

دور القاضي الاجتماعي في تكيف الظروف المستجدة المتعلقة بعقود العمل

(دراسة تحليلية في ضوء الأحكام المستفادة من جائحة كورونا)

**The Role of the Social Judge in Adapting the New Circumstances
Related to Employment Contracts
An Analytical Study in the Light of Provisions Learned from the)
(Corona Pandemic**

ببلاقي بومدين

المركز الجامعي مغنية، الجزائر، beldroit5@gmail.com

تاريخ النشر: 2024/01/15

تاريخ القبول: 2024/01/02

تاريخ الإرسال: 2023/09/08

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الاستفادة من الأحكام القانونية التي أقرها المشرع في ظل جائحة كورونا، لأجل مواجهة أي ظرف مستجد مستقبلا قد يهدد المراكز القانونية لأطراف علاقة العمل. لننتهي بالنتيجة إلى تكريس قدر من الحماية القانونية لحقوق الأطراف عن طريق إعادة التوازن العقدي لعلاقات العمل. كلمات مفتاحية: جائحة كورونا، الأحكام المستفادة، الظروف المستجدة، عقود العمل.

Abstract:

This study aims to take advantage of the legal provisions approved by the legislator in light of the Corona pandemic, in order to face any emerging circumstance in the future that may threaten the legal positions of the parties to the work relationship. As a result, to achieve a degree of legal protection for the rights of the parties, by restoring the contractual balance of work's relationships.

Keywords: Corona pandemic; provisions learned; new circumstances; employment contracts.

1. مقدمة:

لعل الباحث على رصد مثل هذه الموضوعات في الوقت الراهن، يتجلى في حتمية مواجهة الظروف والمستجدات من قبل الأكاديميين والقانونيين، وإدراجها في إطارها القانوني تكييفاً وتطبيقاً، ومن أهم هذه المستجدات التي تناولتها هذه الدراسة جائحة كورونا أو ما يصطلح عليها علمياً بكوفيد 19، التي لم تطل صحة الإنسان وسلامته فقط، بل طالت اقتصاديات العمل والعمال أيضاً، وما تسببت فيه من عثرات وأزمات مالية، أصابت مختلف المنشآت والمؤسسات التجارية والصناعية العامة والخاصة منها في البلاد، ولعل من أهم هذه الآثار التي سببتها هذه الجائحة، تلك الخلافات بشأن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل المبرمة بين العمال والمستخدمين.

هذا وقد سارعت الجزائر على غرار باقي دول العالم إلى اتخاذ إجراءات احترازية لمنع تفشي هذه الجائحة، هذه الإجراءات نجم عنها العديد من الآثار في مجال العلاقات القانونية بوجه عام، وعلى وجه الخصوص تلك المتعلقة بالالتزامات الناشئة عن عقود العمل محل الدراسة، والمتتبع لمختلف هذه الآثار القانونية في الآونة الأخيرة، يلحظ نوعاً من الضبابية من جهة التكييف القانوني لجائحة كورونا، وهذا ما سينشأ عنه مستقبلاً بلا شك تبايناً معتبراً في إسقاط المفاهيم القانونية والقواعد العامة على الجوانب الإجرائية والموضوعية لعلاقات العمل سواء في ظل هذه الجائحة أو في ظل أي ظرف مستجد مشابه لها، وهذا راجع لعدم تطرق قانون العمل الجزائري صراحة لحالات الظروف الطارئة والقوة القاهرة، ونفس الإشكال بالنسبة للقضاء الذي تخلو ساحته من أية أحكام أو اجتهادات في هذا الخصوص، نظراً لحدثة العهد بهذا الوباء، لذلك ذهب الآراء والاتجاهات في تكييف هذه الجائحة مذاهب شتى، بين من يراها قوة القاهرة ومن يراها ظرفاً طارئاً.

ورغبة من بعض الدول ومن بينها الجزائر في تخفيف وطأة آثار هذه الجائحة على أطراف علاقة العمل، وتوفير قدر من الحماية القانونية لحقوق العمال في ظلها، لم تعتبر الجائحة قوة القاهرة، تفادياً لما قد يترتب عن هذا التكييف من إنهاء لعلاقات العمل لاستحالة التنفيذ وفقدان العمال لمناصبهم، وإنما اعتبرت الجائحة ظرفاً طارئاً، يترتب عنه مجرد وقف تنفيذ الالتزامات التعاقدية إلى حين زوال هذا الظرف

الطارئ، ومن ثم يمكن لأطراف علاقة العمل الاتفاق على تعديل التزاماتهم وفقا لما تقتضيه نظرية الظروف الطارئة، وفي حالة عدم الاتفاق جاز للقاضي التدخل لإعادة التوازن العقدي ورد الالتزامات المرهقة إلى الحد المعقول.

في ضوء الفرضيات المتقدمة، تتور إشكالية التكيف الأنسب لجائحة كورونا، أي مدى اعتبارها قوة قاهرة أم ظرفاً طارئاً، مع توضيح مذهب المشرع الجزائري في ذلك، وما هو أثر هذا التكيف على سلطات القاضي الاجتماعي في تحقيق التوازن الاقتصادي لعقد العمل، وما هي الفائدة العملية المرجوة من هذه الأحكام لمواجهة أي ظرف قد يظهر في الوجود مستقبلاً؟

العناصر الأساسية للدراسة: تحقيقاً لأهداف دراسة هذا الموضوع، سيتم عرضه على نحو محوريين:

المحور الأول: التكيف القانوني لجائحة كورونا أو الظروف المشابهة لها وتطبيقاته في مجال علاقات العمل

المحور الثاني: سلطات القاضي الاجتماعي في إعادة التوازن الاقتصادي لعقد العمل في ظل هذه الظروف

