

تعديل عقد العمل في ظل الصعوبات الاقتصادية للمؤسسة
دراسة مقارنة مع المشرع الفرنسي

**Modification of the employment contract in light of the economic
difficulties of the institution
Comparative study with the french legislator**

بوقرط أحمد، طالب دكتوراه، كلية الحقوق و العلوم السياسية
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم
sidboukortt@gmail.com

تاريخ الاستلام : 2019/ 02 / 16 تاريخ القبول: 2019/05 / 01 تاريخ النشر : 2019 / 06/ 01

الملخص :

إن عقد العمل شأنه شأن باقي العقود الأخرى، يخضع لنظرية العقد وأساسا إلى مبدأ القوة الملزمة للعقد، ويعتبر هذا المبدأ من أهم النتائج المترتبة على مبدأ سلطان الإرادة، ووفقا لذلك المبدأ لا تستطيع الإرادة المنفردة لأي طرف من أطراف العقد أن تقوم بتعديل ما اتفقت عليه إرادتهما المشتركة. إلا أن المؤسسة التي يشرف عليها المستخدم قد تتعرض إلى صعوبات اقتصادية تلزم عليه تعديل عقد العمل المبرم مع العامل، وفي ذلك مخالفة لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين. الكلمات المفتاحية: عقد عمل، تعديل عقد العمل، الأسباب الاقتصادية.

Abstract:

The contract of employment, like the rest of the other contracts, is governed by the theory of contract and essentially by the principle of binding force of the contract. This principle is one of the most important consequences of the principle of the will of power. In accordance with that principle, the unilateral will of any party to the contract can not modify what they have agreed Common.

However, the institution supervised by the employer may be subject to economic difficulties that require him to amend the contract of employment concluded with the worker.

Key words :

Contract of employment, amendment of employment contract, economic reasons.

المقدمة :

إن تطبيق مبدأ القوة الملزمة للعقد على العلاقة التعاقدية بين العامل والمستخدم يمثل ضمانا قوية لاستقرار العامل، وحماية له من تعسف المستخدم في تعديل عقد العمل.

غير أن هذا المبدأ ذاته قد يكون عقبة أمام تطور المؤسسة، لكونه يحول دون قيام المستخدم بأي تعديل في عقد العمل، إذ يقف أمام حياة المؤسسة ورغبتها في التطور ومسايرة ركب الازدهار، بل قد يساعد على تدهور المؤسسة في حالة ما إذا كانت تعاني من صعوبات اقتصادية أو مالية.

إن التطور التكنولوجي والميكلي للمؤسسات، والأزمات الاقتصادية والمالية الخائقة وكذا المنافسة القوية الناجمة عن تحرير التجارة العالمية، قد يؤدي إلى وقوع العديد من المؤسسات في صعوبات مالية واقتصادية تؤثر سلبا على استقرار علاقات العمل، وهو ما يتطلب تطويع مبدأ العقد شريعة المتعاقدين على نحو يسمح فيه للمستخدم بتعديل عقد العمل ضمن حدود وضوابط معينة، انطلاقا من السلطة التنظيمية الممنوحة له لضمان حسن سير المؤسسة.

- أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في التعرض لمسألة التناقض بين سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل خاصة نظرا للظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها مؤسسته وبين تمسك العامل بعقد العمل الذي أبرمه مع المستخدم وتمسكه بضرورة عدم المساس ببنود ذلك العقد استنادا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين، خاصة إذا كان التعديل الذي من شأن المستخدم إحداثه على عقد العمل أن يمس الحقوق والامتيازات المكتسبة للعامل.

- اهداف الدراسة :

تهدف الدراسة إلى الموازنة بين مصلحتين متناقضتين، من جهة حق المستخدم في تعديل عقد العمل نتيجة الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها مؤسسته، وبين مصلحة العامل في عدم المساس أو تعديل عقد العمل الذي أبرمه مع المستخدم.

- الاشكالية :

من خلال هذه الدراسة تثار إشكالية كيفية الموازنة بين مصلحة العامل في استمرار عقد عمله بالشروط التي تعاقد عليها، مع مصلحة المستخدم في حماية مؤسسته من الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها.

من ثم تطرح الإشكالية التالية: هل يعتبر رفض العامل لتعديل عقد العمل من طرف المستخدم نتيجة الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة سببا مشروعاً لتسريحه لأسباب اقتصادية؟

للإجابة على هذه الإشكالية سوف نتعرض لتعديل عقد العمل من طرف المستخدم في الظروف العادية للمؤسسة كمبحث أول، بينما سوف نتطرق في المبحث الثاني إلى تعديل عقد العمل في الظروف الغير عادية للمؤسسة.

- المنهج المتبع :

لقد اتبعنا في إعداد هذه الدراسة المنهج التحليلي الذي يعتمد على تحليل النصوص القانونية، وكذا المنهج المقارن من خلال إجراء دراسة مقارنة بين النصوص القانونية التي تحيل إلى سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل واجتهاد المحكمة العليا رغم قلتها، والنصوص القانونية في التشريع الفرنسي في نفس المجال.

المبحث الأول : تعديل عقد العمل في الظروف العادية للمؤسسة

على الرغم من أهمية موضوع تعديل عقد العمل وما ينتج عنه من آثار على علاقات العمل، إلا أن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، لم يخصص له حيزا كافيا باستثناء المادتين 62 و 63².

كما أن ذلك الموضوع لم يكن محل اهتمام كبير من قبل ذوي الاختصاص في الجزائر إضافة إلى أن الاجتهادات القضائية في هذا المجال تكاد تكون منعدمة، الأمر الذي يؤدي بنا بالضرورة إلى الرجوع إلى دراسات مقارنة خاصة الفقهاء الفرنسيين واجتهادات محكمة النقض الفرنسية.

من ثم سوف نتطرق إلى التمييز بين التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى لعقد العمل في المطلب الأول، بينما سوف نتعرض في المطلب الثاني إلى التمييز بين تعديل عقد العمل وتعديل ظروف العمل.

المطلب الأول : التمييز بين التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى لعقد العمل

لفترة طويلة كانت محكمة النقض الفرنسية تميز بين التعديلات الجوهرية لعقد العمل والتعديلات الغير جوهرية، فكانت التعديلات الجوهرية تعتبر تعديلات حقيقية لعقد العمل، والتي لا يمكن إجرائها بموافقة العامل.

أما الثانية فيمكن إجرائها بالإرادة المنفردة للمستخدم دون انتظار موافقة العامل³، فالأصل هو عدم جواز تعديل أحد العناصر الجوهرية بعقد العمل، لأن ذلك من شأنه تغيير ما تراضى عليه طرفي العلاقة العقدية، ويؤثر في ما اتجهت إليه إرادتهما معا تطبيقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين⁴.

إن إحداث تعديل جوهرى في أحد بنود العقد يقتضى الموافقة عليه من قبل العامل، باعتبار أن الموافقة على أصل العقد نابعة من البنود التي قبلها أول الأمر عند التعاقد، فتغيير العمل واستبداله بأخر أكثر عناء سيؤدي لا محالة إلى إحداث ضرر بالعامل، وهذا يقتضى بالطبع موافقته، وإلا كان المستخدم معرضا للتعويض عن الإخلال بالتزاماته⁵.

¹ - قانون 90-11 المؤرخ في 21-04-1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

² - Leila BORSALI HAMDAN, Droit Du Travail, Berti Editions, Alger, 2014, p 131.

³ - Elsa PESKINE, Cyril WOLMARK, Droit Du Travail 2014, 8^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2013, p 186.

⁴ - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع تيزي وزو، طبعة 2013، ص 50.

⁵ - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، المجلد الأول الجزء الثاني، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، طبعة يناير 2007، ص 150.

إن جميع عناصر عقد العمل يمكن أن تكون جوهرية، غير أن هذه الخاصية يجب أن تتجه إليها إرادة المتعاقدين وقت إبرام العقد، فإذا ما طرأ بعد ذلك تعديل على ظروف العامل الاجتماعية فإنه لا يمكن القول أن عنصرا كان غير جوهري ثم أصبح جوهريا¹، وهذا ما استقر عليه اجتهاد محكمة النقض الفرنسية لما قضت بأن راحة الظهيرة بالنسبة للعاملة لم يكن عنصرا جوهريا عند إبرام العقد، وبالتالي لا يمكن لها التحجج أنها لا تستطيع الاعتناء بولدها، حيث أنها أبرمت عقد العمل قبل إنجابها لولدها².

