

في امكانية تعديل بعض عناصر  
عقود العمل لتفادي التسريح لأسباب اقتصادية  
حساين حميدة، باحثة في الدكتوراه

مقدّمة

إنّ تعديل عقد العمل مصير محتوم يواجه كل عقد، نظرا لخضوعه لمبدأ المرونة التي تعني القدرة على تعديل العقد للتكيف مع المستجدات. نتيجة لهذا اعترفت معظم التشريعات بإمكانية تعديل عقد العمل ولكن وفقا لقيود وشروط معينة. وكرس التشريع الجزائري نوعين من التعديل لعقد العمل: الأول هو التعديل بقوة القانون الذي جاء في المادة 62 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل<sup>1</sup>، حيث يعدل عقد العمل نتيجة تبني نص قانوني أو تنظيمي أو اتفاقي تملّي قواعد أكثر ميزة للعامل من تلك التي نص عليها عقد العمل. أمّا الثاني فهو التعديل بالإرادة المشتركة للطرفين الذي جاء في المادة 63

---

<sup>1</sup> - تنص المادة 62 على أنه "يعدل عقد العمل إذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل". القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، يتضمن علاقات العمل، ج ر عدد 17، صادر في 07 فيفري 1990، معدل ومتمم بالأمر رقم 91-29، المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج ر عدد 68 لسنة 199، صادر بتاريخ 25 ديسمبر 1991، والأمر رقم 96-21، المؤرخ في 09 جوان 1996، ج ر عدد 43، صادر بتاريخ 06 جوان 1996، معدل ومتمم بالأمر رقم 97-02، مؤرخ في 11 جانفي 1997، ج ر عدد 03، صادر في 12 جانفي 1997.

من القانون رقم 90-11<sup>1</sup> تطبيقا لقاعدة "العقد شريعة المتعاقدين"، أي ما اعتبره الأطراف أساسيا لا يمكن تغييره بالإرادة المنفردة لأحدهما. فهذين النوعين من التعديل يعتبران تكريسا صريحا من طرف المشرع في القانون رقم 90-11. ولكن ثبت أنه يمكن أن يكون تعديل عقد العمل ضروريا في وضعيات مختلفة قد حددت وفقا لأنظمة وقوانين خاصة وهي تعديلات مستنتجة ولم يأتي بذكرها القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل؛ إذ هناك أسباب تتعلق بالعامل سواء ترتبط بصحته أو كفاءته أو ظروف أخرى خارجة عن إرادته. وأسباب أخرى تتعلق بالهيئة المستخدمة التي تآزمت وضعيتها وخاصة لأسباب اقتصادية مما يستدعي تعديل بعض العقود، والذي هو محور بحثنا. فمن صلاحيات المستخدم أن ينهي عقود عمل بعض العمال للأسباب الاقتصادية. ولكن قيل أن يلجأ هذا الأخير لمثل هذا الإجراء الخطير، على العامل أن يستفيد من ضمانات ضمن ما يسمى بالجانب الاجتماعي، الذي هو الوثيقة الأساسية اللازمة للجوء المستخدم لإجراء التسريح للسبب الاقتصادي. ويتضمن هذا الإجراء ثلاثة تدابير أساسية؛ تتمثل الأولى في الغاء المناصب لتحسين وضعية المؤسسة والثانية في تفادي اللجوء للتسريح رغم الغاء المناصب، أما الثالثة فهي إعادة تصنيف العمال في جهات أخرى.<sup>2</sup> تهدف للحفاظ على

---

<sup>1</sup> - تنص المادة 63 على أنه "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة هذا القانون"، مرجع نفسه.

<sup>2</sup> - بن رجال (أمال)، القانون الاجتماعي، منشورات بيرتي، الجزائر، 2009، ص 52.

مناصب العمل لأكبر عدد ممكن من العمال المهنيين بضياح مناصبهم وإعادة ترتيبهم واستبعادهم من التسريح<sup>1</sup>. ومن هذه التدابير تعديل العقود. فالتعديلات التي يجريها المستخدم ما هي إلا إجراءات أولية للحفاظ على مناصب الشغل. ولكن يجب أن يخضع لعدة شروط تتمثل في التفاوض والتشاور مع ممثلي العمال أي بالاتفاق الجماعي واستشارة لجنة المساهمة<sup>2</sup>، وبعدهما في اجتماعين منفصلين<sup>3</sup>. ونشير إلى أن هذه التدابير تعد من النظام العام<sup>4</sup>. وقد جاء المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>5</sup> ليعطي رخصة للمستخدم، الذي تمر مؤسسته بظروف اقتصادية صعبة، امكانية تعديل عقود بعض العمال في

---

<sup>1</sup> - فتحي (وردية)، "الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 01 لسنة 2010، ص 270.

<sup>2</sup> - نصت المادة 69 من القانون رقم 90-11 في فقرتها الأولى على ما يأتي "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية ... ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي"  
<sup>3</sup> - راجع في ذلك المادة 10 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، المؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم لأسباب لا إرادية، ج ر عدد 34، صادر بتاريخ 01 جوان 1994.

<sup>4</sup> انظر قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 180734، الصادر في 11 ماي 1999، قرار غير منشور، منقول عن فتحي (وردية)، مرجع أعلاه، ص 282.

<sup>5</sup> - المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع أعلاه.

عناصرها الأساسية وحددها في مادته السابعة التي جاءت بالمرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي<sup>1</sup>.

ومن منطلق أن العقد يتكون من أربعة عناصر ألا وهي الأجر والعمل والمدة والتبعية الاقتصادية، نجد أنّ المشرع يسمح بتعديل العناصر الثلاثة الأولى فقط. فالإشكالية المطروحة هي: كيف يؤثر السبب الاقتصادي على تعديل بعض عناصر عقود العمل بدلا من أن ينهي هذه الأخيرة؟

ولنجيب على هذه الإشكالية سوف نتطرق لمضمون العناصر التي يمسهما التعديل وآثار ذلك التعديل عليها؛ سواء في عنصر الأجر (المبحث الأول) أو عنصر العمل (المبحث الثاني) أو عنصر المدة (المبحث الثالث).

### المبحث الأول: تعديل عنصر الأجر

يعد عنصر الأجر سبب التزام العامل والعمل سبب التزام المستخدم،<sup>1</sup> مما يدل على أنه من أهم عناصر عقد العمل بالنسبة للعامل. لذا فأى تعديل عليه

---

<sup>1</sup> - تنص المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على أنه " تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي اجراء واحد أو عدة إجراءات أو كل الاجراءات التالية:  
- تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل،  
- إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة و/أو تجميد الترقية،  
- تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال،  
- إلغاء تدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية،...  
- إدخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي،.. "، مرجع نفسه.

يعتبر تعديلا أساسيا ومساسا بالعقد. فتعديل عنصر الأجر يشمل جميع عناصره؛ منها الثابت والمتغير .

لذا ندرس أولا مضمون عنصر الأجر الذي يسمه التعديل (المطلب الأول) ثم الآثار التي تنجم عنه (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مضمون عنصر الأجر الذي يسمه التعديل

عادة ما يتكون الأجر من عنصرين: احدهما ثابت، إذ يتمثل في الجزء الخاص بالحد الأدنى المضمون للأجر والجزء الخاص بأجر المنصب وهو الأجر القاعدي، ثانيهما متغير يتمثل خاصة في مختلف التعويضات والحوافز المادية التي ترتبط بالعمل، وتهدف إلى تعويضه عن بعض الأتعاب الإضافية أو الأعمال الشاقة أو تحفيزه لتحسين مستوى العمل<sup>2</sup>.

فتعديل عنصر الأجر لا يشمل الحد الأدنى، ولكن قد يعاد تكييف النظام التعويضي (الفرع الأول) وإعادة أشكال مرتب العمل ومستوياته (الفرع الثاني). وهذا ما ذكرته المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>3</sup> وهي مجموعة اجراءات تشمل المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي.

### الفرع الأول: تكييف النظام التعويضي

<sup>1</sup>- د. مصطفى القريشي (جلال)، شرح قانون العمل الجزائري-ج1، علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1994، ص 104.

<sup>2</sup>- أحمية (سليمان)، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الاجتماعي، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، الجزائر، 2005، ص 230

<sup>3</sup> المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

من استقراء المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، التي نصّت " تشمل المرحلة الأولى...- تكييف النظام التعويضي ولاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل..."

يتضح أن المشرع الجزائري تطرق لإمكانيات تكييف النظام التعويضي وذلك بتقليصه في اطار الجانب الاجتماعي.

ويقصد بالنظام التعويضي مكملات الأجر، التي تأتي تكملة للأجر الأساسي، حيث التصنيف المهني للهيئة المستخدمة. ومن هذه التعويضات: التعويض عن الأقدمية، والتعويض عن العمل التناوبي، والتعويض عن العمل المضر<sup>1</sup>. إلى جانب هذا قد تلحق بالعناصر السابقة بعض المنافع العينية، كالنقل أو السكن...

ويجوز المساس بالنظام التعويضي في حالة تعرض المؤسسة للصعوبات الاقتصادية، إذا لم يتخذ أحد التدابير الوقائية فإنه يمكن للمستخدم قبل اللجوء إلى عملية التقليل، تخفيض التعويضات والتحفيزات وخاصة المرتبطة بنتائج العمل

---

<sup>1</sup> - تنص المادة 81 من القانون رقم 90-11 على أنه "يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي:

- الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والعمل المضر والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوات المنطقة.
- العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه."

أو الغاء كل أو بعض هذه التعويضات، إذ اضطر الأمر لذلك، ولكن شرط أن تتمكن الهيئة المستخدمة من الحفاظ على مناصب العمل واستمراريتها<sup>1</sup> وقد اكتفت المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>2</sup> بذكرها عبارة "النظام التعويضي". ونفهم من هذا أن المشرع يقصد مكملات الأجر دون سواها أي بدون العلاوات. والعلاوات هو نوع من التعويضات التي أوردتها على سبيل المثال بعبارة "...العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل". ونجد أن المشرع الجزائري قد خلط بين مفهومي العلاوات والتعويضات؛ فبدلاً من اعطائه مثالا عن التعويضات، قام بذكر العلاوات التي ترتبط بنتائج العمل، رغم أنّ هذه الأخيرة من مكملات الأجر الأساسي ولم يميّز بينهما، علماً أنّ التعويضات ترتبط بظروف العمل الخاصة أما العلاوات مترتب بنتائج العمل والإنتاجية.

ويسمح اجراء تكييف النظام التعويضي من تخفيض الأعباء المالية للمؤسسة وكذا التكاليف وبهذه الوسيلة يمكنها أن تتجاوز الصعوبات التي تقف عائقاً أمام المستجدات التي تحتمت عليها، وكلّ هذا قصد المحافظة على قدراتها التنافسية في السوق.

### الفرع الثاني: إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته

<sup>1</sup> - حاج سويدي (محمد)، النظام القانوني لتقليص العمال في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2008، ص 88.

<sup>2</sup> - المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

استنادا للمادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>1</sup> التي نصت على:  
"إعادة دراسة أشكال مرتب العمل ومستوياته، بما فيه مرتبات الإطارات المسيرة  
و/أو تجميد الترقية...". فيمكن أيضا للهيئة المستخدمة أن تقوم بهذا الإجراء،  
الذي يسمح بتفادي التسريجات والتقليص من عدد العمال أي التعديل في المرتب  
أو الأجور الذي يعدّ تخفيضا في الأجر في حدود الأجر الأدنى المضمون.  
ولقد واجهت الطريقة المركزية لتحديد الأجور صعوبات لاسيما أنها لا  
تغطّي كافة المناصب والأعمال مما جعلها تعرف تراجعا كبيرا نظرا لتراجع أنظمة  
التسيير الإداري للاقتصاد وهذا ما أعطى للشركاء الاجتماعيين حرية إيجاد  
أساليب تحقق لهم أكبر قدر ممكن من الفائدة والاستقرار. فنصت المادة 87 من  
القانون رقم 90-11،<sup>2</sup> على أنه: "يحدّد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق  
في قطاعات النشاط، بعد أخذ رأي نقابات العمال وأرباب العمل الأكثر تمثيلا...  
تحدد العناصر المشكلة للأجر الوطني الأدنى المضمون ومبلغه بموجب مرسوم".  
يوجد استثناءات للقواعد السابقة، حيث يمكن فيها للمستخدمين إعادة دراسة  
أشكال مرتبات العمل ومستوياته بما يتماشى والوضعية الاقتصادية للمؤسسات؛  
أي إعادة تصنيف العمال في سلم الأجور وتخفيض المرتبات من أجل الحفاظ  
على مناصب العمل وكذا لضمان استمرارية المؤسسة.

<sup>1</sup> - مرجع نفسه.

<sup>2</sup> - المادة 87 من القانون رقم 90-11 المعدلة بالقانون رقم 14-10 المؤرخ في  
2014/12/30، يتضمن قانون المالية لسنة 2015، ج ر عدد 78، الصادر سنة 2015.

ونشير إلى أنّ هذا التعديل لا يمسّ فقط مرتبات العمّال بل جميع المرتبات بما فيها مرتبات الإطارات المسيّرة خصيصا لما تتميّز به أجورهم من ارتفاع وامتيازات يقدمها المستخدم للإطار هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن السبب الاقتصادي الذي تتعرض له المؤسسة لا يؤثر على العمال فقط وإنما له انعكاس على حياة العامل والمسير وحتى المؤسسة، لذا كان من الضروري القيام بهذه التضحيات للحفاظ على مناصب العمل وهو الهدف الذي جاء من أجله المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>1</sup>.

وتجدر الإشارة أيضا أن إعادة تكييف أجور المسيرين وكيفية تحديدها، جاء ذكرها في المرسوم التنفيذي رقم 90-290<sup>2</sup> فهي تكون محل تفاوض بين هؤلاء المسيرين والمستخدم وليس بين ممثلي العمّال أي يكون نتيجة التفاوض الجماعي<sup>3</sup>.

وكتدبير آخر يمكن للمستخدم الإبقاء على أجور العمّال دون أن يحدث أي تغيير، ذلك بتجميد ترفيتهم أي أنّه رغم استفادة العمال من الترقية في سلمهم

<sup>1</sup> - المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 90-290، المؤرخ في 29 سبتمبر 1990، يتعلق **بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات**، ج ر عدد 42، صادر في 03 أكتوبر 1990.

<sup>3</sup> - تنص المادة 05 فقرة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 90-290 على أنه " تحدد قائمة المناصب المعنية لإطارات المديرية وكذلك كفيات دفع مرتباتهم باتفاق بين المسير الأجير الرئيسي وجهاز الإدارة التابع للشركة ذات رؤوس الأموال" وتضيف أيضا المادة 09 منه على أنه " لا تكون حقوق مسيري المؤسسات والتزاماتهم بما في ذلك مرتباتهم محل تفاوض جماعي". مرجع نفسه.

المهني، إلا أنه لا تطبق باعتبارها تكاليف مالية إضافية أو زائدة على المؤسسة التي تعرضت للأزمة.

### المطلب الثاني: آثار تعديل عنصر الأجر

إنّ الاشكال المطروح في التدبير المتعلق بتعديل عنصر الأجر ليس بالأمر السهل، علما أن هذا الأخير عنصر أساسي فقد يصعب التفاوض من أجل تخفيضه. رغم أن ذلك قد ينقص من حقوقه لاسيما أن الأجر يعد المصدر الأساسي لرزق العامل<sup>1</sup>. فالنتيجة إذن يكون هذا الاتفاق باطلا ولا بد من تصحيحه<sup>2</sup>.

فإذا تم إذن الاتفاق على تخفيض الأجر وتحتم على المستخدم اجراء ذلك، فحينها قد يقبل العامل ذلك التعديل (الفرع الأول) أو يرفضه (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: قبول العامل لتعديل عنصر الأجر

لا يوجد أي نص خاص أو اجراء يعطي الفرصة للعامل المعني باجراء التعديل للعقد للتعبير على القبول بصورة انفرادية أو رفض ذلك. وفي الواقع نجد

---

<sup>1</sup> - أنظر نص المادة 62 ونص المادة 118 من القانون رقم 90-11 التي تنص على أنه "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعاً الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اکتبت بها هذه الهيئة أو انضمت إليها، وتطبق على عمالها إذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم"، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - تنص المادة 49 من القانون رقم 90-11 على أنه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1.000 إلى 2.000 دج كل مستخدم يدفع لعامل أجراً يقل عن الأجر الوطني الأدنى المضمون أو الأجر المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل..."، مرجع نفسه.

أن العامل يقبل التعديل الناجم عن الجانب الاجتماعي، لأنه سبق الاتفاق عليه بموجب التفاوض الجماعي، وهذا بالرغم من أن التعديل يخص كل عامل لوحده. ففي هذه الظروف يوضع العامل أمام امكانية فقدان المنصب، لذلك لا يفكر أبداً في أن يحتج على التعديل في شروط الأجر<sup>1</sup>.

مقارنة بتشريع العمل الفرنسي فقد أشارت المادة L 1222\_6<sup>2</sup> إلى ضرورة اعلام العامل المعني بالتعديل لمنصب عمله للسبب الاقتصادي وذلك بموجب رسالة مضمونة الوصول وإمهاله مدة شهر يعلن فيه عن قبوله التعديل أو رفضه له. وتبدأ من تاريخ تلقيه الاقتراح الكتابي، فسكوت العامل بعد انتهاء هذه المهلة يعد قبولاً ضمناً للتعديل للسبب الاقتصادي، حيث يستمر هذا العقد وفقاً لما قرره المستخدم ضمن الجانب الاجتماعي<sup>3</sup>. وتأكيداً لذلك دعم القضاء هذه المسألة بعدة قرارات قضائية منها ما وصلت اليه محكمة النقض الفرنسية حول القبول الضمني للعامل<sup>4</sup>.

لذا فقبول العامل تعديل أجره للسبب الاقتصادي يترتب آثاره القانونية؛ حيث يبقى العقد القديم ساري المفعول ولكن مع تعديل عنصر الأجر<sup>5</sup>.

### الفرع الثاني: رفض العامل لتعديل عنصر الأجر

<sup>1</sup>- KORRICHE (Mohammed Nasr-Eddine), Droit du travail, T1, OPU, Alger, 2009, p210.

<sup>2</sup> Code de travail français, 72° éd, Dalloz, 2012.

<sup>3</sup>-BOSSU (Bernard), DUMONT (François) et VERKINDT (Pierre-Yves), Droit du travail: T1, Introduction. Relation individuelle du travail, éd 2007, Montchrestien, paris, 2006, p 262.

<sup>4</sup>-Avis de la cour de cassation du 06 juil 1998 RJS, 1998, n 959, idem, p263.

<sup>5</sup>- PIZZIO-DELAPORTE (Corrine), Droit du travail, éd Vuibert, paris 1999, p 111.

قد يرفض العامل التعديل الذي توصل إليه المستخدم خلال وضعه للجانب الاجتماعي بعد التفاوض والتشاور مع ممثلي العمال، فيلجأ المستخدم لتسريحه للسبب الاقتصادي بالمقابل يستفيد العامل من التعويض عن التسريح من أجل التقليل من عدد العمال<sup>1</sup>. ولكن الاشكال المطروح هو كيفية حساب هذا التعويض من طرف الهيئات المستخدمة؟ وهل يمكن الاتفاق على مقداره سواء بين الهيئات المستخدمة وممثلي العمال أو بين الهيئات المستخدمة والعمال؟ وحتى المسير التي تم المساس بمرتبته، فهل يمكنه منازعة أحد طرفي الجانب الاجتماعي بسبب مراجعة مرتبه دون استشارته في الأمر؟ وهذه تساؤلات سكت لها المشرع الجزائري رغم أهميتها.

فيما يخص تشريع العمل الفرنسي وفي حالة رفض العامل للتعديلات التي وقعت على عقد العمل للأسباب الاقتصادية يمكنه الاختيار إما أن يبقى صاحب العمل على عقد العمل الأصلي أو يتم تسريحه للسبب الاقتصادي. وكما يعتبر التسريح للسبب الاقتصادي مشروعاً يجب أن يكون التعديل الذي رفضه العامل قد وقع على عنصر أساسي في العقد وعلى المستخدم عرض ذلك التعديل على العامل. فرفض هذا الأخير يكون سبباً في تسريحه، فلا يعتبر سبباً اقتصادياً إلا إذا نتج عن أسباب مبررة<sup>2</sup>. وقد كرس القضاء الفرنسي قرارات في حالة عدم احترام المستخدم الآجال الممنوحة للعامل لإبداء رأيه<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - أنظر المادة 70 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - ROY (Véronique), Droit du travail, 14<sup>e</sup>éd, DUNOD, paris 2010, p 85.

<sup>3</sup> - « *L'inobservation de ce délai par l'employeur prive de cause réelle et sérieuse le licenciement fondé sur le refus par le salarié de la modification de son contrat de*

فهذه الإجراءات المتعلقة بالجانب المالي قد يصعب تفسيرها، إذا كان السبب الاقتصادي الذي يواجه المؤسسة ذو طابع مالي، كصعوبة الحصول على قروض أو عدم تمكن المستخدم من التكفل بالأعباء الاجتماعية المفروضة عليه أي الأجور والتعويضات المختلفة.

لكن إذا كان السبب الاقتصادي يتمثل في إعادة تنظيم العمل والمؤسسة، فلا نجد لهذا الإجراء أي تفسير ولهذا نصّ المشرع على إجراءات أخرى تكمل الإجراءات ذات الطابع المالي من بينها الإجراءات المتعلقة بتنظيم العمل. وهذا ما سنراه في إطار المبحث الموالي.

### المبحث الثاني: تعديل عنصر العمل

إن مؤهلات العامل وكفاءاته هي التي تعطي له صلاحيات القيام بعمل معين دون الآخر وتضعه في عمل يتناسب وتحصيله العلمي وخبرته. لذلك فتعديله يتطلب موافقته لأن ذلك يمس بمسؤوليته بحد ذاتها<sup>1</sup> لذلك المساس به يعد مساساً بعنصر أساسي في العقد.

في إطار التعديل لأسباب اقتصادية أو ضمن ما يسمى بالجانب الاجتماعي، يمكن للمستخدم أن يعدل في مكان العمل وحتى نوعه. ومن خلال المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>2</sup>، وردت امكانية تعديل عنصر

---

*travail* » soc.10 dec 2003 RJS 2004 n°174, 1ère espèce, cité par BOSSU (Bernard), DUMONT (François) et VERKINDT (Pierre-Yves), op cit, p 263.

<sup>1</sup>-GRAND GUILLOT (Dominique), Droit du travail et de sécurité social, éd Gualina, paris 2006, p 84

<sup>2</sup>- المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

العمل. ولذلك سوف ندرس مضمون هذا التعديل (المطلب الأول) ثم آثاره (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مضمون تعديل عنصر العمل

أورد المشرع الجزائري عنصر العمل في عبارة "تنظيم عمليات التكوين التحويلي للأجراء الضرورية لإعادة توزيع العمال" في المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-109<sup>1</sup>.

في البداية سوف نتطرق إلى المقصود بالتكوين التحويلي الذي أورده المشرع (الفرع الأول) وكيفية ادراجه كإجراء وقائي للتسريح (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: المقصود بالتكوين التحويلي

لقد جاء في المادة 70 من القانون رقم 90-11<sup>2</sup> على أنه: "يجب على المستخدم قبل تقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما:....  
- دراسة إمكانية تحويل العمال لأنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى..."  
ويقصد بالتكوين التحويلي عملية التريّص والتدريب، تهدف لتحسين المؤهلات العلمية المهنية للعمال لأجل مساعدتهم وإعادة تأهيلهم خاصة العمال منعدمي التأهيل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- أنظر المادة 07 فقرة 4 من المرجع نفسه.

<sup>2</sup>- القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

ويعتبر التكوين بوجه عامّ حقا للعامل ومكرس في مختلف التشريعات، حيث أصبحت تعترف به صراحة، فجعلت منه أحد عوامل الترقية الاجتماعية والمهنية للعامل. وهذا الحق المعترف به هو عبارة عن تشجيع للعامل على التقدم والتطور في حياته المهنية بهدف تنمية قدرات ومهارات القوى العاملة بالمؤسسة وجعلهم قادرين على تحمّل المسؤوليات الواقعة على عاتقهم باستمرار. ويمكن أن يأخذ التكوين التحويلي شكلا نظريا، وذلك بتلقين العامل دروس ومعلومات أو أن يأخذ شكلا تطبيقيا<sup>2</sup>

**الفرع الثاني: إدراج التكوين التحويلي كتدبير وقائي للتسريح لهدف إعادة**

### **توزيع العمال**

نظرا للخاصية المميزة للتكوين أدرج المشرع الجزائري هذا الإجراء من بين الإجراءات الوقائية للتسريح<sup>3</sup>، يلجأ إليها المستخدم لإعادة تصنيف العمال في سلمهم المهني وتوزيعهم في المؤسسة حيث يتصل مع فرع أو نشاط تابع لمؤسسته. كما يمكنه أن يقوم بتنظيم عمليات إعادة التوزيع للأجراء المعنيين بالاتصال مع الفرع أو قطاع النشاط التابع له والمصالح العمومية للشغل والعمل

<sup>1</sup> - موزاوي (علي) ، النظام القانوني للتأمين عن البطالة في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، فرع قانون الأعمال، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2007-2008، ص 73.

<sup>2</sup> - حاج سويدي (محمد)، مرجع سابق، ص 93.

<sup>3</sup> - أنظر المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 والمادة 70 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

وهذا حسب ما أورده المشرع في المادة 2/08 من المرسوم التشريعي رقم 94-09...<sup>1</sup> مع الإشارة أن هذا التحويل يعدّ من أحد عوامل الترقية التي تسمح بتنمية معارف ومؤهلات العامل، كونه ينصبّ على تكوينهم وتعيينهم في مناصب جديدة تتلاءم مع هذا التكوين الجديد<sup>2</sup> .

وبالمقابل فإنّ المستخدم ملزم بتكوين العمّال حتى في الظروف العادية، وذلك مهما كانت طبيعة وحجم مؤسسته<sup>3</sup> .

ويعد التكوين التحويلي إجراء تمهيدي لإجراء آخر في المرحلة الثانية من الجانب الاجتماعي وهو إعادة توزيع العمّال داخل المؤسسات أو خارجها، فالعامل الذي يستفيد من التكوين التحويلي فقد منصبه الأصلي، ولكن لا يتعرض للتسريح بل يعدل فقط عقد عمله حينما ينهي تكوينه، ويلتزم بعمل آخر غير عمله الأصلي؛ يعني أنه يشغل منصبا آخر ربّما أحسن مما كان عليه. لذا يعاد

---

<sup>1</sup> - انظر المادة 08 فقرة 02 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع أعلاه.

<sup>2</sup> - معاشو، نبالي (فطة) إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق، 2008-2009، ص 370.

<sup>3</sup> - نصّت المادة 57 من القانون رقم 90-11، على أنه " يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلّق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة...". مرجع سابق.

وأوجب القانون رقم 97-02، المتضمن قانون المالية، المؤرخ في 31 ديسمبر 1997، ج ر عدد 12 لسنة 1997 على الهيئات المستخدمة، باستثناء المؤسسات والإدارات العمومية أن تخصص نسبة 0.5% من كتلة الأجور السنوي لفائدة التكوين المهني لمستخدميها.

توزيع أماكن العمّال ونوع عملهم داخل المؤسسات نفسها أو خارجها أو في أحد فروعها، أو مؤسسة أخرى تتلاءم مع كفاءتهم.

فالتكوين في إطار التقليل من عدد العمال يعتبر إجراء هاماً لتفادي تسريح بعض العمّال، كي يستفيدون من شغل مناصب جديدة تتلاءم وتكوينهم أو تأهيلهم الجديد، بما أنه سبق وأن ألغيت مناصبهم.<sup>1</sup>

أما إعادة توزيع العمال يعتبر أيضاً بحد ذاته إجراء آخر ينظمها المستخدم في إطار الجانب الاجتماعي، حيث إن اقتضى الأمر سوف تساهم الدولة من جانبها بإنشاء أنشطة تدعمها.<sup>2</sup> ويعد كذلك تبديل لمناصب العمال وتغيير لأماكن عملهم كل حسب اختصاصه وليتماشى مع المناصب المقترحة.

مع الإضافة إلى أن كل هيئة مستخدمة تقوم بإجراء التكوين لصالح العمّال المهنيين بالتسريح بالدولة تمد يد العون كي تمّول هذا الإجراء.<sup>3</sup> وهذا منصوص في المادة 08 فقرة 03 والمادة 25 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> - فتحي (ورديّة)، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، السنة المناقشة 2013، ص 154.

<sup>2</sup> - أنظر المادة 2/8 و3 من المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - معاشو نبالي (فطة)، مرجع سابق، ص 272.

<sup>4</sup> - نصت المادة 08 فقرة 03 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على "إنشاء أنشطة تدعمها الدولة إذا اقتضى الأمر ذلك لصالح الأجراء المعنيين بإعادة التوزيع". مرجع سابق. كما نصت المادة 25 من القانون نفسه على أنه "يمكن لأي مستخدم أن يقوم بتنفيذ تدابير من

## المطلب الثاني: آثار تعديل عنصر العمل

يترتب على قيام المستخدم بتعديل عنصر العمل في عقود العمل عدة آثار تختلف باختلاف موقف العامل من التعديل رغم أن النتيجة جاءت بعد تفاوض وتشاور جماعي، فقد يوافق ويرضخ لأمر الواقع عندئذ لا تثير موافقته أية مشاكل إلا بالقواعد التي تحكم هذه الموافقة ( الفرع الأول) وقد يرفض العامل هذا التعديل ويترتب على هذا الرفض آثارا (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: قبول العامل لتعديل عنصر العمل

إن قبول العامل لتعديل عقد عمله للسبب الاقتصادي يترتب آثاره القانونية عندما يقرر المستخدم التعديل ضمن الجانب الاجتماعي. فيبقى العقد القديم ساري المفعول ولكن مع تعديل عنصر العمل، سواء في المكان الذي يمكن أن يكون داخل المؤسسة نفسها أو خارجها أو في أحد فروعها. وإما أن يكون في نوع العمل الذي سوف يحصل عليه العامل بعد تكوينه التحويلي حيث يمكن أن يكون ترقية له. وهذا نادرا ما يرفضه العامل لأنه سوف يعدل حتى أجره بالزيادة بما أنها تعتبر ترقية في حد ذاتها. لكن هذا الاجراء يعد تناقضا للإجراء الذي يرمي إلى إعادة دراسة مستويات الأجور، نظرا للصعوبات المالية التي تمر بها المؤسسة. وفي الواقع فإن نسبة قليلة من العمال يستفيدون من هذه الترقية. فالعمل يقتضي هذا التعديل، وبالمقابل سوف ينتج عن قبول العامل تجدد العقد في حدود هذا العنصر الذي مسه التعديل.

شأنها تجنب اللجوء إلى تقليص عدد العمال أو تخفيضهم، أن يطلب مساعدات عمومية كما ينص عليها هذا المرسوم التشريعي"، مرجع أعلاه.

## الفرع الثاني: رفض العامل لتعديل عنصر العمل

بالرغم من الميزات التي ربما سوف يحصل عليها العامل من خلال تكوينه التحويلي أو إعادة التوزيع، فيمكن أن لا يوافق عليها، لأنه هو الذي يحدد فيما إذا كانت تفيده في حياته المهنية أو تضره. وخاصة المكان المحول إليه الذي يمكن ألا يساعده أبدا نظرا للبعد أو نوع المكان.

ولهذا يمكن للعامل المبادرة في انهاء العقد لأنه لا يستوعب تحويله إلى أنشطة أخرى أو مؤسسات أخرى، فيسرح تسريحا للسبب الاقتصادي، لكن سوف يستفيد من التعويض عن التسريح من أجل التقليل من عدد العمال<sup>1</sup>، إذ لا يوجد هناك تعسف من قبل المستخدم الذي قام بهذا الاجراء بما أن الجانب الاجتماعي تم اجراؤه بعد تفاوض جماعي مع ممثلي العمال.

وهناك بعض الدول التي لا تعوض العامل بسبب رفضه للتعديل للسبب الاقتصادي، كما جاء في اجتهاد القضاء اللبناني أن تعديل مكان العمل لسبب تقليص نشاطها في قضية عامل كان يعمل بالمطار فحولته المؤسسة إلى المدينة وغيرت له مكان العمل، الذي يعتبره من العناصر الأساسية، وتسبب رفض العامل لهذا التحويل اعطاء حق للمستخدم انهاء نشاطه دون أي تعويض<sup>2</sup>.

## المبحث الثالثك تعديل عنصر المدة

<sup>1</sup> - انظر الفقرة 07 مادة 70 من القانون رقم 90-، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - زين (نبيلة)، قضايا العمل-1991-1994، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1994، ص 67.

أدرج المشرع الجزائري تعديل مدة العمل في المرسوم التشريعي رقم 94-09 في مادته السابعة<sup>1</sup>. وسوف نتطرق في البداية لمضمون مدة العمل التي يمكن للمستخدم المساس بها (المطلب الأول) ثم آثار تعديلها على العقد (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: مضمون تعديل عنصر المدة

إنّ منح المستخدم إمكانية تعديل وقت العمل، سواء من حيث العدد أو النوع تقتضيه مصلحة المؤسسة، فعلاقات العمل داخلها تتأثر بالزمن. وإدخال تقنيات جديدة على المؤسسة أيضا تقتضي تعديل مثلا في ساعات العمل. فأى تعديل في حجم العمل هدفه المحافظة على المؤسسة المستخدمة والوظائف التي يحتويها. وفي الأصل أن مدة العمل ذات أهمية بالغة فتعديله يستدعي موافقة العامل، لأنه تعديل لعنصر أساسي في العقد، ولأنه بالموازاة فإن تخفيض مدة العمل ولو بشكل جزئي يعتبر تعديلا لعقد العمل ومساسا له في عناصره الأساسية. وهذا من خلال الأخذ بعين الاعتبار الظروف الخاصة بالعامل<sup>2</sup>. ومع ذلك إن اقتضته مصلحة المؤسسة، يجوز للمستخدم أن يقوم بتعديل مدة العمل؛ سواء يكون بالغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية (الفرع الأول) أو أن يدخل تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي (الفرع الثاني). وهذا

<sup>1</sup> - المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - د. دغمان (محمد رياض)، "النظام العام في علاقات العمل - دراسة مقارنة"، المؤسسة الحديثة للكتاب، ط1، لبنان، 2015، ص 170.

ما جاء في المادة السابعة من المرسوم التشريعي 94-09<sup>1</sup> في إطار المرحلة الأولى من الجانب الاجتماعي.

### الفرع الأول: الالغاء التدريجي للجوء إلى العمل بالساعات الإضافية

يمكن أن يشهد حجم العمل تزايداً، بحيث لا يمكن تلبية حاجياته إلاّ بتمديد فترات تشغيل العامل لساعات أخرى، وذلك زيادة عن المدة العادية، فلا يتم التعامل مع هذه الحالة إلاّ وفق ساعات عمل إضافية التي لها ميزة استثنائية من حيث اللجوء إليها ومن حيث الإجراءات الخاصة بها<sup>2</sup>

فحالات اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية قد ذكرت في المادة 31 من القانون رقم 90-11<sup>3</sup> التي نصت على أنه "يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعاً استثنائياً. وفي هذه الحالة يجوز للمستخدم أن يطلب من أيّ عامل أداء ساعات إضافية. زيادة عن المدة القانونية للعمل دون أن تتعدّى 20% من المدة القانونية..". وتضيف المادة نفسها على أنه يجوز مخالفة هذه القاعدة في

<sup>1</sup> - تنص المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على أنه " تشمل المرحلة الأولى...

- إلغاء تدريجي للجوء بالعمل بالساعات الإضافية

- ادخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي".، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - د. بخدة (مهدي)، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، الجامعة الجديدة، الجزائر، 2013، ص 190 كما نصت المادة 6/31 من القانون رقم 90-11 على أنه "...يستثنى وجوباً في مثل هذه الحالات ممثلي العمال ويعلم الزاماً مفتش العمل المختص إقليمياً، مرجع سابق.

<sup>3</sup> - القانون رقم 90-11، مرجع نفسه.

هذه الحالات الآتية:

- "الوقاية من حوادث وشيكة الوقوع أو اصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث.
- انهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقعها بحكم طبيعتها في أضرار...".

ويجوز الاستغناء عن الساعات الاضافية، بهدف الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء من الخطر الذي يهددهم وهو ضياع مناصب عملهم، وهذا باتخاذ التدابير التي تلغي اللجوء إلى الساعات الإضافية تدريجيا، والغاية من ذلك هو السماح بتقليل التكاليف المالية للمؤسسة المستخدمة؛ علما أن الساعات الإضافية تخول زيادة لا يمكن أن تقل عن 50% من القيمة الأجرية للمنصب في الساعة العادية. وهذا يعني أن الساعة الإضافية عند حسابها تفوق أجر الساعة العادية، وكنتيجة لهذا فإن للساعات الإضافية تأثير على الأجر وتكليف أكبر للمؤسسة.<sup>1</sup> ومن جهة المستخدم فهذا الاجراء يسمح له بتوفير مبالغ مالية يوظفها في مجالات قصد الخروج أو التخفيف من حدّة الأزمة.

وعليه فالصعوبات الاقتصادية والمالية التي تمر بها المؤسسة تدفع صاحب العمل القيام بهذا الإجراء للتخفيف من حدّة الأزمة. ويسمح القانون بتجنب اللجوء إلى تطبيق هذه القاعدة الاستثنائية وهي اللجوء إلى العمل بالساعات الإضافية، والاكتفاء بتطبيق القاعدة العامة، وهي الساعات المقررة في الأسبوع.<sup>2</sup> ونصت

<sup>1</sup>- راجع المادة 32 من القانون رقم 90-11 وأنظر أكثر د. بخدة (مهدي)، مرجع سابق.

<sup>2</sup>- معاشو نبالي (قطعة)، مرجع سابق، ص 370

عليها المادة 02 من الأمر رقم 03-97<sup>1</sup>. إلا أن هذه المادة ليس من النظام العام، يجوز الاتفاق على مخالفتها في الحالات غير العادية التي تمرّ بها المؤسسات.

حتى المشرع الفرنسي يعتبر إلغاء الساعات الإضافية أو الاستقاص منها هو حق للمستخدم، يمكن اللجوء إليه إن بررته أسباب اقتصادية. وهذا حسب قرارات محكمة النقض الفرنسية، التي اعتبرت أن للمستخدم كامل الحرية والتصرف في الساعات الإضافية وذلك لاعتبارات اقتصادية أو تقتضيه حسن سير المؤسسة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: ادخال تقسيم العمل والعمل بالتوقيت الجزئي

لقد منح المشرع للمستخدم امكانية اجراء تدبير آخر للتعديل في أوقات العمل، وهو ادخال تقسيم العمل الذي عادة ما يؤدي إلى العمل بالتوقيت الجزئي. وهذا ما جاءت به المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 09-94<sup>3</sup>. وجاءت أحكام العمل بالتوقيت الجزئي في التشريع الجزائري، من خلال المادة 12 و 13 من القانون رقم 90-11<sup>4</sup> وكيفيات تطبيقه من خلال المرسوم التنفيذي رقم 97-473<sup>1</sup>.

<sup>1</sup>- تنص المادة 02 من الأمر رقم 03-97 على أنه " تحدد المدة الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة في ظروف العمل العادية، وتوزع هذه المدة على 5 أيام عملا على الأقل"، الأمر رقم 03-97، المؤرخ في 11 يناير 1997، يحدّد المدة القانونية للعمل، ج ر عدد 03، صادر في 12 جانفي 1997.

<sup>2</sup>-Cass.soc., 2 nov.2005, n° 03-679, in **LAMY SOCIAL**, éd LAMY S.A., 2007, p 1613.

<sup>3</sup>- المرسوم التشريعي رقم 09-94، مرجع سابق.

<sup>4</sup>- القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

كرست المادة 13 من القانون 90-11<sup>2</sup> العمل بالتوقيت الجزئي في نصّها على أنه " يجوز كذلك إبرام عقد عمل لمدة غير محدودة، ولكن بالتوقيت الجزئي، أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل، ولا يمكن أن يقل، بأي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل". وعرفته المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473<sup>3</sup>، حيث جاء فيها " يعتبر عملا بالتوقيت الجزئي كل عمل تقل المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعاقل أقل من نصف المدة القانونية للعمل"

ومن استقراء هاتين المادتين، فالعمل بالتوقيت الجزئي هو عمل يقل عن المدة القانونية للعمل، سواء تلك التي نص عليها القانون أو اتفق عليها الأطراف في علاقة العمل. ويتم اللجوء للعمل بالتوقيت الجزئي بإحدى الطريقتين: - الطريقة الأولى تكون إما عند إبرام عقد عمل العاقل الذي يكون محدد المدة أو غير محدد المدة ولكن بالتوقيت الجزئي. وتكون بذلك الصيغة القانونية "عقد العمل بالتوقيت الجزئي"

- أما الطريقة الثانية فأتثناء تنفيذ عقد العمل، سواء كان محدود المدة أو غير محدود المدة، وتكون بذلك صيغته القانونية هي "تعديل عقد العمل بالتوقيت

---

<sup>1</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 97-473، المؤرخ في 8 ديسمبر 1997، يتعلق بالعمل بالتوقيت

الجزئي، ج ر عدد 82، صادر في 14 ديسمبر 1997.

<sup>2</sup> - القانون رقم 90-11، مرجع أعلاه.

<sup>3</sup> - المرسوم التنفيذي رقم 97-473، مرجع أعلاه.

الكلية إلى التوقيت الجزئي" أي يكون بملحق العقد أو ما يعرف بـ «Avenant»<sup>1</sup> وهذه الطريقة الثانية هي التي تدخل في إطار تدبير الجانب الاجتماعي حيث تستخدمه المؤسسة لمواجهة أزمته الحادة.

في هذا المجال تنص أيضا المادة 70 من القانون رقم 90-11 أنه " يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات، لاسيما تخفيض ساعات العمل، العمل الجزئي".

تجدر الإشارة أيضا إلى أن المشرع الجزائري استخدم عبارة مركبة من خلال نصه على هذا التدبير وهي "تقسيم العمل" و"العمل بالتوقيت الجزئي"، فهذا يعني أنهما إجراءين مختلفين ولكن الواقع لا يقول غير ذلك لأن تقسيم العمل يؤدي حتما إلى العمل بالتوقيت الجزئي. ويقصد من هذا أن يعمل العمال نصف المدة القانونية للعمل، أي نصف العمال يعملون نصف المدة، ويعمل الباقيون نصف المدة المتبقية أي أربع 04 ساعات لكل نصف من العمال حسب المعتاد<sup>2</sup>.

ونلاحظ أنه باللجوء إلى هذا الإجراء، فالمؤسسة التي تتعرض للصعوبات المالية، قد تلجأ لإلغاء بعض الأنشطة مما يؤدي حتما لإلغاء نفس المناصب

---

<sup>1</sup> - د. حسان (نادية)، "أحكام العمل بالتوقيت الجزئي"، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 71. (غير منشور).

<sup>2</sup> - حاج سودي (محمد)، مرجع سابق، ص 92.

التي تشغرها الوظيفة، ومن ثمّ تقوم بتقسيم الوظائف والمناصب المتبقية على العمّال ولكن بالتوقيت الجزئي، هذا تفاديا لتسريح العمال الذين ألغيت مناصبهم وعدّل حجم عملهم من توقيت كلي إلى توقيت جزئي.

واعتبر المشرع الفرنسي أن تقليص ساعات العمل تحت المدة القانونية نتيجة للسبب الاقتصادي له أسباب مبررة. وجاء في قضية أنّ تعديل عقد عمل العامل في وقت العمل من التوقيت الكلي إلى التوقيت الجزئي ما هو إلاّ نتيجة للصعوبات الاقتصادية ويعتبر هذا سببا مبررا، حسب ما قرره محكمة النقض الفرنسية<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: آثار تعديل عنصر المدة

إن وافق العامل على التعديل الذي أجراه المستخدم الذي تم بعد تفاوض جماعي حول وقت العمل فلا يطرح أي إشكال، لذلك يلتزم العامل بتنفيذ العقد على ضوء ما طرأ عليه من تعديلات (الفرع الأول) ولكن يمكن للعامل أن يرفض ذلك التعديل إن لم يخدم مصلحته (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: قبول العامل لتعديل عنصر المدة.

يؤدي تعديل عنصر المدة إلى تغيير في عقد العمل مع بقاء العقد القديم ساري المفعول وبالتالي تجدد الالتزامات الناتجة عن هذا التعديل. لأن التعديل بتخفيض ساعات العمل يعتبر بديلا للتسريح. رغم أنه لا يعقل أن تتخفف ساعات العمل دون أن ينخفض معها الأجر. ولكن عندما يتم الاستعانة بتقليص مدة العمل أو تخفيض ساعات العمل، فإن نسبة الأجر ستلازم هذا التقليص

<sup>1</sup> -Cass. Soc. , 30 juin 1992 n° 91-41.045, in LAMY SOCIAL, op cit, p 1613.

ويمنع أن يكون أقل منه، ويعني ذلك أن المستخدم سوف يدفع للعامل ما يستحقه مقابل نسبة التقليل من مدة العمل، لكن ليس أقل ما يستحقه مقابل ذلك العمل. أكدت على هذا التلازم المادة 33 من المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>1</sup> في نصها "عندما يقرّر الأطراف الاجتماعيين في الهيئة المستخدمة سياسة تقسيم العمل لتفادي اللجوء إلى تقليص عدد العمّال، لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز نسبة تخفيض الأجر، نسبة تقليص وقت العمل، وتحدّد النسبة باتفاق جماعي على ضوء مستوى الأجر" ويندرج هذا ضمن التخفيض لأوقات العمل من جانب صاحب العمل، أي من جانب واحد. حيث يستند فقط على الوضعية الاقتصادية التي تتخذ من عمليات التخفيض لأوقات العمل إجراء أولي، يجب على المستخدم اتخاذه للحيلولة دون فقد العمّال لمناصبهم وبهدف المحافظة على الشغل<sup>2</sup>. ولهذا لا بد من موافقة العامل على هذا التعديل حتى وإن كان أساسيا، بهدف استقراره في منصبه.

#### الفرع الثاني: رفض العامل لتعديل عنصر المدة

إن رفض العامل التعديل الذي أجراه المستخدم على عقد عمله في عنصر المدة، سواء بتخفيض ساعات العمل أو تقسيم العمل أو العمل بالتوقيت الجزئي، ينتج عن ذلك أن يتراجع المستخدم عن التعديل. وفي هذه الحالة يستمر العقد الأصلي بجميع عناصره دون تعديل. أما إذا أصرّ المستخدم على التعديل والعامل يرفض ذلك، فلا يكون أمام المستخدم سوى إنهاء عقد عمله للسبب الاقتصادي، أي

<sup>1</sup> - المرسوم التشريعي رقم 94-09، مرجع سابق.

<sup>2</sup> - بخدة (مهدي)، مرجع سابق، ص 195.

تسريح للسبب الاقتصادي ليس بمثابة تسريح تعسفي، وذلك بعد أن تفاوض مع ممثلي العمال، وتطبيقاً للمادة 1/69 من القانون رقم 90-11. فاستناداً إلى المادة 70 القانون رقم 90-11، فإن العمال الذين يتم تعديل عقودهم باستنفاص ساعات العمل بسبب التقليل من عدد المستخدمين يمكنهم رفض ذلك، ومع هذا يستفيدون من التعويض من أجل نفس السبب.<sup>1</sup>

## خاتمة

نختم موضوع الدراسة بالقول أن تعديل بعض عناصر عقود العمال لتفادي التسريح لأسباب اقتصادية أو للتقليل من عدد العمال ما هو إلا تطبيق لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود. لأن التضامن بين أفراد المؤسسة الواحدة هو واجب تقتضيه ضرورة الحفاظ على مصالحها الاقتصادية. رغم أن التعديل للسبب الاقتصادي يعد حقا للمستخدم إلا أن المشرع لم يتركه دون ضوابط وهذا بغية حماية العامل من هذه السلطة. فقد أورد شروط إجرائية والتي تعتبر كقيود على سلطة المستخدم كضرورة إعداد المخطط الاجتماعي والتفاوض بشأنه مع ممثلي العمال وغيرها من الاجراءات التي تنحصر في السبب الاقتصادي. ورغم ذلك قد يفتح المجال لتعسف المستخدمين خصوصا مع تقلص الدور الرقابي لمفتشية

<sup>1</sup> - نصت المادة 70 في فقرتيها 2 و5 من القانون رقم 90-11 على أنه " يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليل عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما..  
- ...إذا لم يرغبوا في ذلك يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل التقليل من عدد المستخدمين"، مرجع سابق.

العمل. وأمام إغفال المشرع الجزائري عن تنظيم مسألة تقليص العمال للسبب الاقتصادي نجد أن المحكمة العليا قد قيده بشروط منها:

- أن تكون حتمية للتقليص من عدد العمال.
- أن يكون رضا العامل سليم في نتائج ما توصل إليه الجانب الاجتماعي.
- أن يكون الاتفاق الحاصل ناتج عن اتفاق الطرفين سواء مسألة التعديل أو الانهاء.
- أن يكون العامل قد مارس حقه بكل حرية أي أن يكون له الخيار ما بين الانهاء أو التعديل.<sup>1</sup>

ونجد مسألة قبول العامل لتعديل عناصر عقد العمل هي حتمية تنتج بعد تفاوض جماعي. فالإجراءات التي يرمي إليها المشرع والتي تكون بمثابة تعديل لعقود العمل وكبديل لوضع حد للعقد بإجراء التسريح لسبب لا إرادي، ما هي إلا وقاية من خطر فقدان العمل والتعرض للبطالة التي تحاول جميع التشريعات تقاؤها بتطبيق "سياسة التشغيل".

---

1- شرفي (محمد)، إشكالية قانونية تقليص مستوى الشغل ومسألة إعادة العمال إلى مناصب عملهم، التشغيل، المجلة الجزائرية للعمل، عدد خاص 98/23، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1998، ص ص (03-20)، ص 14.