

مدى إمكانية تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم

The possibility of modifying the employment contract with the sole will of the employer



الطّالِب: حدون حسن¹، بإشراف الدكتور: شويرب خالد²

¹ كلية الحقوق سعيد حمدين جامعة الجزائر 1، haddoune@gmail.com

² كلية الحقوق سعيد حمدين جامعة الجزائر 1، chouireb.av@gmail.com



تاريخ النشر: 2022/03/31

تاريخ القبول: 2020/09/15

تاريخ الإرسال: 2020/06/13

ملخص:

يشكّل مبدأ "القوة الملزمة" أصلا في العقود، وهو ما كرّسته المادة 106 من القانون المدني، وكذا المادة 63 من القانون 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل، غير أنّ الطبيعة الخاصّة لعقد العمل تستوجب إيراد استثناءات على هذا المبدأ من حيث إمكانية تعديله بصفة انفرادية من طرف المستخدم، وذلك لمبررات مختلفة تتعلّق أساساً ببقاء المؤسسة، وهو ما حاول المشرّع الجزائري التوفيق فيه بموجب الأحكام القانونية العامة والخاصّة المنظمة لعلاقات العمل. **كلمات مفتاحية:** العقد شريعة المتعاقدين، عقد العمل، التّعديل الانفرادي.

Abstract:

The principle of "compulsory force" is already established in contracts, which is demonstrated in article 106 of the Civil Code and in article 63 of Law 90/11 on the Labor Relations Law, but the specific nature of the employment contract imposes exceptions to this principle due to a possible modification by the employer alone and this for various justifications linked to the survival of the institution, and this is what the Algerian legislator has attempted to reconcile under the general and special provisions of labor law.

Keywords: *The contract makes the law of the parties, employment contract., unilateral modification.*

1- حدون حسن ، الإيميل: haddoune@gmail.com

مقدمة :

يعتبر عقد العمل من بين العقود الملزمة لجانبين (المستخدم والعامل)، كما أنه من العقود الزمنية التي يستلزم تنفيذها مرور فترة من الزمن، وقد نصّ المشرع بموجب المادة 63 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون."

يظهر من خلال هذه المادة أنّ الأصل في عقد العمل هو عدم إمكانية إجراء أيّ تعديل فيه بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه، طبقاً لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" التي تشترط الاتفاق المشترك بين إرادتي المتعاقدين للمساس بقوّته الملزمة نقضاً وتعديلاً.

غير أنّ الطبيعة الخاصة لعقد العمل الذي يستلزم تنفيذه وقتاً طويلاً باعتباره من العقود الزمنية التي تتأثر بمختلف التغيرات، ولا سيما الاقتصادية منها، وكذا المتعلقة بجوانب كثيرة تخصّ العامل⁽¹⁾، فإنّها تحتاج حتماً لإجراء تعديلات عليها من أجل أن تتماشى مع هذه التغيرات، ذلك أنّ تطبيق قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" بكلّ صرامة على عقد العمل لا يمكن من خلاله للمؤسسة مواكبة التغيرات الطارئة عليها، وهو ما يؤدي إلى توقّفها، وبالتالي فقدان العمّال مناصب عملهم جرّاءها، ومن أجل تلافي ذلك والحفاظ على عقد العمل فقد استلزم الأمر تكيفه مع الأوضاع والظروف المستجدة، ذلك أنّ العلاقات الفردية للعمل يجب أن تتطوّر مع الظروف الاقتصادية التي تتعرّض

لها المؤسسة، وبالتالي فإنّه على أطراف عقد العمل أن يكون شغلهم الأهمّ المحافظة على المؤسسة، لأنّه دونها لن يكون هناك لا عمل ولا أجر (2).

هذا، وقد كان القضاء الفرنسي سبباً لتفعيل حقّ المستخدم في تعديل عقد العمل قياساً على ما لهذا الأخير من قدرة على إنهائه في العقود غير محدّدة المدّة، حيث أنّه من حقّ الإنهاء الفردي لعقد العمل استخلصت محكمة النقض حقّ تعديله بصفة انفرادية، وذلك ما نجده بخصوص عقد العمل محدّد المدّة الذي يمكن إنهاؤه في أيّ وقت بإرادة أحد طرفيه، فإنّه يمكن أيضاً وبنفس الطّريقة أن يُعدّل بصفة انفرادية من طرف صاحب العمل حتّى في شروطه الأكثر جوهرية كعنصر الأجر مثلاً (3)، وهو نفس الحكم الذي ذهبت إليه محكمة النقض المصريّة أنّه: "من سلطة ربّ العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقّق مصلحة الإنتاج، بحيث أنّه إذا استبان عدم كفايته اعتُبر ذلك مأخذاً مشروعاً لتعديل عقد العمل أو إنهائه" (4)، في حين أنّنا نجد أنّ المحكمة العليا الجزائرية لم تفصل في هذه المسألة بصفة قطعية، ممّا يُفيد أنّ تعديل عقد العمل وأياً كانت طبيعته لا يتمّ إلّا بالإرادة المشتركة لطرفيه. وإلى جانب عنصر الزمن، فإنّ عنصر التّبعية الذي يعتبر طابعاً مميزاً لعقد العمل، وذلك من خلال أداء العمل له، والالتزام بأوامره، وخضوعه لإشرافه ورقابته، كما أنّ لصاحب العمل الحقّ في تأديبه في حالة تقصيره في عمله، أو ارتكابه خطأ في ذلك وفقاً للقانون، ولذلك فإنّنا سنبحث هذه الفكرة من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية في التشريع الجزائري بالمقارنة مع التشريعات الأخرى، انطلاقاً من نصوص الشريعة العامّة التي تمثّلها أحكام القانون المدني وكذا التّركيز على التشريعات الخاصّة ولا سيما تشريعات العمل. إن أهمية هذا الموضوع تظهر من خلال تسليط الضوء على شرعية تعديل عقد العمل من طرف المستخدم حفاظاً على حسن سير المؤسسة وبقاء العمل، وتحليل النصوص القانونية والاجتهادات القضائية في ذلك.