أما سلطة المستخدم في إجراء تعديل غير جوهري على عقد العمل فإنها تستمد من السلطة التقديرية للمستخدم في إدارة وتنظيم مؤسسته، فهو القائم على تنظيم وإدارة مشروعه، وله أن يتخذ من الوسائل ما يراه مناسباً لحسن إدارته والمحافظة على مشروعه، فيستطيع أن يحدث ما يشاء من تعديلات على هيكل المشروع، فتضمن له هذه السلطة الإنفراد بإجراء تعديل غير جوهري على عقد العمل، نظرا لكون هذا التعديل يعد عملا من أعمال إدارة المشروع والمحافظة عليه³.

إن التعديل غير الجوهري في ظروف أداء العمل لا يتعارض ولا يخرج عن حدود الالتزام التعاقدية ولا عن مقتضى القوة الملزمة للعقد، بل أن احترام التعديلات غير الجوهرية التي يعمد إلى إجرائها المستخدم تدخل ضمن واجبات العامل.

تكريسا لذلك المبدأ على مستوى القضاء الفرنسي، فإن محكمة النقض الفرنسية أكدت أحقية المستخدم في التعديل غير الجوهري لبنود عقد العمل، ولا يجوز للعامل بالمقابل رفض هذه التعديلات وحتى في حالة الرفض فهو يتحمل آثاره، إذ يجوز للمستخدم في هذه الحالة تسريح العامل دون يتحمل أي تعويض، ويعتبر والحالة هذه تسريحا مشروعا، كلما كان التعديل لا يترتب عنه تغيير في الامتيازات والأجر الممنوح للعامل⁴، ولا تغيرا في المهام الموكلة له القيام به⁵ أو تكليفه بعمل أقل قيمة من المهام المنوط به والمتفق عليها في العقد⁶.

لقد استقر الاجتهاد القضائي الفرنسي لمدة طويلة على أن المستخدم لا يستطيع تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة إذا كان التعديل يمس بعنصر أساسي جوهري في العقد، إذ في هذه الحالة يعتبر تعديلا جوهريا، أما خارج التعديلات الجوهرية، يجد المستخدم داخل سلطته في الإدارة إمكانية إجراء بعض التعديلات إذ كان يهدف إلى السير الحسن للمؤسسة، فالتعديل غير الجوهري هو مجرد تغيير في ظروف العمل التي يفرضها المستخدم بصفة انفرادية⁷.

¹ - مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 72.

² - Cass.Soc, 18 oct 1979, Bull.civ.v, n°5.

³ - عمار محمد مراد، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل، دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة كلية الحقوق جامعة النهريين، حجم 14، عدد 02، سنة 2012، ص 160.

⁴ - Cass.Soc, 18 nov 1976.

⁵ - Cass.Soc, 24 fev 1977.

⁶ - Cass.Soc, 5 nov 1975.

⁷ - غالي كحلة، أثر الخصوصية على علاقات العمل، دراسة مقارنة، بحث مقدم لنيل شهادة الماجستير في القانون الاجتماعي جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، كلية الحقوق والعلوم التجارية، السنة الجامعية 2010-2001، ص 27.

من ثم يتعين للتمييز بين التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى تحديد ما يدخل في إطار العقد وما يعتبر في إطار ظروف العمل، خاصة إذا كانت عبارات العقد ذات طابع عام وفضفاض يصعب معه التأكد ما إذا كان محل التعديل داخلا في العقد أم يعتبر من ظروف العمل.

لكن رغم ذلك لم تستقر محكمة النقض الفرنسية على عنصر محدد للتمييز بين التعديل الجوهرى والتعديل غير الجوهرى، وعلى الرغم من صدور مجموعة من الدوريات الفرنسية منها الدورية الصادرة بتاريخ 14-10-1991 والتي حددت ما يعتبر عنصر أساسيا في عقد العمل كاسم المستخدم واسم العامل، مكان العمل، درجة العمل، وصف طبيعة العمل، تحديد بداية العمل، الاتفاقيات المطبقة لكن هذه الدوريات ليس هدفها تحديد العناصر الأساسية لعقد العمل وإنما تحديد العلاقة العقدية بين المستخدم والعامل¹.

هذا أدى بالفقه الفرنسى إلى تبني مجموعة من المعايير لتحديد العناصر الأساسية في عقد العمل، فكان الاتفاق حول التمييز بين العناصر الاتفاقية والعناصر الموضوعية إضافة إلى وجود عناصر شخصية للتمييز بين ما هو جوهرى في العلاقات التعاقدية وما هو غير جوهرى.

أولاً- المعيار الاتفاقي

يقصد بالمعيار الاتفاقي وجود اتفاق بين المستخدم والعامل على تحديد العناصر الجوهرية في العقد، وذلك إما صراحة، بحيث لا يكون هناك مجال للشك حول هذه العناصر، وقد يكون ضمنيا، وهنا يتعين البحث عن النية المشتركة بين الطرفين وقت إبرام العقد².

1- الاتفاق الصريح

قد يتفق الطرفان على العناصر الجوهرية وغير الجوهرية عند إبرام العقد، عندئذ لا تكون مشكلة في معرفة نوع التعديل، فإما أن يتم التحديد بشكل حصري للعناصر الجوهرية وما عدا ذلك فهو غير جوهرى³، أو التحديد غير الحصري لعناصر العقد الجوهرية، أما ما عداها فيمكن أن تكون جوهرية أو غير جوهرية بحسب الأحوال، والعبارة في زمن تحديد مدى جوهرية عناصر العقد من عدمها هي وقت إبرام العقد وليس أثناء تنفيذه⁴.

كما قد يوجد شرط صريح يسمح للمستخدم بتعديل أي عنصر من عناصر العقد دون الرجوع إلى العامل وقد يرى هذا الشرط في عقد العمل ذاته أو في لائحة النظام الداخلي للمؤسسة، وهو ما يسمى بشرط المرونة *Clause de mobilité*، وتتخذ المرونة صورتين، مرونة جغرافية يمكن للمستخدم بمقتضاها أن ينقل العامل من مكان عمله إلى مكان آخر بإرادته المنفردة،

¹ - عصام الوراري، تعديل عقد الشغل على ضوء العمل القضائي، دار نشر المعرفة، الرباط، المغرب، 2013 ص 38.

² - عمار محمد مراد، المرجع السابق، ص 157.

³ - عصام الوراري، نفس المرجع، ص 38.

⁴ - أنور الفزيع، سلطة رب العمل في تغيير العمل المتفق عليه، بحث منشور في مجلة الحقوق، جامعة الكويت العدد الرابع، ديسمبر 1988، ص 90.

وما على العامل إلا القبول، وهناك مرونة مهيأة بمقتضاها يمكن للمستخدم نقل العامل إلى عمل آخر دون الحصول على موافقته، إلا أن شرط المرونة يكون باطلا إذا كان عاما مطلقا¹.

2- الاتفاق الضمني

في حالة وجود اتفاق صريح حول العناصر الجوهرية أو غير الجوهرية، يتم اللجوء إلى النية المشتركة للطرفين وقت إبرام العقد، و المعرفة النية المشتركة لطرفي العقد يجب البحث في كافة الظروف التي أحاطت بعملية التعاقد².

ثانيا- المعيار الموضوعي

يقصد به النظر إلى موضوع التعديل، فإذا كان ينقص من القيمة المالية أو الأدبية، أو قام به المستخدم دون مبرر قانوني فإننا نكون أمام تعديل جوهري، وإذا لم ينقص التعديل من القيمة المالية أو الأدبية للعامل، أو لم يكن التعديل بنفس الأهمية، فإن الأمر لا يعدوا أن يكون تعديلا غير جوهريا³.

