

تعديل عقد العمل بين الضوابط والمبررات

قرواز فرحات

أستاذ مساعد بكلية الحقوق

جامعة الجزائر 1

مقدمة :

عقد العمل وكغيره من العقود المشابجة يخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقد يلتزم بموجبه طرفا العقد بتنفيذ مضمونه حسبما تم الاتفاق عليه تماشيا مع القاعدة المعروفة بـ«العقد شريعة المتعاقدين» والتي مفادها أن العقد بالنسبة للمستخدم والعامل كالقانون، يترتب عنه احترام وتنفيذ الالتزامات الواردة بالعقد كما لو كانت واردة بنص قانوني، ولا يستطيع أي من طرفي العقد التنصل مما التزم به ولا أن يغير فيه بإرادته المنفردة ما لم يكن مأذونا في ذلك من المتعاقد الآخر أو من المشرع.

وعليه، فقاعدة العقد شريعة المتعاقدين لها أثر في استقرار العلاقات في المجتمع، ذلك أن السماح لأي طرف من العقد بنقد وتعديل العقد كما أراد يؤدي إلى زعزعة الاستقرار والطمأنينة في العمل، كما أن لهذه القاعدة أثرا بالغا في مجال علاقات العمل بما يكفل للعامل الحفاظ على حقوقه ومكاسبه والتي لا يستطيع المستخدم النيل منها دون موافقة العامل¹.

1- د/ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول (مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر، صفحة 629.

إلا أن الأخذ بهذه القاعدة على إطلاقها في مجال العلاقات العمالية يشكل عقبة في تطور ونمو المشاريع لأن ظروف ومستازمات عقد العمل قد تتغير أثناء تنفيذه مما يستوجب تعديله، فتطور وسائل الإنتاج والتقدم العلمي والفني في طرق الإنتاج والظروف التي يمر بها كل قطاع يستوجب إمكانية قيام المستخدم بتعديل عقد العمل مسانرة للظروف والتطورات الجديدة، مما يؤدي إلى المساس «بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين» على نحو يسمح فيه للمستخدم بتعديل عقد العمل ضمن حدود وضوابط قانونية، تنظيمية أو إتفاقية.

وتبعاً لذلك فإن السلطة الممنوحة للمستخدم في الانفراد بتعديل عقد العمل تستوجب التوفيق بين ثلاث خيارات متعارضة، أولها المبدأ المتعلق بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين وثانيها المبدأ المتعلق بـ «السلطة التنظيمية للمستخدم» وثالثها ينصب حول مقتضيات الحماية الاجتماعية للعامل بوصفه الطرف الضعيف في العلاقة العمالية.

وتتجلى أهمية البحث في مسألة سلطة المستخدم في الانفراد بتعديل عقد العمل من خلال ما يشكله العمال الخاضعون لعقد العمل الفردي من قطاع عريض من قطاعات المجتمع، وتزداد هذه الأهمية حالياً أمام تزايد عدد العمال لدى القطاع الخاص وتراجع تدخل الدولة في مختلف قطاعات النشاط وما يستتبع ذلك من زيادة المشاكل التي تطرأ خلال سريان عقد العمل¹.

ولتحقيق توازن بين المصالح المتعارضة، والحد من التجاوزات المحتملة من قبل المستخدمين ينبغي العمل على ضبط سلطة المستخدم في الانفراد بتعديل عقد العمل.

وفي هذا الخصوص فإنه لا خلاف حول منح المستخدم سلطة الانفراد بإجراء تعديل غير جوهري في عقد العمل، باعتبار أن سلطته في هذا التعديل مستمدة من السلطة التنظيمية التي

1 د/ محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص 14.

يتمتع بما بوصفه صاحب المشروع والمسؤول عن تنظيمه فضلا عن تبعية العامل له وخضوعه لإرادته وإشرافه، إذ تمتد سلطة صاحب العمل التنظيمية إلى كل ما يتصل بتنفيذ العمل من حيث كيفية الأداء ومكانه، ولهذا فإنه يمكن القول أن التعديل غير الجوهرى لعقد العمل يعتبر في الواقع من قبيل ممارسة المستخدم لسلطته التنظيمية أكثر من اعتباره تعديلا للعقد¹. ومبدأ حسن النية يعد من المبادئ الأساسية في نظرية العقد طالما أن قوام جميع العقود في القانون هو التنفيذ بحسن نية²، وعقد العمل من أكثر العقود التي يكتسب فيها مبدأ حسن النية أهمية خاصة، لما يتضمنه من تعاون وتضامن ينبني على التزام العامل بالوفاء والإخلاص في أداء العمل والإعراض عن كل ما من شأنه عرقلة أداء العمل والتعاون التام مع المستخدم في تنفيذ بنود العقد³.

غير أن الإقرار بسلطة المستخدم في الانفراد بإجراء تعديل غير جوهرى في عقد العمل ليس مطلقا لوجود ضوابط وقيود تضمن عدم المساس بحقوق العامل ومن أهمها عدم جواز الإضرار بالعامل ماديا أو معنويا أو جسمانيا، بأن لا يؤدي التعديل مثلا إلى خفض أجر العامل الأساسي أو ملحقاته أو نقله إلى مركز أدنى من الناحية الأدبية مما يؤثر عليه معنويا أو إضافة جهد يزيد كثيرا عن الجهد الذي كان يبذله العامل قبل التعديل وبعبارة أدق ينبغي ألا يؤدي التعديل إلى المساس بعنصر جوهرى في العقد⁴.

أما التعديل الجوهرى لعقد العمل فلا شك أن مثل هذا التعديل فيه مساس بحقوق العامل وخروج عن المألوف مما جعله يخضع لشروط وأحكام أكثر صرامة، وإذا كان المشرع قد

1-د/ حسام الدين كامل الإهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة بيروت 1991، الصفحة 10.

2-د/ عبد الرزاق السنهوري، المرجع السابق، الصفحة 848.

3-د/ محمد عبد الغفار البسوتي، المرجع السابق، الصفحة 158.

4-د/ محمد ابيب نشب، شرح أحكام قانون العمل، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، بدون سنة نشر، ص 107.

حول للمستخدم سلطة تعديل عقد العمل وأمام تزايد الطبقة العمالية لدى القطاع الخاص سيما في ظل قوانين الخصخصة وإلى أي مدى يمكن للمستخدم ممارسة هذا الحق وما هي الضوابط والمبررات الواجب التقيد بها عند التعديل بما يكفل خاصة حماية الطرف الضعيف ألا وهو العامل. وهو ما سنحاول الإجابة عنه في بحثين رئيسيين :

المبحث الأول : سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهرى لعقد العمل

لا شك أن لكل مستخدم سلطة تقديرية كبيرة في اتخاذ ما يراه مناسباً من إجراءات تنظيمية لازمة لحسن إدارة مشروعة الذي يتحمل نتائجه الإيجابية والسلبية، ولا رقابة عليه في ذلك، ويملك سلطة واسعة في الانفراد بإجراء تعديل غير جوهرى في عقد العمل رغم اعتراض العامل على ذلك والذي هو ملزم باحترام التعديل غير الجوهرى وإلا اعتبر مرتكباً خطأ جسيماً يسمح للمستخدم حق فسخ عقد العمل¹ إلا أن سلطة المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهرى تقتضي التساؤل حول أساس هذه السلطة وضوابطها؟

المطلب الأول : الأسس التي يستمد منها المستخدم سلطة التعديل غير الجوهرى

لمالك المشروع باعتباره مستخدماً حق الانفراد بإجراء تعديل غير جوهرى لعقد العمل هذا الحق الذي يستمده المستخدم من عدة عوامل رئيسية أهمها :

1/ السلطة التنظيمية للمستخدم :

كل عامل أبرم عقد عمل ودخل في تبعية لأي مستخدم ملزم بالخضوع لسلطته التنظيمية وما تستلزمه من إجراءات أهمها التعديل غير الجوهرى لشروط تنفيذ عقد العمل، والذي

1-د/ محمد عبد الغفار البيونى، المرجع السابق، ص 56.

يعد من صميم ممارسة المستخدم لسلطته الإدارية أكثر مما هو تعديلا لعقد العمل يعد رفض العامل لها إخلالا بالتزاماته العقدية وإنكارا لسلطة المستخدم التنظيمية التي وإن كانت تبدو ظاهريا تعديلا للعقد عند ممارستها إلا أنها في الحقيقة تنفيذا له، وعمقتضى ذلك يحق للمستخدم أن يعين لكل عامل العمل الذي يقوم به، وكيفية أدائه ومكان ممارسته، وله أن يغير نوعية عمله إذا رأى أن هذا التغيير ضروري، وله أن يحدد ساعات العمل ويقلص ما يراه زائدا عن الحاجة¹.

وفي القانون الفرنسي، فإن السلطة التنظيمية للمستخدم مقيدة بعدد من الأحكام القانونية الآمرة بناء على الاتفاقيات الجماعية ولجنة المؤسسة سيما بخصوص الإجراءات الهامة المتعلقة بتنظيم وسير المؤسسة، وكذا مفتشية العمل، حيث قيد القانون الصادر في 04/08/1988 - المتعلق بحرية العمال داخل المؤسسة - وقلص من سلطات المستخدم التي كان يفرضها سابقا عن طريق النظام الداخلي سيما ما يتعلق منها بالمذكرات واللوائح الداخلية².

والمشروع الجزائري لم يوسع كثيرا في سلطة المستخدم التنظيمية كغيره من المشرعين فجعل اللجوء إلى الساعات الإضافية استثناء لا يمكن للمستخدم اللجوء إليها إلا عند الضرورة الملحة في الخدمة ومنها : الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث وإنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار، وقيدتها باستشارة ممثل العمال، وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا³، كما منح المشرع للمستخدم سلطة تنظيم ساعات العمل خارج التوقيت العادي اليومي وفقا للعمل التناوبي والفرق المتعاقبة عند الحاجة⁴.

1-د / عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 10 و 38.

2-Corine PIZZIO- de la porte : Droit du travail, 2^{ème} édition Vibert, Paris, 1998, p 67.

3-أنظر المادة 31 من القانون 90 / 11 المؤرخ في 21 / 04 / 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدلة والمتسمة بالأمر 96 / 21.

4-أنظر المادة 30 من القانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل.

2/ النصوص القانونية :

يستمد المستخدم صلاحية إجراء التعديل غير الجوهرى لعقد العمل بالدرجة الأولى من نصوص قانون العمل والتي على قلتها جاءت عامة حيث نصت المادة 62 من القانون 90/ 11 المتعلق بعلاقات العمل على أن يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الإتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل» كما اشترطت المادة 63 من نفس القانون 90/ 11 موافقة كل من العامل والمستخدم على تعديل شروط عقد العمل وطبيعته على أساس القوة الملزمة للعقد تماشيا مع قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، غير أن الالتزام بهذه القاعدة «قاعدة العقد شريعة المتعاقدين» يستوجب من كلا الطرفين عدم المساس ببعض أحكام قانون العمل مهما كانت إرادة طرفي العقد عند التعديل كالالتزام بالقيود الخاصة بتشغيل الأحداث والنساء والمعوقين والحد الأدنى للأجر والحد الأقصى لساعات العمل تماشيا مع مقتضيات المواد 27، 28، 29 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل¹.

3/ مبدأ حسن النية :

من أهم ما يجب أن يتصف به أي عقد تنفيذه وفقا لبنوده وبأسلوب يتماشى وموجبات حسن النية، وعقد العمل من أهم العقود التي تقتضي توافر حسن النية لما فيه من سمات تميزه عن غيره كالوفاء والإخلاص والتعاون والتضامن بين طرفيه «العامل والمستخدم» وتتجسد أساسا في امتناع العامل عن كل ما من شأنه عرقلة تنفيذ العقد والالتزام المستخدم ببنيه².