2. التكيف القانوني لجائحة كورونا وتطبيقاته في مجال علاقات العمل:

تسببت جائحة كورونا في شل مختلف القطاعات الاقتصادية في البلاد لاسيما في مجال علاقات العمل، الأمر الذي وصل إلى حد تعذر تنفيذ الالتزامات التعاقدية أو استحالة تنفيذها، هذا الوضع أثار لدى معظم الباحثين إشكالية ما إذا كانت جائحة كورونا ظرفا طارئا أم قوة قاهرة، ومن ثم بحث آثار هذا التكييف وتطبيقاته على علاقات العمل:

1.2 التكييف القانوني لجائحة كورونا:

من الأهمية بمكان أن نعرض في هذا المقام تعريف ظاهرة كورونا، تمهيدا للوصول إلى تكييف ملائم لها من الناحية القانونية:

1.1.2 تعريف جائحة كورونا:

مصطلح كوفيد-19 هو مرض تنفسي يسببه فيروس تاجي تم اكتشافه حديثاً يسمى سارس-كوف-2. وكلمة كوفيد هي اختصار إنجليزي مشكل على النحو التالي: "كو" تعني أنه تاجي (من كلمة

كورونا الإنجليزية)، و "في" أول حرفين من كلمة فيروس، أما "د" فتعني أنه مرض (من كلمة disease الإنجليزية)¹، أما رقم 19 فهو يشير إلى سنة ظهور الفيروس لأول مرة أي سنة 2019. ومن ثم أعلنت منظمة الصحة العالمية أن فيروس كورونا المستجد (كوفيد 19) هو وباء عالمي، وذلك بتاريخ 11 مارس 2020.

وعلى هذا النحو، لا شك أن هذا الفيروس وفقا لما وثقته الدراسات وأثبتته الواقع سريع التفشي والانتشار بين الأفراد والدول، بدءاً من ظهوره في الصين إلى هذه اللحظة، فهو لم يؤثر على صحة الإنسان وسلامته فقط، بل امتدت آثاره إلى مختلف القطاعات لاسيما الحساسية منها كقطاع العمل، تمثلت في ظهور خلافات بشأن تنفيذ الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل المبرمة بين العمال والمستخدمين، وما ترتب عنها من أضرار مست حقوق العمال وأصحاب العمل على حد سواء بسبب ركود نشاط المؤسسات، وهو ما يستدعي ضرورة وقوف المشرع على هذه الظاهرة لوضع القوانين والتدابير المناسبة لكل ميدان وقطاع، تسهيلا على الأطراف وكذا الجهات التي يناط بها مهمة تسوية الخلافات الناشئة بسبب الجائحة.

2.1.2 التكيف القانوني لجائحة كورونا:

يقصد بالتكيف القانوني لواقعة أو تصرف ما عموماً، إعطاء وصف وتقدير لهذه الواقعة أو ذاك التصرف وبحث مختلف جوانبه وخصائصه وأسبابه، ومن ثم إنزال النص القانوني الملائم عليه، والتكيف مسألة إجرائية أولية يباشرها القاضي لتحديد الوصف الصحيح للتصرف أو الواقعة القانونية المعروضة أمامه، وبالتطبيق على جائحة كورونا، فإنه يقع على القاضي المثار أمامه النزاع بشأن علاقة عمل عبي تكيف هذه الواقعة المادية المتمثلة في جائحة كورونا، أي ما إذا كانت ظرفاً طارئاً أم قوة قاهرة، ومن ثم إسقاط هذه المفاهيم على الجوانب الإجرائية والموضوعية لعلاقة العمل محل النزاع.

أولاً: جائحة كورونا ظرف طارئ أم قوة قاهرة؟

أ. الفرض الأول: جائحة كورونا ظرف طارئ

تستند نظرية الظروف الطارئة بشكل عام إلى وجود حوادث استثنائية عامة لا يمكن توقعها عند إبرام العقد، يترتب عنها صعوبة في تنفيذ الالتزامات، وإرهاق المدين بحيث يهدده بخسارة فادحة، وهو

ما يمكن فهمه من نص المادة 107 من القانون المدني الجزائري²، وتحليل هذا النص يتبين أن نظرية الظروف الطارئة تتطلب لقيامها ثلاثة شروط هي³:

- 1- أن تطرأ هذه الحوادث خلال الفترة الممتدة بين انعقاد العقد وتنفيذه.
- 2- أن تكون هذه الظروف استثنائية وعامة وغير متوقعة: فيكون الظرف استثنائياً إذا كان نادر الحدوث كالحروب أو مرض متفشي، أو بعض التدابير الإجرائية التي تفرضها السلطة العامة في البلاد⁴. ويكون الظرف عاما بأن لا يقتصر على الحوادث التي تحصل للمدين دون غيره، كإفلاسه أو إصابته بمرض أو حادث يعيقه عن العمل سواء في جسمه أو في محل عمله أو نحو ذلك. ويكون الظرف غير متوقعاً، إذا لم يكن في مقدور الرجل العادي توقعه وقت إبرام العقد، بحيث لو توقعه لما أقبل على إبرام العقد. إضافة إلى عدم تمكن المدين من دفع هذا الظرف وتوقيه.
- 3- أن يترتب على هذا الظرف إرهاب المدين في تنفيذ التزامه وليس استحالته: أي أن تنفيذ الالتزام يكون ممكناً غير أنه يكون مرهقاً للمدين بأن يهدده بخسارة فادحة، إذ لو كان التنفيذ مستحيلاً لكننا أمام قوة قاهرة وليس ظرفاً طارئاً، وهنا يكمن وجه الخلاف بين المسألتين.