1- نقل العامل إلى عمل أقل ميزة أو ملائمة

يكون التعديل جوهريا متى كان من أثاره تكليف العامل بعمل جديد أقل ميزة و ملائمة من العمل السابق، بحيث يكون العمل الجديد لا يتناسب مع مؤهلاته العلمية وخبرته، أو يقلل من صلاحياته سواء من الناحية الفنية أو من الناحية الإدارية. المقصود بنقص القيمة المالية هو التخفيض من الأجر أو الامتياز، والمقصود بنقص القيمة الأدبية هو الإنزال في الرتبة أو الدرجة التي كان يشغلها العامل⁴.

2- سبب أو مبرر التعديل

حسب هذا الاتجاه الفقهي فإن التعديل يعد غير جوهري إذا كان ما يبرره، ويعد جوهريا إذا لم يكن ما يبرر، ومن أمثلة ذلك تنزيل العامل من درجته الوظيفية بسبب غياباته المتكررة أو خطئه الجسيم⁵.

3- المعيار الشخصي

يمكن استخلاص جوهرية الشرط من خلال الآثار المترتبة على تعديله على حياة العامل الاجتماعية والاقتصادية، أي بالظروف الشخصية للعامل، مثاله إذا كان تعديل ساعات العمل يتعارض مع التزاماته العائلية فإن التعديل يكون جوهريا⁶. لكن من الناحية العملية فإنه يكون من الصعب وضع مميزات دقيقة تسمح بالتمييز بين التعديلات الجوهرية وغير الجوهرية للعقد، ولهذا فإن التمييز يخضع للسلطة التقديرية لقضاة الموضوع¹، فأساس التمييز يعتمد على البحث عن نقطتين، أولهما إذا كان التعديل مقترحا من طرف المستخدم أم فرض على العامل.

¹ - عمار محمد مراد، المرجع السابق، ص 157 .

² - مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 63 .

³ - عصام الوراري، المرجع السابق، ص 42 .

⁴ - أنور حمد الفزيع، المرجع السابق، ص 98 .

⁵ - عمار محمد مراد، المرجع السابق، ص 158 .

⁶ - مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 64 .

فكلما كان للعامل حق رفض التعديل كلما كان الأمر يتعلق بتعديل غير جوهري، وكلما كان التعديل مفروضا على العامل دون انتظار موافقته فإن الأمر يتعلق بتعديل جوهري، أين الأمر يتعلق بالنظر إلى أثار التعديل عوض النظر إلى موضوع التعديل.²

أما النقطة الثانية هي أهمية التعديل، فإذا كان موضوع التعديل بالمقارنة مع ما تم الاتفاق عليه ليس بذات الأهمية التي تضمنها بنود العقد، يكون التعديل غير جوهريا، أما إذا كان موضوع التعديل على درجة تساوي أو تعلق على ما تم الاتفاق عليه أثناء التعاقد، نكون أمام تعديل جوهري.

أما على مستوى التشريع الجزائري، فإن نص المادة 90-11 لا تسمح بالتمييز بين التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري لعقد العمل، حتى أن المحكمة العليا لم تتبنى ذلك التقسيم.³

المطلب الثاني : التمييز بين تعديل عقد العمل و تعديل ظروف العمل

إن التمييز بين التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري على مستوى الفقه الفرنسي قد تراجع عنه لفائدة التمييز بين تعديل عقد العمل وبين تغيير ظروف العمل والتي نعني بها التعديل غير الجوهري في الفقه القديم، وهو التمييز الذي يعتمد على التفرقة بين الطبيعة التعاقدية و السلطة التنظيمية للمستخدم.⁴

إن محكمة النقض الفرنسية ومنذ صدور قرار Le Berre⁵ بتاريخ 10/07/1996 أحدثت تحول مهم في استعمال مصطلح «تعديل جوهري» و «تعديل غير جوهري» إلى استعمال مصطلح «تعديل عقد العمل» و «تغيير ظروف العمل»، وبذلك أحدثت تمييزا جديدا يعتمد على المقارنة بين أثار العقد وأثار السلطة التنظيمية للمستخدم التي تعتبر أساس ظروف العمل.⁶

هذا يعني أن أي تعديل ولو بسيط لعقد العمل سيتطلب بالأساس موافقة الطرفين، وسيتم إعمال مبدأ العقد شرعية المتعاقدين بشكل أساسي، في حين أن تنفيذ العمل سيرتبط بالأساس بعلاقة التبعية التي يكرسها عقد العمل لفائدة المستخدم، والتي تسمح بتنظيم مؤسسته حسبما يراه مناسبا، ويحق له القيام بالتغيرات المناسبة، كتغيير مواقيت العمل، تنظيم العمل، طريقة الإنتاج وفي حالة يتعين على العامل احترام الأوامر، وفي حالة المخالفة يكون مخاللا بالالتزام التي تفرضه عليه علاقة التبعية ويمكن معاقبته.⁷

¹ - محمد سعيد بناني، المرجع السابق، ص 154، كما يرجى الإطلاع على

Jean PELISSIER, Antoine LYON-CAEN, Antoine JEAMMAUD, Emmanuel DOKES , Les grand arrêts du droit du travail, 4^{ème} édition, DALLOZ, Paris 2008, p 270.

²-Diana DIAKIESE SERGE, La modification du contrat de travail en droit congolais, D.E.A de droit économique et social, Faculté de droit, Université protestante au Congo, Année universitaire 2004-2005, p 06.

³ -Mahammed Nasr-edine Koriche, Droit du travail, Tome 1, Office des publications universitaires 10-2009, p 206.

⁴ - عصام الوراوي، المرجع السابق، ص 36.

⁵-Cass.Soc, 10 juill 1996, Bull.Civ.V, n°278, cite par J.PELISSIER, A.LYON-CAEN et autres, op.cit p 264.

⁶ -Diana DIAKIES SERGE, op.cit, p 05.

⁷-Jean PELISSIER, Alain SUPOT, Antoine JEAMMAUD, Droit du travail, 20^{ème} édition, DALLOZ Paris 2001, p 401.

إن محكمة النقض الفرنسية قررت تسمية تعديل لعقد العمل، كل تعديل لعناصر تعاقدية أما التعديلات الأخرى فهي تغيير لظروف العمل، بمعنى آخر أنه يعتبر تعديلا لعقد العمل كل التعديلات التي تطرأ على ما تم الاتفاق عليه بين الأطراف عند إبرام العقد، أما تغيير ظروف العمل فهي تدخل ضمن السلطة التنظيمية للمستخدم في الإدارة¹.

إن الاتجاه الأول كان ينظر إلى مضمون عقد العمل المكتوب والبنود التي تم الاتفاق بشأنها عند التعاقد، لكن يعاب على هذا الاتجاه أن عقد العمل هو عقد رضائي لا يتطلب شكلا معيناً لانعقاده، وقد يكون مكتوباً أو غير مكتوباً.

بذلك لا يمكن الاعتماد على هذا الاتجاه لتحديد ما يدخل ضمن نطاق العقد، بل أن محكمة النقض الفرنسية في بعض الأحيان حتى في وجود عقد عمل مكتوب، تكييف بعض البنود على أن لها مجرد قيمة إعلامية Valeur informative وليس تعاقدية No contractuelle وبالتالي لا يمكن اعتبار الكتابة وسيلة لمعرفة المضمون الحقيقي للعقد².

أما الاتجاه الثاني يرى بضرورة البحث عن نية الأطراف عند التعاقد، فعناصر العقد هي ما تم الاتفاق عليها، لكن يعاب على هذا الاتجاه أنه في غالب الأحيان لا يمكن للعامل مناقشة شروط العقد عند التعاقد بل تفرض عليه من قبل المستخدم، بالإضافة إلى الصعوبة في الوصول إلى إدراك نية الأطراف.

أما الاتجاه الثالث فيرى أن مضمون العقد يتحدد بصفة موضوعية بالنظر إلى العناصر الضرورية التي تم التعاقد بشأنها، وهذا الاتجاه هو الذي أخذت به محكمة النقض الفرنسية، في وقت كان قاضي الموضوع يبحث في مضمون العقد حالة بحالة بحثاً عن النية المشتركة للأطراف، وبذلك فإن الاجتهاد القضائي أصبح يبحث في مسائل محددة هي الأجر، مكان العمل وقت العمل، طبيعة العمل³.

