

بلقاضي نبيلة

أستاذة مساعدة بكلية الحقوق
والعلوم السياسية- جامعة وهران 2.
عضو بمخبر القانون الاجتماعي.

تأثير التعديل غير الإرادي لعقد العمل على عنصر الأجر

الملخص

إن فكرة التعديل لعناصر عقد العمل من المفاهيم الحديثة الناتجة عن عملية الإصلاح التي كانت سنة 1990. فعالج المشرع حالات التعديل بأحكام المواد 62-63 من القانون 90-11 التي تطرقت إلى مسألة التعديل القانوني والاتفاقي من دون تحديد الإجراءات واجبة الإلتباع، الآثار المترتبة عليه ولا حتى على العناصر التي يمكن يشملها التعديل. غير أن هناك حالات قد تطرأ خلال تنفيذ عقد العمل، وتؤثر على استقراره، فتؤدي إلى تعديل في عناصره الأساسية وهي الحالات التي لم تتناولها المواد التي تضمنت أحكام تعديل عقد بعمل مباشرة.

وتتعلق هذه الحالات بالظروف الاقتصادية للمؤسسة أو بظروف العمل وهذا من صحة العامل أو أخطاء مهنية يرتكبها، فتؤثر على عقد العمل.

وعليه ما مدى تأثير هذه الحالات على استقرار عنصر الأجر؟

Résumé :

La modification du contrat de travail est une nouvelle notion qui a fait son apparition après la reforme libérale de 1990.

Selon l'article : 62 et 63 de la loi : 90/11 on distingue deux possibilités de modifications : la modification du droit et la modification par la volentes des parties . Sans avoir préciser les procédures que doit être respecter, les effets résultant et surtout les éléments qui peuvent être modifiés et ceux qui sont exclus de cette procédure.

Outre ces deux cas qui sont considérés comme un régime de droit commun, l'analyse de l'ensemble de la législation permet de relever d'autres cas de modification qui ont rapport avec d'autres événements affectant soit le salarié soit l'employeur.

il s'agit des conditions de réintégration du salarié après une période de suspension de la relation de travail , elle peut être une conséquence d'une incapacité du salarié en raison de son état de santé ou une mesure sanctionnant une faute disciplinaire, enfin elle peut résulter de mesures contenues dans le volet social prévu par la procédure de compression des effectifs.

مقدمة:

في نفس الظروف العادية. بمعنى أن رأي المصالح الطبية³ يبقى ملزماً للهيئة المستخدمة سواء تعلق بالفحوصات الدورية أو بعد استئناف العامل لعمله من أجل تغيير في منصب العمل. وهو نفس المنهج الذي اتبعه المشرع المصري الذي يميز بين العجز الكلي الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل والعجز الجزئي الذي قد يؤدي إلى نفس النتيجة، إذا ثبت عدم وجود منصب آخر. أمّا المشرع الفرنسي جعل هو الآخر طبيب العمل وحده المؤهل لتقدير الحالة الصحية للعامل، وتقدير مدا قدرته على ممارسة عمله الأصلي، فيلتزم المستخدم حينها بإعادة تأهيله في منصب آخر بعد استشارة الطبيب دائماً. فالتعديل يؤدي إلى إعادة تصنيف منصب العمل الذي يؤدي بالضرورة إلى التعديل، ملزماً لكل الأطراف وكل رفض من جهة العامل يؤدي إلى قطع علاقة العمل.

2- السلوك المهني للعامل:

عند إخلال العامل بالتزاماته المهنية والمتعلقة بتنظيم العمل بعدم الامتثال للتعليمات أو الأوامر التي يصدرها المسـ تخدم في إطار ممارسته لسلطته التنظيمية يتبعها الحق في ممارسة سلطته التأديبية التي تختلف بحسب الأخطاء المرتكبة من قبل العامل. إذ تحدد الأخطاء من الدرجة الأولى والثانية والعقوبات المقابلة لها بالنظام الداخلي الذي تتوفر عليه كل مؤسسة تظم أكثر من 20 عاملاً، أما إذا كانت أخطاء من الدرجة الثالثة أو ما تسمى بالأخطاء الجسيمة فإنه تكون عقوبتها بالتسريح طبقاً لأحكام المادة 73 من قانون 90/11. فيؤدي الخطأ التأديبي إلى تعليق علاقة العمل طبقاً للمادة 64 من قانون 90/11 دون أن يترتب عنها أي تعديل في علاقة العمل، أمّا الخطأ الجسيم فيؤدي إلى إنهاء علاقة العمل وليس تعديلها.

هنا نميز بين مرحلتين وهما:

1. مرحلة التعليق:

خلال هذه الفترة لا يتقاضى العامل المعني بالأجر المقابل له طبقاً لما هو مقرر بموجب أحكام المادة 53 من قانون 90/11 واجتهاد المحكمة العليا، ما دام أنه لم يعمل خلال هذه الفترة.

2. مرحلة ما بعد التعليق:

هنا ليس للمستخدم أن يمس بعنصر الأجر حتى لو كان تغيير في منصب العمل طبقاً لأحكام المادة 65، فالأجر لا يتأثر بعد فترة التعليق المترتبة على الخطأ التأديبي. بمعنى أن الأجر لا يتأثر إلا خلال فترة التعليق، فالعامل وخلال تنفيذ العقوبة التأديبية، لا يتقاضى الأجر المقابل لهذه الفترة، طبقاً لنص المادة 53 من قانون 90/11 التي نصت على أنه لا يمكن أن يتقاضى عامل أجره فترة لم يعمل بها. فالأجر يتمتع بحماية قانونية بشكل يمنع على الهيئة المستخدمة القيام بأي اقتطاع أو خصم منها باستثناء تلك المتعلقة بالحالات التي لا يعمل فيها العامل لأسباب غير مبررة أو نتيجة التوقف عن العمل تنفيذاً لعقوبة تأديبية تتعلق بالتوقف عن العمل. وخلافاً للمشرع الجزائري، فإن المشرع المصري قيد سلطة المستخدم التأديبية التي لا يمكن أن تمس بالأجر، كالتنزيل في رتبة أقل، لأنه حصر العقوبات التأديبية في الإنذار، الغرامة، التوقف عن العمل، إنذار كتابي بالفصل أو الفصل من الخدمة.

الخاتمة:

في وجود قانون العمل والمواد 62-63 التي أجازت تعديل عقد العمل، فإن الأجر وبصفته من أهم العناصر التي يقوم عليها عقد العمل فإنه لا يمكن أن يكون محل تعديل ولو في وجود النص الذي ينص على ذلك صراحة أو حتى باتفاق الإرادة المشتركة للأطراف إلا بمراعاة مصلحة العامل التي تكون محل اعتبار. بمعنى أن سلطة المستخدم في التعديل مقيدة بما يتضمنه التعديل ذاته من مصلحة أكبر نفعاً للعامل، أي لا ينفرد المستخدم بتعديل الأجر مهما كانت طبيعة النص الذي تناول التعديل ولو

³ - المادة 36 من المرسوم 93/120 المؤرخ في 05/1993، المتعلق بتنظيم طب العمل.

