الطبيعة الخطرة للموقف، وإنما من حقيقة المخاوف التي عانى منها العامل<sup>(٨٢)</sup>.

<sup>(78)</sup> **Article L4131-1 du code du travail**

“Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

<sup>(79)</sup> Cass. soc., 2 mars 2010, n° 08-45.086 Non publié au bulletin

<sup>(80)</sup> un danger grave et imminent.

<sup>(81)</sup> Droit de retrait du salarié: nullité du licenciement motivé par l'exercice légitime de ce droit (Soc., 28 janvier 2009, pourvoi n° 07-44.556, *Bull.* 2009, V, n° 24);

<sup>(82)</sup> Soc., 23 mars 2005, pourvoi n° 03-42.412 Inédit

لذا قُضي بمشروعية ممارسة العامل للحق في الانسحاب حال:-

### Retrait justifié

- تعيب أدوات العمل (فرامل السيارة مثلاً)<sup>(٨٣)</sup>.
  - تجاوز الحد الأقصى المقرر قانوناً لساعات العمل<sup>(٨٤)</sup>.
- le droit de retrait si le **matériel est défectueux**, si les **durées légales de travail ne sont pas respectées**.
- عدم التزام المشروع بمعايير السلامة<sup>(٨٥)</sup>.
  - تكليف العامل بأداء عمل لا يتفق وتوصيات الطبيب المهني<sup>(٨٦)</sup>.
  - حدوث مضايقات أخلاقية في مكان العمل<sup>(٨٧)</sup>.
- بينما قُضي بعدم مشروعية ممارسة العامل لحقه في الانسحاب حال حدوث اعتداء على أحد العمال، وإلقاء القبض على المعتدي<sup>(٨٨)</sup>.
- ب- طبيعة الخطر المُبرر للحق في الانسحاب من العمل:-
- لم يضع النص القانوني- محل التعليق- تعريفاً لمصطلح "الخطر الجسيم والوشيك" فهو أمر من أمور الواقع الذي تستقل بتقديره محكمة الموضوع في ضوء ظروف كل عامل على حدة<sup>(٨٩)</sup>، وطبيعة الوظيفة التي يشغلها، وتدابير الحماية الخاصة بها<sup>(٩٠)</sup> «danger grave et imminent».

(83) CA Paris, 16 janv. 1992, n° 91/34223 (salarié chargé de conduire un camion de chantier dont les freins sont défectueux)

(84) Cass. soc. 2 mars 2010, P. n°08-45.086 Non publié au bulletin

(85) Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 1995, n° 91-43406 (défaut de conformité des installations de l'entreprise avec les normes de sécurité)

(86) Cass. soc., 10 mai 2001, n° 00-43437 (chauffeur de bus qui refuse de conduire un autobus dont il estime que la direction est trop dure et la suspension trop souple, alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite de véhicules à la direction souple: retrait justifié).

(87) CA Versailles 28 mars 2012, N 10-01432.

(88) Cass. soc. 27 sept. 2017, P. n°16-22.224" si un travailleur se fait agresser mais que l'agresseur est immédiatement arrêté, le droit de retrait de ses collègues après l'agression ne sera pas justifié car le danger a disparu

(89) Soc. 20 décembre 2017, pourvoi n° 16-22.578; Soc. 23 avril 2003, Bull. civ. V, n° 133, pourvoi n° 01-44806 01-44809 01-44915 01-44921; Soc. 11 décembre 1986, Bull. civ. V, n° 597, n° 84-42.209.

(90) Cass. soc., 20 mars 1996, n° 93-40. 111 Bulletin 1996 V N° 107 p. 73

وباستقراء السوابق القضائية يتضح أنه يُفترض في الخطر أن يُشكل اعتداء على السلامة الجسدية، أو النفسية للعامل بشكل من شأنه تهديد حياته، أو صحته. ولا يُشترط أن يثبت العامل أن هناك خطر بالفعل، وإنما يجب أن يشعر بأنه مُهدد بخطر الإصابة، أو المرض.

**كما لا يُشترط لممارسة حقه في الانسحاب:-**

- أن يكون الخطر حقيقياً<sup>(٩١)</sup>.

لذا قُضي "بمشروعية ممارسة العامل لحقه في الانسحاب حتى حال صدور تقرير مفتش العمل الذي استبعد حدوث الخطر"<sup>(٩٢)</sup>.

- أو أن يكون الخطر راجعاً لأسباب خارجية عن العامل.

لذا قُضي "بإمكانية ممارسة العامل الذي يُعاني من مرض الحساسية لحقه في الانسحاب بسبب نقله إلى مكان عمل يجعله على اتصال بمواد كيميائية"<sup>(٩٣)</sup>.

وقد يثور التساؤل حول مدى إمكانية ممارسة حق الانسحاب بشكل جماعي؟ وإذا

جاز ذلك ما الفرق بين حق العامل في الانسحاب وحقه في الإضراب؟

يجوز ممارسة الحق في الانسحاب **بشكل جماعي** من قبل مجموعة من العمال، ويختلف هذا الحق عن الحق في الإضراب والذي عرفته محكمة النقض بأنه توقف

<sup>(٩١)</sup> CE, 9 octobre 1987, n° 69829, publié au *Recueil Lebon*

<sup>(٩٢)</sup> Cass.Crim., 8 oct 2002 , 01-85550: Bulletin criminel 2002 N° 181 p. 666

"Selon l'article L. 231-8-1 du Code du travail, aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Encourt la cassation pour défaut de base légale l'arrêt qui, pour relaxer un prévenu, poursuivi pour le délit de sanction abusive envers un salarié, réprimé par l'article L. 263-2 du Code du travail, énonce par des motifs contradictoires, d'une part, que le salarié concerné devait progresser au moyen d'un engin de travaux publics sur un chemin dont le soutènement présentait une résistance insuffisante entraînant un risque de renversement, d'autre part, qu'il était exclu que ce salarié ait eu un motif raisonnable de penser que la situation de travail l'exposait à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

<sup>(٩٣)</sup> Cass.Soc., 20 mars 1996, N° de pourvoi: 93-40.111 Bulletin 1996 V N° 107 p. 73" Il ne résulte pas des articles L. 231-8 et L. 231-8-1 du Code du travail que la condition d'extériorité du danger soit exigée de manière exclusive.

جماعي ومتضافر للعمل من أجل دعم المطالب المهنية (زيادة الأجور، وتحسين ظروف العمل، وما إلى ذلك)<sup>(٩٤)</sup>.

#### لذا يُعد توقف العامل عن العمل إضرابًا حال:-

- الدفاع عن ممارسة الحق في التنظيم يُشكل مطلبًا مهنيًا و توقف العمال لدعم هذا المطلب يُعد إضرابًا<sup>(٩٥)</sup>.
- توقف العمال عن العمل لعدم حصولهم على التعويضات المستحقة لهم جراء سوء الأحوال الجوية<sup>(٩٦)</sup>.

بينما الحق في الانسحاب هو: توقف للاعتقاد بوجود خطر جسيم ووشيك على السلامة المهنية حال عدم اتخاذ صاحب العمل لتدابير السلامة، وليس لدعم مطالب مهنية كالحق في الإضراب<sup>(٩٧)</sup>.

La Cour de cassation considère que les salariés qui se retirent d'une situation de travail, au motif qu'elle présente un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux, n'exercent pas le droit de grève

ج- ضوابط ممارسة العامل للحق في الانسحاب<sup>(٩٨)</sup>.

#### **Conditions d'exercice des droits d'alerte et de retrait**

يُشترط لمشروعية ممارسة العامل لحقه في الانسحاب ألا يترتب على ذلك خلق حالة جديدة من الخطر الجسيم والداهم للآخرين<sup>(٩٩)</sup>.

<sup>(94)</sup> Soc. 23 octobre 2007, Bull. civ. V, n° 169, pourvoi n° 06-17.802; Soc. 12 décembre 2000, Bull. civ. V, n° 414, pourvois n° 99-40.265 99-40.270; Soc. 18 juin 199, Bull. civ. V, n° 243, pourvoi n° 92-44.497.

<sup>(95)</sup> Soc. 30 mars 1999, pourvoi n° 97-41.104 Bull. civ. V, n° 140,.

<sup>(96)</sup> Soc. 12 décembre 2000, précité

<sup>(97)</sup> Soc. 11 juillet 1989, pourvoi ° 86-43.497 Bull. civ. V, n° 516,.

<sup>(98)</sup> Article L4131-1 du code du travail “ Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

يبقى حق العامل في الانسحاب مقيّدًا دومًا بالقيّد العام الذي تقرره القواعد العامة، بألا يكون استعماله له داخلًا في نطاق الاستعمال غير المشروع للحق. كما يلتزم العامل بتتيه صاحب العمل لوجود خطر لاسيما إذا كان من شأنه المساس بزملائه الآخرين، ولكنه لا يحتاج إلى إذن من صاحب العمل لممارسة حقه في الانسحاب.

ولا يُشترط أن يكون التنبيه كتابيًّا حتى لو كانت اللوائح الداخلية للمنشأة تتطلب ذلك<sup>(١٠٠)</sup>.

د- التزامات صاحب العمل حال إبلاغه بوجود خطر جسيم أو وشيك يهدد حياة عماله يلتزم صاحب العمل حال إبلاغه بوجود خطر سواء من جانب العامل، أو أحد ممثلي العمال في اللجنة الاجتماعية والاقتصادية بالتحقيق الفوري واتخاذ التدابير اللازمة لتداركه<sup>(١٠١)</sup>.