أولاً- الأجر

لقد أكدت محكمة النقض الفرنسية أن الأجر يشكل عنصراً أساسياً في عقد العمل⁴، ولا يمكن تعديله دون موافقة العامل⁵، وبالتالي فإن كل تعديل في نظام الأجر يعتبر تعديلاً لعقد العمل، حتى ولو ادعى المستخدم أن نظام الأجر الجديد هو أكثر فائدة⁶، سواء مس ذلك التعديل الأجر القاعدي أو المنح المحددة بعقد العمل⁷.

كما أكدت محكمة النقض الفرنسية من خلال قرار Di Giovanni المؤرخ في 19/05/1998 أنه لا يمكن تعديل الأجر دون موافقة العامل، حتى ولو كان ذلك التعديل جدياً محدود⁸، وأضافت أن حتى الجزء المتغير من الأجر لا يمكن تعديله من قبل المستخدم دون موافقة العامل لتحويله إلى أجر ثابت، في حالة الاختلاف حول دفع قيمة ذلك الأجر المتغير فإن الأمر يعود إلى القاضي لتحديده بناءً على معطيات موضوعية مشار إليها في العقد والاتفاقات الجماعية المطبقة⁹.

¹-Elsa PELSKINE, Cyril WOLMARK, op.cit, p 186.

²- Elsa PELSKINE, Cyril WOLMARK, op.cit, p 187.

³- Diana DIAKIES SERGE, op.cit, p 08.

⁴-Antoine MAZEAUD, Droit du travail, 7^{ème} édition, Editions Montchrestien, Paris210, p 435.

⁵-Cass.Soc, 29 janv 2003, RJS 2003, n°414-Cass.Soc, 28 janv 1998, DR, Soc 1998.523, Cas.Soc, 23 fevr 2006.JCP S, n°15-2006.

⁶-Cas.Soc, 18 juill 2000, Bull.civ.v, n°288, Cass.Soc, 5 mai 2010, n°07-45.409, Bull.civ.v, n°102.

⁷-Antoine MAZEAUD, op.cit, p 435.

⁸-Cass.Soc, 18 mai 1998, DR.Social, n°11/98.

⁹-Cass.Soc, 20 oct 1999, Bull.civ.v, n°436.

إذا كان التخفيض في الأجر ناتج عن تطبيق اتفاقية جماعية، فإنها لا تطبق على العمال إلا بموافقتهم الصريحة¹، ولو كان كان أثر تلك الاتفاقية غير مباشر، مثالها أن يؤدي تطبيق الاتفاقية إلى تخفيض مدة العمل مما يؤدي إلى الإنقاص من الأجر²، إلا أن مجرد تعديل نظام احتساب الأجر تطبيقاً لاتفاق جماعي لا يشكل لوحده تعديلاً لعقد العمل، خاصة إذا بقي الأجر من دون تغيير³.

أما الجزء من الأجر المحدد وفقاً لاتفاقية جماعية فإنه لا يعتبر من العناصر التي تم الاتفاق عليها عند التعاقد⁴، وكذلك الأمر بالنسبة للمنح التي تم إقرارها من قبل المستخدم بصفة انفرادية⁵.

إن قيام المستخدم بإرادته المنفردة بإلغاء امتيازات متعلقة بالأجر، يعتبر تعديلاً لعقد العمل يمكن للعامل رفضه، وأن التسريح الذي يبادر به المستخدم يعتبر تسريحاً من دون أسباب جدية وحقيقية.

ثانياً- منصب العمل

لقد أقرت محكمة النقض الفرنسية أن كل عامل يوظف لأداء مهام معينة لا يمكن أن تسند له مهام أخرى تختلف تماماً عن مهامه الأساسية التي تم الاتفاق عليها⁶، فالعامل الذي يتم استخدامه من أجل مهام معينة لا يمكن تحويله إلى منصب عمل آخر يتطلب تأهيل عملي آخر دون موافقته، حتى ولو كان ذلك التحويل في المنصب يعتبر أنه ترقية⁷.

كل تعديل في المهام الموكلة إلى العامل والتي لا تتفق مع تأهيله، أو من شأنها تخفيض أجره يعتبر تعديلاً لعقد العمل⁸. من جهة أخرى إذا قام المستخدم بتحويل العامل إلى منصب عمل آخر دون التقليل من المسؤوليات الموكلة إليه، أو كان العمل الجديد يتناسب مع تأهيل العامل، فإن ذلك لا يعتبر تعديلاً لعقد العمل، فالتعديل في المهام التي اعتاد العامل القيام بها لا تشكل تعديلاً لعقد العمل إذا كانت المهام الجديدة من نفس طبيعة المهام الأصلية، أو لا تختلف عنها أو تابعة لها، فهذا يدخل في إطار ممارسة المستخدم لسلطته التنظيمية⁹.

أما إذا كانت طبيعة العمل الجديد تختلف تماماً عن العمل الذي اعتاد العامل القيام به فهذا نكون أمام تعديل لعقد العمل، مثالها أن تسند لحارس ليالي مهمة غسل الصحون¹⁰، من نفس المنطق فإن التقليل من المسؤوليات المخولة للعامل، تعتبر تعديلاً لعقد عمله، حتى ولو احتفظ بنفس الأجر¹¹.

¹-Elsa PELSKINE, Cyril WOLMARK, op.cit, p 187.

²-Cass.Soc, 27 mars 2001, Bull.civ.v, n°109, Cass.Soc, 13 nov 2002, RJS 2003, n°42.

³-Cass.Soc, 5 avril 2006, n°04-45.537.

⁴-Elsa PELSKINE, Cyril WOLMARK, op.cit, p 188.

⁵-Cass.Soc, 24 sept 2008, n°07-42.488.

⁶-Elsa PELSKINE, Cyril WOLMARK, op.cit, p 188.

⁷-Cass.Soc, 22 oct 2002, RJS 2002, n°1351.

⁸-Diana DIAKIESE SERGE, op.cit, p 11.

⁹-Elsa PELSKINE, Cyril WOLMARK, op.cit, p 188.

¹⁰-Cass.Soc, 24 janv 2001, RJS 2001, n°563.

¹¹-Cass.Soc, 23 mars 2011, n°09-6516.

أما على مستوى الاجتهاد القضائي الجزائري، فإن المحكمة العليا أقرت من خلال القرار المؤرخ في 14-11-1993¹ أن نقل العامل من طرف الهيئة المستخدمة نتيجة إعادة هيكلتها، لم تحدث أي تعديل في علاقة العمل مادام أن العامل بقي محتفظا

بنفس الأجر، ويؤدي نفس العمل الذي يتمثل في المسؤولية عن الصيانة، والذي تغير هو حجم المصلحة التي أدمجت في مصلحة أخرى نتيجة تقليص حجم العتاد بعد إعادة الهيكلة.

بالتالي فإن نقل العامل في هذه الحالة يعتبر من صميم صلاحيات المستخدم في إعادة تنظيم مؤسسته، ويتعين على العامل الالتزام بما طبقا لنص المادة 07 من القانون 90-11 المتعلقة بالتزامات العامل، وإن رفض العامل يكون غير مبرر ما دام أنه لم يحدث أي اختلال في توازن العقد².

ثالثا- مكان العمل

إن محكمة النقض الفرنسية ومن خلال قرار Hczyszczyn³ المؤرخ في 04/05/1999 أقرت أن التغيير في مكان العمل يعتبر من صميم سلطات المستخدم التنظيمية، بشرط أن يكون داخل نفس النطاق الجغرافي، وبالمقابل فإن نقل العامل خارج النطاق الجغرافي يعتبر تعديلا لعقد عمله⁴.

أين يتعين على قاضي الموضوع حين إقرار أن مكان العمل الجديد واقع في نفس النطاق الجغرافي لمكان العمل الأصلي عليه تأسيس حكمه بناء على عناصر موضوعية مثلها قرب المسافة بين مكاني العمل القديم والجديد، أو القول بانعدام وسائل النقل في مكان العمل الجديد⁵.