1- أنظر المواد 29-28-27 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل.

2- د/ محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 156.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا المبدأ بالنص صراحة في المادة 107 من الأمر 75/58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني على وجوب تنفيذ العقد طبقا لما إشتمل عليه وبطريقة تتفق على ما يوجبه حسن النية¹.

وعليه يعتبر مبدأ حسن النية التزاما عقديا وأساسا لسلطة المستخدم في إجراء التعديل الجوهري.

4/ إتفاق الطرفين :

كثيرا ما يحصل المستخدم على حق تعديل عنصر أو عناصر معينة في العقد بموجب اتفاق صريح في عقد العمل الفردي أو في النظام الداخلي للمؤسسة أو عقد العمل الجماعي.

والاتفاق الذي يحصل بين العامل والمستخدم قد يكون حول مكان العمل أو زمانه أو على اختصاص العامل، بحيث يجوز للمستخدم إجراء تعديل على أي عنصر من العناصر محل الإتفاق دون استشارة العامل، وأحيانا يكون الإتفاق مقيدا بشرط ما كحصول التعديل بصفة مؤقتة لحين تعيين عامل آخر في مكان العمل المنقول إليه العامل أو الاستفادة من بعض المزايا التي كان يحصل عليها العامل في عمله السابق، وهنا يتوجب على المستخدم الالتزام بهذا القيد وإلا جاز للعامل رفض التعديل²، وفي حال وجود شرط في العقد يمنح للمستخدم تعديل أحد عناصره فإن ذلك يقتضي تفسيره تفسيراً ضيقاً باعتباره استثناء على مبدأ «القوة الملزمة للعقد» وإن كان الاتفاق ينص على جواز إجراء أي تعديل في العقد دون قيد فإن هذا الاتفاق يعد لاغيا لأن المستخدم يستغل هذا الاتفاق للتخلص من الالتزامات والقيود القانونية التي تمنع إنهاء العقد بطريقة تعجيزية تجعل العامل يرفض التعديل وبالنسبة يقوم المستخدم بإنهاء العقد ويحمل العامل مسؤولية إنهاء العقد³.

1-أنظر المادة 107 من الأمر 75/58 المؤرخ في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني.

2-د/ عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2002، ص 509.

3-د/ محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص -155 156.

المطلب الثاني : قيود المستخدم في إجراء التعديل غير الجوهرى لعقد العمل

رغم أن المستخدم يتمتع بسلطة واسعة في تعديل عقد العمل تعديلا غير جوهرى، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة ولها قيود تحمي حقوق العامل أبرزها :

1- ألا يكون العنصر محل التعديل دافعا إلى التقاعد :

لكل عقد عمل عناصر جوهرية وأخرى غير جوهرية ومنها على سبيل المثال زمان ومكان العمل الذي هو في حقيقة الأمر ليس عنصرا جوهريا ما لم ينص العقد على ذلك صراحة أو ضمنا فإذا تم الاتفاق عليهما صراحة في العقد كانا من الدوافع الجوهرية للتعاقد وعنصران جوهريان في العقد، يقيدان حق المستخدم في تغيير زمان ومكان العمل المتفق عليه، وفي حالة ما إذا كان الاتفاق ضمنيا ولم تحدد أهمية عنصر الزمان أو المكان وجب البحث في الظروف التي تم فيها التعاقد، فالمشروع المتعدد الفروع لا يعد مكان العمل في أي منها دافعا إلى التعاقد عكس المشروع الذي يوجد في مدينة محددة وليس له فروع في أماكن أخرى فمكان العمل هنا يعد دافعا إلى التعاقد، وكذا الطالب الذي يدرس بالنهار فإن وقت العمل الليلي يعد بالنسبة له دافعا إلى التعاقد، وعليه فإن كان العنصر محل التعديل دافعا إلى التعاقد اعتبر عنصرا جوهريا وقيد سلطة المستخدم في إجراء التعديل¹.

2/ عدم الإضرار بالعامل :

إن التعديل غير الجوهرى لعقد العمل كسلطة مخولة للمستخدم مقيدة بعدم إلحاق أي ضرر جسماني أو معنوي أو مادي تجاه العامل، فتعديل العقد لا بد ألا يترتب عنه تخفيض في أجرة العامل سواء في الأجر الأساسي أو ملحقات الأجر الدائمة أو الملحقات المعتبرة أجرا²،

1-د/ محمد عبد الغفار البسيوني، نفس المرجع، ص 173 - 174.

2-د/ محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 171.

وقد يكون الضرر أدبيا كنقل العامل إلى منصب أقل وبأسلوب تعسفي قصد الإساءة للعامل مما يجعله تعديلا جوهريا للعقد¹

والتخفيض في الأجر لم يخصص له المشرع الجزائري ضوابط محددة بنصوص خاصة، إلا أنه بالرجوع إلى نص المادتين 63 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90/11 والمادة 106 من الأمر رقم 75/58 المتضمن القانون المدني يستشف منهما أنه لا يجوز للمستخدم تخفيض الأجر بإرادته «المنفردة»، وفي حال قيامه بذلك دون موافقة العامل يتحمل مسؤولية نتائجه، وجاز للعامل أن يطلب فسخ العقد مع التعويض عن الضرر تماشيا مع مقتضيات المادة 119 من الأمر 75/58 المتضمن القانون المدني².

ومنه يستنتج أن التعديل الذي يجلب قواعد أكثر نفعاً من تلك التي نص عليها عقد العمل يكون مقبولا عكس التعديل الذي يلحق الضرر بالعامل، وقد كان للمحكمة العليا تأكيداً لهذا الاتجاه في قرارها الصادر في 24/11/1993 تحت رقم 101448 عندما اعتبرت نقل العامل دون وجود مبرر له في العقد أو النظام الداخلي غير مشروع مهما كان السبب³.

3/ ألا يترتب على التعديل غير الجوهري تعديلا جوهريا :

عقد العمل وكغيره من العقود يتضمن عناصر جوهرية كالأجر والدرجة الوظيفية وتعديل أي منهما يعتبر تعديلا جوهريا رغم وجود إتفاق مسبق ينص على إمكانية التعديل في أي عنصر من هذه العناصر، وتوجد عناصر أخرى يمكن أن تكون جوهرية أو غير جوهرية بوجود إتفاق من عدمه على إمكانية التعديل، من أمثلة ذلك اختصاص النامل وزمان

1- د/ سعيد أحمد شعله، موسوعة قضاء النقض العمالي، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987، ص 55.

2-Nasri Hafnaoui : de la modification de certains élément du contrat de travail, revue El Djeich ; N° 414, janvier 1998, p 22.

3-أنظر قرار المحكمة العليا رقم 101448 الصادر في 24/11/1993، مجلة المحكمة العليا، العدد الخاص، الجزء الثاني، ص 150.

ومكان العمل فهي بطبيعتها غير جوهرية ما لم يتفق المستخدم والعامل على أمر مخالف، مع التنويه إلى أن نوع العمل لا بد ألا يترتب على تعديله تغيير في الاختصاص، بحيث يجد العامل نفسه في اختصاص جديد بعيد عن اختصاصه الأصلي كنقل مهندس معماري إلى العمل كمدقق حسابات¹.

وكيفما كانت الأسباب فإنه لا يمكن أن يترتب على تغيير مكان العمل تعديل جوهري في نوعية العمل المسند إلى العامل أو الحرمان من بعض الحقوق والمزايا التي كان يتمتع بها العامل في مكان عمله الأصلي، أو تنزيله إلى مركز أقل من المركز الذي كان يشغله².

1-د/ عبد العزيز المرسى حمود، المرجع السابق، ص 46 - 48.

2-د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص -242.
243.

المبحث الثاني: سلطة المستخدم في إجراء التعديل الجوهرى لعقد العمل

إذا كانت القاعدة العامة أن المستخدم يمكنه أن ينفرد بإجراء تعديل غير جوهرى بعقد العمل، فإن التعديل الجوهرى لعقد العمل يختلف لكونه يرتب مساسا بحقوق العمال ومكاسبهم، ويخرج عن مبدأ القوة الملزمة للعقد.

ولما كانت القاعدة أن المستخدم لا يمكنه إجراء التعديل الجوهرى إلا بموافقة العامل، فقد اختلف الفقهاء في هذا الأمر وذهب الاتجاه الأول إلى عدم أحقية المستخدم في إجراء هذا النوع من التعديل إلا في الحالات التي يميزها قانون العمل، وذهب فريق آخر إلى إعطاء المستخدم سلطة مطلقة في إجراء التعديل الجوهرى على أساس أن القواعد العامة في قانون العمل تحول للمستخدم الحق في إنهاء العقد بإرادته المنفردة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، وما دام للمستخدم سلطة إنهاء العقد بإرادته المنفردة فيكون له من باب أولى حق تعديل العقد بإرادته المنفردة¹.

ونظرا لهذا الاختلاف في الفقه ينبغي التساؤل حول مصوغات التعديل الجوهرى لعقد العمل وضوابطه.

المطلب الأول : مصوغات التعديل الجوهرى لعقد العمل

التعديل الجوهرى لعقد العمل يجد مصوغاته الأساسية في عدة عوامل وظروف أساسية أهمها ظروف العامل والظروف الاقتصادية للمشروع والتي سنحاول تبسيطها في النقاط التالية :

1-Camerlynck et Jean Laroque : répertoire de droit du travail – existence, formation, 2^{ème} édition, tome 2 ; 1995, p 2.

التعديل الجوهري لعقد العمل لأسباب متعلقة بالعمل :

أثناء تنفيذ عقد العمل قد يحصل للعامل ظروفًا وأسبابًا تعطي للمستخدم حق إجراء تعديل جوهري لعقد العمل بسبب خطأ العامل أو بسبب حالته الصحية.

أ/ التعديل الجوهري لعقد العمل بسبب خطأ العامل :

يستقل المستخدم بوضع التعليمات والأوامر والقواعد العامة المتعلقة بتنظيم العمل في المشروع وحسن سيره، وفي حالة الإخلال بها أو رفض الأوامر الصادرة من المستخدم إلى العامل كعدم القيام بعمل يدخل في اختصاصه ورفض الحضور في الأوقات المقررة للعمل، أو الاعتداء على المستخدم أو إفشاء أسرار العمل وعدم مراعاة التعليمات الخاصة بسلامة العامل وغيرها يكون العامل بذلك قد ارتكب خطأً تأديبياً يخول للمستخدم سلطة إجراء ما يعرف بالتعديل التأديبي¹.

ولذلك فإن ارتكاب العامل لخطأ تأديبي يسمح للمستخدم بتوقيع جزاءات مختلفة عليه كالنقل من مكان إلى آخر أو حرمانه من الترقية، وبعض الامتيازات الأخرى، وقد يصل الجزاء إلى تسريح العامل تماشياً ومضمون المادة 73 من القانون المتعلق بعلاقات العمل رقم 90/11 المعدلة بالقانون رقم 91/29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991²، فنكون بذلك أمام تعديل جوهري لعقد العمل بسبب خطأ العامل.

1-د/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1979، ص 48.

2-أنظر المادة 73 من القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدلة بالقانون رقم 91/29 المؤرخ في 21/12/1991.

مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري أجاز للمستخدم تسريح العامل كجزء عن الخطأ الجسيم لكنه لم ينص صراحة على إجراء التعديل الجوهرى لعقد العمل إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً، ولم يتم التطرق في المادة 73 من القانون 90/11 السالفة الذكر إلى الأخطاء البسيطة وترك المشرع أمر ضبطها وعقوبتها للنظام الداخلي الخاص بكل مؤسسة تشغل أكثر من (20) عاملاً طبقاً للمادة 77 من نفس القانون 90/11¹.

ب/ تعديل عقد العمل بسبب الحالة الصحية للعامل :

قد يصاب العامل بمرض أو حادث يجعله غير قادر على أداء العمل المسند إليه بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة، مما يعطي للمستخدم إنهاء عقد العمل أو تعديله حسب نوعية العجز الذي أصاب العامل².

فالعجز الجزئي الدائم يتحقق عندما يصبح العامل غير قادر على أداء عمله الأصلي على النحو المطلوب، بمعنى أنه يبقى قادراً على أداء عمله لكن بصورة أدنى، أو أنه يصبح غير قادر على أداء عمله الأصلي لكنه قادر على أداء أعمال أخرى فهذا العجز الجزئي لا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر يستطيع العامل القيام به بالمؤسسة بشكل كامل وكان هذا العمل شاغراً، إما إذا كانت المناصب الملائمة بحالة العامل الصحية مشغولة فلا يازم المستخدم باستحداث وظيفة جديدة له، مما يجيز له فسخ العقد لاستحالة تنفيذ العامل للعمل المسند إليه بسبب حالته الصحية³.

1- أنظر المادة 77 من نفس القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

2- د/ محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 229.

3- د/ محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 231.

وإذا رفض العامل نقله إلى منصب آخر بسبب حالته الصحية فإنه يعتبر مرتكباً لخطأ جسيم يستوجب التسريح، وفي حال نقله إلى منصب أدنى من منصبه بسبب حالته الصحية فإنه سيؤدي لا محالة إلى تخفيض أجره فنكون أمام تعديل جوهري في عنصر الأجر¹.

ويثبت العجز الكامل عن العمل بموجب رأي طبيب العمل ويخول للمستخدم إنهاء عقد العامل العاجز عجزاً كاملاً عن العمل طبقاً للمادة 66 من القانون رقم 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، تحذر الإشارة إلى أنه وأثناء فترة مرض العامل، فإن علاقة العمل تعلق لغاية شفاء العامل وبدون تحديد للمدة، وبعد شفاء العامل، يعاد إلى منصب عمله أو منصب آخر له أجر مماثل طبقاً للمادة 65 من قانون 90/11².

وإذا أصيب العامل بعجز جزئي جاز للمستخدم تغيير منصب العمل بعد أخذ الرأي الإلزامي للطبيب طبقاً للمادة 36 من المرسوم التنفيذي 93/120 المؤرخ في 15 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل وهو ما كرسته المحكمة العليا - الغرفة الاجتماعية في قرارها الصادر في 05/09/2007 تحت رقم 410744 والذي اعتبرت فيه المحكمة العليا قرار تسريح العامل الذي رفض الالتحاق بعمله تسريحاً تعسفياً لأن المؤسسة المستخدمة لم تأخذ برأي الطبيب الذي أوصى بمنحه منصبا ملائماً لحالته الصحية³.

1-Nasri Hafnaoui : op.cit, p 24 et 26.

2- أنظر المادة 65 من القانون 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

3- أنظر قرار المحكمة العليا رقم 410744 الصادر في 05/09/2007، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2007، صفحة 267.

2/ التعديل الجوهرى لعقد العمل لأسباب إقتصادية :

التعديل الإقتصادى لعقد العمل، قد يحصل فى الظروف العادية عند رغبة المستخدم فى إعادة تنظيم العمل أو تغيير نظم العمل ووسائل الإنتاج وقد يعود لأسباب إقتصادية فى الظروف غير العادية عند حصول أزمة مالية بالمشروع نفصلهما فيما يلى:

أ/ التعديل الجوهرى لعقد العمل فى الظروف العادية للمؤسسة :

استقرت آراء الفقهاء على أن للمستخدم حرية إعادة تنظيم مؤسسته بما يحقق مصلحة العمل فله حق نقل العامل من فرع إلى آخر ومن إدارة إلى أخرى ولو كان ذلك العمل أقل ماديا أو أدنى معنويا من العمل السابق، حتى ولو اقتضت عملية التنظيم إغلاق أحد فروع المؤسسة وإنهاء عقود بعض العمال كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتهت عنه صفة التعسف بشرط أن تكون المبررات جدية¹، كما أن للمستخدم إمكانية تغيير نظام العمل ووسائل الإنتاج إذا رأى أن ذلك يؤدي إلى تطوير وتحديث المؤسسة وزيادة الإنتاج، وقد يتطلب ذلك توسيع نشاط المؤسسة، أو فتح فروع لها فى أماكن مختلفة، أو إلغاء بعض الوظائف التي لم تعد تتماشى والوضع الجديد كإلغاء وظائف الحراس الليليين واستبدالهم بنظام الرقابة الآلية ونقلهم إلى وظائف أخرى تتلاءم وكفاءتهم المهنية، أو فتح فروع جديدة أو تغيير مواعيد العمل، فإذا رفض العامل هذا التعديل يحق للمستخدم إنهاء عقد عمله لأسباب إقتصادية².

للإشارة المشرع الجزائرى لم يفصل فى عدة إشكالات قانونية كنقل العامل وتغيير النشاط وحل المؤسسة، ومن استقرأ نص المادة 74 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل، يتضح أنه ضيق من مجال تعديل عقد العمل فى الظروف العادية للمؤسسة، وأبقى على العمل

1-د/عصمت الهوارى، قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، المكتبة الأنجلو المصرية، دون سنة، ص 17.

2- د/ محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 198.

بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين طبقا للمادة 106 من الأمر 75/58 الصادر في 26/09/1975 المتضمن القانون المدني، وكرست ذلك المحكمة العليا في اجتهاداتها كما يتبين من القرار رقم 101449 الصادر في 08/12/1993¹.

ب/ التعديل الجوهرى لعقد العمل في الظروف غير العادية للمؤسسة :

كل مؤسسة معرضة لأزمات مالية أو اقتصادية تختم على المستخدم اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية مؤسسته، فليجأ إلى ضبط وترشيد وتيرة نشاطه ونفقاته بنوع من الحرية الواسعة، فيبادر إلى تعديل عقد العمل باعتماد أسلوب إلغاء بعض الوظائف العليا بوظائف أدنى أو تخفيض الأجور ومدة العمل وفي حال رفض العامل لهذا التعديل التي تقتضيه الظروف المالية الصعبة للمؤسسة، جاز للمستخدم إنهاء عقد العمل دون أن يكون متعسفا لوجود ما يبرره².

والمرشح الجزائري خول للمستخدم إمكانية التعديل الجوهرى عند تعرض المؤسسة لوضع اقتصادي صعب، بنصه في المادة 07 من المرسوم التشريعي 94/09 المؤرخ في 26/05/1994 على جواز تعديل أجور العمال أو نقلهم، باعتماد أسلوب تكييف النظام التعويضي سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل وتنظيم عملية التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال، وإعادة دراسة أشكال مراتب العمال ومستوياتها بما فيها مراتب الإطارات المسيرة أو تجميد الترقية، والإلغاء التدريجي لعملية اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية³.

1-أنظر قرار المحكمة العليا رقم 101449 الصادرة في 08/12/1993، المجلة القضائية، العدد الخاص، الجزء الثاني، 1997، ص 157.

2-عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص 53.

3-أنظر المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94/09 المؤرخ في 26/05/1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

ومنّه يتضح أن تكييف النظام التعويضي للعمال ولا سيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل ينطوي على تعديل جوهري في عنصر الأجر، وإعادة دراسة أشكال مرتبات العمال وإدخال العمل بالتوقيت الجزئي ينصب حول تعديل في عنصر الأجر ومدة العمل¹.

3/ التعديل الجوهري لعقد العمل في حالة الضرورة أو القوة القاهرة :

حالة الضرورة أو القوة القاهرة ظرفان يؤثران على وجود أي مؤسسة مما يحتم على المستخدم المسارعة إلى مواجهتهما بما يجب من إجراءات، وعلى العامل أن يتعاون مع المستخدم اعتباراً لمبدأ حسن النية، ومواجهة هذه الظروف قد تؤدي إلى أقصى الحلول باعتماد إجراء التعديل الجوهري لعنصر أو أكثر من عناصر عقد العمل دون موافقة العامل خروجاً عن قاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فيكلف العامل بعمل آخر أقل أهمية ومرتبة من العمل الأصلي لمواجهة حالة الضرورة أو القوة القاهرة².

ولا يجوز للعامل الامتناع عن أداء العمل الجديد المكلف به بدعوى أنه ليس العمل المتفق عليه في العقد، مع العلم أن هذا التغيير في العمل مؤقت ويزول بزوال الظروف الجديدة المتمثلة في حالة الضرورة والتي لها طابع مؤقت وغير دائم وبانتهائها ينتهي أي تغيير في عناصر العقد ويجب ألا يكون الغرض من التعديل الإساءة للعامل، وعلى المستخدم إثبات حالة الضرورة أو القوة القاهرة وإلا كان التعديل تعسفياً³.

1-Nasri Hafnaoui, op.cit, p 23.

2-د/ عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص 56-57.

3-محمد حسين منصور، المرجع السابق، ص 465 - 466.

وتجدر الإشارة إلى أن التعديل لا ينصب حول تغيير نوع العمل كتكليف العمال بإطفاء الحريق أو نقل مواد سريعة التلف إلى أماكن بعيدة عن الحريق، وإنما التغيير قد يمس أي عنصر يرى المستخدم ضرورة اللجوء إليه لمواجهة الظروف الطارئة، كنقل المشروع أو أحد فروعه إلى مدينة جديدة بسبب زلزال أو حرب، أو تغيير مواعيد العمل أو تخفيض ساعات العمل، فعلى العمال أن يتقيدوا بالإجراءات المتخذة لمواجهة الظروف الطارئة طالما جاءت مؤقتة، وفي حالة رفضهم فإنهم يتحملوا مسؤولية إنهاء عقد العمل¹.

والمرشح الجزائري قد أشار إلى حق المستخدم في اتخاذ إجراءات مواجهة الظروف الطارئة في القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل بنصه في المادة 31 منه المعدلة بالأمر 96/21 المؤرخ في 09-07-1996 على إمكانية تعديل حجم العمل باللجوء إلى الساعات الإضافية للوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث أو من أجل إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها بحكم طبيعتها في أضرار، مع وجوب استشارة ممثل العمال وإعلام مفتش العمل المختص إقليميا وبشرط ألا تتبدى الساعات الإضافية 20 % من المدة القانونية للعمل، كما نصت المادة 37 من نفس القانون 90/11 على إمكانية تأجيل الراحة الأسبوعية للعامل في حالة الضرورة.

مع العلم أن المرشح الجزائري، لم يشر صراحة إلى إمكانية تعديل عقد العمل نتيجة الضرورة أو القوة القاهرة، وحذا لو يتم استحداث مادة أو مواد قانونية تنظم تعديل عقد العمل في حالة الضرورة أو القوة القاهرة خروجاً عن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، حماية لبقاء المشروع حال مواجهته لضرورة ملحة أو قوة القاهرة وحفاظاً على مصلحة العامل في آن واحد.

1- محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 214.

المطلب الثاني : ضوابط سلطة المستخدم في إجراء التعديل الجوهري لعقد العمل

إن سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل تعديلا جوهريا إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك، ووجدت مبررات له، يجب ألا تمس بحقوق العمال ومكاسبهم ولتحقيق ذلك التوازن بين مصلحة المستخدم والعمال، تحاط عملية التعديل الجوهري بضوابط شكائية وموضوعية:

أ/ الضوابط الشكائية للتعديل الجوهري لعقد العمل :

من أهم الضوابط الشكائية الواجب مراعاتها عند تعديل عقد العمل قيام المستخدم مسبقا بإخطار العامل بقرار التعديل وبمهله فترة زمنية كافية للتفكير واتخاذ قراره بقبول التعديل أو رفضه ويكون الإخطار في شكل رسالة موصى عليها مع علم الوصول¹.

والمرجع الجزائري لم يشر لمسألة إخطار العامل بالتعديل ولا لشكل الإخطار، لذا وجب الرجوع إلى عقد العمل ومدى تضمنيه لهذا الشرط من عدمه، وفي حال عدم وجوده في عقد العمل فاللجوء إلى آراء الفقهاء ضرورة حتمية والتي ذهب فريق منها إلى أن شكل الإخطار بالتعديل يخضع للقواعد العامة باعتباره تصرف بإرادة منفردة فقد يكون كتابيا أو شفويا، ومدة الإخطار فهي المدة اللازمة للعامل للتفكير واتخاذ قراره حسب ظروف ومقتضيات كل حالة من حالات التعديل².

ومن بين أهم الضوابط الشكائية الواجب مراعاتها عند التعديل الجوهري لعقد العمل التقيد بعدم اتخاذ أي إجراء بالتعديل إذا كان العامل عضوا في منظمة نقابية لتمكينه من ممارسة عمله النقابي بحرية³.

1- Corinne Pizzio ,op.cit ,p.112

2- د/ محمد عبد الغفار البسوي، المرجع السابق، ص 182.

3- د/ عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص 89.

وقد وضع المشرع الجزائري حماية للعمال النقابيين بنصه في المادة 53 من القانون 90/14 المؤرخ في 02 / 06 / 1990 المنظم لكيفية ممارسة الحق النقابي على منع المستخدم من تسليط عقوبة العزل أو التحويل أو أي عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية للهيكل النقابي، كما منع تسريح أو تحويل أي مندوب في لجان المشاركة أو تسليط أي عقوبة تأديبية مهما كان نوعها بسبب النشاطات التي يقوم بها المندوب بحكم مهمته التمثيلية، وقد كرست المحكمة العليا رقابتها في هذه الخصوصية في اجتهاداتها نذكر منها القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة في 10 / 01 / 2007 تحت رقم 363802 والذي اعتبرت فيه تسريح مندوب نقابي خلال عهده النقابية تسريحا تعسفيا مهما كانت المبررات¹.

وقد رتب المشرع عقوبات جزائية تصل إلى ستة أشهر حبسا نافذا في حال مخالفة الأحكام السالفة الذكر من طرف المستخدم كما هو مبين في المواد 58 و 59 من القانون رقم 90/14 المؤرخ في 02 / 06 / 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

ب/ الضوابط الموضوعية لإجراء التعديل الجوهري في عقد العمل :

التعديل الجوهري لعقد العمل مرتبط بحدود وقيود موضوعية أهمها استناد التعديل إلى حالة مؤقتة من الضرورة أو القوة القاهرة، فلا يدوم التعديل إلا بالقدر اللازم لمواجهة الضرورة أو القوة القاهرة وينتهي بانتهائها².

ومن بين قيود التعديل الجوهري أن يكون الغرض من التعديل تحقيق مصلحة العمل، فإذا غابت هذه المصلحة كان التعديل تعسفيا الغرض منه الإضرار بمصلحة العامل كأن يلجأ المستخدم لنقل العامل إلى منصب أدنى ماديا ومعنويا دون مبرر جدي لمصلحة العمل بغية

1- أنظر قرار المحكمة العليا الصادر عن الغرفة الاجتماعية في 10/01/2007 تحت رقم 363802 بمجلة المحكمة العليا ، العدد الأول، سنة 2007، ص 305 .

2- د/ محمد عبد الغفار البسيوني، المرجع السابق، ص 177.

إرغام العامل على ترك عمله¹، ومن ضوابط التعديل الجوهري أن تكون مبرراته حقيقية لا صورية، فالظروف المالية الصعبة والأزمات الاقتصادية، واستحداث وسائل جديدة في العمل، أو إعادة تنظيم المشروع، أو حالة الضرورة لا بد أن يثبتها المستخدم بصفة قطعية، لا لبس فيها وتكون بعيدة عن الصورية².

مع الإشارة إلى أن المشرع الجزائري لم يفرد نصوصا خاصة وواضحة بخصوص هذه الضوابط وترك فراغا كبيرا في هذه الخصوصية المهمة في علاقات العمل، أما القضاء الجزائري، فقد كان في معظم قراراته ميالا إلى حماية الطرف الضعيف في عقد العمل ألا وهو العامل ومن أمثلة القرارات التي استبعد فيها القضاء هذه القواعد والضوابط ولجأ إلى حماية العامل القرار رقم 101449 المؤرخ في 08 / 12 / 1993 الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا الذي أكد بموجبه أن الصالح العام لا يعتبر مبررا لنقل العامل أو تحويله وكذا القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية بالمحكمة العليا في 06/05/2010 تحت رقم 603823 والذي جاء فيه أن تغيير الطبيعة القانونية للمستخدم من إدارية إلى صناعية وتجارية لا يمكن أن يؤدي إلى تعديل عقد العمل إضرارا بالعامل ومساسا بحقوقه المكتسبة، واعتبرت تسريح العامل على هذا الأساس تسريحا تعسفيا³.

كما كان لهيئة المحكمة العليا تأكيد لهذا الاتجاه في قرارها الصادر عن الغرفة الاجتماعية في 07 / 02 / 2007 تحت رقم 365555 والذي جاء فيه أن المؤسسة المستخدمة يمكنها تغيير مكان عمل العامل لضرورة المصلحة شريطة احتفاظ العامل بجميع حقوقه حتى ولو

1- د/ محمد عبد الغفار البسيوني، نفس المرجع، ص 281.

2- د/ عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص 82.

3- أنظر القرار المحكمة العليا الصادر في 06/05/2010 تحت رقم 603823، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2010، ص 356.

تضمن عقد العمل تحديد مكان العمل¹، بالإضافة إلى القرار الصادر عن نفس الجهة القضائية في 08/06/2005 ملف رقم 299456، فرغم وجود إتفاقية جماعية للعمل تنص على إمكانية تغيير طبيعة عقد العمل من عقد عمل غير محدد المدة إلى عقد عمل محدد المدة، إلا أن القضاء تدخل بهذا القرار في تكييف طبيعة العقد مستندا على الحالات المنصوص عليها في المادة 12 من القانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل ورفض تعديل العقد بحجة قصور أسباب مدة العقد وعدم مراعاة الحالات المذكورة في المادة 12 من القانون 90/11².

1-أنظر قرار المحكمة العليا الصادر في 07/02/2007 تحت رقم 365555، مجلة المحكمة العليا، العدد الثاني، سنة 2007، ص 231.

2-أنظر قرار المحكمة العليا الصادر في 08/06/2005 تحت رقم 299456 ، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2005.

الخاتمة :

هكذا تبين لنا أن الحديث عن سلطات المستخدم في الانفراد بتعديل عقد العمل بصفة عامة تحكمه ضوابط ومبررات تقتضي التوفيق، وإقامة نوع من التوازن بين المقتضيات الاقتصادية والمستلزمات الاجتماعية، وتبين أهمية التمييز بين التعديل غير الجوهرى والتعديل الجوهرى، هذا الأخير الذي يستوجب أن تكون دوافعه على قدر كبير من الخطورة التي قد تحمل تهديدا جديا للمصالح الاقتصادية للمستخدمين من جهة، ومن جهة أخرى فإن ضرورة التوازن والحماية الاجتماعية للعاملين تقتضي التزام المستخدمين بقيود وضوابط حقيقية للتعديل الجوهرى وألا تكون صورية.

واتضح كذلك أن المشرع الجزائري تناول موضوع تعديل عقد العمل في المادتين 62 و 63 من القانون 90 / 11 المتعلق بعلاقات العمل مشيرا إلى إمكانية تعديل عقد العمل إذا كان هذا التعديل يعود بالنفع على العامل دون مراعاة لمصلحة المستخدم، وقيد اللجوء الاستثنائي إلى التعديل بنص المادة 31 من قانون علاقات العمل رقم 90 / 11 رغم أن مقتضيات العلاقة العمالية تقتضي اللجوء إلى التعديل في عدة حالات كما أسلفنا، مما أدى إلى فقدان التوازن المنشود بين مصلحة العمال والمستخدمين بضياغ حقوق العمال وتعطيل مصالح المستخدمين من حين لآخر، وبالنتيجة ظهور الكثير من النزاعات على مستوى المحاكم وأصبح للقضاء تدخلا واضحا في هذا المجال إلا أنه لم يكن كذلك موفقا في توخي الحياد حسب رأينا لكونه كان ميالا لدرجة كبيرة في معظم قراراته التي سبق الإشارة إليها إلى العامل دون مراعاة لمصلحة المستخدمين وبالنتيجة غاب دور الاجتهاد القضائي في إقامة التوازن المنشود المتعارف عليه عالميا.

وعليه أرى أنه من الضرورة بمكان أن يتدخل المشرع الجزائري بوضع تقنين مفصل لمسألة تعديل عقد العمل بنصوص واضحة تضمن حقوق طرفي علاقة العمل بحماية تعسف

المستخدم تجاه العامل وتمكينه من تعديل عقد العمل إذا اقتضته الظروف الجديدة المتعارف عليها في التشريعات المقارنة كالقوة القاهرة والضرورة الملحة وغيرها من المبررات.

قائمة المراجع

أولا : المراجع العامة باللغة العربية

- 1 - د/ أحمد شوقي محمد عبد الرحمان، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1979.
- 2 - د/ حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، بيروت، 1991.
- 3 - د/ سعيد أحمد شعلة، موسوعة قضاء النقض العمالي، منشأة المعارف، الأسكندرية، 1987.
- 4 - د/ عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول، مصادر الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، دون سنة نشر.
- 5 - د/ عبد العزيز المرسي حمود، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.
- 6 - د/ عصام أنور سليم، قانون العمل، الطبعة الثانية، منشأة المعارف، الأسكندرية، 2002.
- 7 - د/ عصمت الهواري، قضاء النقض في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، المكتبة الأنجلو مصرية، دون سنة نشر.

8 - د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.

9 - د/ محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.

10 - د/ محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الكتاب الأول، دار النهضة العربية، بدون سنة نشر.

ثانيا : المراجع العامة باللغة الفرنسية

Camer Lynck, et Jean Laroque, répertoire de droit du travail, existence, formation, 2ème édition, tome II, 1995.

Corine Pizzio, de la porte, droit du travail, 2ème édition, Vibert, Paris, 1998.

ثالثا : النصوص التشريعية والتنظيمية

1 - الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 /09/ 1975 المعدل والمتمم والمتضمن القانون المدني.

2 - القانون رقم 11-90 المؤرخ في 21 /04/ 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل.

3 - المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15 /05/ 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل.

4 - المرسوم التشريعي رقم 09-94 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

رابعاً : المجموعات القضائية

- 1 - مجلة المحكمة العليا، العدد الخاص الجزء الثاني لسنة 1997.
- 2 - مجلة المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2005.
- 3 - مجلس المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2007.
- 4 - مجلس المحكمة العليا، العدد الثاني لسنة 2007.
- 5 - مجلس المحكمة العليا، العدد الأول لسنة 2010.