هـ- الآثار القانونية المترتبة على ممارسة العامل لحقه المشروع في الانسحاب:- يُحظر علي صاحب العمل اتخاذ أي عقوبة، أو خصم من الأجور ضد عامل أو أكثر من الذين انسحبوا من العمل، متى توافرت لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأنه يمثل خطرًا خطيرًا، ووشيًّا على حياة أو صحة كل منهم<sup>(١٠٢)</sup>.  
لذا قضي "ببطلان فصل العامل بسبب ممارسته لحقه المشروع في الانسحاب<sup>(١٠٣)</sup>، كما أن رفض العامل العمل في ظل ظروف غير آمنة لا يمكن أن يعفي صاحب العمل من التزامه بالتعويض<sup>(١٠٤)</sup>.

(99) Article L4132-1 code du travail " Le droit de retrait est exercé de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

(100) Soc. 28 mai 2008, pourvoi n° 07-15.744Bull. civ. V, n° 120,.

(101) **Article L4131-2 du code du travail "Modifié par Ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017- art. 4**

Le représentant du personnel au comité social et économique, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article L. 4132-2.

VersionsLiens relatifs

(102) **Article L4131-3** du code du travail

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

وعلى النقيض فُضي "بجواز حرمان العامل من أجره متى ادعى زيفاً عدم مراعاة تدابير السلامة للانسحاب من العمل"<sup>(١٠٥)</sup>.

### المطلب الخامس

#### مبدأ احترام الحياة الخاصة للعامل

كان لحكم "نيكون" الشهير الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢ أكتوبر ٢٠٠١ الفضل في الاعتراف بتمتع العامل بالحق في احترام حياته الخاصة حتى أثناء وقت ومكان العمل"<sup>(١٠٦)</sup>. وترتيباً على ذلك، رأينا تقسيم دراستنا في هذا المطلب إلى مطلبين على النحو التالي:

#### الفرع الأول

##### حق العامل في التعبير<sup>(١٠٧)</sup>

#### Droit d'expression de salarié

حرصت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية على التأكيد على أن للعامل الحق في التعبير داخل المشروع، وخارجه شريطة عدم الإساءة"<sup>(١٠٨)</sup>. وقد صدر هذا الحكم بمناسبة قيام عامل بإعطاء تصريحات لإحدى الصحف الفرنسية، ينتقد فيها سياسات العمل داخل المشروع، وهو الأمر الذي اعتبر مبرراً لفصله.

(103) Soc., 28 janvier 2009, Bull. civ. V, n° 24, pourvoi n° 07-44.556, Bull. 2009, même s'il est prononcé en partie pour des faits liés à cet exercice Soc. 25 novembre 2015, Bull. civ. V, n° 552, pourvoi n° 14-21.272.

(104) Soc. 18 octobre 1989, Bull. civ. n° 606, pourvoi n° 86-43.496" Un employeur ayant imposé à un salarié de travailler dans des conditions dangereuses n'est pas fondé à prendre acte du refus de ce dernier de poursuivre l'exécution du contrat de travail pour lui imputer la responsabilité de la rupture et se soustraire au paiement des indemnités légales

(105) Soc., 11 juillet 1989, pourvoi n° 86-43.497, Bull. 1989, V, n° 516; Crim., 25 novembre 2008, pourvoi n° 07-87.650, Bull. crim. 2008, n° 239)

(106) Cass.Soc., 2 oct 2001, Dr.Soc N° 11. Nov- 2001 P. 920 "le salarié a droit même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée."

(107) GRATTON (L.): Liberté d'expression et devoir de loyauté "un cohabitation delicate", Dr.Soc N° 1-Janv 2016, P.4

(108) Soc., 14 décembre 1999 N° de pourvoi: 97- 41- 995, Bulletin 1999 V. N° 488, P. 362.



**Sauf abus, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors de celle-ci, de sa liberté d'expression.**

كما قضى بصفة البند الذي يفرض على العمال في البنك الالتزام بالمهني<sup>(109)</sup>، بينما قضى مجلس الدولة الفرنسي ببطلان البند الذي يحظر على العمال التحدث في أمور غير متعلقة بالعمل، إذ ليس من المعقول منع اثنين من العمال يعملان معاً لمدة ثمانية ساعات من تبادل الحديث حول الأمور الصحية، وغير المهنية لكل منهما<sup>(110)</sup>.

وعلى ذات النحو، قضت المحكمة الإدارية العليا في مصر بأن "الموظف أن يعبر من خلال الصحافة عن تظلمه مما يعانیه، أو يتصوره ظملاً لحق به ما دام لا يسيء استعمال الحق المقرر له"<sup>(111)</sup>. كما قضى بأن "بجواز قيام أحد المسؤولين التنفيذيين في المشروع بانتقاد الطرق المتبعة في الإدارة في شكل خطاب إلى مجلس الإدارة"<sup>(112)</sup>.

أو "قيام العامل بتوزيع رسائل ينتقد فيها ممارسات رئيسه في العمل دون ثبوت زيف تلك الممارسات"<sup>(113)</sup>. وكذلك التعبير العلني عن عدم الاتفاق مع صاحب العمل بعبارات غير مهينة أو تشهيرية أو مفرطة<sup>(114)</sup>.

وانتقاد سياسات المشروع وإبداء التعليقات على الإجراءات المتخذة من قبل صاحب العمل<sup>(115)</sup>.

بينما قضى بجواز مساءلة العامل تأديبياً عما صدر عنه من تصريحات مسيئة في حق رئيسه في العمل<sup>(116)</sup>، وكذلك التصريحات التي تضمنت إفشاء أسرار صاحب

(109) C.E., 3 june 1998, cre'dit Lyonnais, J.C.P 1988, IV, 270.

(110) C.E. 25 Janvier 1989, ste. sita, Dr.Soc 1990, P. 203.

(111) الطعن رقمى ٢٨١٥، ٢٨٧٢ إدارية عليا جلسة ١٨ / ٣ / ١٩٨٩، س ٣١، مجموعة السنة ٣٤، بند ١٠٣، ص ٧٢٠.

(112) Cass, soc, 27 mars 2013, 11-19.734, Bulletin 2013, V, n° 95

(113) Cass. Soc , 9 juillet 2008, 07-41.927 Bulletin 2008, V, n° 152

(114) L'expression publique d'un désaccord avec l'employeur en des termes qui ne sont ni injurieux, ni diffamatoires ou excessifs, ne caractérise pas un abus dans la liberté d'expression du salarié (Cass. soc., 28 septembre 2022, n° 20-21.499)

(115) La critique des valeurs de l'entreprise entre donc bien dans le champ de la liberté d'expression au même titre que la possibilité pour le salarié d'exprimer une opinion et de tenir des propos sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, dès lors que la critique n'est pas abusive. (Cass. soc., 9 novembre 2022, n° 21-15.208)

(116) Soc., 10 décembre 2008, Bull. Civ. N° 245 " Rejet ".

العمل<sup>(117)</sup>، ويتضح لنا أن ضابط عدم الإساءة عند ممارسة العامل لحريته في التعبير ما هو إلا تطبيق لالتزام العامل بالولاء طبقاً لما نصت عليه المادة ٣/١١٣٤ من القانون المدني الفرنسي، والمادة ١/١٢٢٢ من قانون العمل الفرنسي<sup>(118)</sup>. ولقد فُئِن حق العامل الدستوري في التعبير تشريعياً بموجب المادة ١/٢٢٨١ من قانون العمل الفرنسي والتي نصت على أن: "يتمتع العمال بالحق في التعبير المباشر والجماعي عن ظروف عملهم وشروط ممارسته وسبل تنظيمه"<sup>(119)</sup>. وبموجب المادة ١٢٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والتي نصت على أن "لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإلغاء الأسباب الآتية: (د) تقديم شكوى، أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلاً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

### الفرع الثاني

#### الحصانة التأديبية للأفعال المرتكبة في نطاق الحياة الخاصة للعامل

أقرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية قاعدة مفادها أن "تصرفات العامل داخل نطاق حياته الخاصة لا تنهض بذاتها سبباً كافياً للإلغاء"<sup>(120)</sup>. وتبدو فكرة الحصانة التأديبية للأفعال التي يرتكبها العامل في نطاق حياته الخاصة غامضة، بسبب عمومية نص المادة ١/١١٢١ من قانون العمل الفرنسي، والذي قد يجعل لها مدى يتجاوز الحياة المهنية للعامل، رغم أن التقرير الذي استند إليه هذا النص كان واضحاً حين قرر أن "كل ما يتعلق بالحياة غير المهنية للعامل يكون بعيد الصلة عن عقد العمل، وأجنبياً عن السلطة التي تمارس في المشروع"<sup>(121)</sup>. ومن ثم يمكننا

(117) (Soc., 30 Juin 1982, Bull. civ. v. n° 425; Soc., 25 Mars 1981, Bull. civ. n° 253.

(118) Article L 1222- 1 du code de travail "Le contrat de travail est exécuté de bonne foi."

(119) **Article L2281-1 du code du travail** "Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail.

(120) Cass. Soc., 14 Mai 1997, N° de pourvoi: 94 45 473, Bull. 1997, V, N° 175, p 126 "Le fait pour un surveillant d'immeuble, lui-même locataire dans la résidence, de s'être pris de querelle, pendant un congé de maladie, avec un autre locataire pour un problème de voisinage, constitue un agissement du salarié dans sa vie personnelle et n'est pas constitutif d'une cause de licenciement.

(121) Lyon- caen (G.): "les libertés publiques et l'emploi", Rapport pour le Ministère du travail, décembre 1991, p. 156.

القول بأن مبدأ الحصانة التأديبية ليس مبدأ جامداً منافياً للضرورة العلمية التي قد تقتضى تجاوز الحياة المهنية للعامل.

وتبدو أبرز الأمثلة على تجاوز الحياة المهنية للعامل فيما يلي:-

#### أولاً- المشروعات ذات الاتجاه:- (l'entreprise de tendance)

وهي تلك المشروعات التي تهدف إلى الدفاع عن مُثل اجتماعية، أو عقائدية، أو سياسية (كالجمعيات، أو النقابات، أو التجمعات الحزبية، أو الدينية) ولا يكتفى صاحب العمل فيها بمطالبة العامل بالحضور، أو أداء العمل، بل بالإيمان بمبادئها، والانخراط في أفكارها حتى في نطاق حياته الخاصة<sup>(١٢٢)</sup>. لذا قضى بأن "مسؤولية العامل الذي يعمل في مؤسسة كاثوليكية تنهض متى قام بتطبيق زوجته للزواج مرة أخرى"<sup>(١٢٣)</sup>. وبأنه "إذا تبين للجمعية القائمة على تحفيظ القرآن الكريم أن أحد مدرسيها لا يحفظ القرآن فلا جناح عليها إن هي فصلته للاستعانة بغيره ممن يجيد حفظه"<sup>(١٢٤)</sup>. وقضى أيضاً "بجواز فصل ناظرة المدرسة لتواجدها في منزل يدار للقمار"<sup>(١٢٥)</sup>.

#### ثانياً- الالتزام بالولاء:- (L'obligation de loyauté)

يعد الالتزام بالولاء من مقتضيات مبدأ تنفيذ العقود بحسن النية، طبقاً لما نصت عليه المادة ١١٣٤/٣ من القانون المدنى الفرنسى، والمادة ١/١٢٢٢ من قانون العمل الفرنسى<sup>(١٢٦)</sup>.

وقد حرصت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية على تطبيقه وتطويره في أحكام عدة<sup>(١٢٧)</sup>؛ لذا قضى بأن "للعامل الحق في ممارسة حريته في التعبير خارج المشروع شريطة عدم الإساءة"<sup>(١٢٨)</sup>. وقد صدر هذا الحكم بمناسبة قيام عامل بإعطاء

(122) WAQUET (ph.): "La loyauté du salarié dans les entreprises de tendance", G.P. 1996, P.1427 et "pouvoir de direction et libertés des salariés ", Dr.Soc N<sup>0</sup> 12- Déce 2000, P.1052.

(123) Cass.Mixe. 17 Oct 1975, N<sup>0</sup> de pourvoi 72- 40239, Bull. N<sup>0</sup> 5.

(124) محكمة شئون العمال الجزئية بالقاهرة، قضية رقم ٦٠١٨ لسنة ١٩٦٠.

(125) مشار إليه لدى أحمد البرعى: ص ١٦٠ ومابعدها.

(126) Article L 1222- 1 du code de travail "Le contrat de travail est exécuté de bonne foi."

(127) Soc.,6 Fév2001, Bull.civ.n<sup>0</sup> 43; Soc., 4 juin 2002,Bull.civ.v.n<sup>0</sup> 191, Soc.,10 mai 2001, Bull.civ.v.n<sup>0</sup> 159,Dr.Soc 2001, P.888.

(128) GRATTON (L.): Liberté d'expression et devoir de loyauté "un cohabitation delicate ", Dr.Soc N<sup>0</sup> 1-Janv 2016, P.4 et Soc.,28 Avril 1988, N<sup>0</sup> de pourvoi 87- 41- 804,Bull.civ.n<sup>0</sup> 257, P. 168.

تصريحات لإحدى الصحف الفرنسية، ينتقد فيها سياسات العمل داخل المشروع، وهو الأمر الذي اعتبر مبرراً لفصله.

وسلكت محكمة النقض المصرية ذات المسلك أيضاً حين قضت "بوجوب تحلى العامل بالأمانة والامتناع عما يضر بمصالح صاحب العمل"<sup>(١٢٩)</sup>. وهذا الاتجاه القضائي جعل الفقه الفرنسي والمصري<sup>(١٣٠)</sup> يقران بأن التزام العامل بالولاء يُعد من الالتزامات المستمرة التي لا تختفي بوقف عقد العمل (أثناء الإجازة المرضية مثلاً).

لذا قضت محكمة النقض الفرنسية بجواز مساءلة العامل تأديبياً عما صدر عنه من تصريحات مسيئة في حق رئسته في العمل أثناء فترة إجازته المرضية<sup>(١٣١)</sup> كما يُملى الالتزام بالولاء عدم قيام العامل بإفشاء أسرار صاحب العمل<sup>(١٣٢)</sup>، وعدم منافسته<sup>(١٣٣)</sup>، وعدم قيامه بعمل من شأنه ترك انطباع سلبي لدى عملاء المشروع<sup>(١٣٤)</sup>. وقد حرص المشرع في قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على تأكيد هذا الالتزام بموجب نص المادة (٥٧) والتي حظرت على العامل القيام بأى عمل من شأنه المساس بكرامة العمل<sup>(١٣٥)</sup>.

<sup>(١٢٩)</sup> الطعن رقم ١٣٩٨ لسنة ٧٢ ق- جلسة ٢٠٠٤/٢/١٢، "المستحدث ومجموعة المبادئ الصادرة من الدوائر العمالية بمحكمة النقض في الفترة من أكتوبر ٢٠٠٣ إلى آخر سبتمبر ٢٠٠٤، المكتب الفنى- محكمة النقض، ص ٩٧.

<sup>(١٣٠)</sup> PIZZIO- Delaporte (C.): "libertés fondamentales et droits du salarié: le role du juge", Dr. Soc N<sup>0</sup> 4- Avril 2001, p. 407.

وانظر: أيضاً رمضان عبد الله صابر: "وقف عقد العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٧، ص ١٩١.

<sup>(١٣١)</sup> Soc., 10 décembre 2008, Bull. Civ. N<sup>0</sup> 245 "Rejet".

<sup>(١٣٢)</sup> Soc., 30 Juin 1982, Bull. civ. v. n<sup>0</sup> 425; Soc., 25 Mars 1981, Bull. civ. n<sup>0</sup> 253.

<sup>(١٣٣)</sup> Soc., 15 Mars 2000, N<sup>0</sup> de pourvoi 98- 46096, Non publié au bulletin "l'activité professionnelle exercée par le salarié à l'insu de son employeur dans une entreprise potentiellement concurrente de la sienne constituait un manquement à l'obligation de loyauté et à la clause de secret des affaires".

<sup>(١٣٤)</sup> Tissot (O.): "La protection de la vie privée du salarié", Dr. Soc N<sup>0</sup> 3-Mars 1995, P. 229

<sup>(١٣٥)</sup> تنص المادة ٥٧ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية:

(أ) الاحتفاظ لنفسه بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

## المطلب السادس

### مبدأ الالتزام بضمان التكيف المهني للعامل Une obligation générale d'adaptation

كان للقضاء الفرنسي دوراً هاماً في نشأة التزام صاحب العمل بالتكيف المهني لعماله نزولاً عما يوجبه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود<sup>(١٣٦)</sup>. وسرعان ما تطور هذا الالتزام بفعل ما نجم عن التحولات التكنولوجية من إلغاء، أو تغيير للوظائف، أو تعديل لعقد العمل حتى في ظل غياب الصعوبات الاقتصادية<sup>(١٣٧)</sup>. لذا أصبح العامل يواجه بشكل مستمر ما يُعرف بتقادم المهارات المهنية أي عدم قدرة العامل الذي كان يشغل الوظيفة الأصلية على القيام بمهام الوظيفة الجديدة<sup>(١٣٨)</sup>. الأمر الذي يدفع صاحب العمل إلى إنهاء عقد عمل، ليحل محله عامل مهياً ومتدرب على استخدام هذه التكنولوجيا، وذلك بعد أن يبذل صاحب العمل كل جهود التكيف المهني والتدريب وإلا تجرد الإنهاء من السبب الحقيقي والجدى له.

(ب) العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله، أو لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة، أو منافسة صاحب العمل.

(ج) ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً.

(د) الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسرى هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.

<sup>(136)</sup> **Arrêt Expovit**; Cass, Chambre sociale, du 25 février 1992, 89-41.634, Bulletin 1992 V N° 122 p. 74 "L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois. Dès lors, une cour d'appel qui relève qu'un employeur licencie un salarié en supprimant un poste de responsable du fichier client informatique, tout en engageant au même moment une facturière, et qui fait ressortir que le salarié licencié aurait pu être reclassé dans cet emploi compatible avec ses capacités, peut décider que le licenciement ne repose pas sur un motif économique.

<sup>(137)</sup> Cass. Soc., 2 juin 1993, N° de pourvoi: 90-44.956, Bulletin 1993 V N° 155 p.106

<sup>(138)</sup> la sécurisation des parcours professionnels

ولقد اعترف المشرعان المصري والفرنسي بأهمية استمرار تدريب العاملين؛ لضمان توافق أدائهم مع التطورات المستحدثة في السياق المهني<sup>(١٣٩)</sup>.  
لذا غالبًا ما يتم وضع خطط التدريب المهني على المستوى الوطني من قبل الدولة والشركاء الاجتماعيين<sup>(١٤٠)</sup>.  
الأمر الذي دفعنا للقول بأن التزام صاحب العمل بتدريب عماله لا يُعدو أن يكون مظهرًا ضمنيًا لالتزامه العام بالوقاية المهنية<sup>(١٤١)</sup>.

(139) Loi n° 71-575 du 16 juillet 1971 portant organisation de la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente (1)  
(١٤٠) انظر نص المادة (١٣٢) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ "يشكل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية، ويصدر بتحديد اختصاصه ونظام العمل به قرار من رئيس الجمهورية، ويتولى رسم السياسة القومية لتخطيط التنمية البشرية ووضع برنامج قومي لتنميتها واستخدامها الاستخدام الأمثل بالتنسيق مع الوزارات والجهات المختصة.  
والمادة (١٣٧) من ذات القانون والتي نصت على أن "تلتزم الجهات المرخص لها بالتدريب المهني بعرض البرامج التدريبية التي تضعها على الأجهزة المعنية بالوزارة المختصة لاعتمادها، مراعية في ذلك:

- ١- الشروط التي يجب توافرها في المتدربين للالتحاق بالبرامج ومصروفات التدريب.
  - ٢- مدى كفاية العمليات التدريبية من حيث موضوعات ومجالات التدريب وعدد الساعات المخصصة لها.
  - ٣- مستويات ونوعيات المدربين.
  - ٤- مستوى المهارة التي يكتسبها المتدرب بعد الانتهاء من البرنامج.
  - ٥- أية شروط أخرى تضعها الوزارة المختصة.
- ويتم اعتماد البرامج المقدمة خلال سنتين يوما من تاريخ تقديمها، ويعتبر فوات هذه المدة دون إخطار اعتمادا لهذه البرامج.

(141) Article L6111-1 du code du travail Modifié par LOI n° 2019-1461 du 27 décembre 2019- art. 110 " La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés. Une stratégie nationale coordonnée est définie et mise en œuvre par l'Etat, les régions et

- فصاحب العمل مُلزم بتكليف عماله مهنيًا؛ لضمان الحفاظ على قدراتهم على شغل الوظيفة، وتوفير التدريب المهني الذي يُساهم في تنمية مهاراتهم<sup>(١٤٢)</sup>.
- فضلاً عن التزام المشروعات التي يعمل بها ٣٠٠ عامل فأكثر بالتشاور سنويًا بشأن تطور الوظائف والمؤهلات في المشروع، والتدابير المتخذة لدعم التدريب المهني لاسيما للعمال كبار السن، و ذوي الاحتياجات الخاصة<sup>(١٤٣)</sup>.

les partenaires sociaux, dans les conditions prévues au 2° de l'article L. 6123-1. Cette stratégie est déclinée dans chaque région dans le cadre du comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles.

Elle comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent

<sup>(١٤٢)</sup> Article L6321-1 du code du travail Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018- art. 8 (V).

<sup>(١٤٣)</sup> **Article L2323-56 du code du travail Modifié par LOI n°2009-526 du 12 mai 2009- art. 27.**

“Chaque année, dans les entreprises de trois cents salariés et plus, à l'occasion de la réunion prévue à l'article L. 2323-55, le comité d'entreprise est informé et consulté sur:

- 1° L'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée؛
- 2° Les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en oeuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique ou technologique.

L'employeur apporte toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi, ainsi que sur les conditions d'exécution des actions prévues au titre de l'année écoulée.

Préalablement à la réunion de consultation, les membres du comité reçoivent un rapport écrit comportant toutes informations utiles sur la situation de l'entreprise, notamment celles prévues au présent article et à l'article L. 2323-51.

Ce rapport et le procès-verbal de la réunion sont tenus à la disposition de l'autorité administrative dans un délai de quinze jours suivant la réunion.

وبناءً عليه، استقرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية على التزام صاحب العمل بتدريب عماله، وتطوير مهاراتهم المهنية مُراعياً طبيعة كل وظيفة، ومكانتها، والحد الأدنى للتأهيل لها، وغير ذلك من مقوماتها الموضوعية<sup>(١٤٤)</sup>.

"L'employeur, tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois".

كما قُضي "بمسؤولية صاحب العمل عما أصاب العامل من حادث مهني جراء القصور في التدريب المهني"<sup>(١٤٥)</sup>.

وبأن "إخفاقه في أداء التزامه بالتدريب المهني يحول بينه وبين إنهاء عقد العمل لعدم الكفاية المهنية للعامل"<sup>(١٤٦)</sup>.

ومن ثم يجب على صاحب العمل للوفاء بالتزامه بالتكليف المهني لعماله أن يُثبت حصولهم على تدريب مهني مناسب<sup>(١٤٧)</sup>.

وعلى النحو ذاته، يعد رفض العامل الإمتثال للتدريب المهني خطأً يوجب مسائلة التأديبية لكونه من مستلزمات العمل<sup>(١٤٨)</sup>.

#### Le refus du salarié de suivre une formation

<sup>(144)</sup> Soc., 25 février 1992, pourvoi n° 89-41.634, *Bull.* 1992, V, n° 122:

<sup>(145)</sup> Cass. Soc. 27 juin 2002, n° 00-14.744 Bulletin 2002 V N° 225 p. 219° Il résulte de la combinaison des articles L. 231-8, alinéa 3 du Code du travail modifié par la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990, et de l'article L. 231-3-1, alinéa 5 du même Code, qu'un employé d'une entreprise de travail temporaire mis à la disposition d'une société utilisatrice qui l'a affecté à un poste de travail présentant des risques pour sa santé et sa sécurité, sans qu'il ait bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité et d'une information adaptée aux conditions de travail, bénéficie de la présomption de faute inexcusable édictée par le premier de ces textes.

<sup>(146)</sup> Cour de Cassation, Chambre sociale, du 21 octobre 1998, N° de pourvoi: 96-44.109, Inédit

<sup>(147)</sup> Soc., 23 octobre 2007, pourvoi n° 06-40.950, *Bull.* 2007, V, n° 171" Au regard de l'obligation pour l'employeur d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi, le fait qu'un salarié présent dans l'entreprise depuis douze ans n'ait bénéficié au cours de cette période que d'un stage de formation continue de trois jours établit un manquement de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail entraînant un préjudice distinct de celui résultant de la rupture

<sup>(148)</sup> Cass.soc., 13 fév. 2008, no 06-43.785,



ولقد نصت المادة ٢١٧ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ في فقرتها الأولى على أن "تلتزم المنشأة وفروعها بتدريب العامل على الأسس السليمة لأداء مهنته". كما أجازت المادة (٧٦) من ذات القانون لصاحب العمل تدريب العامل وتأهيله؛ للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطور التقني في المنشأة.

وفي المقابل فرضت المادة (٦٥/ك) من القانون ذاته على العامل أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا، أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة.

كما جاء قانون ضمان الوظيفة الصادر في فرنسا بتاريخ ١٤ يونيو ٢٠١٣ ليمنح العمال الحق في إثراء حياتهم المهنية من خلال مزولة عمل في مشروع آخر غير منافس خلال فترة وقف عقد عملهم مع ضمان عودتهم مرة أخرى لعملهم الأصلي<sup>(١٤٩)</sup>.

وترتيباً على ذلك جاءت المادة ١٢/١٢٢٢ من قانون العمل الفرنسي لتتص على أنه: يحق للعامل في المشروعات التي يعمل بها ما لا يقل عن ثلاثمائة عامل، ولديه أقدمية لا تقل عن عامين سواء متتالية أم لا أن يطلب من صاحب العمل الإستفادة من فترة التنقل الاختياري الآمن لمزولة نشاط في مشروع آخر يتم خلالها وقف عقد عمله<sup>(١٥٠)</sup>.

ويتعين حال موافقة صاحب العمل على التنقل المهني للعامل إجراء تعديل على عقد العمل يتضمن الغرض من التنقل المهني، المدة المقررة لبدء ونهاية فترة التنقل، الفترة

(149) LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi (1) JORF n°0138 du 16 juin 2013

(150) **Article L1222-12 du code du travail Modifié par Ordonnance n°2019-861 du 21 août 2019- art. 1**  
Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de vingt-quatre mois, consécutifs ou non, peut, avec l'accord de son employeur, bénéficiaire d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Si l'employeur oppose deux refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé spécifique mentionné à l'article L. 6323-17-1 est de droit pour le salarié, sans que puissent lui être opposées la durée d'ancienneté mentionnée à l'article L. 6323-17-1 ou les dispositions définies par décret en Conseil d'Etat

التي يتعين على العامل إبلاغ صاحب العمل فيها كتابةً برغبته في عدم العودة للعمل مرة أخرى<sup>(١٥١)</sup>.

وكذلك طرق العودة المبكرة للعمل الأصلي ويلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى ذات الوظيفة التي كان يعمل بها أو في وظيفة أخرى مساوية لها<sup>(١٥٢)</sup>.

### المطلب السابع

#### مبدأ إعادة التصنيف الوظيفي للعامل

يختلف التزام صاحب العمل بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل عن الالتزام بالتكليف المهني في كونه ذا نطاق زمني معين إذ يبدأ من الوقت الى ينوى فيه صاحب العمل إتخاذ إجراءات الإنهاء للسبب الاقتصادي وينتهي بتاريخ إخطار العامل بإنهاء عقد العمل بينما الالتزام بالتكليف المهني للعمال هو من الالتزامات المستمرة لعقد العمل. وقد صدر عن مجلس الدولة الفرنسي حكماً بتاريخ ١٨ إبريل ١٩٧٧ قضى بأنه "في حال ما إذا كان سبب إنهاء خدمة ممثلي العمال أو أولئك الذين يتمتعون بحماية خاصة يرجع للسبب الاقتصادي يجب أن نأخذ في الاعتبار عدد حالات الإقالة وإمكانية إعادة تصنيفهم في المشروع"<sup>(١٥٣)</sup>.

وسرعان ما وجد هذا الحكم صداه في أحكام مجلس الدولة الفرنسي المتعاقبة<sup>(١٥٤)</sup>، وأحكام الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية حيث أصدرت خلال عام ١٩٩٢ العديد من الأحكام التي تلزم المشروعات التي تتوى إتخاذ إجراءات الإنهاء للسبب الاقتصادي بواجب إعادة التصنيف الوظيفي للعامل<sup>(١٥٥)</sup>.

ويعد الحكم التاريخي الصادر عن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في الأول من إبريل عام ١٩٩٢ أحد الأحكام البارزة التي أقرت بأن "إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي حال إلغاء الوظيفة لا يكون جدياً، وحقياً إلا حال إستحالة إعادة تصنيف العامل في المشروع"<sup>(١٥٦)</sup>.

(151) Article L1222-13 du code du travail

(152) Article L1222-14 du code du travail.

(153) C.E., 18 févr 1977, N° 95354 Dr. Soc., 1977, p. 166, concl. P. Dondoux.

(154) CE, 24 oct. 1990, n° 91392, RJS 2/91 n° 217, p. 118.

(155) Cass. soc., 22 janv. 1992, N° de pourvoi: 89-41.242; RJS 3/92 n° 1992

(156) Cass. soc., 1er avr. 1992, n° 89-43.494; Cass. soc., 8 avr. 1992, n° 89-41.548, BS 5/92, Inf. 599, RJS 5/92, n° 598

وسرعان ما تردد ذات الحكم في تاريخ ٢٥ يونية ١٩٩٢ حين قضى بأن "تقييم حقيقة السبب الاقتصادي للإنتهاء والبحث عن احتمالات إعادة التصنيف الوظيفي للعامل لاتقف عند نطاق البحث عن وظائف في المشروع، وإنما تتسع لتشمل المنشآت والوحدات التابعة له والتي تسمح بإمكانية إعادة تصنيف العمال فيها"<sup>(١٥٧)</sup>.

ثم جاء المشرع لينص في المادة ١٢٣٣ / ٤ فقرة ١ من قانون العمل الفرنسي على عدم جواز إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي إلا بعد بذل كافة جهود التكوين، والتأهيل، وإستحالة إعادة تصنيف العامل وظيفياً في المشروع أو في منشأته وفروعه التابعة له<sup>(١٥٨)</sup>.

وليس هذا فقط بل أمتد البحث عن وظيفة لايتوقف على النطاق الإقليمي فقط وإنما يتعداه لخارج النطاق الإقليمي أيضاً<sup>(١٥٩)</sup>.

كما أوجب القضاء على صاحب العمل تنفيذ إلترامه بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل بدقة وأمانة<sup>(١٦٠)</sup>.

وعلى الرغم من إستلهاام الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية هذا الإلتزام من قضاء مجلس الدولة الفرنسي إلا أنها سعت لتطويره وتوسيع نطاقه لدرجة أن أصبح يشمل جميع العمال الذي ينوي صاحب العمل إنهاء عقود عملهم للسبب الاقتصادي.

(157) Cass. soc., 25 juin 1992, n° 90-41.244 ;, RJS 8-9/92, n° 980.

(158) Article L1233-4 du code du travail "Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises."

(159) Cass. soc., 7 oct. 1998, n° 96-42.812

(160) Cass. soc. 7 avril 2004: Bull. civ. V, n°114, n°01-44191"En vertu de l'article 1134 du Code civil l'employeur est tenu d'exécuter loyalement son obligation de reclassement. Manque à cette obligation la société, faisant partie d'un groupe, qui engage un processus de licenciement pour motif économique contre l'un de ses salariés alors qu'à la même époque un poste, qui aurait pu être offert à ce salarié, était pourvu par un recrutement extérieur dans une autre société du groupe.

وينبغي التأكيد على أن الالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي ليس حقاً في الحصول على وظيفة أو إنهاء خدمة عامل آخر للحصول على وظيفة شاغرة<sup>(١٦١)</sup>، وإنما هو التزام بالبحث عن وظيفة أى التزام ببذل عناية نزولاً على ماتفرضه مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود.

يُعد الالتزام بإعادة التصنيف الوظيفي للعامل حال إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي في فرنسا، ذا طبيعة قانونية الزامية مركبة إذ يعد أحد الأحكام الموضوعية الواجب اتخاذها قبل إتخاذ قرار إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي لتوقى حدوثه من ناحية، ويعتبر من ضمن التدابير الاجتماعية المُتخذة للتخفيف من أثار إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي من ناحية أخرى<sup>(١٦٢)</sup>.

**وفيما يتعلق بموقف القضاء المصري،** قضى بأن "إغلاق أحد فروع المؤسسة لاجباز لصاحب العمل الاستغناء عن عماله طالما أن بقية فروعها في حاجة إلى أيدي عاملة وطالما أن هؤلاء العمال المفصولين يصلحون لسد هذا النقص"<sup>(١٦٣)</sup>.

وبأنه "إذا كان نشاط العامل في المؤسسة قد تعدى حدود الجمهورية المصرية فلايجوز فصل العامل المذكور بمقولة وجود حالة كساد في توزيع بضائعها إلا إذا ثبت أن تلك الحالة قد عمت جميع الأسواق (في الداخل في الخارج) التي كان من تأثير نشاط هذا العامل رواج منتجات المؤسسة المذكورة فيها"<sup>(١٦٤)</sup>.

"فصل العامل بسبب إغلاق أحد فروع المؤسسة لتوالي الخسائر الناشئة عن إدارة هذا الفرع يعتبر فصلاً بمرر طالما أن رائد صاحب العمل في ذلك تجنب الخسائر والعمل على المحافظة على رأس المال، ولا يصح التحدي في هذا الشأن بمقولة وجوب

(161) D'ornano (P.-H) , «L'obligation individuelle de reclassement en matière de licenciement pour motif économique», La Semaine Juridique-Édition Sociale n° 15, 4 oct. 2005, p. 17

(162) يسعى المشرع الفرنسي إلى إعادة تصنيف العامل حتى بعد إنتهاء عقد عمله للسبب الاقتصادي وذلك من خلال الزام صاحب العمل بإتخاذ عدة تدابير منها "خطة الحفاظ على الوظيفة، وإجازة إعادة التصنيف، واتفاقيات اعادة الهيكلة الشخصية" وتهدف تلك التدابير تدريب وتكييف العامل ليصبح قادراً على الإلتحاق بسوق العمل مرة أخرى.

(163) استئناف القاهرة الطعن رقم ١٢٢٤ لسنة ٧٢ ق الدائرة الثانية عشر المدنية- جلسة ١٩٥٦/٣/٢٥، حسن الفكهاني: المدونة العمالية في قانون عقد العمل الفردى، ج ٢/١، ص ٥٠٣.

(164) استئناف الأسكندرية الطعن رقم ٣٤٩- ٣٣٨ لسنة ٩ ق- جلسة ٢٧- ٦- ١٩٥٤، الفكهاني ص ٥٠٩.

إلحاق عمال هذا الفرع بباقي فروع المؤسسة طالما الثابت أن الخسائر قد حاقت بها في مجموع ميزانيتها فضلاً عن الخسائر الناشئة عن ذات الفروع<sup>(١٦٥)</sup>.

### المطلب الثامن

#### مبدأ التناسب كضابط لمراقبة الشروط الوظيفية المقيدة لحرية العامل

##### Le principe de la proportionnalité

أصبح مبدأ التناسب أحد المفاهيم الأساسية لقانون العمل إذ يؤكد أن الأصل هو حرية العامل داخل المشروع والإستثناء هو تقييد تلك الحرية لصالح العمل. وهو على ذلك النحو يعكس الرغبة في تحقيق التوازن بين المصالح المشروعة لصاحب العمل و حقوق وحرية العمال الفردية والجماعية<sup>(١٦٦)</sup>.

ويرجع الفضل لحكم "كورونا" الصادر عن مجلس الدولة الفرنسي في صياغة نص المادة ١/١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي (المادة ٣٥/١٢٢ من ذات القانون سابقاً) والتي تحظر على صاحب العمل أن يضع في اللائحة الداخلية قيوداً على الحقوق الشخصية، والحرية الفردية والجماعية لا تجد تبريراً لها في طبيعة العمل المنجز، ولا تتناسب مع الهدف المرجو<sup>(١٦٧)</sup>.

كما جاءت المادة L 1121-1 من قانون العمل الفرنسي لتتنص على أنه "لا يجوز لأحد أن يضع على حقوق الأشخاص، وعلى الحرية الفردية والجماعية، قيوداً لا تجد تبريراً لها في طبيعة العمل المنجز ولا تتناسب مع الهدف المرجو"<sup>(١٦٨)</sup>.

فالحرية لا يمكن إلغاؤها، وإنما يمكن الحد منها، أو حصرها، أو تنظيمها في الإطار الضروري فقط، وبالتناسب مع الهدف الذي يسعى المشروع لتحقيقه؛ ففقتيش متعلقات العمال - مثلاً - يجب أن يتم في ضوء وجود مصلحة مشروعة لصاحب العمل، وفي إطار احترام مبدأ التناسب<sup>(١٦٩)</sup>.

<sup>(١٦٥)</sup> استئناف القاهرة الطعن رقم ١٣١١ لسنة ٧٢ ق- جلسة ١٩٥٦/٤/٢٤، موسوعة حسن الفكهاني:

ص ٥١٦.

<sup>(١٦٦)</sup> Pélissier(J.), Auzero(G.), Dockès (E.), Droit du travail, 27ème éd., Dalloz, 2013, n°28,.

<sup>(١٦٧)</sup> C.E, 1<sup>er</sup> fév 1980, *Ministre du travail c/ Société des peintures Corona*, Rec p. 59.Dr.Soc 1980, p. 310.

<sup>(١٦٨)</sup> Article L 1121-1 du code du travail "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

<sup>(١٦٩)</sup> ArtL 1121/1 du code du travail.

وتراقب محكمة النقض الفرنسية كافة القيود الوظيفية الفروضة على العامل من خلال ذلك المبدأ وذلك على النحو التالي:-

### أولاً: شروط تغيير عقد العمل. Les clauses de variation.

تعكس شروط المرونة رغبة صاحب العمل في تعديل العقد من جانب واحد رغبة منه في تجديد عقد العمل دون إشتراط موافقة العامل<sup>(170)</sup>.

وبموجبها، يوافق العامل مقدماً على منح صاحب العمل امتيازاً إستثنائياً يتمثل في السماح له بإجراء تعديل كلي أو جزئي على عقد العمل.

#### الحكمة منها:

حتى لا يجد صاحب العمل نفسه مضطراً في كل مرة يجري فيها تعديل على عنصر من عناصر عقد العمل الحصول على موافقة العامل.

نطاق سريانه: يسرى هذا الشرط أثناء سريان عقد العمل.

شروط مشروعيته: يتساءل القضاء هل يجوز لشرط في عقد العمل أن يسمح

لصاحب العمل بتعديل عقد العمل بإرادته المنفردة؟

ذهبت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية إلى أن ذلك الشرط يتعارض مع نص المادة 1134 / 2 من القانون المدني الفرنسي إذ لا يجوز للعامل أن يتنازل عن حقوقه المقررة قانوناً<sup>(171)</sup>. فالعامل حر في رفض التعديل أو قبوله ولا يجوز أن يتذرع صاحب العمل بأن التعديل يحقق مصلحة أكبر للعامل<sup>(172)</sup>.

بيد أنه غالباً ما يميز القضاء بين شروط عقد العمل وظروف العمل لتقرير مدى صحة التعديلات التي يجريها صاحب العمل على العقد بإرادته المنفردة .

#### أ- عنصر الأجر.

قضى بأن "البند المتعلقة بتغيير عنصر الأجر لا يجب أن تسمح لصاحب العمل بتعديل الأجر بإرادته المنفردة"<sup>(173)</sup>.

**les clauses de variation de salaire ne doivent pas permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération contractuelle du salarié**

<sup>(170)</sup> Jeammaud (A): LA CENTRALITE RETROUVÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN DROIT FRANÇAIS, Estudios juridicos en homenaje al doctor Nestor de Buen Lozano, 2003, p. 415

<sup>(171)</sup> Pélissier(J.), Auzero(G.), Dockès (E.), Droit du travail, 27ème éd., Dalloz, 2013, n°28

<sup>(172)</sup> Cass. soc., 27 févr. 2001, N° de pourvoi: 99-40.219, Bull. civ. V, n° 60

<sup>(173)</sup> Cass. soc., 3 mars 1998, N° de pourvoi: 95-43.274, Bull. civ. V, n° 109

مالم يكن التعديل لظروف خارجة عن إرادة صاحب العمل وليس من شأنه المساس بالحد الأدنى المقرر قانوناً، أو اتفاقاً للأجر<sup>(١٧٤)</sup>.

كما أن "إحتفاظ صاحب العمل بتحديد الأجر المتغير وفقاً لسعر السوق وحجم المبيعات ليس من شأنه تخويله سلطة تعديل مشاركة العامل في الأرباح<sup>(١٧٥)</sup>، حتى ولو لم يتم المساس بالمبلغ الإجمالي لأجر العامل<sup>(١٧٦)</sup>.

وفي الوقت ذاته يؤكد القضاء على سلطة صاحب العمل في أن يضيف إلى الأجر الأساسي للعامل ما يشاء من مكافآت تقديرية شريطة مراعاة المساواة بين عماله<sup>(١٧٧)</sup>.

**ومن الواضح، أن القضاء أضاف تحفظ لمشروعية المكافآت التي يمنحها صاحب العمل لعماله وهو مراعاة الأخير للمساواة بينهم.**

كما يجب أن يستند الأجر المتغير إلى أسس محاسبية يمكن للعامل الرجوع لها، حتى ولو لم يكن مستحق لها<sup>(١٧٨)</sup>.

#### ب- ساعات العمل

بينما لا تعتبر ساعات العمل- كقاعدة عامة- من شروط عقد العمل وإنما تدخل ضمن ظروف العمل، ومن ثم يجوز تعديلها من جانب صاحب العمل بمفرده<sup>(١٧٩)</sup>، وذلك مالم يتم الإتفاق على خلاف ذلك<sup>(١٨٠)</sup>، أو متى ترتب على هذا التغيير حرمان العامل من حقه في الراحة<sup>(١٨١)</sup>، أو تغيير في طبيعة العمل<sup>(١٨٢)</sup>، أو الإنتقال من ساعات العمل النهارية إلى الليلية أو العكس<sup>(١٨٣)</sup>.

إذ يلزم موافقة العامل مسبقاً قبل إجراء أى تعديل على ساعات العمل في تلك الحالات.

<sup>(174)</sup> Cass. soc., 2 juill. 2002, N° de pourvoi: 00-13.111, Bull. civ. V, n° 229 "n'a pas pour effet de réduire la rémunération en dessous des minima légaux et conventionnels

<sup>(175)</sup> Cass. soc., 30 mai 2000, N° de pourvoi: 97-45.068, Bull. civ. V, n° 206, arrêt n° 1

<sup>(176)</sup> Cass. soc., 30 mai 2000, n° 98-44.016, Bull. civ. V, N° de pourvoi: 206, arrêt n° 2; dans le même sens: Cass. soc., 24 sept. 2003, N° de pourvoi: 01-43.090

<sup>(177)</sup> Cass. soc., 10 oct. 2012, N° de pourvoi: 11-15.296

<sup>(178)</sup> Cass. soc., 24 sept. 2008, N° de pourvoi: 07-41.383, Bull. civ. V, n° 173

<sup>(179)</sup> Cass. soc., 22 févr. 2000, n° 97-44.339, Bull. civ. V, n° 67

<sup>(180)</sup> Cass. soc., 11 juill. 2001, n° 99-42.710, Bull. civ. V, n° 213

<sup>(181)</sup> Cass. soc., 2 mars 2011, n° 09-43.223, Bull. civ. V, n° 56

<sup>(182)</sup> Cass. soc., 14 nov. 2000, n° 98-43.218, Bull. civ. V, n° 365,

<sup>(183)</sup> Cass. soc., 22 mai 2001, n° 99-41.146, Bull. civ. V, n° 178

وغالباً ما يُراقب القضاء صحة هذه البنود في إطار حق العامل في الراحة، وحرمة حياته الخاصة والعائلية.

ج- مكان العمل.

#### شروط المرونة *Clauses de flexibilité* :-

هو ذلك الشرط الذي يتيح لصاحب العمل إجراء التغييرات على مكان العمل مقدماً، شريطة تحديده بنطاق جغرافي معين<sup>(184)</sup>. والتغير على هذا النحو يعد تنفيذاً لعقد العمل وليس تعديلاً له. بيد أن وجود هذا الشرط لا يعنى بالضرورة امتثال العامل لقرار صاحب العمل بالنقل المكاني، متى كان تنفيذه ممتعاضاً مع حياة العامل الخاصة أو مسؤولياته العائلية<sup>(185)</sup>، أو من شأنه المساس بحقه في حرية اختيار مسكنه<sup>(186)</sup>، أو كان من شأنه مخالفة الأحكام الواردة في اتفاقية عمل جماعية<sup>(187)</sup>، أو كان وسيلة مستترة لإنزال عقوبة تأديبية عليه<sup>(188)</sup>، أو بغية الانتقاص من أجره<sup>(189)</sup>.

(184) Cass.Soc., 7 juin 2006 , N<sup>o</sup> de pourvoi: 04- 45- 846 , Bull.V.N<sup>o</sup> 209 , p.201 et Cass.Soc., 23 Sept 2009, N<sup>o</sup> de pourvoi: 07- 44- 200 , Bull.Civ.N<sup>o</sup> 191.

تجدر الإشارة إلى أن شرط النقل الذي نحن بصدد الحديث عنه هو أحد أشكال شروط المرونة (Clauses de flexibilité)

والتي تنقسم إلى:-

. Clause de mobilité شرط النقل -

. Modification des horaires تعديل ساعات العمل-

. Clause de rémunération variable - شرط الأجر المتغير

Ray(Jean-Emmanuel): La mobilité du salarié ,Mobilité géographique, professionnelle, réduction du salaire, Liaisons/ Droit vivant 11/2014 , p.80.

(185) Cass.,Soc., 13 Janv 2009 , N<sup>o</sup> de pourvoi 06- 45- 562, Bull.V.N<sup>o</sup> 4 " la mise en oeuvre de la clause de mobilité ne porte pas atteinte au droit du salarié, à son droit à une vie personnelle et familiale et si une telle atteinte peut être justifiée par la tâche à accompli et proportionnée au but recherché "

وقد صدر هذا الحكم على إثر رفض إحدى العاملات تنفيذ شرط النقل لتعارضه مع واجباتها الأسرية لاسيما وأنها أم عزباء ولديها طفلين. أنظر أيضاً حكم آخر:-

Cass. Soc 26 Sept 2012 , N<sup>o</sup> de pourvoi 11- 19- 082 , Non publié au bulletin ,Rejet.

(186) Cass. soc., 12 janv. 1999, n<sup>o</sup> 96-40.755, Bull. civ. V, n<sup>o</sup> 7

(187) Cass. soc., 4 févr. 2003, n<sup>o</sup> 01-40.384, Bull. civ. V, n<sup>o</sup> 40; Cass. soc., 13 oct. 2004, n<sup>o</sup> 02-42.271, Bull. civ. V, n<sup>o</sup> 260

(188) Cass.Soc., 16 Sept 2009 , N<sup>o</sup> de pourvi:07- 45- 725 "Non publié au bulletin et Cass.Soc., 14 Oct 2008 , N<sup>o</sup> de pourvoi 07- 40- 345 " Non publié au bulletin.



la mise en œuvre d'une clause de mobilité ne peut être imposée au salarié lorsqu'elle entraîne une réduction de sa rémunération.

أو إذا لم يقد صاحب العمل بتوفير الوسائل اللازمة لتيسير نقله إلى مكان العمل<sup>(١٩٠)</sup>.

ولقد قضى بأن "إلزام العامل الذي يؤدي عمله في منزله بأن يؤديه في مقر الشركة؛ يعد تعديلاً لعقد العمل، وذلك رغم وجود شرط المرونة"<sup>(١٩١)</sup>.

ومتى توافرت الضمانات السابقة، فإن شرط المرونة ينتج أثره، ويعد رفض العامل تنفيذ النقل المكناني إخلالاً منه بالتزاماته العقدية<sup>(١٩٢)</sup>.

وبناءً على ما تقدم، يمكننا القول بأن تعديل مكان العمل تنفيذاً لشرط المرونة قد ينقلب من مجرد تغيير بسيط في ظروف العمل، إلى تعديل في عقد العمل، متى تقرر دون مراعاة حسن النية<sup>(١٩٣)</sup>.

لذا قضى بأن "فرض الانتقال الفوري رغم ظروف العامل العائلية، وفي ظل إمكانية انتقال أي عامل آخر لمكان العمل الجديد يُعد إخلالاً بحسن النية في تنفيذ شرط النقل"<sup>(١٩٤)</sup>.

وقضى بأنه "متى كان الغرض من النقل التتكيل بالعامل، والإنتقام منه لما هو منسوب إليه من مخالفات، بدلاً من إحالته للتأديب طبقاً للإجراءات القانونية المقررة، فإن هذا يعد إنحرافاً عن الهدف من النقل يصم القرار الصادر به بالبطلان". الطعن رقم ٢٦ لسنة ٤١ ق- إدارية عليا- الدائرة الثالثة، جلسة ٢٦/١١/٢٠٠٢، المبدأ (٤٨)، "مجموعة اجكام المحكمة الإدارية العليا لسنة ٢٠٠٢-٢٠٠٤"، الصادر عن المكتب الفني لهيئة قضايا الدولة، ص ٤١٥.

وقضت محكمة النقض أيضاً "بجواز نقل العامل داخل الشركة دون موافقته، شريطة ألا يكون النقل بقصد الإساءة إليه، أو سترًا لجزاء تأديبي". الطعن رقم ٨١٤٥ لسنة ٦٣ ق- جلسة ٢٢/٤/٢٠٠٤، "المستحدث ومجموعة من المبادئ الصادرة من الدوائر العمالية بمحكمة النقض من أول أكتوبر ٢٠٠٣ حتى آخر سبتمبر ٢٠٠٤، محكمة النقض، المكتب الفني، ص ١٣٣.

(189) Cass.Soc., 3 Mai 2006 , N<sup>o</sup> de pourvoi: 04- 46- 141 , Bull.Civ.N<sup>o</sup> 162 , P. 157.

(190) Cass.Soc., 3 Nove 2010 , N<sup>o</sup> de pourvoi 09- 65- 192 Non publié au bulletin.

(191) Cass.Soc., 31 Mai 2006 ,N<sup>o</sup> de pourvoi 04- 43- 592 , Bull.Civ. N<sup>o</sup> 196, P. 189.

(192) Cass.Soc.,23 Janv2008 , N<sup>o</sup> de pourvoi 07- 40- 522 , Bull.Civ.N<sup>o</sup> 19

"Le refus, par le salarié dont le contrat de travail contient une clause de mobilité, de la modification de son lieu de travail constitue en principe un manquement à ses obligation contractuelles".

(193) Cass.Soc.,23 février 2005 , N<sup>o</sup> de pourvoi: 04-45463 ,Bull. Civ. N<sup>o</sup> 64 p. 56.

(194) Cass. soc., 18 mai 1999, n<sup>o</sup> 96-44.315, Bull. civ. V, n<sup>o</sup> 219; voir aussi Cass. soc., 10 janv. 2001, n<sup>o</sup> 98-46.226, Semaine sociale Lamy n<sup>o</sup> 1012, p. 10)

**- خلو العقد من شرط المرونة.**

كما أن وجود شرط المرونة لا يحول دون إمكانية اعتبار تغيير مكان العمل بمثابة تعديل للعقد، فإن خلو عقد العمل من شرط يجيز حرية النقل المكانية، لا يحول أيضاً دون إجراء ما تستلزمه مصلحة العمل من تغييرات غير جوهرية في مكان العمل، نزولاً على سلطته في الإدارة<sup>(١٩٥)</sup>.

ولقد أخذت محكمة النقض الفرنسية بمعيار "النطاق الجغرافي" لتحديد ما يعد تعديلاً لعقد العمل، وما يُعد مجرد تغيير بسيط في ظروف العمل وقامت بالترقية بين ما إذا كان النقل قد تم داخل أو خارج النطاق الجغرافي.

**١- النقل داخل النطاق الجغرافي:-**

إذا قام صاحب العمل بتغيير مكان العمل، فيجب البحث فيما إذا كان التغيير قد تم في ذات النطاق الجغرافي للعمل، أم لا<sup>(١٩٦)</sup>. لذا قضى بأنه "لا يعد نقل العامل من منطقة لأخرى تعديلاً لعقد العمل طالما تم النقل في ذات النطاق الجغرافي"<sup>(١٩٧)</sup>، كأن يكون النقل داخل الإقليم الباريسي مثلاً<sup>(١٩٨)</sup>.

**٢- النقل خارج النطاق الجغرافي:-**

تراقب محكمة النقض الفرنسية، صحة النقل خارج النطاق الجغرافي من خلال أمرين: مصلحة المشروع، وطبيعة العمل الذي يمارسه العامل، وهو ما يعد تطبيقاً تلقائياً من جانبها لما تمليه أحكام المادة ١١٢١/١ من قانون العمل الفرنسي. لذا قضى بأنه "لا يعد نقل العامل خارج النطاق الجغرافي تعديلاً لعقد العمل، متى كان النقل بغية تحقيق مصلحة المشروع، وكان متفقاً مع طبيعة المهام الموكول للعامل القيام بها، والتي تتطلب منه الانتقال خارج الإقليم"<sup>(١٩٩)</sup>. كما قضى بأن "تحديد مكان العمل في العقد لا يحول دون أن ينتج الشرط العقدي الآخر أثره في التزام المهندس بالاشتراك في تقديم المساعدة التقنية لكافة العملاء سواء كانوا في فرنسا أو في خارجها"<sup>(٢٠٠)</sup>.

<sup>(١٩٥)</sup> همام محمد محمود زهران "قانون العمل"، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية،

٢٠٠٩. ص ٣٠٦، محمد عبد الغفار البسيوني: "سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل"،

دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٧، ص ٢٥٩.

<sup>(١٩٦)</sup> Cass.Soc., 15 Mars 2006 , Bull. Civ. N° 102 , P. 95 "sans rechercher si le changement de localisation était intervenu dans le même secteur géographique, la cour d'appel a violé les texts susvisés".

<sup>(١٩٧)</sup> Cass.Soc., 3 June 2003 , N° de pourvoi: 01- 40- 378 , Bull.Civ.N° 185, P. 181.

<sup>(١٩٨)</sup> Cass.Soc., 20 Oct 1998 , N° de pourvoi 96- 40- 757 , Bull. Civ. N° 431 , P.323.

<sup>(١٩٩)</sup> Cass.Soc., 22 Janv 2003 , N° de pourvoi 00- 43- 826 , Bull. Civ , N° 15 , P. 15.

<sup>(٢٠٠)</sup> Cass. Soc., 22 Janv 2003 , N° de pourvoi 00- 42- 637 , Bull.Civ. N° 14 , P.14

## خاتمة

أرست الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية العديد من الحلول القضائية ووصفتها "بالمبادئ" بقصد إضفاء الشرعية عليها ومنحها القدرة على توسيع نفوذها من ناحية، وإنشاء التزامات قانونية تأسيساً عليها من ناحية أخرى.