غير أنه فقط العناصر التي تميز مكان العمل الجديد عن مكان العمل الأصلي من تدخل في الاعتبار، بغض النظر عن أهمية عملية النقل بالنسبة للعامل، فإذا كان مكان العمل الجديد واقع داخل النطاق الجغرافي بالنسبة لمكان العمل الأصلي بالنظر إلى قرب المسافة، لكن يحمل العامل وقت أطول للوصول انطلاقا من منزله، فهذا لا يعتبر تعديلا لعقد العمل. على خلاف ما كان معمولا به قبل سنة 1996 حينما كان يتم التمييز بين التعديل الجوهري والتعديل غير الجوهري، أين كان يؤخذ بعين الاعتبار أهمية مكان العمل الجديد بالنسبة إلى العامل⁶.

إلا أن هذا المبدأ له استثناءات، فمن جهة إن نقل العامل مؤقتا خارج النطاق الجغرافي لا يعتبر تعديلا لعقد العمل⁷، إذا كان يصب في مصلحة المؤسسة في ظروف استثنائية، على أن يتم إخطار العامل مسبقا ضمن آجال كافية بنقله المؤقت، وكذا إخطاره بمدة نقله المؤقت التقريبية، ما لم يوجد شرط يقضي بخلاف ذلك¹.

¹ - قرار المحكمة العليا رقم 115729 مؤرخ في 20-12-1997، تم الإشارة إليه من طرف جمال سايس الاجتهاد الجزائري في المادة الاجتماعية، الجزء الأول، منشورات كليك، 2013، ص 604.

² -Mahammed Nasr-edine KORICHE, op.cit, p 208.

³ -Cass.Soc, 4 mai 1999, Bull.civ.v,n°186.

⁴ -J.PELISSIER, A.LYON-CAEN et autres, op.cit, n°265.

⁵ -Cas.Soc, 15 nov 2004, n°01-44.707.

⁶ -Elsa PESKINE, Cyril WOLMARK, op.cit, p 189.

⁷ -Cass.Soc, 3 fevr 2010, n°08-421,Bull. Civ.v, n°31.

من جهة ثانية في وجود شرط المرونة الجغرافية فإنه يمكن تحويل العامل على حسب وظيفته خارج النطاق الجغرافي دون أن يشكل ذلك تعديلا لعقد العمل².

أما بالنسبة للاجتهاد القضائي الجزائري، فإن المحكمة العليا ومن خلال قرارها المؤرخ في 1993/11/24³، أقرت أنه واستنادا إلى مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، فإن مكان العمل يشكل عنصرا أساسيا في عقد العمل، ولا يمكن تغييره بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين خارج ما يخوله التشريع.

أما في غياب شرط في عقد العمل أو النظام الداخلي يميز للمستخدم نقل العامل، فإن تغيير مكان العمل وما يتسبب للعامل من توابع سلبية، يعتبر تعديلا للعقد من طرف المستخدم ومتى كان هذا التعديل دون موافقة من العامل، فمن حق العامل أن يرفض هذا التعديل دون أن يسبب ذلك حل لعقد عمله⁴.

رابعا- وقت العمل

لابد من التمييز عند الحديث عن وقت العمل بين مدة العمل وتوزيع العمل، فمسألة مدة العمل تتعلق بعدد ساعات العمل المؤدات، أما مسألة توزيع العمل تتعلق بتنظيم العمل.

خامسا- مدة العمل

إن مدة العمل العادية تعتبر عنصر أساسي في عقد العمل، وبالتالي لا يمكن تعديلها دون موافقة العامل، ما عدى التغيير البسيط في مدة العمل⁵.

إن مدة العمل قد تزيد بسبب الساعات الإضافية التي تفرض من قبل المستخدم، وقد أقرت محكمة النقض الفرنسية كمبدأ عام أنه من صلاحيات المستخدم أمر العمال بالقيام بساعات عمل إضافية متى كان ذلك في مصلحة المؤسسة دون اعتراض من طرفهم⁶.

إلا أن سلطة المستخدم في هذا المجال تكون مقيدة، فمن جهة على المستخدم احترام التنظيم الخاص بساعات العمل الإضافية، ومن جهة أخرى أكدت محكمة النقض الفرنسية أن المبالغة في إقرار الساعات الإضافية لدرجة أن تصبح متكررة، تجعل منها تعديلا لعقد العمل ويكون بإمكان العامل رفضها⁷.

سادسا- توزيع مدة العمل

إن التخفيض في مدة العمل لدرجة أنها تؤدي إلى الإنقاص من الأجر ولو بشكل جزئي يعتبر تعديلا لعقد العمل⁸، حتى ولو كان التخفيض في مدة العمل راجع لتطبيق اتفاق جماعي متعلق بتخفيض مدة العمل، أين يتعين الحصول على موافقة

¹ -Antoine MAZEUD, op.cit, p 436.

² -Cass.Soc, 22 janv 2003, Bull.civ.v, n°15.

³ - قرار المحكمة العليا، رقم 101448، المؤرخ في 24-11-1993، تم الإشارة إليه من طرف جمال سايس المرجع السابق، ص 599.

⁴ Mahammed Nase-edine KORICHE, op.cit, p 208.

⁵ -Cas.Soc, 9 mars 1999, Bull.civ, v, n°103.

⁶ Antoine MAZEUD, op.cit, p 438.

⁷ -Cas.Soc, 23 janv 2011, Bull.civ.v, n°19.

⁸ -Anc.art L212-3, art L.1222-7.

العامل، وفي حلة رفضه، فإن التسريح الذي يبادر به المستخدم يكون تسريحا فرديا وليس لسبب اقتصادي، لكن ذلك المبدأ عرف استثناء خاص، إذ أنه بإمكان المستخدم إحالة عامل على البطالة الجزئية، حتى لو أدى ذلك إلى الإنقاص من أجره¹. إن توزيع مدة العمل في اليوم الواحد أو الأسبوع الواحد يعتبر في نظر محكمة النقض الفرنسية داخل ضمن سلطات المستخدم التنظيمية²، لكن بالمقابل لا بد من ضرورة الحصول على موافقة العامل المسبقة للانتقال من العمل بالتوقيت الثابت إلى التوقيت المتغير³، أو من العمل بالنهار إلى العمل الليلي⁴، أو من توقيت مستمر إلى توقيت متقطع⁵، أو كل تغيير من شأنه شأنه حرمان العامل ولو جزئيا من حقه في الراحة⁶.

لقد أقرت محكمة النقض الفرنسية على أنه رغم اعتبار توزيع أوقات العمل يدخل ضمن سلطات المستخدم في الإدارة، إلا أنه في حالة المساس الشديد بحقوق العمال أو بحياتهم الشخصية والعائلية أو حقهم في الراحة، فإن ذلك يجعل من توزيع أوقات العمل تعديلا لعقد العمل⁷.

المبحث الثاني : تعديل عقد العمل في الظروف الغير عادية للمؤسسة

رغم اتفاق طرفي العلاقة التعاقدية على بنود عقد العمل أثناء إبرامه، إلا أن تطور الحياة الاقتصادية يجعل تعديل هذه البنود أمرا لا غنى عنه، سواء بسبب ظروف اقتصادية تعيشها المؤسسة أو أسباب تعود إلى العامل من حيث مدى قدرته على مواكبة تطور العمل داخل المؤسسة⁸.

من ثم سوف نتناول في المطلب الأول إلى مفهوم السبب الاقتصادي، بينما نخصص المطلب الثاني لدراسة تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية.

المطلب الأول: مفهوم السبب الاقتصادي

يعد السبب الاقتصادي النقطة المحورية لتكييف تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية وتمييزه عن تعديل عقد العمل في الظروف العادية للمؤسسة.

إن المشرع الجزائري وإن نص على كيفية حماية العامل من آثار التسريح لأسباب اقتصادية من خلال الترتيبات التي نص عليها في المرسوم التشريعي 94-09 وكذا المرسوم رقم 94-11 غير أنه أغفل تحديد مفهوم السبب الاقتصادي⁹.

¹ -Cass.Soc, 18 juin 1996, Bull.civ.v, n°252.

² -Cass.Soc, 25 mars 2009, Bull.civ.v, n°07-44.744.

³ -Cass.Soc, 14 nov 2000, Bull.civ.v, n°365.

⁴ -Cass.Soc, 7 avr 2004, Bull.civ.v, n°107.