ب. الفرض الثاني: جائحة كورونا قوة قاهرة

تعددت التعاريف الفقهية والقضائية بشأن القوة القاهرة، غير أنها تتفق في مجملها بأن القوة القاهرة هي كل آفة غير متوقعة، مستحيلة الدفع، تؤثر في محل العقد، وتؤدي إلى استحالة تنفيذه وانفساخه⁵. وفي ذات الاتجاه ذهبَت المحكمة العليا الجزائرية في قرار لها إلى أن القوة القاهرة هي: "كارثة طبيعية غير متوقعة، ولا يمكن التصدي لها، وتفلت من مراقبة الإنسان"⁶.

ترتيباً على هذه التعريفات، يرى جانب كبير من الفقه تسانده في ذلك بعض الأحكام القضائية، إلا أن هناك شروط يجب توفرها لتحقيق القوة القاهرة، أهمها عدم نسبة القوة القاهرة للمدين⁷، وأنه لا يمكن توقعها وأنها مستحيلة الدفع حتى من طرف الشخص الحريص، ويترتب عنها استحالة التنفيذ.

ج. مناقشة الفرضين السابقين بالتطبيق على جائحة كورونا والحوادث المشابهة لها في مجال علاقات العمل⁸:

بالمقارنة، نستنتج أن كل من الظروف الطارئة والقوة القاهرة يتفقان في شرطي عدم التوقع واستحالة الدفع، لكنهما يختلفان في شرط استحالة التنفيذ وهو الشرط الذي تنفرد به القوة القاهرة دون الظروف الطارئ. غير أن المتتبع لمختلف الظروف التي قد تطرأ على علاقات العمل، يلحظ نسبة ضبط هاته المفاهيم والقواعد في بيئة الشغل⁹، إذ لا بد من دراسة كل حالة على حدة بحسب الظروف المحيطة بها، فقد يعتبر حدث أو واقعة ما ظرفا طارئا في حالة ما، بينما تعتبر قوة القاهرة في حالة أخرى، وهو الشأن بخصوص جائحة كورونا في مجال علاقات العمل، ففي حالات معينة قد لا يترتب على الجائحة استحالة التنفيذ، إلا أنه يترتب عليها إرهاب المدين وتهديده بخسارة فادحة، وهذا يقود إلى تكييف جائحة كورونا بأنها ظرف طارئ وليس قوة القاهرة، لكن إذا ترتب على هذه الجائحة استحالة تنفيذ علاقة العمل، بسبب أجنبي لم يتوقعه المدين ولا يد له فيه، ففي هذا الفرض نكون بصدد قوة القاهرة وليس مجرد ظرف طارئ. وتبقى هذه المسألة خاضعة للسلطة التقديرية لقاضي الموضوع.

فمثلا لو اضطر صاحب العمل إلى غلق مؤسسته غلقا نهائيا، بسبب تراكم الديون وزيادة الأعباء المالية نظرا لتوقف مداخل المؤسسة بسبب وباء كورونا أو أي جائحة مشابهة، وأثبت أن هذا الوباء أو تلك الجائحة يستحيل معها إعادة فتح المؤسسة واستئناف النشاط، فهنا يعتبر الوباء أو الجائحة قوة القاهرة وليس ظرفا طارئا. في حين لو أن هذا الغلق كان ناجما عن التدابير التي تفرضها الدولة بمقتضى الحجر المؤقت، بحيث يمكن معه استئناف العمل بعد ذلك، فلا نكون أمام حالة استحالة التنفيذ، وبالتالي لا يعدو الوباء أو الجائحة في هذا الفرض مجرد ظرف طارئ وليس قوة القاهرة.

ثانيا: الموقف التشريعي والقضائي من تكييف وباء كورونا وأثره على عقود العمل

أ- تكييف وباء كورونا في ظل التشريع والقضاء:

نشير بداية إلى أن الدول مختلفة في وصفها لجائحة كورونا، ففي الوقت الذي أعلنت في منظمة الصحة العالمية حالة الطوارئ، نجد مثلا فرنسا التي أعلنت على لسان وزير الاقتصاد والمالية حالة القوة

القاهرة بتاريخ 28 فيفري 2020، وهو ذات الاتجاه الذي سارت عليه دولة الصين أيضا. وقد تجسد هذا الوصف في حكم لمحكمة كولمار الفرنسية¹⁰ من اعترافها بالقوة القاهرة لجائحة كورونا، حيث ربطت تكييفها هذا بمدى علم الأطراف بالوباء إعمالا لنص المادة 1351 من القانون المدني الفرنسي، وأن عدم حضور الطرف المحتجز شخصا أمام المحكمة بسبب إصابته بفيروس كورونا، يعتبر حادثا خارجيا غير متوقع يستحيل على المعني دفعه ...

كما نشير أيضا، إلى أن المشرع الفرنسي نص صراحة على القوة القاهرة كسبب من أسباب فسخ علاقة العمل، حيث نصت المادة 1124/1 من قانون العمل الفرنسي على أنه لا يمكن إنهاء عقد العمل قبل انتهاء المدة المحددة له، إلا في حالة الخطأ الجسيم أو العجز أو القوة القاهرة¹¹. أما المشرع الجزائري فقد اكتفى بالنصوص العامة في تنظيمه لكل من الظروف الطارئة والقوة القاهرة، حيث تطرق ضمن المادة 127 من القانون المدني الجزائري إلى بعض أحكام القوة القاهرة¹²، وتطرق إلى أحكام الظروف الطارئة ضمن المادة 107 من نفس القانون¹³، بينما لم يتطرق صراحة في قانون العمل إلى هاته المفاهيم كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل أو إلى تعديلها، عدا ما أشار إليه في المادتين 62 و 63 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، من إمكانية تعديل عقد العمل، لكن دون أن يتطرق إلى الأسباب أو الحالات التي تستوجب تعديل العقد أو إنهائه.