ولقد كشفت الدراسة - بالفعل - عن نفوذ السوابق القضائية في قانون العمل الفرنسي

وذلك على النحو التالي:-

- اتسع نفوذ "مبدأ المفاضلة أو تطبيق النص الأكثر نفعاً للعامل" والذي يقضي بأنه حال وجود تعارض في النصوص يجب تطبيق النص الأكثر فائدة للعامل<sup>(٢٠١)</sup>. لدرجة أصبح معها ذلك المبدأ ذا مدى يتجاوز كافة النصوص سواء التشريعية، أم اللائحية، أم الاتفاقية المعمول بها؛ لأنه يفرض في كافة الأحوال تطبيق النص الذي يحقق ميزة للعامل<sup>(٢٠٢)</sup>.

- أصبح "مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة" يسري على كافة المزايا التي يقدمها صاحب العمل لعماله سواء المكافآت، أم الإجازات لا الأجر فقط<sup>(٢٠٣)</sup>.

---

"Une clause du contrat de travail qui fixe le lieu de travail du salarié ne prive pas d'effet une autre clause contractuelle qui, conformément à la nature de ses fonctions d'ingénieur qualité, prévoit sa participation à des travaux d'assistance technique chez différents clients tant en France qu'à l'étranger.

<sup>(201)</sup> le principe de faveur

<sup>(202)</sup> Cass.Soc., 29 Janvier 2014 , Bulletin 2014, V, n°41

<sup>(203)</sup> Cass, soc 29 octobre 1996, 92-43.680, Bulletin 1996 V N° 359 p. 255 "La règle de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes est une application de la règle plus générale " à travail égal, salaire égal " énoncée par les articles L. 133-5 4° et L. 136-2 8° du Code du travail, ce dont il se déduit que l'employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe, pour autant que les salariés en cause sont placés dans une situation identique. Par suite, justifie légalement sa décision de condamner un employeur à payer à une de ses salariées un rappel de salaire, le conseil de prud'hommes qui ayant relevé qu'une salariée accomplissait avec un coefficient salarial identique et une qualification supérieure, le même travail qu'une autre salariée et percevait une rémunération moindre, et que l'employeur se bornait, pour justifier cette situation, à alléguer la différence d'ancienneté entre les salariées, constate que l'ancienneté respective des salariées était prise en compte par une prime d'ancienneté distincte du salaire de base

- ترتب على إقرار "مبدأ الوقاية المهنية" أن أصبح العامل ملتزم بأن يتبنى سلوكاً إيجابياً أو سلبياً- يضمن سلامته وزملائه في العمل.
- الأمر الذي جعل المشرع الفرنسي يعترف للعامل بحقوق مستقلة عن صاحب العمل لمواجهة المخاطر المهنية كالحق في الانسحاب، والحق في قطع الاتصال.
- كان "لمبدأ إعادة التصنيف الوظيفي للعامل" الفضل في صياغة نص المادة ١٢٣٣ / ٤ فقرة ١ من قانون العمل والتي حظرت إنهاء عقد العمل للسبب الاقتصادي إلا بعد بذل كافة جهود التكوين، والتأهيل، وإستحالة إعادة تصنيف العامل وظيفياً في المشروع أو في منشأته وفروعه التابعة له.
- أصبح "مبدأ التناسب" ضابطاً قضائياً تراقب من خلاله محكمة النقض الفرنسية كافة الشروط الوظيفية المفروضة على العمال كشرط عدم المنافسة<sup>(٢٠٤)</sup>، والاستئثار<sup>(٢٠٥)</sup>، والمرونة<sup>(٢٠٦)</sup>، والشروط المقيدة لحيات العامل<sup>(٢٠٧)</sup>، بعد أن كانت تراقبه من خلال معيار "التعسف في استعمال الحق" مما يؤكد التطور القضائي والتطبيق التلقائي لنص المادة ١/١١٢١ من قانون العمل الفرنسي.
- كان لحكم "كورونا" الشهير الفضل في صياغة نص المادة ١/١٣٢١ من قانون العمل الفرنسي (المادة ٣٥/١٢٢ من ذات القانون سابقاً) والتي تحظر على صاحب العمل أن يضع في اللائحة الداخلية قيوداً على الحقوق الشخصية، والحريات الفردية والجماعية لا تجد تبريراً لها في طبيعة العمل المنجز، ولا تتناسب مع الهدف المرجو.
- وهو ما يكشف ميل محكمة النقض الفرنسية إلى استهداف المبادئ التي تحتويها النصوص الدستورية لحماية حقوق وحيات العامل، لاسيما بعدما أصبح عقد العمل

(204) Cass, Soc., 14 mai 1992, N° de pourvoi: 89-45300, Bull 1992, V, N° 309 p. 193.

(205) Cass.Soc., 25 février 2004, N° de pourvoi: 01-43392, Bulletin 2004 V N° 64 p. 59

(206) Cass. Soc., 13 Janv 2009, N° de pourvoi: 06- 45- 562, Bull 2009, V, N° 4

(207) Cass. Soc., 23 sept 2009, N° de pourvoi: 08- 40- 434, Bull 2009, V, N° 190



## قائمة المراجع

### المراجع العربية

- أحمد حسن البرعى ورامى البرعى: "الوسيط فى التشريعات الاجتماعية"، شرح عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، الجزء الثانى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.
- رغداء عبد المحسن ريان:
  - توازن علاقات العمل الفردية، دراسة تحليلية مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٢٠.
  - مبدأ الوقاية فى قانون العمل، دراسة تحليلية، دار النهضة العربية، القاهرة ٢٠٢٢.
- رمضان عبد الله صابر: "وقف عقد العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٧.
- عبد الناصر توفيق العطار: شرح أحكام قانون العمل، بدون ناشر، أكتوبر ١٩٨١.
- عبد الودود يحيى: "شرح قانون العمل"، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩.
- فاطمة محمد الرزاز:
  - تعديل عقد العمل فى القانونين المصرى والفرنسى"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٥.
  - استقرار علاقات العمل فى ظل قانون العمل الجديد"، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
- محمد عبد الغفار البسيونى: "سلطة رب العمل فى الأفراد بتعديل عقد العمل"، دار النهضة العربية، القاهرة ١٩٩٧
- محمود جمال الدين زكى: "قانون العمل"، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، طبعة ١٩٨٣،
- همام محمود زهران: "قانون العمل"، عقد العمل الفردى، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٩.

## المراجع الفرنسية

### BIBLIOGRAPHIE EN LANGUE FRANCAISE

#### (A)Ouvrages

- **Pélissier(J.), Auzero(G.), Dockès (E.),** Droit du travail, 27ème éd., Dalloz, 2013, n°28
- **Pélissier(J.), Lyon-Caen(A.), Jeammaud (A.), Dockès (E.),** Les grands arrêts du droit du travail, 4ème éd., Dalloz, 2008, n°47,.

#### (B)Articles

- **Bocquillon (F.):** Que reste-t-il du «principe de faveur»? , Dr. soc. 2001, p. 255.
- **Chevillard (A.)**La notion de disposition plus favorable, Dr. soc, N° 4, 1993, p. 363
- **D'ornano(P.-H),** «L'obligation individuelle de reclassement en matière de licenciement pour motif économique», La Semaine Juridique-Édition Sociale n° 15, 4 oct. 2005, p. 17
- **Frouin (J.-Y.),** Manifestations et instruments de la construction prétorienne du droit du travail, JCP S 2009, 1501, n°6.
- **GRATTON (L.):** Liberté d'expression et devoir de loyauté "un cohabitation delicate", Dr.Soc N° 1-Janv 2016, P.4
- **Jeammaud (A.),** Le principe de faveur. Enquête sur une règle émergente, Dr. soc. 1999, p. 115
- **Langlois (P.),** La Cour de cassation et le respect de la loi en droit du travail, D. 1997, Chron., p. 45:
- **Lokiec (P.),** Droit du travail, t. 1, Les relations individuelles, PUF, 2011, n°65, p. 70.
- **Lyon-Caen(G.),**
  - Du rôle des principes généraux en droit du travail, RTD civ. 1974, p. 229.
  - La bataille truquée de la flexibilité, Dr. soc. 1985, p. 801

- “les libertés publiques et l’emploi“, Rapport pour le Ministère du travail, déce 1991, p. 156
- **Mathieu-Geniaut (C.)**, L’immunité disciplinaire de la vie personnelle du salarié en question, Dr. soc. 2006, p. 848
- **Mazeaud (A.)**, Droit du travail, 8ème éd., Montchrestien, 2012, n°85, p. 65; La jurisprudence sociale créatrice de droit: regard sur la chambre sociale de la Cour de cassation.
- **Ray(Jean-Emmanuel)**:
  - Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion: le droit à la vie privée du XXIème siècle, Droit social, 2002, p. 939.
  - La mobilité du salarié, Mobilité géographique, professionnelle, réduction du salaire, Liaisons/ Droit vivant 11/2014, p.80.
  - Grande accélération et droit à la déconnexion, Droit social, 2016, p. 912;
- **Droit à la déconnexion**: un nouveau thème de négociation, Liaisons sociales quotidien, 1er décembre 2016, p. 1
- **PIZZIO– Delaporte(C.)**: Libertés fondamentales et droits du salarié: le role du juge, Dr. Soc N° 4– Avril 2001, p. 407.
- **PONTIF V.**, «Transformation numérique et vie au travail»: les pistes du rapport Mettling, Revue de droit du travail, 2016, p.185.
- **Tissot (O.)**: “La protection de la vie privée du salarié ”, Dr.Soc N° 3-Mars 1995, P. 229.
- **WAQUET (ph.)**: “La loyauté du salarié dans les entreprises de tendance”, G.P. 1996, P.1427 et "pouvoir de direction et libertés des salaries", Dr.Soc N° 12- Déce 2000, P.1052.