⁵ -Cass.Soc, 3 nov 2011, Bull.civ.v, n°10-30.033.

⁶ -Cass.Soc, 26 sept 2012, Bull.civ.v, n°11-18.410.

⁷ -Cass.Soc, 3 nov 2011, Bull.civ.v, n°10-14.702.

⁸ - عصام الوراري، المرجع السابق، ص 14.

⁹ - بقعة عبد الحفيظ، الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية، مداخلة مقدمة في المنتدى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، قسم الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، يومي 10-11 مارس 2010، ص 222.

حتى أن الاتفاقيات الجماعية التي أحييت إليها مهمة تحديد شروط وإجراءات التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، لا تشير سوى إلى الأسباب المالية والاقتصادية دون أن تحدد إذا كانت هذه الأسباب ظرفية أو تنظيمية، أما إذا كانت خارجة عن إرادة صاحب المؤسسة أو من صنعه أو تديره¹.

حاول الفقه إعطاء تعريف التسريح لأسباب اقتصادية وبالنتيجة تعريف الأسباب الاقتصادية، وانقسم في ذلك إلى قسمين، فقسم يرى أن التسريح لأسباب اقتصادية هو ذلك التسريح الذي يحدث نتيجة لعوامل طارئة على المشروع، ولا دخل لإرادة المستخدم فيها.

أما القسم الآخر فيرى أنصاره أن التسريح للسبب الاقتصادي هو ذلك الذي لا يرجع إلى شخص العامل، ومن ثم يشمل التسريح الذي يكون سببه الأحوال التنظيمية التي يدخلها المستخدم بإرادته على المشروع من أجل تحسين مردود، كذلك التسريح الذي يكون سببه الظروف الاقتصادية الطارئة².

إن المشرع الفرنسي لم يعرف السبب الاقتصادي إلا بموجب القانون رقم 89-549 المؤرخ في 1989/08/02 والمتعلق بالوقاية من التسريحات الاقتصادية، أين نصت المادة 1-321³ على أنه «يشكل إنهاء لسبب اقتصادي، الإنهاء الذي يجريه صاحب العمل لباعث أو أكثر غير لصيق بشخص العامل، يجد مصدره في إلغاء الوظيفة، أو ما يطرأ عليها من تغيير أو تعديل جوهرى لعقد العمل فرضته بصفة خاصة، صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية».

من هذا النص يمكن استخلاص أهم الأسباب الاقتصادية المبررة لإنهاء، وهي إما أسباب عرضية أي ضغوط خارجية عن إرادة المستخدم، ونقصد بها الصعوبات الاقتصادية، وكذا أسباب هيكلية ناتجة عن إعادة تنظيم وهيكل المؤسسة، سواء كان ذلك جراء تجميع عدة مؤسسات في مؤسسة واحدة أو تجهيز المؤسسة بوسائل وطرق وأجهزة عمل حديثة⁴.

إن ذلك التعريف يتضمن ثلاثة مراحل لاعتبار التسريح واقع لأسباب اقتصادية، أولها المعيار السلبي للسبب الاقتصادي⁵، والمتمثل في أن لا يتعلق سبب التسريح بشخص العامل، وهو التعريف الذي أعطته التوجيه الأوروبية المؤرخة في 17-02-1975، أما المرحلة الثانية أن ينجم عن التسريح إلغاء أو تغيير الوظيفة أو تعديل عقد العمل يرفضه العامل، بينما المرحلة الثالثة أن ينجم السبب عن صعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية⁶.

¹ - أحية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، الجزء الثاني ديوان المطبوعات الجامعية، 2012، ص 371.

² - عبد الحفيظ بلخضير، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، 1986 ص 202.

³ - تم تغيير المادة 1-321 L إلى المادة 3-1233 L بمقتضى القانون رقم 32-2005 المؤرخ في 18-01-2005.

⁴ - فتحي وريدة، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص قانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، كلية الحقوق والعلوم السياسية، 2013، ص 75.

⁵ - عطاء الله بوحميدة، التسريح لسبب اقتصادي، مفهومه، إجراءاته وأثاره، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2009، ص 44 و 53.

⁶ - Antoine MAZEAUD, op.cit, p 471.

تناول المشرع الفرنسي من خلال المادة 3-1233 L من قانون العمل الفرنسي الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح، حيث أشار إلى حالتين على سبيل المثال باستعماله عبارة Notamment هما الصعوبات الاقتصادية التي تمثل سببا خارجيا ذا طبيعة عرضية، والتحويلات التكنولوجية التي تمثل سببا داخليا ذات طبيعة هيكلية، إلا أن محكمة النقض الفرنسية أضافت عام 1992 سببا اقتصاديا آخر وهو إعادة هيكلة المؤسسة، كما أقر القضاء سنة 2001 سببا اقتصاديا آخر مبررا للتسريح وهو توقف المؤسسة عن نشاطها¹.

أولا- الصعوبات الاقتصادية

تعتبر الصعوبات الاقتصادية أهم الحالات المبررة للتسريح لأسباب اقتصادية، وغالبا ما يستند إليها المستخدم للجوء إلى هذا الإجراء، وهو سبب غير لصيق بشخص العامل، وهي عبارة عن حوادث خارجة عن المؤسسة لها طابع استثنائي، غير متوقعة، تختم على المستخدم تعديل الطريقة العادية للاستثمار وهي أيضا ضغوط خارجية تعترض سير النشاط داخل المؤسسة². إذا تعرضت المؤسسة إلى أزمة اقتصادية أو مالية كان على صاحبها أن يسلك كل السبل من أجل إعادة التوازن الاقتصادي إليها، وله الحرية في اتخاذ من الوسائل الكفيلة لتوقي الخطر الذي يهددها.

فله أن يلجأ إلى تضيق دائرة نشاطه، أو ضغط مصروفاته، أو إلغاء بعض الوظائف أو تعديل شروط عقد العمل حتى لو كان ذلك التعديل جوهريا يمس الأجر أو ساعات العمل، وإذا رفض العامل هذا التعديل لا يكون أمام المستخدم سوى إنهاء عقده لأسباب اقتصادية³.

لقد أقرت محكمة النقض الفرنسية أن انخفاض رقم الأعمال، أو تراجع نسبة الأرباح التي تحققها المؤسسة غير كافي لوحده لإقرار الصعوبات الاقتصادية⁴، كما أن ارتفاع تكلفة العمل لا يشكل سببا اقتصاديا، ما دام أن الحالة المالية للمؤسسة تسمح بتحمل ذلك، وأن تكون الصعوبات الاقتصادية خطيرة بما فيه الكفاية، وأن مجرد الخسارة المالية الضئيلة مستبعدة، ويخرج من نطاق الصعوبات الاقتصادية السياسة التجارية الخاطئة للمؤسسة، أو رغبة المستخدم في التوفير في النفقات⁵. يتم تقدير الصعوبات الاقتصادية على مستوى المؤسسة ككل حتى لو كانت تتكون من عدة فروع، وبالتالي يتعين على القاضي أن يأخذ بعين الاعتبار الوضع الاقتصادي للمجموعة الاقتصادية ككيان اقتصادي واحد⁶.

¹ - بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 223.

² - هادي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعمال في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة في القانون، كلية الحقوق، جامعة باجي مختار، عنابة، 2008، ص 152.

³ - بقعة عبد الحفيظ، نفس المرجع، ص 223.

⁴ - Cass.Soc, 6 juill 1999, Bull.civ.v, n°327, RJS 1999.767 n°1236.

⁵ - بقعة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 224.

⁶ - Patrick MORVAN, Restructuration en droit social, 3^{ème} édition, Lexis Nexis, Paris 2013, p 495.

ثانيا- التحولات التكنولوجية

إن التحولات التكنولوجية تعتبر بدورها سببا اقتصاديا مستقلا¹، إذ أن إدخال تكنولوجيات حديثة داخل المؤسسة يمكن أن تشكل سبب اقتصادي للتقليص من عدد العمال، أو تغيير الوظيفة أو تعديل جوهري في عقد العمل، حتى في غياب الصعوبات الاقتصادية، ولا يشترط أن تكون القدرة التنافسية للمؤسسة مهددة².