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز المفهوم القانوني للتعديل الانفرادي لعقد العمل من جانب المستخدم، وعمّا يشكّله ذلك من خرق للمبدأ التقليدي المعروف: "العقد شريعة المتعاقدين" الذي يُعدّ إحدى ركائز مبدأ سلطان الإرادة في العقود. انطلاقاً ممّا سبق سنحاول البحث عن الإجابة للسؤال المطروح حول: مدى إمكانية تعديل العقد بالإرادة المنفردة للمستخدم؟ وعمّا يشكّله ذلك من خرق لمبدأ القوّة الملزمة للعقد؟

هذه الإشكالية سنحاول دراستها دراسة وصفية تحليلية، ومقارنة ذلك باستعراض المفهوم القانوني للتعديل الانفرادي لعقد العمل من طرف المستخدم، وأهم أسس الرقابة القضائية التي يقوم عليها، والتطبيقات القضائية له، وذلك بمقارنة التشريع الجزائري بالتشريع الفرنسي والمصري في ذلك، وهذا من خلال محورين: يستدعي المحور الأوّل تبيان أوجه قبول هذه هذه المُكنة الممنوحة للمستخدم من خلال المبررات التي استندتها (المبحث الأوّل)، أمّا المحور الثاني فسيتمّ التطرّق فيه إلى بيان تطبيقات هذه الفكرة (المبحث الثاني).
المبحث الأوّل: قبول فكرة تعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم
تختلف المبررات التي أدت للسّماح للمستخدم بتعديل عقد العمل بإرادته المنفردة، فمنها ما يتعلّق بالعامل (المطلب الأوّل)، ومنها ما يتعلّق بالمؤسسة (المطلب الثاني).

المطلب الأوّل: أسباب التعديل الخاصّة بالعامل

أثناء سريان عقد العمل قد تظهر للمستخدم أمور خاصّة بالعامل يجد نفسه أمامها مضطراً لتعديل عقد العمل الذي يربطه معه، وذلك حفاظاً على السّير الحسن للمؤسسة، وترجع هذه الأسباب عموماً إلى: نقص أو عدم كفاءة العامل (الفرع الأوّل)، وكذا إلى نظراً إلى ما يمكن أن يطرأ على حالته صحّية من تغيير من شأنه أن يؤثّر على عمله (الفرع الثاني).

الفرع الأوّل: عدم أحقيّة العامل بمنصب العمل

يمكن أن يكتشف ربّ العمل خلال الفترة التي يزاول فيها العامل شغله لديه أنه لا يستحقّ منصب العمل الذي تعاقد معه من أجل شغله، سواء لعدم كفاءته، أو لأنّ تخصصه لا يتلاءم مع هذا المنصب، وبالتالي فإنّه لا يمكنه القيام به على الوجه المرصّي له، وهو ما يمنح لربّ العمل الحقّ في تعديل عقد العمل المبرم بينهما بإنزاله إلى منصب عمل أقلّ منه درجة بطبيعة الحال (5).

وعدم الكفاءة هو عدم قابلية العامل على القيام بالأعمال المنوطة به على الوجه الأكمل بسبب انخفاض أدائه فيها، ويسمّى هذا التّعديل بـ"التّعديل المهني" (6).

باستقراء النصوص القانونية المنظمة لعقد العمل في التشريع الجزائري فإننا لا نجد نصّاً يمنح هذه الإمكانية لربّ العمل من أجل تعديل العقد الذي يربطه بالعامل، بحيث أنه لم يهتمّ بمسألة ثبوت عدم الكفاءة المهنية للعامل والإجراءات الواجب اتّخاذها في ذلك، ممّا أدّى بالفقه إلى التّساؤل حول ما إذا كان من حقّ ربّ العمل إنهاء هذا العقد إذا تُرُضيه نتائج العمل المطلوب من العامل، وهل يُعتبر في هذه الحالة إنهاءً تعسّفيّاً يترتّب عنه التّعويض جرّاء ذلك؟ وهل يحقّ له في هذه الحالة تعديل عقد العمل تجنّباً لإنهائه بالكلّية؟

وأمام هذا الفراغ التشريعي فإننا نجد اجتهاداً للمحكمة العليا جاء فيه أنّ للمؤسسة الحقّ في تعيين عامل في منصب يتماشى مع تأهيله، مهما كان مركزه في هذه المؤسسة، ويتعيّن عليه قبول المنصب المحوّل إليه، بشرط ألاّ يتمّ ذلك في شكل عقوبة مقنّعة، أي لا يكون القصد منه الإضرار بالعامل (7).

الواضح أنّ هذا القرار قد أكّد أنه للمؤسسة كلّ الحقّ في أن تُعدّل منصب في منصب العامل بناءً عمّا لديه من مؤهلات، وهذا مهما كان العمل الذي يشغله في هذه المؤسسة، بشرط ألاّ يكون الغرض من هذا التّعديل الإضرار بالعامل، وشبيه هذا ما قضت به محكمة النقض المصرية التي أكّدت أنه من سلطة المستخدم التنظيمية تقدير مدى كفاءة العامل لديه ووضعه في المنصب الذي يكون أليقّ به، بما يحقّق مصلحة الإنتاج، واعتبرت أنّ عدم كفاءة العامل يُعدّ سبباً مشروعاً لتعديل شروط عقد العمل أو إنهائه (8).

الفرع الثاني: التعديل الانفرادي بسبب عجز العامل أو مرضه

تشكّل الحالة الصحيّة التي تطرأ على العامل أثناء سريان عقد العمل مبررات تسمح لربّ العمل بتعديل هذا العقد⁽⁹⁾ حفاظا على حياة المؤسسة، ووفقا لما يضمن حسن سيرها، ويتجلى هذا في حالتها العجز الجزئي للعمل، أو مرضه. لم ينصّ المشرّع الجزائري بصفة صريحة على مسألة تعديل عقد العمل بسبب العجز الجزئي للعامل⁽¹⁰⁾، لكننا نجد نصّ المادة 36 من المرسوم 120/93 المتعلّق بتنظيم طبّ العمل⁽¹¹⁾ التي تنصّ على أنه: " عملا بالمادة 17 من القانون 07/88: المؤرّخ في 26 يناير 1988⁽¹²⁾ والمذكور أعلاه يجب أن تأخذ الهيئة المستخدمة آراء طبيب العمل بعين الاعتبار، لا سيما فيما يتعلّق بما يلي .. : - التبدل في المنصب بسبب إصابة صحّة العامل".

كما نصّت المادة 14 من نفس المرسوم على أنه: " يخضع كلّ تحويل في منصب العمل لفحص طبيّ جديد يهدف إلى التأكّد من أنّ العامل أهلّ لمنصب العمل المرشّح لشغله"، وهذا ما سار عليه اجتهاد المحكمة العليا⁽¹³⁾.

يظهر من خلال ما سبق أنّ المشرّع الجزائري قد اعتدّ بحالة العجز الجزئي التي قد تصيب العامل، لكن بخصوص إعادة تأهيله في المؤسسة، فإنّه لم يُلزم ربّ العمل بإعادة تأهيله في هذه الحالة في منصب عمل جديد يلائمه من الناحية الصحيّة، بل إنّه يتّضح من خلال النصوص السابق ذكرها أنّه من صلاحية طبيب العمل اقتراح التعديلات بخصوص منصب العمل لوضع العامل فيه، لكن مسألة إعادة تأهيله في منصب عمل جديد يخضع للسلطة التقديرية لصاحب العمل، مع أخذه بعين الاعتبار فقط رأي الطبيب الذي يبقى استشاريا⁽¹⁴⁾ وهذا ما يؤدّي إلى تخفيض شروط هذا المنصب بتعديل حجم العمل وتوقيته، كما قد يؤدّي إلى تخفيض أجره العامل تبعا لذلك، وهو ما يُعدّ تعديلا جوهريا للعقد⁽¹⁵⁾.

المطلب الثاني: الأسباب المتعلقة بالمؤسسة

بعد التّطرق إلى الأسباب التي تُبرّر تعديل عقد العمل الخاصّة بالعامل، فإنّه لا بُدّ من التّطرق إلى الأسباب الأخرى الخاصّة بالمؤسسة، والتي تُتيح أيضا لربّ العمل القيام بهذا التّعديل، وهذا بالنّظر إلى السّلطة التقديرية الممنوحة له في ذلك وفق ما يقتضيه العمل، بحيث تتعلّق بتغيير وسائل الإنتاج (الفرع الأوّل)، وكذا إعادة تنظيم المؤسسة (الفرع الثّاني).

الفرع الأوّل: التّعديل بالنّظر إلى تغيير وسائل الإنتاج

بالنّظر إلى التّطورات السّريعة والمتلاحقة التي يعرفها ميدان العمل، ولا سيما المرتبطة بالوسائل الحديثة والتّكنولوجيات، فإنّ صاحب المؤسسة يجد نفسه مضطّرا لمواكبتها من أجل بقاء مؤسسته وتطوّرها أكثر، وهنا قد يجد نفسه مدفوعا لاستبعاد بعض المناصب وخلق أخرى للمحافظة على القدرة على الإنتاج وتفعيله، ومن ثمّ البقاء في ميدان المنافسة (16) من خلال تحديث المشروع وزيادة الإنتاج.

وعلى هذا الأساس فإنّ الأمر يقتضي إجراء تغييرات عديدة في مناصب العمل بالضرورة، وذلك بإلغاء بعضها واستحداث أخرى، وهو ما يمسّ بمرکز العامل بطبيعة الحال، ممّا يؤدّي إلى تعديل عقد العمل الذي يربطه معه بنقله من منصب إلى آخر، أو من مكان عمل إلى غيره وفقا لما يتماشى مع مؤهلاته التي تسمح له بتشغيل هذه المعدّات الحديثة، وبالنّظر أيضا إلى فتح فروع أخرى للمؤسسة في أماكن مختلفة، أو إلغاء بعض الوظائف التي لم تعد تتماشى مع ما تقتضيه سيرورة العمل، وفي هذا الشّأن فإننا نجد أنّ القضاء الفرنسي قد توصل مؤخّرا إلى إلزام صاحب المؤسسة بإعادة تأهيل العامل في أيّ منصب من المناصب الجديدة بعد إلغاء المنصب الذي كان يشغله، وبالتالي تعديل عقد العمل لذلك (17).

الفرع الثّاني: تعديل عقد العمل بالنّظر إلى إعادة تنظيم المشروع

يمكن لربّ العمل إعادة تنظيم مشروعه وفقا لما يحقّق مصلحة هذا الأخير، وذلك أن يقوم بنقل العامل من عمل لآخر، أو من قسم إلى آخر، أو حتّى من

درجة لدرجة أخرى أقلّ منها في إطار ما يتّخذ من تدابير لإعادة ترتيب العمل، مع تجنّب التّعسف في ذلك، ولا يمكن للعامل في هذه الحالة رفض هذا التّعديل، وفقا لمبدأ التّبعية الذي يخضع له، وكذا لمبدأ حسن النية اللذان يُعدّان من أبرز سمات عقد العمل⁽¹⁸⁾، وهذا ما نصّت عليه العديد من القوانين العربية⁽¹⁹⁾، وذلك باعتبار أنّ صاحب العمل هو وحده الذي يتحمّل عواقب ما يقوم به إزاء مشروعه، سواءً من حيث الرّبح أو الخسارة، وفي كلّ الأحوال يجب أن يكون التّعديل مُستنداً على المصلحة العامّة للمؤسسة، وإلا كان التّسريح المقرّر على إثر رفض العامل لهذا التّعديل يجعل لهذا الأخير الحقّ في التّعويض عن ذلك⁽²⁰⁾

المبحث الثاني: - تطبيق التّعديل الانفرادي لعقد العمل

— مهما كانت طبيعة عقد العمل، سواءً أكان العقد محدّد المدة أم غير محدّد المدة، فإنّه ينبغي التّطرّق إلى تحديد مفهومه من خلال بيان استقلالته وذلك بتمييزه عمّا يشابهه من أنظمة (المطلب الأوّل)، وكذا تحديد نوع التّعديل بالنّظر إلى كونه جوهرياً أم غير جوهرى (المطلب الثاني)، وذلك من أجل التّوفيق بين هذا التّعديل وبين مبدأ "القوة الملزمة للعقد"، خصوصاً أنّنا نجد بعضاً من الفقه قد عارض التّعديل الجوهري للعقد باعتباره يتعارض مع هذا المبدأ.

المطلب الأوّل: تحديد مفهوم التّعديل الانفرادي لعقد العمل

لم يتولّى المشرّع تعريف تعديل الالتزام، غير أنّنا نجد بعض الفقه قد عرفه بأنه: "هو الإجراء الذي يستطيع الأطراف من خلاله تغيير عنصر أو أكثر من عناصر الاتّفاق أثناء تنفيذ الالتزام مع بقاء العقد قائماً بينهما"⁽²¹⁾، ومن خلال هذا التّعريف يظهر لنا أنّ هذا المفهوم يفيد المساس بالالتزامات العقدية أثناء تنفيذها، وهو ما يؤدّي إلى وجود بعض الشّبه بينه وبين غيره من الأنظمة القانونية، ولا سيما نظامي: تجديد الالتزام (الفرع الأوّل)، وكذا الصّح (الفرع الثاني)، مما يستوجب بيان استقلالته عنهما.

الفرع الأول : التمييز بين التعديل الانفرادي للعقد وتجديد الالتزام

نصت جلّ القوانين المقارنة على تجديد الالتزام، فقد أورده المشرع الجزائري في المادة 287 وما يليها من القانون المدني، والتي اشترطت لتحقيقه تغيير الدين بعد اتفاق الطرفين على استبدال الالتزام الأصلي بالالتزام جديد يختلف عنه في محلّه أو في مصدره، أو بتغيير المدين إذا اتفق الدائن والغير على أن يكون هذا الأخير مديناً مكان المدين الأصلي على أن تبرأ ذمة المدين الأصلي دون حاجة لرضائه، أو إذا حصل المدين على رضا الدائن بشخص أجنبي قبل أن يكون هو المدين الجديد، أو بتغيير الدائن إذا اتفق الدائن والمدين والغير على أن يكون هذا الأخير هو الدائن الجديد، وبناء على هذا يمكن تحديد أوجه التشابه بينه وبين التعديل كما يلي:

يتشابه كلا النظامين في أنهما يشترطان وجود التزام أصلي بين الطرفين، وهذا ما نصت عليه المادة 287 من القانون المدني السالفة الذكر، كما يشترط أيضاً خلوّ الالتزام من أسباب البطلان وفقاً للمادة 288 من نفس القانون، وعلى هذا فإذا كان الالتزام باطلاً بطلاناً مطلقاً، أو أنه انقضى لسبب من أسباب الانقضاء فإنّ التّجديد أو التّعديل يكون باطلاً لذلك.

أمّا بشأن أوجه الاختلاف بين النظامين فهي كثيرة جداً، فمنها ما يتعلّق بالشروط، ومنها ما يتعلّق بالآثار المترتبة عن كلّ منهما:

فمن حيث الشروط فإنّ النظامين يختلفان من كون أنّه يشترط في التّجديد إنشاء التزام جديد بحيث يختلف تماماً عن الالتزام القديم ويحلّ محلّه في ذلك، بخلاف التّعديل الذي لا يشترط فيه الاختلاف الجوهرى عن الالتزام السابق (22) وهذا ما يفرّق بين النظامين.

يشترط أيضاً في عملية تجديد الالتزام أن تتصرف نيّة الطرفين إلى إنهاء الالتزام القديم وإنشاء التزام آخر جديد مكانه، وهذا يظهر من خلال إمّا الاتفاق الصريح على هذا التّجديد، أو يظهر ذلك من خلال دلالة الظروف على وجوده بوضوح وفقاً لما تنصّ عليه المادة 289 من القانون المدني، وهذا بخلاف

التّعديل الذي يمسّ فقط أحد عناصر العقد، سواء أكان هذا العنصر جوهرياً أم غير جوهرى، ويمكن أن ينصبّ على الزيادة أو النقصان في الالتزام، دون أن يتطلّب الأمر أن يحلّ التزام جديد محلّ الالتزام القديم.

أما اختلاف النظامين من حيث الآثار، فيظهر من جهة أولى في أنّ الالتزام القديم ينقضي تماماً في حالة التّجديد، وهذا ما نصّت عليه صراحة المادة 01/291 من القانون المدني بأنّه: "يترتّب على التّجديد انقضاء الالتزام .."، في حين أنّ التّعديل لا يؤدّي إلى انقضاء الالتزام بالكليّة، وإنّما يترتّب عنه مجرد تغيير أو تعديل في الالتزامات التي رتبها العقد.

الفرع الثّاني: التّمييز بين التّعديل الانفرادي للعقد والصلح

عرّفت المادة: 459 من القانون المدني عقد الصّح بأنه: "عقد ينهي به الطّرفان نزاعاً قائماً أو يتوقّيان به نزاعاً محتملاً، وذلك بأن يتنازل كلّ منهما على وجه التّبادل عن حقّه" (23).

يظهر لأوّل وهلة من هذا التعريف وجه من أوجه الشبه بين الصّح والتّعديل في أنه من شأن كليهما أن يؤدّي إلى تعديل الالتزام الذي تضمّنه العقد المبرم بين الطّرفين أثناء فترة تنفيذه، كما يتشابه النظامان في أنّ كليهما قد يهدف إلى حلّ النزاع القائم بين طرفي العقد من أجل الاستمرار في العلاقة العقدية بينهما (24)، بالرّغم من التّشابه الموجود بين نظامي التّعديل والصلح، إلّا أنه تظهر لنا العديد من أوجه الاختلاف بينهما، منها ما يتعلّق بشروط قيامهما، ومنها ما يتعلّق بالآثار المترتبة عنهما:

يظهر الاختلاف بينهما من حيث الشّروط، بحيث يُشترط في الصّح وجود نزاع قائم أو محتمل بين طرفي العقد وكذا وجود نية لدى المتعاقدين لحسمه، في حين أنّ هذا لا يُشترط في التّعديل، بحيث يمكن للمتعاقد القيام به من أجل تقادي وقوع نزاع بينهما في المستقبل، أو دون وجود أيّ نزاع قائم أو محتمل بينهما.

ويختلف النظامان أيضاً من خلال الشروط، فنجد أنّ الصّح يستوجب تنازل كلا الطرفين عن بعض حقوقهما، وهي الحقوق التي كانت محلاً للنزاع، في حين أنّ هذا لا يُعدُّ شرطاً في التّعديل، بحيث يُمكن أن يتنازل فيه أحد المتعاقدين عن بعض حقوقه للطرف الآخر، لكن للمبررات التي سيأتي بيانها، وليس لاشتراط التّعديل وجود هذا التنازل.

أمّا من حيث الآثار، فنجد أنّه يترتب على الصّح تنازل كلّ طرف عن بعض حقوقه تنازلاً يتمّ بصفة نهائية وتبادلية، ويؤدّي بالتالي إلى تثبيت هذه الحقوق لدى الطرف الآخر، في حين أنّ التّعديل لا يترتب عنه التنازل، وإذا تمّ هذا فإنّه يكون من جانب واحد فقط، وبالتالي فإنّه لا يؤدّي إلى تثبيت حقوقه لدى الطرف الآخر إلاّ فيما تمّ التنازل عنه من جانب واحد كما سبق.

وعليه فيظهر ممّا سبق أنّ نظامي التّعديل والصّح يتشابهان في أنّ كليهما يؤدّي إلى تعديل الالتزام، إلاّ أنّهما يختلفان اختلافات كثيرة جدّاً من حيث شروط قيامهما وكذا الآثار المترتبة عن كلّ منهما، وكذلك الشأن بالنسبة للتّجديد الذي تظهر فروق جوهرية بينه وبين التّعديل، وهو ما يجعل هذا الأخير نظاماً مستقلاً بذاته بالنظر إلى خصائصه المميّزة له، والتي سبق بيانها. إنّ تحديد مفهوم التّعديل الانفرادي لعقد العمل يقتضي البحث أيضاً عن أنواع من حيث مدى جوهريّتها، وهو ما سنتناوله في المطلب التّالي.

المطلب الثاني: صور التّعديل الانفرادي لعقد العمل

مهما كانت طبيعة عقد العمل، سواء أكان عقد عمل محدد المدة أم غير محدد المدة، فإنّه ينبغي التّطرّق إلى نوعي التّعديل بالنظر إلى كونه جوهرياً أم غير جوهرياً، وذلك من أجل التّوفيق بين هذا التّعديل وبين مبدأ "القوة الملزمة للعقد" خصوصاً وأننا نجد بعض الفقه من عارض التّعديل الجوهري للعقد باعتباره يتعارض مع المبدأ السالف الذكر⁽²⁵⁾، مع أنّ البعض من الفقه رأى أنّه ضروري لمسايرة مقتضيات التطور الاقتصادي والنمو الصناعي⁽²⁶⁾.

هذا وتوجد عدّة معايير للتمييز بين نوعي التّعديل، والتي ترجع إمّا إلى تراضي صريح أو ضمني بين الطرفين إلى تحديد ما هو جوهرى وغير جوهرى من العناصر، وهو ما يُعرف بالمعيار الاتّفاقي، وإمّا أن تُستمدّ هذه المعايير من موضوع التّعديل، وهو ما يُعرف بالمعيار الموضوعي، وإمّا أن تكون راجعة إلى أثر التّعديل على حياة العامل، وهو ما يُعرف بالمعيار الشخصي (27)، وإمّا أن تكون راجعة إلى معيار التّعديل الذي لا يتعلّق بالضرورة بطبيعة التّعديل (تعديل نوع العمل، حجمه، زمانه، مكانه)، وإمّا يتعلّق في الحقيقة بأهميّة التّعديل ذاته بالنسبة للعامل لكي يتمّ تقدير جوهريّته من عدمها (28).

الفرع الأول: التّعديل الجوهرى لعقد العمل

يمكن لربّ العمل في بعض الحالات إجراء تعديلات جوهرية على عقد العمل نصّ عليها المشرّع وفقا للحالات الاضطرابية ولفوّة القاهرة، وبالنّظر إلى الظروف الاقتصادية كذلك، كما نجد أيضا نصّ المادتين 07 و08 من المرسوم التّشريعي رقم 09/94 المؤرخ في 1994/05/26 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية بالنّظر إلى التّعديل الجوهرى لأسباب اقتصادية، ويدخل هذا التّعديل في إطار الجانب الاجتماعي المتضمن لمجموعة من التدابير الاحتياطية وذلك لتفادي قدر المستطاع التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية، ومن بين هذه التدابير الوقائية إجراء تعديلات في عدّة عناصر من العقد، حيث يجوز لصاحب العمل مثال تخفيض أو إلغاء بعض المنح أو بعض التعويضات أو مراجعة الأجور بالتخفيض منها أو تقليص مدة العمل ... الخ. كما أضافت المادة 31 من قانون علاقات العمل حالة الضرورة التي تمنح لصاحب العمل الحق في إجراء تعديل جوهرى للعقد، عندما تتعرض المؤسسة لظروف استثنائية خاصة، يصعب دفعها و تشكل صعوبة في تنفيذ الالتزامات الخاصة بصاحب العمل، مثل فتح فروع جديدة للمؤسسة أو حالة الفيضانات، الحريق أو غير ذلك من الحالات

الاستثنائية الخاصة بالمؤسسة، ويكون حق صاحب العمل في هذا التعديل مشروطاً بهدف منع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه.

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأنّه: "إذا كان يمكن إنهاء عقود العمل محدّدة المدّة في أيّ وقت من الأوقات من طرف أحد المتعاقدين، فإنّه يمكن بنفس الطريقة تعديله بالإرادة المنفردة"⁽²⁹⁾، أي أنّ القضاء الفرنسي قد استنتج من حقّ الإنهاء الفردي الممنوح لصاحب العمل أنّه يمنح حقّ التعديل الفردي له، أي أنّه تصغير لذلك الحقّ⁽³⁰⁾.

هذا، وقد ذهب الفقه إلى اعتبار أنّ التعديل الذي يمسّ بالحقوق المادّية والمعنوية للعامل هي التي تُعتبر من قبيل التعديلات الجوهرية التي تطرأ على عقد العمل الذي يربطه مع المستخدم، ومن ذلك التّخفيض الذي يقع على أجر العامل جرّاء هذا التّعديل⁽³¹⁾.

ويتّخذ التّعديل الجوهري لعقد العمل عدّة صور، منها ما يمسّ نوع العمل، أي يُنقل العامل من منصب أعلى إلى منصب أدنى منه، وهو ما من شأنه أن يُضربّ بالعامل مادّياً ومعنوياً بالنظر إلى الاختلاف في مناصب العمل حسب السلم الوظيفي للعمل، بحيث جد نفسه في مركز أقلّ قيمة من المركز الذي كان يشغله⁽³²⁾، أمّا بشأن التّعديل الجوهري أمّا بشأن التّعديل الجوهري للعقد فيما يخصّ مكان العمل فإنّه يعتبر كذلك إذا تمّ اعتباره من المسائل الجوهرية بموجب الاتّفاق المبرم بينهما في العقد أو في اتّفاق لاحق له أو من خلال ظروف التّعاقد فيعتبر التّعديل حينها جوهرياً⁽³³⁾، وهذا ما أكّده اجتهاد المحكمة العليا⁽³⁴⁾، الذي اعتبر تغيير مكان العمل بمسافة 150 كلم يعدّ تعديلاً جوهرياً لعقد العمل⁽³⁵⁾، في حين ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى اعتبار مسافة 50 كلم كذلك تعديلاً جوهرياً لعقد العمل⁽³⁶⁾.

الفرع الثاني: - التّعديل غير الجوهري لعقد العمل

يتمثّل التّعديل غير الجوهري لعقد العمل في تكليف العامل بالقيام بعمل يختلف بصفة عامّة عن العمل الذي تمّ الاتّفاق عليه في العقد، ولا يترتّب عنه

الإضرار بالعامل، سواء من الناحية المادية أو المعنوية، ويكون مناط هذا التعديل تحقيق فائدة للعمل (37).

ولذلك يرى بعض الفقه أنّ التعديلات غير الجوهرية لعقد العمل التي يقوم بها صاحب العمل بإرادته المنفردة هي تطبيق لسلطته في إدارة العمل وتنظيمه، وبالنظر أيضا إلى علاقة التبعية التي تستوجب على العامل الخضوع لأوامر ربّ العمل عند ممارسة هذا الأخير لسلطاته في الإدارة والتنظيم (38)، وهو ما أكدّه الفقيه سافاتيي (SAVATIER) من أنّ ما يميّز عقد العمل هو أنّ العامل قد قبل مقدّما الخضوع لسلطة صاحب العمل مع ما يمكن أن يتضمّن من التعديل الذي قد يطرأ على علاقة العمل أثناء سريانها (39)، ومنه فيمكن اعتبار التعديل غير الجوهري في الواقع تنفيذاً للعقد أكثر من اعتباره تعديلا له بالرغم من عدم إنكار هاته الأخيرة، وبالتالي فإنّه وكأصل عامّ فإنّ موافقة العامل غير مطلوبة في هذا الصدد (40).

هذا ويمكن أن ينصبّ التعديل غير الجوهري على مكان العمل، فنجد أنّ المحكمة العليا قد نصّت على أنّه من حقّ المؤسسة المستخدمة تغيير مكان العمل لضرورة المصلحة بشرط احتفاظ العامل بجميع حقوقه، حتّى ولو نصّ عقد العمل على تحديد مكان العمل (41)، كما نجد أيضا أنّ محكمة النقض الفرنسية قد قضت بأنّ: "رفض العامل مواصلة تنفيذ عقد العمل الذي لم يمسه تعديل جوهري من جانب ربّ العمل لا يؤدّي إلى تحميل هذا الأخير مساءلة فردية عند إنهاء عقد العمل حتّى في حالة ذهاب العامل، ولكنّه يشكل إخلالا بالالتزامات التعاقدية، والتي تسمح لربّ العمل عند الضرورة التسريح" (42).

خاتمة:

- ممّا سبق يتبيّن لنا أنّ سلطة صاحب العمل في تعديل العقد بصفة انفرادية وإن كانت تتناقض في "الأصل" مع قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" الذي يعبر عن مبدأ القوّة الملزمة للعقد، فإنّه بالتدقيق فيها والبحث في تفاصيلها وفي شتى النصوص المنظّمة لها والنظر إليها بصفة متكاملة يظهر أنّها لا تتناقض مع

هذه القاعدة بصفة كُلية، وهذا بسبب عنصر التَّبعية القانونية التي وضع فيها العامل نفسه تجاه صاحب العمل، ممّا يعني أنّ ممارسة تلك السُّلطة لا تُعدّ مساسا وخرقاً تاماً لأحكام المادّة 106 من القانون المدني وكذا المادة 63 من القانون: 11/90 المتعلّق بعلاقات العمل، ذلك أنّ عقد العمل من طبيعة خاصّة مقارنة مع باقي العقود الأخرى، وبالتالي فإنّ إمكانية تعديله بالإرادة المنفردة لصاحب العمل تجد تبريرها في الأساس التّعاقدي الذي تقوم عليه هذا النوع من العقود، كما تجد تبريرها أيضا في الأساس التنظيمي المتمثّل في سلطة صاحب العمل في ضرورة تكيف مؤسسته مع ما يستلزم بقاءها وازدهارها وتطوُّرها، وهو ما لا يثير في الأصل مشكلة قانونية جدّية رغم ما يظهر من مخالفته للمبدأ العامّ الذي كرّسته المادّة 106 من القانون المدني، وذلك باعتبار أنّ بقاء المؤسسة واستمرارها ونجاحها يُعتبر حماية لمناصب الشغل، أي ضمانا لأجور العمّال، بحيث أنّه لا بُدّ أن تكون الأولوية في كلّ الأحوال للمصلحة المشتركة بين المؤسسة وأطراف العقد، حتّى وإن كان ذلك على حساب المصلحة الفردية للعامل أحيانا.

التَّهميش:

1 - KORAICHI Mohamed Nesreddine, *Droit de travail, les transformations du droit Algérien du travail entre statut du contrat, relation d'emploi et de travail, une contractualisation relative*, Tome 1, OPU Alger, 2009, p 203.

2 - SAVATIER Jean, *La modification unilatérale du contrat de travail*, Dr. social n.° 3, 1981, p 214.

3 - Cass Soc, 13/05/1986, Dr Soc, N° 12 , p 871.

4 - نقض مدني مصري، الطعن رقم 222 لسنة 31 ق، جلسة: 12/05/1965 ، مجموعة الكتب الفني، س16 ، صفحة 564.

5 - آيت إفتان نادية، التَّعديل الانفرادي لعقد العمل: وسيلة لحسن سير المؤسسة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2016، ص 270.

- 6 - عمار محمد مراد، مدى سلطة ربّ العمل في التّعديل الانفرادي لعقد العمل، دراسة مقارنة، الجامعة المستنصرية، قسم الشؤون القانونية، العراق، 1998، ص 18.
- 7 - مجلة المحكمة العليا، العدد 1، سنة 1993، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم: 8046، بتاريخ: 1992./04/13
- 8 - جلسة: 1970/04/15، الطعن رقم: 416، سنة 24 ق ، مجموعة المكتب الفني س 21، ج 02، ص 630.
- 9 - غنيّ عن البيان أنّ المقصود بالحالة الصحية هي الحالة التي لا تؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد، لأننا نكون حينئذٍ
بصدد استحالة تنفيذ الالتزام الذي يؤدي إلى انقضائه تماما، وفقا لم تنصّ عليه المادة 121 من القانون المدني.
- 10 - بخلاف المشرّع المصري الذي نصّ بموجب المادة 124 من قانون العمل لسنة 2003 على إلزام المستخدم بتعديل عقد العمل من خلال إيجاد عمل آخر يُلائم الحالة الصحيّة للعامل، وإتّما يلتزم بإيجاد عمل آخر يتلائم مع الحالة الصحية للعامل، وإذا ثبت بموجب قرار اللجنة المختصة لهذا الغرض، وفقا لأحكام قانون التأمين عدم وجود عمل آخر للعامل لدى صاحب العمل فيمكن لهذا الأخير إنهاء عقد العمل، فالإنهاء هنا بدل من تعديله يرجع إلى قرار اللجنة المختصة.
- 11 - ج ر، عدد 33، الصادر في: 1993/05/19 .
- 12 - القانون المتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل، ج ر ، عدد 04، الصّادر في: 1988/01/27.
- 13 - محكمة عليا، الغرفة الاجتماعية، قرار بتاريخ: 2007/09/05 ، ملف: 410744، مجلة 2007 ، عدد 02 ، ص 267.
- 14 - آيت إفتان نادية، مرجع سابق، ص 292-293.
- 15 - MORAND Michel, *La modification du contrat de travail*, éd Liaisons, 1992, P 293.
- 16 - Ibid, P 296.
- 17 - CAMERLYNCK Guillaume Hubert, *Le contrat de travail*, Dalloz, 2^{ème} édition, 1988, p 184.
- 18 - عادل العشابي، سلطة المشغل في تسيير مقاولته بين حاجيات المقاولة وحماية حقوق الأجراء، المجلة الالكترونية لندوات محاكم فاس، المغرب، العدد الرابع، يونيو 2006، ص 78.

19 - وهو ما نصّت عليه مثلا المادة 21 من قانون العمل السوري على أنه: "يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعملٍ آخر إذا استخدم وسائل تقنية حديثة، أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكل الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، وكانت هذه الوسائل والتغيرات تتطلب من العامل مهارة نوعية جديدة، ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم على اكتساب هذه المهارات للقيام بالأعمال الجديدة، وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل تُطبّق في هذه الحالة على إنهاء عمله أحكام التسريح المبرّر المنصوص عليه في المادة 64 من هذا القانون.

20 - محمد لبيب شنب، الوجيز في مصادر الالتزام، شرح قانون العمل، دون دار النشر، الطبعة الخامسة، دون مكان النشر، 1992 ص 274.

21 - GHOZI Alin, *La modification de l'obligation par la volonté des partis*, études de droit civil français, L.G.D.J, Paris, 1980, P 242.

22 - CARBONIER Jean, *Droit civil 4, les obligations*, THEMIS, P.U.F, 10 éme édition, 1979, p 542.

23 - اهتمّت مختلف التشريعات بإعطاء تعريف للصّح، فنجد أنّ المشرّع الفرنسي قد عرفه بموجب المادّة 01/2044 من القانون المدني بأنّه: "عقد بمقتضاه ينهي أطرافه النزاع القائم، أو لتجنّب نزاع محتمل بينهما"، كما نجد أيضا التعريف الذي أعطاه له المشرّع المصري بأنّه: "عقد يحسم به الطرفان نزاعا قائما، أو يتوقّيان به نزاعا محتملا، وذلك بأن ينزل كلّ منهما على وجه التّقابل عن جزء من ادّعائه".

24 - محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 274.

25 - CAMERLYNCK Guillaume Hubert, *Op cit*, p 198.

26 - لوسي إسكه نيسان، القيود الواردة على سلطة تعديل عقد العمل، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الأول، 2013، ص 414.

27 - عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة ربّ العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدّد المدّة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1998، ص 12.

28 - رمزي فريد ميروك، مدى سلطة صاحب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محدّد المدّة، دراسة مقارنة، مجلّة البحوث القانونية والاقتصادية، جامعة المنصورة، كلية الحقوق، العدد 12، أكتوبر 1992، ص 295.

29 - Cass, Soc , 26/01/1978, Bull n° 69, *Droit social*, 1979, P 287.

- 30 - RODIERE René, Observation sur le maintien des avantages acquis face à la modification des règles régissant le contrat de travail, Droit social, 1986, N° 12, P 873.
- 31 - SAVATIER Jean, La réduction de salaire ; inexécution ou modification modification unilatérale du contrat de travail, Droit social, 1986, N° 12, P 867
- 32 - آيت إفتان نادية، مرجع سابق، ص. 316
- 33 - MORAND Michel, A propos de la modification du contrat de travail, Droit social, 1993, P 66.
- 34 - مجلة المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، سنة 1997، الجزء الثاني، ص 157، ملف رقم: 101449، في: 1993/12/08.
- 35 - مجلة المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، سنة 1997، الجزء الثاني، ص 150، ملف رقم: 101448، في: 1993/11/24
- 36 - Cass Soc, 25/01/1961, Les grands arrêts de droit de travail, par ; G.LYON CAEN et J. PELESSIER, 2 éme édition, Dalloz, S 1, 1988, P 275.
- 37 - DUPRILOT Jean-Pierre, *Droit de travail*, Presses universitaires de France , S1, 1979, p 55.
- 38 - GARDIAN . J, Une illustration de l'insubordination du salarié, le refus d'exécution une tache, Droit social, Avril 1996, N° 04, P 363.
- 39 - SAVATIER Jean, Op . cit, P 136.
- 40 - " Dans le domaine de la modification secondaire, l'accord du salarié à la modification de son contrat ne parait pas devoir être sollicité, celle-ci s'impose de plein de droit au salarié qui, en la refusant, commettrait une faute dans l'exécution de son contrat de travail", M. MORAND, A propos de la modification du contrat de travail, Dr Soc, 1993, N° 2, P 149.
- 41 - مجلة المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، القرار رقم: 365555، بتاريخ: 2007/02/07، العدد 02، ص. 231
- 42 - Cass .Soc, 25 Juin 1992, R.J.S 9. 1992, N° 2667, P 536-537.