أما عن انتشار وباء كورونا فقد دفع المشرع إلى إصدار العديد من المراسيم التنفيذية التي تضمنت جملة من التدابير الوقائية، المتمثلة في فرض الحجر المنزلي، وتقييد الحركة والتنقل وغيرها، وهذه التدابير كما هو ملاحظ تعتبر الجائحة مجرد ظرف طارئ وليس قوة قاهرة، لا يترتب على تطبيقها إنهاء علاقة العمل وإنما مجرد وقفها مؤقتاً إلى حين زوال المانع. ومن هذه المراسيم نجد مثلاً المرسوم 70/20 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته¹⁴ حيث نصت المادة 15 منه على ضرورة وضع 50% من العمال في حالة عطلة استثنائية مدفوعة الأجر بسبب الجائحة، وكذلك المرسوم 09/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، المتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من أسباب التسريح اللاإرادية

أو الأسباب الاقتصادية¹⁵، حيث يخول للمستخدم الحق في إنقاص راتب مجموعة من العمال، أو رفض تجديد عقود العمل، أو الإحالة على التقاعد المسبق ونحو ذلك.

أما على صعيد القضاء، فلم تظهر في هذا الخصوص أحكام أو اجتهادات تكرر المفاهيم والمبادئ السابقة نظرا لحدثة العهد بهذا الوفاء، لكن لا بأس بالاستشهاد في هذا المقام ببعض القرارات المشابهة التي تؤكد بعض أسباب إنهاء علاقات العمل المنصوص عليها في المادة 66 من قانون العمل 11/90 المشار إليها سابقا، ومن هذه القرارات:

القرار الصادر بتاريخ 2009/12/03 جاء فيه: "المقصود بانتهاء علاقة العمل بسبب الانتهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة، هو إثبات توقف المؤسسة نهائيا عن النشاط بسبب القوة القاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم، أي بمعنى أن يكون السبب مفاجئا وغير متوقع ولا يمكن التحكم فيه ...، - كما أكدت المحكمة العليا في ذات الاتجاه على أنه - لا يدخل التوقف عن النشاط لأسباب اقتصادية في هذه الحالة، وأن تسريح العامل في ظل غياب ثبوت الانتهاء القانوني للنشاط يعد تسريحا تعسفيا"¹⁶.

ب- أثر التكيف القانوني لجائحة كورونا على عقود العمل:

نظرا لاعتماد قطاع العمل كقطاع خاص على النظام التعاقدي أو التفاوضي الخاضع لمبدأ سلطان الإرادة، بين المستخدمين وممثلي ونقابات العمال، حيث أن مسألة تكيف وباء كورونا يبقى متروكا لاتفاق الأطراف في ظل انعدام نص خاص، وهو ما ترتب عليه تباين كبير بين المستخدمين من أصحاب المؤسسات في تكيف هذا الوفاء، ففي الوقت الذي يعتبره بعضهم قوة القاهرة لدفع مسؤولياتهم، كما لو دفع صاحب العمل بأن تسريحه للعمال كان بسبب الجائحة كقوة القاهرة، ودفع مسؤوليته عن عدم التزامه بالإشعار المسبق للعامل قبل تسريحه وتعويضه عن هذا التسريح، ودفع أسباب الحكم عليه بالتسريح التعسفي، نجد البعض الآخر من المستخدمين يعتبر وباء كورونا ظرفا طارئا لرفع الإرهاق الواقع عليهم، فيتمسكون مثلا بإنقاص راتب مجموعة من العمال، أو رفض تجديد عقود العمل، أو الإحالة على التقاعد المسبق ونحو ذلك¹⁷.

مع الإشارة هنا أن القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل أورد ضمن المادة 66 تسع حالات فقط على سبيل الحصر تنتهي معها علاقة العمل، ولم يتطرق إلى القوة القاهرة كسبب من هذه الأسباب، ومن بين هذه الحالات: البطلان أو الإلغاء القانوني، العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة ...

وعموماً فإن المشرع قد كرس مبدأ حرية الأطراف في تعديل التزاماتهم التعاقدية، ضمن القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، حيث نص في المادة 62 منه على أنه: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"، ونصت المادة 63 من نفس قانون على أنه: "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون"، وأشارت إلى ذات المبدأ المادة 118 من نفس القانون بقولها: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة، أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا اكنت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

فهذه النصوص هي محض تطبيق للقاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 106 من القانون المدني الجزائري، والتي تقضي بأن: "العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون". فالمشرع الجزائري من خلال هاته النصوص منح لأطراف علاقة العمل - العامل والمستخدم - بناء على الاتفاق المتبادل بينهما، بتعديل بنود العقد حسبما تقتضيه ظروف المؤسسة وكذا ظروف العامل¹⁸، فالنص صريح في تحديد نطاق سلطة الأطراف في تعديل العقد، إذ قد يمس التعديل العقد ككل كما لو تم تعديله من عقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة، كما قد يقتصر التعديل على بعض شروط العقد فقط¹⁹. على أن اعتراف المشرع بحرية الأطراف في تعديل علاقة العمل على النحو المتقدم ليست على إطلاقها، بل هي مقيدة بجملة من الشروط متى توفرت تعين على صاحب العمل قبولها وإلا اعتبر رفضه تعسفيا، ومن أهمها²⁰:

- أن يكون سبب التعديل مرتبطاً بالعامل وبحياته وحياة أسرته.
 - أن يكون التعديل بناء على أسباب طارئة أثناء تنفيذ العقد، وليس عند بداية إنشائه، وإلا عد ذلك بمثابة رغبة في التحلل من الالتزامات التعاقدية.
 - ألا يترتب عن هذا التعديل ضرراً بمصلحة العمل.
- وإعمالاً لهذه الشروط وتلك الأحكام التي نصت عليها النصوص السابقة، وذلك على ضوء الجائحة محل الدراسة باعتبارها ظرفاً طارئاً، فإن تخلف أي شرط من الشروط المذكورة على نحو يخالف نظرية الظروف الطارئة، يترتب عليه بطلان الاتفاق، وهو ما عناه المشرع في نص المادة 3/107 من القانون المدني بقوله: "ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك"، وذلك في معرض تنظيمه لأحكام نظرية الظروف الطارئة، فلو اتفق الأطراف أثناء مرحلة التفاوض مثلاً، على عدم لجوء الطرف المتضرر من ظرف طارئ إلى القضاء للمطالبة بتعديل الالتزامات التعاقدية ورد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، فإن هذا الاتفاق يقع باطلاً لمخالفته القاعدة الآمرة المنصوص عليها في المادة 107 المذكورة، وهو بطلان من النظام العام. ولعل غاية المشرع من هذا البطلان، هو حماية الطرف الضعيف في العقد من استئثار الطرف القوي بوضع شروط مخالفة، تقضي بتحمل العامل وحده تبعات حدوث الظروف الطارئة، ومن ثم تغدو نظرية الظروف الطارئة عديمة الفائدة²¹.
- ننتهي مما سبق، إلى أن مجموعة الإجراءات والتدابير التي اتخذها المشرع الجزائري، للوقاية والحد من تفشي جائحة كورونا خاصة منها إجراءات الحجر الصحي، تجعل من تنفيذ الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل أمراً مرهقاً وليس مستحيلاً، حيث يمكن استئناف تنفيذ هذه الالتزامات بمجرد زوال المنع الإداري المؤقت، وهو ما يقود إلى القول بأن جائحة كورونا تعد من قبيل الظروف الطارئة لا القوة القاهرة، وعليه إذا تغيب العامل عن منصب عمله بسبب هذا الوباء، فلا يعد ذلك إهمالاً منه لمنصبه، ولا يمكن اعتباره خطأً جسيماً يستوجب التسريح أو أي إجراء تأديبي آخر، وهو المبدأ الذي استقرت عليه المحكمة العليا في مثل الظروف الاستثنائية المشابهة على النحو المتقدم²².

غير أنه في تقديرنا، أن هذه النتيجة التي انتهينا إليها لا تمنع قضاة الموضوع من إعمال سلطتهم التقديرية في تكييف الواقعة المعروضة أمامهم سواء تعلقت بجائحة كورونا أو أي ظرف مستجد مشابه، بناء على الظروف المحيطة بالواقعة وملابساتها، فقد يرى القاضي أن الواقعة المعروضة أمامه تتضمن شروط القوة القاهرة، بحيث يترتب عنها استحالة تنفيذ الالتزامات، كما في الفرض الذي يستحيل فيه على العامل الاستمرار في عمله بسبب مضاعفات ناتجة عن إصابته بوباء معين، كارتفاع الضغط أو نسبة السكر أو أي مضاعفات أخرى تؤدي إلى إعاقته عن الحركة أو فقدته لبصره مثلا، يكون سببها المباشر هذا الفيروس، ففي مثل هذه الحالات إذا تأكد القاضي من عدم استطاعة العامل استئناف عمله، يحكم بإنهاء العقد مباشرة لاستحالة التنفيذ باعتبار الجائحة أو الوباء هنا قوة قاهرة وليست طرفا طارئا. فتبقى مسألة تكييف الجائحة هنا أو أي ظرف آخر مشابه رهن السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، بالنظر إلى ملابسات وظروف كل قضية.

3. سلطات القاضي الاجتماعي في تحقيق التوازن الاقتصادي لعقد العمل:

السؤال الذي يثور في هذا المقام، حول مدى اعتبار جائحة كورونا أو أي ظرف مستجد مشابه سبباً في تعديل الالتزامات التعاقدية، وهل يكون ذلك بطلب من صاحب المصلحة في علاقة العمل، أم يقتضي الأمر طلب تدخل القضاء؟

لما كان عقد العمل يقوم كأصل عام على مبدأ سلطان الإرادة، فإن المرجع في إبرامه وتنفيذه وكذا تعديل شروطه مرده إلى قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" المنصوص عليه ضمن المادة 106 من القانون المدني الجزائري، وإعمالاً لهذه القاعدة فإن تلك الآثار السلبية المترتبة على أي ظرف مستجد سواء كان جائحة كورونا أو غيرها، والتي تؤثر على التزامات الأطراف، يتم معالجتها أولاً بناء على اتفاق الأطراف، لكن قد يتعذر على أطراف علاقة العمل إدراك نطاق وحدود تطبيق نظرية الظروف الطارئة، ومن ثم يتمسكون ببعض النصوص القانونية التي قد لا تتطابق مع الواقعة محل النزاع، أو قد لا يراعون شروط تعديل علاقة بما يتلاءم مع طبيعة الجائحة كظرف طارئ، مما قد يترتب عليه اختلال في التوازن العقدي

لعلاقة العمل، فلا مناص في هذه الأحوال من اللجوء إلى القضاء، الذي يمتلك في ذلك سلطات واسعة لإعادة التوازن بين التزامات الأطراف وردها إلى الحد المعقول. فما المقصود بهذا الحد المعقول في إعادة التوازن، وما هو دور القاضي في مواجهة أي ظرف مستجد لإعادة هذا التوازن؟:

1.3 المقصود بتحقيق التوازن الاقتصادي لعلاقة العمل

تبين لنا مما سبق، أن هناك اختلال طرأ على الالتزامات المهنية لأطراف علاقة العمل بسبب أي ظرف طارئ سواء كان جائحة كورونا أو غيرها، جعل من تنفيذ هاته الالتزامات أمرا مرهقا، وقد يهدد الطرف المدين في عقد العمل بخسارة فادحة، فهذا الوضع يستدعي تدخل القاضي المختص لأجل رد الموازين إلى نصابها، وإعادة الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. على أن القاضي في عمله هذا يستند إلى معيارين أحدهما موضوعي والآخر شخصي:

1.1.3 المعيار الموضوعي:

نظرا للفرق الشاسع بين إرادتي العامل والمستخدم بالنظر إلى مركزهما القانوني، وذلك بناء على السلطات التي منحها لهما المشرع، وبناء أيضا على ما تقتضيه أحكام عقد العمل المبرم بينهما، فإن تعديل العقد يقتضي استناد القاضي على معيار موضوعي كأصل عام، وذلك بصرف النظر عن شخص المدين وظروفه الإنسانية، ومقتضى هذا المعيار الموضوعي أن يراعي القاضي وهو بصدد تعديله لعقد العمل، الحقوق المشتركة للعامل والمستخدم دون تمييز. وفي ذلك تنص المادة 107 فقرة 3 م ج على أنه : " ... غير أنه إذا طرأت على العقد حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدى وإن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة لمصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك".

وتطبيقا لهذا النص على أي ظرف طارئ مستجد يهدد علاقة العمل، يستطيع القاضي رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بأية وسيلة، كإنقاظه أو الزيادة في الالتزام المقابل للالتزام المرهق، أو وقف تنفيذ الالتزام المرهق مؤقتا إلى حين زوال الظرف الطارئ ونحو ذلك، وهذا ما يبرر استناد نظرية الظروف

سبقت الإشارة إلى أن التزام القاضي بالمعيار الموضوعي القائم على إعادة توزيع الالتزامات التعاقدية بصورة عادلة بين الأطراف، لا يعني عدم الأخذ في الحسبان المعيار الشخصي القائم على مراعاة الظروف الخاصة بالمدين، تحقيقاً لما يعرف بالمزايا الأصلح للعامل، الذي نص عليها المشرع الجزائري ضمن المادة 62 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل، حيث جاء فيها: "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"، ونصت على ذات المبدأ المادة 118 من نفس القانون بقولها: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة، أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كنت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم". المقصود بهذا المبدأ المقرر في المادتين، أنه متى وجد نص يكون أكثر نفعا وفائدة لمصلحة العامل فعلى القاضي تطبيقه مباشرة وتعديل العقد بموجبه، بغض النظر عن المصدر الذي أخذ منه ومهما كان ترتيبه بين مصادر قانون العمل²⁶، وبالتالي يعد هذا المبدأ المنصوص عليه في المادة 62 السابقة الذكر، استثناء عن القاعدة العامة المنصوص عليها في المادة 136 من نفس القانون إذ تنص على أنه: "يكون باطلاً وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها..." فهذا المبدأ يفترض وجود مزايا منصوص عليها ضمن قاعدة أو بند في عقد العمل، جاءت مخالفة للقانون أو التنظيم المعمول به أو حتى في الاتفاقيات الجماعية، فعلى القاضي عند تعديله لعقد العمل الأخذ بهذه المزايا المنصوص عليها في اتفاق الأطراف رغم أنها جاءت مخالفة للتشريع، ورغم أولوية التشريع عن الاتفاق والعقد من حيث ترتيب المصادر، ما دام أن في هذه المخالفة حماية لمصالح العمال²⁷، وهو المبدأ الذي كرسته المحكمة العليا، حيث ذهبت في إحدى قراراتها بشأن نزاع بين مؤسسة سونغاز وأحد عمالها، حيث أن هذه المؤسسة نصت في المادة 95 من نظامها الداخلي على أن رفض تعليمات السلطة السلمية يعتبر خطأ من الدرجة الثانية، بينما نجد المادة 73 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل أوردت هذا الخطأ ضمن الأخطاء الجسيمة من الدرجة الثالثة، التي قد تصل عقوبتها إلى حد العزل، وبناء عليه أيدت المحكمة العليا ما ذهب إليه قضاة الموضوع من استنادهم في قضائهم على

القواعد الأنفع للعامل التي وردت في المادة 95 من النظام الداخلي للمؤسسة، واستبعادهم لنص المادة 73 من قانون العمل رغم أولويته من حيث ترتيب المصادر²⁸.

2.2.3 مراعاة القاضي لمقتضيات النظام العام:

يجمع الفقه على أن المقصود بالنظام العام عموماً هو مجموعة القواعد التي تهدف إلى حماية المصالح العامة العليا للمجتمع (الاجتماعية والأخلاقية والسياسية)، وكذا المصالح الخاصة بالأفراد وحقوقهم الذاتية التي تولى المشرع رعايتها²⁹. والمتتبع لقواعد قانون العمل يلحظ أنها جاءت بصيغة أمرة إذ لا يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها لتعلقها بالنظام العام كأصل عام، كما يتعين على القاضي الالتزام بها عند تعديل العقد، فلا يجوز الاتفاق على تخفيض أجور العمال مثلاً، أو الزيادة في حجم ساعات العمل المحددة في القانون على نحو يضر بحقوق العمال، على أنه يستثنى من هذا المنع جواز مخالفة قواعد أمرة متى وجدت قواعد أخرى تكون أكثر نفعاً للعمال على النحو الذي فصلنا فيه سابقاً، فهذه تجيز للقاضي عند تعديل عقد العمل مخالفة النصوص الأمرة على نحو يتحقق معه مصلحة العامل³⁰.

3.2.3 إلغاء التعديل التعسفي الواقع من المستخدم:

قد يصدر من المستخدم وهو بصدد تعديل عقد العمل بسبب أي ظرف طارئ سواء كان جائحة كورونا أو ظرف آخر مشابه لها، تجاوزا أو مبالغة في خدمة مصالحه، في مقابل الزيادة في التزامات العامل على نحو يضر بمصالحه، فيكون بذلك متعسفا في استعمال حقه، فمن حق العامل هنا مراجعة المستخدم أولا من أجل إعادة التوازن العقدي برفع هذا التعسف، وفي حالة الرفض وفشل إجراءات التسوية الودية مع المستخدم، وفشل إجراءات المصالحة أمام مفتشية العمل، يرفع الأمر إلى القاضي الاجتماعي لرفع هذا التعسف ورد الالتزامات إلى الحد المعقول.

ونظرا لعدم وجود نص خاص في قانون العمل ينظم مسألة التعديل التعسفي، فإنه يتعين تطبيق القواعد العامة، وبالرجوع إلى أحكام المادة 124 مكرر من القانون المدني، نلاحظ أنها وضعت أمام القاضي جملة من المعايير التي يهتدي بها لاستخلاص ما إذا كان التعديل الصادر من المستخدم يعتبر

تعديلا تعسفيا أم لا، حيث نصت على أنه: " يشكل الاستعمال التعسفي للحق خطأ لاسيما في الحالات الآتية:

- إذا وقع قصد الإضرار بالغير،
- إذا كان يرمي للحصول على فائدة قليلة بالنسبة إلى الضرر الناشئ للغير،
- إذا كان الغرض منه الحصول على فائدة غير مشروعة".

4. خاتمة:

نتهي مما سبق، إلى أن جائحة كورونا (كوفيد 19) لم تقتصر آثارها على الجانب الصحي للإنسان فحسب، بل تعدت آثارها السلبية لتطال الجوانب الموضوعية والإجرائية لعقود العمل، حيث تجلت في تلك الخلافات الناشئة بين العمال ومستخدميهم، ورغبة من المشرع في تسوية مثل هذه الخلافات وضمانا لاستمرارية علاقات العمل، وضع نصوصا قانونية تتماشى مع هذا الظرف معتبرا إياه مجرد ظرف استثنائي، لا يترتب عنه استحالة تنفيذ الأطراف لالتزاماتهم، وبالنتيجة فإن هذه الأحكام المستفادة من جائحة كورونا يمكن اعتمادها كمرجع يستند إليه الأطراف حيث يكون لهم بمقتضى هذا الظرف، الاتفاق على تعديل التزاماتهم وفقا لما تقتضيه نظرية الظروف الطارئة، كما يمكن اعتمادها من طرف القاضي الاجتماعي في حالة عدم الاتفاق تمكنه من إعادة التوازن العقدي لعلاقات العمل.

هذا ولا يفوتنا في تنمة هذه الدراسة أن نعرض لأهم الحلول المقترحة:

- في معرض تنظيم المشرع الجزائري لأسباب تعديل علاقات العمل، لاحظنا كيف أنه لم يتطرق صراحة إلى أحكام القوة القاهرة ولا لأحكام نظرية الظروف الطارئة، الأمر الذي يشكل فراغا تشريعا خصوصا عند مواجهة حدث استثنائي كجائحة كورونا أو غيرها، لذلك نهيب بالمشرع الجزائري تدارك مثل هذه الفراغات أسوة بالمشرع الفرنسي، حماية لأطراف علاقة العمل، لاسيما العامل كطرف ضعيف في العقد.
- لعل مراد المشرع من عدم تفصيله في مثل هذه الأحكام، راجع إلى رغبته في إشراك أطراف علاقات العمل في مواجهة المستجدات والظروف التي تطرأ بشأن التزاماتهم، كونهم الأدرى بمصالحهم وحقوقهم استنادا إلى مبدأ سلطان الإرادة الذي تقوم عليه عقود العمل، وبناء على هذا الاعتبار يقع على الاتفاقات

والاتفاقيات الجماعية تدارك هذا الفراغ، بوضع قواعد تمكن الأطراف وحتى القاضي من الاستناد عليها عند تعديل العقد في ظل هذه الظروف.

- لذات السبب، المتمثل في النقص التشريعي، يجد القاضي نفسه مجبرا على أعمال سلطته التقديرية مستعينا في ذلك بالقواعد العامة في القانون المدني، وقد أثبت الواقع عجز هذه الأحكام وعدم كفايتها في مواجهة العديد من الوقائع المستجدة في حياة الأشخاص، فضلا عما قد تسفر عنه اجتهادات القاضي في ظل هذا الفراغ من نتائج سلبية أحيانا ومتناقضة أحيانا أخرى، قد لا تحظى في كثير من الأحيان برضى الأطراف، هذا الوضع لا شك أنه يهدد حقوق العمال وحتى مصالح المؤسسات الخاصة والهيئات المستخدمة. لذلك نهيب بالإرادة التشريعية مرة أخرى وحتى الأطراف، بضرورة استغلال مثل هذه الظروف والمستجدات لسن قواعد ونصوص مناسبة، تكفي الأطراف والقضاة مؤنة تكييف هذه الظروف وتطبيق الأحكام.

- في الأخير نقترح ضرورة تعديل القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، وذلك من خلال إضافة نصوص قانونية لاحتواء مختلف الحالات والمستجدات، التي قد تندرج ضمن الظروف الطارئة أو القوة القاهرة، حماية لحقوق الأطراف وضمانا لاستمرارية علاقات العمل في ظل هذه الظروف.

5. الهوامش:

¹ Cité du site: <https://www.unicef.org/ar>. publier le 21 MAI 2021. Consulté le: 12/08/2021 a : 22h:12.

² الأمر 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، ج ر عدد 78.

³ د السعدي صبري، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات (العقد والإرادة المنفردة)، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 321 وما بعدها.

⁴ تجدر الإشارة أن الطرف الاستثنائي قد ينشأ عن عمل قانوني أيضاً، كصدور قرار إداري أو نص تشريعي يفرض على المدين بعض الالتزامات المرهقة كالضرائب أو بعض الإجراءات الشكلية أو نحو ذلك. أنظر د فودة عبد الحكم، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 31.

⁵ د علي الشامي محمد حسين، ركن الخطأ في المسؤولية المدنية، دراسة مقارنة بين القانون المدني المصري والبيمني والفقهاء الإسلاميين، دار النهضة العربية، القاهرة، 1990، ص 12.

⁶ أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة المدنية، ملف رقم 65920، بتاريخ 11 جوان 1990، (قضية شركة أ، ن مؤسسة ميناء وهران) المجلة القضائية عدد 2، لسنة 1991، ص 88.

⁷ Malaurie P. et Aynes L., Stoffel –Munck P., Les obligations, Defrénois, 2ème édition, Juridiques associées, La Librairie générale de droit et de jurisprudence (L.G.D.J), Paris, 2005, PP. 500 - 501.

وما يعضد هذا الاتجاه قرار محكمة الاستئناف في باريس التي أشارت إلى مفهوم القوة القاهرة في حديثها عن فيروس الإيبولا:

Cour d'appel de Paris, Pôle 1, Chambre 3, Arrêt du 29 Mars 2016, Répertoire général n° 15/05607.

⁸ د بلقاسم بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري (علاقات العمل الفردية والجماعية)، في ضوء الاجتهاد القضائي للمحكمة العليا، الدار الإفريقية للكتاب، الجزائر، 2023.

⁹ د عبد الحفيظ بقة، الحماية القانونية للعامل في ظل الخصخصة والتسريح الاقتصادي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص قانون الأعمال، مقدمة لكلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة الحاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2012/2013، ص

¹⁰ Cours d'appel de Colmar, 6e chambre n° 06, 12 Mars 2020, n° 20/01098. Cité du site: <https://www.doctrine.fr/d/CA/Colmar/2020/C8A8F3A305EEEBB31F249>. Consulté le: 22/08/2021 à: 14:08.

¹¹ Code du travail, modifié par la loi n° 2014-1545 du 20 decembre 2014 relative a la simplification de la vie des entreprises

¹² نصت المادة 127 ق م ج على أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ، أو قوة قاهرة، أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق بخالف ذلك".

¹³ نصت المادة 107 فقرة 3 ق م ج على أنه: "... غير أنه إذا طرأت على العقد حوادث استثنائية عامة لم يكن في الواسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي وإن لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة لمصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك".

- ¹⁴ جريدة رسمية عدد 16 لسنة 2020، التي تمدد العمل بالتدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم 69/20 والمتمثلة في وضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطل استثنائية مدفوعة الأجر.
- ¹⁵ جريدة رسمية عدد 34، مؤرخة في 1 جوان 1994.
- ¹⁶ قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 534176، بتاريخ 03 ديسمبر 2009، (قضية ع، م ضد ل، س) المجلة القضائية عدد 1، لسنة 2011، ص 169.
- ¹⁷ د بلقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 118 و 119.
- ¹⁸ Amar AMOURA, Droit du travail et droit social, société El Maarifa, Alger, 2002, p 67.
- ¹⁹ Antoine RISTAU, Droit de travail, 8eme édition, Hachette, Paris, 2011, p. 26.
- ²⁰ د محمد محمود زهران همام، قانون العمل (عقد العمل الفردي)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 432.
- ²¹ د بلقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 124 و 125.
- ²² أنظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 0966887، بتاريخ 09 جويلية 2015، المجلة القضائية عدد 2، لسنة 2015، ص 233.
- ²³ السنهوري د عبد الرزاق، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، الجزء الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، الإثبات، آثار الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط3، 2015، ص 726 وما بعدها.
- ²⁴ أنظر في هذا المعنى، د إبراهيم سليم محمد محي الدين، نظرية الظروف الطارئة بين القانون المدني والفقه الإسلامي، المرجع السابق، ص 432.
- ²⁵ د الخطيب محمد علي، سلطة القاضي في تعديل العقد، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، السنة الجامعية 2002-2003، ص 306.
- ²⁶ وهذا خروجاً عن قاعدة ترتيب مصادر القانون رغم اعتبارها من النظام العام إعمالاً لنص المادة 01 من القانون المدني الجزائري، ذلك أن طبيعة قواعد قانون العمل لا يمكن معها التعامل بالتدرج الهرمي للقواعد القانونية، أي لا تطبق القاعدة الأسمى ممثلة في التشريع كمصدر أول يجب على القاضي الرجوع إليه قبل غيره، بل تطبق القاعدة الأصلح والأفضل من بين جميع المصادر. للمزيد في هذا المعنى أنظر، د سليمان أحمية، الاتفاقيات الجماعية كإطار لتنظيم علاقات العمل في التشريع الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003/2002، ص 181.

²⁷ د محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 115.

²⁸ أنظر حيثيات هذا القرار، المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 141632، الصادر بتاريخ 07 جانفي 1997، المجلة القضائية عدد 01 لسنة 1997، ص 87.

²⁹ د حمود عبد العزيز المرسي، تحديد نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل غير محددة المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 1989، ص 93.

³⁰ راجع المادتين 62 و 118 من القانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المشار إليهما سابقا.