إن التحولات التكنولوجية لا تؤدي حتما إلى تقليص عدد العمال بالمؤسسة، بل قد يستدعي الأمر استبدال بعض الوظائف بوظائف أخرى تتطلب قدرات مهنية خاصة في من يشغلها، وعليه يشترط للأخذ بالتحولات التكنولوجية كسبب اقتصادي أن يقوم المستخدم بتدريب عماله وإعدادهم للتكيف مع التطور الحاصل في وظائفهم³.

ثالثا- إعادة هيكلة المؤسسة

يقصد بإعادة الهيكلة أو إعادة تنظيم المؤسسة، كل تغيير يطرأ على التنظيم الهيكلي للمؤسسة سواء كان قانونيا أو تكنولوجيا⁴، ومن أمثلتها إعادة هيكلة المؤسسة بتحديد العتاد وتوزيع العمال على الفروع والأقسام، أو نقل بعض الأقسام و إلغائها⁵.

إن إعادة الهيكلة التي لا تكون مبررة بصعوبات اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، لا تشكل سببا اقتصاديا إلا إذا كانت تهدف إلى حماية القدرة التنافسية للمؤسسة⁶.

رابعا- إنهاء نشاط المؤسسة

لقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن الأسباب الاقتصادية الواردة بالمادة 3-1233 L. لم تأت على سبيل الحصر، ومن ثم فإن توقف نشاط المؤسسة عندما لا يكون بسبب خطأ المستخدم يشكل سببا اقتصاديا⁷.

المطلب الثاني: تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية

إن توافر شروط السبب الاقتصادي يعطي للمستخدم الحق في تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية وهو ما يسمى بالتعديل الاقتصادي الذي يعود إلى أسباب ليست لها صلة بشخص العامل، وإنما إلى أسباب خاصة بظروف المؤسسة والمشروع.

¹-Cass.Soc, 16 mars 2004, RJS 2004, n°523.

²-Cass.Soc, 9 oct 2002, RJS 2002, n°1373.

³- فتحي وريدة، المرجع السابق، ص 81.

⁴- هادي بشير، المرجع السابق، ص 145.

⁵- أممية سليمان المرجع، السابق، ص 364.

⁶-Cass.Soc, 16 déc 2008, D.2009, AJ 233-3.

⁷-Patrick MORVAN, op.cit, p 502.

قد تمر المؤسسة بأزمات اقتصادية أو مالية صعبة، تجعل من المستخدم مضطرا إلى اتخاذ إجراءات ضرورية لحماية مشروعه من الزوال، وهنا يلجأ المستخدم إلى اتخاذ العديد من التدابير للحفاظ على مؤسسته، كتضييق دائرة نشاطه، أو تقليص نفقاته، وقد تتضمن هذه الوسائل قيام المستخدم بتعديل عقد العمل لمواجهة الكساد الاقتصادي، كأن يقوم بإلغاء وظيفة رئيس العمال ويقترح عليه منصب آخر أقل ميزة، أو يعرض على العامل أن يحتفظ بمنصبه مع تخفيض أجره¹. إن عدم موافقة العامل على هذا التعديل الذي فرضته الحالة الاقتصادية الصعبة التي تمر بها المؤسسة، يميز للمستخدم أن ينهي عقد عمله، ولا يكون متعسفا لوجود ما يبرر هذا الإنهاء.

لقد كانت محكمة النقض الفرنسية تقر بأحقية المستخدم بتسريح العمال لأسباب اقتصادية في حالة إلغاء وظائفهم، إلا أنها عدلت من موقفها وأصبحت تلزم المستخدم بإعادة تأهيل العامل في أي وظيفة من الوظائف بعد إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها، فإذا خالف المستخدم ذلك وأنهى عقد العمل عقب إلغاء الوظيفة، فإن هذا الإنهاء يعتبر لأسباب غير حقيقية وجدية².

إذا كان السبب الاقتصادي يعطي الحق للمستخدم في تسريح العمال لأسباب اقتصادية فإنه من باب أولى أن يكون له الحق في تعديل عقود عملهم لذات الأسباب الاقتصادية³.

طبقا للقانون الفرنسي فإن المادة 47 من القانون رقم 93-1313 المؤرخ في 20-12-1993 المسمى " Loi Giroud"، واستنادا إلى نص المادة L.321-1-2، إذا كان التعديل لسبب اقتصادي يتعين على المستخدم إخطار كل عامل على حدا بمضمون العنصر الجوهري الواجب تعديله كتابيا بموجب رسالة مضمونة الوصول، أين يكون للعامل مهلة شهر من يوم الاستلام للتعبير عن موقفه حول التعديل، مع الإشارة إلى أن له الحق في رفض التعديل، وإذا مرت هذه المهلة دون تلقي إجابة من العامل فإنه يعتبر قد قبل بالتعديل⁴.

إن المشرع الجزائري وإن لم ينص صراحة على إمكانية التعديل الجوهري لعقد العمل من قبل المستخدم في الظروف العادية للمؤسسة، إلا أنه تعرض لإمكانية التعديل الجوهري لعقد العمل في حالة مرور المؤسسة بظروف اقتصادية صعبة. في هذا الإطار نص المرسوم التشريعي رقم 94-09 السالف الذكر على مجموعة من القيود والتدابير يستوجب على المستخدم القيام بما كخطوة أولى قبل الانتقال إلى المرحلة التنفيذية للتقليص من عدد العمال، وتمثل هذه القيود في ضرورة إعداد ملف اجتماعي Le Volet Social الذي يهدف إلى دراسة وبحث كل السبل التي من شأنها الحفاظ على مناصب الشغل لأكبر قدر ممكن من العمال⁵.

¹ -Cass.Soc, 26 janv 1994, Bull.civ.v, n°28.

² -Diana DIAKIESE SERGE, op.cit, p 43.

³ -Stéphane BOUDIN, La modification du contrat de travail pour cause économique et l'obligation de reclassement, sur le site : www.webavocat.fr

⁴ - غالي كحلة، المرجع السابق، ص 28.

⁵ - أمية سليمان، المرجع السابق، ص 380.

أين تضمنت المادتين 7 و 8 من المرسوم التشريعي السالف الذكر إجراءات من شأنها تؤدي إلى التقليل من إنهاء مناصب الشغل، لكن بالمقابل تؤدي إلى تعديل عقود العمل للعامل أو تغيير ظروف عملهم، مثلها الإنقاص أو حتى حذف بعض التعويضات والمنح، مراجعة وخفض الأجور، إعادة تنظيم أوقات العمل، إلغاء العمل بالساعات الإضافية، العمل بالتوقيت الجزئي¹، وهي تعديلات جوهرية على عناصر أساسية في عقد العمال تتمثل في الأجر ومدة العمل كما نص المشرع من خلال المرسوم التشريعي 94-09 السالف الذكر إلى إمكانية تعديل مكان العمل ونوعه، وهذا ما نصت عليه الفقرة 04 من نص المادة 07 من المرسوم السالف الذكر بصيغة ضمنية.

على أن تعرض تلك التدابير على لجنة المشاركة، أو الممثلين النقابيين في المؤسسة في حالة عدم وجودها، وإن تعذر ذلك فعلى الممثلين المنتخبين مباشرة من قبل العمال، على أن يتوج ذلك بإبرام اتفاق جماعي².

تجدر الإشارة إلا أنه لم يتم النص على أي إجراء خاص لكيفية تعبير العمال بصفة انفرادية قبولهم أو رفضهم التعديلات الطارئة على عقود عملهم، ولعل أن العمال مجبرون على قبول تلك التعديلات خوفا من فقدان مناصب عملهم³.

يترتب على قيام المستخدم بتعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية عدة آثار تختلف باختلاف موقف العامل من التعديل.

أولاً- حالة موافقة العامل على التعديل

لما كان تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية كبديل للتقليل من عدد العمال، فإن العامل غالبا ما يوافق على تعديل عقد عمله خوفا من فقدان منصب عمله، وفي حالة قبول العامل لهذا التعديل يصبح العامل ملزما بتنفيذ عقد عمله بشروطه المعدلة، دون إمكانية المطالبة بتطبيق الشروط الأصلية التي تم تعديلها⁴.

لقد طرحت مسألة موافقة العامل على تعديل عقد عمله إشكال على مستوى الفقه الفرنسي إذ يرى اتجاه فقهي في موافقة العامل بمثابة تجديد لعقده، معتمدين في ذلك على قرار صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 08-12-1960، في حين اعتبره اتجاه آخر بمثابة تجديد في العلاقات التعاقدية⁵، وحثتهم في ذلك أن طرفا العلاقة التعاقدية لا يبرمون عقد عمل جديد، بل تبقى الالتزامات المنصوص عليها في العقد الأصلي والتي لم يمسهما التعديل قائمة⁶.

كما طرح الفقه الفرنسي إشكالية خضوع العامل بعد تعديل عقد عمله إلى فترة اختبار جديدة، ولقد أقر الفقه الفرنسي أن الحالة التي يجوز للمستخدم أن يلزم العامل بفترة اختبار جديدة هي الحالة التي يكون فيها العمل الجديد يختلف اختلافا جوهريا عن العمل القديم⁷.

¹ - المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26-05-1994، المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.

² - أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 397.

³ -Mahammed Nasr-eddine KORICHE, op.cit, p 210.

⁴ -Gille AUZERO, Emmanuel DOKES, op.cit, p 665.

⁵ -J.PELLISSIER, A.SUPOT , A.JEAUMMAUD, op.cit, p 411.

⁶ -Cass.Soc, 28 avril 1971, Bull.civ.v, n°307.

⁷ - عصام الوراري، المرجع السابق، ص 143.

لكن يطرح تساؤل، على افتراض أن العامل يقوم بتنفيذ عقده بالصيغة المعدلة، هل هذا يفسر على أنه موافقة ضمنية ؟ إن محكمة النقض الفرنسية كانت تعتبر أن استمرار العامل في أداء عمله بعد التعديلات الجديدة يعتبر قبولاً ضمناً للتعديل، لكن خلال عام 1987 حدث تحول في الاجتهاد القضائي بصور قرار Raquin، أين قررت محكمة النقض أن استمرار العامل في أداء عمله بعد حدوث التعديل لم يعد قرينة على قبوله بالتعديل¹.

الأكثر من ذلك، بصور المادة L.122-6 من قانون العمل الفرنسي، فإنه في حالة تعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية، يتعين على المستخدم إخطار كل عامل بالتعديل برسالة مع الإشعار بالوصول، مع الإشارة إلى أحقية العمل في رفض التعديل خلال مدة شهر، وبمرور تلك المدة مع سكوت العامل وعدم اعتراضه، أعتبر ذلك قبولاً للتعديل.

ثانياً- حالة رفض العامل للتعديل

إن رفض العامل للتعديل عقد العمل لأسباب اقتصادية لا تتعلق بشخص العامل، يجعل من التسريح الذي يبادر به المستخدم في هذه الحالة تسريحاً لأسباب اقتصادية²، وفي حالة رفض عدد من العمال تعديل عقود عملهم لأسباب اقتصادية، يتعين على المستخدم إتباع الإجراءات القانونية للتسريح الجماعي لأسباب اقتصادية³.

كأصل عام يكون من حق العامل رفض أي تعديل جوهري لعقد عمله، إلا أنه إذا كان ذلك التعديل لأسباب اقتصادية مبررة وحقائقية، فإن المستخدم يكون أمام خيارين، إما أن يتراجع المستخدم عن التعديل وبالتالي يستمر العقد بشروطه الأصلية، وإما أن يصر المستخدم على تنفيذ التعديل، وهنا لا مفر من إنهاء العقد سواء بمبادرة من المستخدم مع إتباع إجراءات التسريح لأسباب اقتصادية، أو بمبادرة من العامل بتقديم استقالته.

أما بالنسبة لرفض العامل للتعديل الجوهري الذي أجراه المستخدم لسبب اقتصادي، والذي يمكن أن يؤدي إلى إنهاء العقد، فإذا عرض الأمر على القاضي، فعليه البحث في الطابع الجوهري للتعديل من خلال البحث في الموضوع للتأكد من حقيقة السبب الاقتصادي، وأن التعديل راجع لأسباب اقتصادية أو تحولات تكنولوجية، أي أن التعديل مبرر ومقرر المصلحة المؤسسة⁴.

طبقاً للقانون الجزائري فإن العمال الذين يتم تحويلهم إلى مؤسسات أخرى بسبب تقليص عدد المستخدمين يمكنهم رفض هذا التحويل، ومع ذلك يستفيدون من تعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين⁵.

¹ -Cass.Soc, 8 oct 1987, Bull.civ.v, n°541.

² -Elsa PELSKINE, Cyril WOLMARK, op.cit, p 195.

³ -Patrick MORVAN, op.cit, p 525.

⁴ - عطاء الله بوجميدة، المرجع السابق، ص 75.

⁵ - المادة 70 من القانون 90-11، السالف الذكر.

في حين أن العامل الذي يرفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب محول إليه في إطار استخلاف مناصب جديدة، يجرم من الاستفادة من خدمات التأمين على البطالة لمصلحة العمال الذين يفقدون عملهم بصفة غير إرادية ولأسباب اقتصادية¹.

الخاتمة

من خلال ما سبق شرحه يتضح جليا أن المشرع وإن أجاز للمستخدم تسريح العمال لأسباب اقتصادية إذا دعت أسباب حقيقية لذلك، فإنه ومن باب أولى في سبيل الحفاظ على مناصب العمل واستقرار العمل أن يتولى المستخدم تعديل عقود عماله لذات الأسباب الاقتصادية إذا كان ذلك من شأنه التقليل أو الحد من التسريحات. إن التناقض بين مصلحة العمال ورغبتهم في استمرار عقود عملهم وفقا للبنود التي تم الاتفاق عليها عند إبرام العقد دون تعديلها إلا بموافقتهم، ومصلحة المستخدم في حماية مؤسسته من الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها مؤسسته، أو رغبته في تطوير مؤسسته، ذلك التناقض لا يمكن حله إلا من خلال التوفيق بين المصلحتين المتناقضتين، والتوفيق بين مبدأ القوة الملزمة للعقد من جهة، وسلطة المستخدم من إجراء أي تعديل لعقود عمل العمال لمواجهة الصعوبات الاقتصادية. لذلك نرى ضرورة تدخل المشرع الجزائري من أجل تنظيم مسألة تعديل عقد العمل بشكل عام وصلاحيه المستخدم في إجراءات تعديلات على عقد العمل بإرادته المنفردة وخاصة في الظروف الاقتصادية التي تعرفها المؤسسة، مع إعطاء مفهوم واضح للسبب الاقتصادي.

ذلك أن المادة 62 من القانون 90-11 وإن نصت على إمكانية تعديل عقد العمل إذا كان التعديل أكثر نفعاً للعمال، إلا أنها أهضمت حق المستخدم في إجراء تعديلات لحماية مؤسسته. كما أن المادة 63 من ذات القانون تحيل مباشرة إلى تطبيق مبدأ القوة الملزمة للعقد الذي جاءت به المادة 106 من القانون المدني، مما يجعل من القضاء يؤسس أحكامه في النزاعات المتعلقة بتعديل عقد العمل على نصوص القانون المدني. من جهة ثانية نرى ضرورة أن يحد المشرع الجزائري حذو المشرع الفرنسي، في ضرورة إخطار المستخدم للعامل في حالة تعديل عقد عمله لأسباب اقتصادية برسالة مع الإشعار بالوصول على أن تتضمن الإشارة إلى إمكانية رفضه لذلك التعديل، ومنح للعامل مهلة كافية للإجابة والتعبير عن موقفه. كما يتعين على المشرع تحديد العناصر الجوهرية في عقد العمل التي لا يمكن تعديلها دون الحصول على موافقته. كما نرى ضرورة منح القضاء سلطة أوسع لمراقبة مدى توافر الأسباب الاقتصادية بشكل موضوعي حتى لا يتعسف المستخدم في إجراءات تعديلات على عقود العمل بحجة مواجهة الصعوبات الاقتصادية التي تمر بها مؤسسته.

¹ - المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26-05-1994، المتعلق بالتأمين عن البطالة لفائدة العمال الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية.