

مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل في ظل التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على  
الحركة التجارية للمؤسسة

*The extent to which the employer is free to adjust the wages of the worker in light  
of the economic repercussions of the Corona epidemic on the commercial  
movement of the enterprise*

د. بن دريس حليلة

أستاذ محاضرة أ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الجيلالي الياصب، سيدي بلعباس

halima.bendriss@univ-sba.dz

تاريخ النشر: 2020/08/15

تاريخ القبول: 2020/07/22

تاريخ الاستلام: 2020/06/20

#### الملخص:

بإعلان منظمة الصحة العالمية بأن فيروس كورونا وباء عالمي - جائحة- اتخذت معظم الدول بما فيها الجزائر إجراءات تقييدية للحد من انتشار الوباء ، تمثلت هذه الإجراءات في تدابير الحجر الصحي و بموجب هذه الأخيرة تم إغلاق الكثير من النشاطات الاقتصادية ، صاحب هذا الغلق تراجع الحركة التجارية لهذه المؤسسات مما دعا أصحابها إلى إعادة مراجعة عقود العمل وتعديل أجر عمالها حماية لوضعها الاقتصادي ، والتقليل من الخسائر المترتبة على هذا الإغلاق.

ولأن عقد العمل يحضى بخصوصية خاصة ضمن المنظومة العقدية ، فقد أحاط المشرع هذا العقد بقواعد حماية للعامل في مواجهة أي تجاوز لرب العمل وبالمقابل أعطى لهذا الأخير سلطة في إتخاذ ما يراه مناسباً لحماية نشاطه الاقتصادي . من هذا المنطلق يهدف هذا الموضوع إلى دراسة مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل على ضوء التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على النشاط التجاري للمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: فيروس كورونا ، تعديل ، الأجر ، العامل ، رب العمل

#### **Abstract:**

*With the announcement by the World Health Organization that the Corona virus is a global epidemic - a pandemic - most countries, including Algeria, have taken restrictive measures to limit the spread of the epidemic. These measures have been in quarantine measures, and according to the latter many economic activities have been closed. The institutions, which called on them to re-review work*

*contracts and adjust the wages of their workers to protect their economic situation, and reduce the losses resulting from this closure.*

*Because the labor contract entails a special privacy within the contract system, the legislator has surrounded this contract with protective rules for the worker in the face of any abuse by the employer, and in return has given the latter authority to take what is appropriate to protect his economic activity. From this standpoint, this topic aims to study the extent of freedom of the employer to adjust the wages of the worker in the light of the economic implications of the Corona epidemic on the business activity of the corporation.*

**Keywords:** Corona virus, adjustment, remuneration, worker, employer

المؤلف المرسل: بن دريس حليلة ، الإيميل [halima.bendriss@yahoo.fr](mailto:halima.bendriss@yahoo.fr)

مقدمة:

وفقا للنظرية العامة للعقود فإن العقد شريعة المتعاقدين ، وتبعاً لهذا المبدأ فإن طرفان ملزمان بإحترام ما اتفق عليه ، يعطي هذا المبدأ القوة القانونية لكل رابطة عقدية ، ويعتبر عقد العمل من بين هذه العقود<sup>1</sup>، فهو "عقد يلتزم بمقتضاه شخص بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر"<sup>2</sup>، إلا أن عقد العمل بهذا المفهوم قد اختل في ظل تداعيات وباء كورونا ، إذ أدت الإجراءات التقيدية المصاحبة لإعلان منظمة الصحة العالمية لفيروس كورونا وباء عالمي -جائحة- إلى غلق الكثير من الأنشطة الاقتصادية بسبب الحجر الصحي المفروض من قبل الحكومات لمواجهة الوباء. أثرت هذه الإجراءات على تراجع الحركة التجارية لهذه المؤسسات، مما جعل الاستمرار في تنفيذ عقد العمل بنفس الشروط لاسيما الأجر يحمل خسارة فادحة لرب العمل، لذلك يجد هذا الأخير نفسه مضطراً لتعديل عقد العمل في عنصره المتعلق بالأجر لمواجهة التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على المؤسسة. على هذا الأساس تأتي إشكالية هذه الدراسة حول مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل لمواجهة الوضعية الاقتصادية التي يخلفها وباء كورونا على نشاط مؤسسته؟

- أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى البحث عن التوازن بين سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل حماية للمصالح الاقتصادية لمؤسسته في ظل تراجع حركتها التجارية بسبب التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا ، وبين حماية العامل من خلال إخضاع هذا التعديل لضوابط وقيود ، كما تهدف هذه الدراسة أيضاً إلى إعمال مبدأ العقد شريعة المتعاقدين وعدم إمكانية تعديل العقد بإرادة منفردة كأصل عام ، وبين إستثناء منح سلطة رب العمل الحق في إتخاذ ما يراه مناسباً لحماية منشأته.

<sup>1</sup> يخضع عقد العمل في تنظيمه الى القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية مؤرخة في 25 أبريل 1990.

العدد 17. المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 ، جريدة رسمية مؤرخة في 10 جويلية 1996 ، العدد 43.

<sup>2</sup> CARMERLYNCH.( G.H),droit de travail ,le contrat de travail ,12éme édition ,Daloz ,paris ,1982 ,p52.

- أهمية الدراسة: تظهر أهمية هذه الدراسة في تحديد الضوابط القانونية التي تسمح لرب العمل بتعديل أجر العامل على ضوء تداعيات وباء كورونا على الحركة التجارية لمؤسسته ، ومدى إعتبار كوفيد 19 سبب جدي ومشروع لهذا التعديل.

- المنهج المتبع: يقضي موضوع الدراسة الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الذي يعمل على وصف الظواهر القانونية للدراسة وتحليلها ، كما إستدعت الدراسة إعمال المنهج المقارن كالتشريع المصري والفرنسي في الحالات التي سكت فيها التشريع الجزائري.

- العناصر الأساسية للدراسة : من أجل الإلمام بكافة الجوانب القانونية للموضوع تم تقسيمه إلى محورين : الأول حول أثر فيروس كورونا على تنفيذ عقد العمل ، والمحور الثاني حول سلطة رب العمل في تعديل اجر العامل ، أساسها ، ضوابطها ، حدودها وأثارها القانونية

#### المحور الأول: أثر فيروس كورونا على تنفيذ عقد العمل

ألقى وباء كورونا (كوفيد19) كواقعة مادية أثاره السلبية على ملامح النشاط الإنساني ، وتظهر أثره بوضوح على العلاقات القانونية بشكل عام ، والعلاقات التعاقدية بشكل خاص أين يأتي عقد العمل في نطاقها ، فأصبح من المستحيل أو على الأقل من الصعب تنفيذ بعض الالتزامات التعاقدية التي ينظمها عقد العمل (أولا) ، ولأن وباء كورونا إستدعى من الدول إجراءات تقيدية تتمثل في الحجر الصحي وإغلاق معظم المؤسسات الاقتصادية ، فإن هذا الحجر أثر على مبدأ الترابط بين الأجر والعمل في إطار تنفيذ عقد العمل (ثانيا)

#### أولا: فيروس كورونا بين الاستحالة والإرهاق في تنفيذ عقد العمل

أثار وباء كورونا الصحي (كوفيد19) الكثير من التساؤلات القانونية حول هل يعتبر هذا الوباء قوة قاهرة تؤدي إلى استحالة تنفيذ عقد العمل ، أم يعتبر ظرف طارئ يرهق تنفيذ هذا العقد .

#### 1- وباء كورونا ومضمون نظرية القوة القاهرة والظروف الطارئة

عرف الفقه<sup>1</sup> القوة القاهرة على أنها "واقعة غير ممكنة التوقع والدفع والتي تمنع شخصا ما من تنفيذ إلتزاماته"، وذهب فقه آخر<sup>2</sup> الى تعريفها على أنها " أمر غير متوقع حصوله وغير ممكن تلافيه يجبر الشخص على الإخلال بإلتزامه"، وفي ذات السياق إتجه تعريف آخر لمفهوم القوة القاهرة على أنها "الحادث الخارجي عن إرادة الأطراف ويؤدي إلى إستحالة تنفيذ الإلتزامات التعاقدية"<sup>3</sup>. أما القضاء فجاء في إحدى قرارات محكمة النقض الفرنسية<sup>4</sup> أن القوة القاهرة والحادث الفجائي الذي يعفي المدين من المسؤولية هو "الحادث الذي لم يمكن توقعه والذي جعل الوفاء بالتعهد مستحيلا"، وفي قرار آخر لذات المحكمة عرفت القوة القاهرة على أنها "حدث شاذ غير عادي ، ولم يتوقعه المرء، ولا كان في إمكانه أن يتوقعه ، ولم يكن في وسعه درءه ويكون بالنتيجة أنه ليس فقط يجعل الوفاء بالتعهد عسير بل مستحيلا كله ". وعلى ضوء هذه التعاريف تتولد شروط القوة القاهرة والمتمثلة في :

<sup>1</sup> MAZEAUD.(A), leçon de droit civil obligation ,tom2,3 éme édition ,paris,1966,p382.

<sup>2</sup> LEON (V-J), leçons de droit les obligations ,tom 2,paris ,1991,p622.

<sup>3</sup> سليمان مرقص أصول الإثبات وإجراءاته ، الجزء الثاني ، الطبعة الرابعة ، 1986 ، (عدم ذكر دار النشر)، ص197.

<sup>4</sup> قرار محكمة النقض الفرنسية مأخوذ من مرجع سليمان مرقص ، المرجع السابق ، ص196.

- أن تكون الواقعة غير ممكنة التوقع : لإعتبار الواقعة قوة القاهرة ، يجب أن تكون من غير الممكن توقع حدوثها ، وعليه فإن توقع الحدث أو عدم توقعه يمثل الفاصل بين قدرة المدين على تحاشي وقوع الحدث من خلال الاستعداد السابق له إذ كان يتوقعه ، أو عدم قدرته على ذلك متى لم يكن ممكنا بالنسبة إليه توقع الحدث<sup>1</sup>. ويشترط الفقه<sup>2</sup> أن يكون الحدث غير متوقع ، لا من جانب المدين فحسب ، بل من جانب أشد الناس حرصا في هذا المجال ، وعليه يكون المعيار في هذه المسألة هو المعيار الموضوعي لا المعيار الشخصي.

- أن تكون الواقعة مستحيلة الدفع: لإعمال شرط القوة القاهرة يشترط أن تكون الواقعة مستحيلة الدفع ، أي مستعصية على المدين ، أما إذا كان بإمكان المدين دفعها فإنه لا يمكن أن توصف بالقوة القاهرة حتى ولو إستوفى الحدث شرط عدم التوقع ، والاستحالة المطلوبة هي الاستحالة المطلقة لعدم الدفع<sup>3</sup>.

- أن تكون الواقعة مستقلة عن المدين : لوصف الواقعة بالقوة القاهرة ، يجب أن تكون مستقلة تماما عن إرادة أطراف الرابطة العقدية وخارجة عن إرادتهم ، ومعنى ذلك أن لا يكون المدين قد تسبب في حدوثها عن إهمال أو تقصير<sup>4</sup>.

القوة القاهرة وفقا لمفهومها وشروطها فهي تختلف عن مضمون نظرية الظروف الطارئة، فالأولى تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا ، بينما الثانية تجعله مرهقا للمدين ويهدد بخسارة فادحة إذا تم التنفيذ ، وعليه نصت المادة 107 الفقرة 3 من القانون المدني<sup>5</sup> على أنه " إذا طرأت حوادث إستثنائية 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 مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول ، ويقع باطلا كل إتفاق خلاف ذلك". من منطلق هذا النص يعرف الظرف الطارئ على أنه "حدث عام لاحق على تكوين العقد وغير متوقع الحصول ، يترتب عنه إختلال بين المنافع المتولدة من العقد ، إذ يؤدي تنفيذ العقد إلى إرهاب شديد للمدين ، ولذلك جاز للقاضي أن يوزع تبعه الحادث بين طرفي العقد ، وبذلك يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول"<sup>6</sup>.

وفقا للتعريف المذكور أعلاه لنظرية الظروف الطارئة فإن عناصر هذه الأخيرة تتمثل في وجود حادث إستثنائي عام ومفاجئ ، وأن يصبح تنفيذ إلتزام المدين مرهقا دون أن يصبح مستحيلا ، وأن يؤدي تنفيذ الإلتزام إلى خسارة فادحة تتجاوز المعقول<sup>7</sup>. من منطلق هذه العناصر فإن الاختلاف بين مفهوم القوة القاهرة والظروف الطارئة يجد أساسه في التنفيذ ، الأولى تجعل من التنفيذ مستحيلا والثانية تجعل منه مرهقا. وبالرجوع الى أحكام القانون المدني فإن كلا من نظرية الظروف الطارئة التي لا يمكن توقعها ، ولا القوة القاهرة التي لا يمكن دفعها تؤثران في المسؤولية العقدية ، فتؤديان إما لتخفيف

<sup>1</sup> ياسر باسم ذنون ، القوة القاهرة وأثارها في أحكام قانون المرافعات ، مجلة الرافدين للحقوق ، المجلد 10 ، العدد 36 ، سنة 2008 ، ص 64.

<sup>2</sup> عبد الرزاق السنهوري ، الوجيز في شرح القانون المدني ، الجزء الأول ، مصادر الإلتزام ، دار النهضة العربية ، مصر ، طبعة 1952 ، ص 354.

<sup>3</sup> عبد الرزاق السنهوري ، المرجع السابق ، ص 355.

<sup>4</sup> ياسر باسم ذنون ، المرجع السابق ، ص 65

<sup>5</sup> القانون رقم 2005-10 المؤرخ في 20 جوان 2005 المتضمن تنظيم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني المعدل والمتمم جريدة رسمية مؤرخة في 26 يونيو 2005 ، العدد 44 ، ص 17.

<sup>6</sup> ياسر باسم ذنون ، المرجع السابق ، ص 66.

<sup>7</sup> محمد صبري السعدي ، شرح القانون المدني الجزائري ، النظرية العامة للإلتزامات ، دار الهدى ، الجزائر ، 2004 ، ص 319.

الالتزام<sup>1</sup>، أو الإعفاء<sup>2</sup>. كما يظهر الاختلاف بين النظريتين في علاقتهما بالنظام العام، فتعتبر نظرية الظروف الطارئة من النظام العام ولا يجوز للأطراف مخالفتها<sup>3</sup>، بينما تتيح نظرية القوة القاهرة الاتفاق على مخالفتها<sup>4</sup>.

## 2- تنفيذ عقد العمل في ظل فيروس كورونا بين أحكام نظرية الظروف الطارئة والقوة القاهرة

تعتبر جائحة كورونا (كوفيد 19) ظرف إستثنائي عام لم يكن في الوسع توقعه وقت إبرام عقد العمل، وعليه هل هذا الظرف يجعل من تنفيذ عقد العمل مستحيلاً أم مرهقاً؟ مبدئياً ليست هناك إستحالة في تنفيذ عقد العمل من قبل العامل، إذ يمكن لهذا الأخير مزاولة عمله بإنهاء تدابير الحجر الصحي، أو العمل عن بعد إذا كان إختصاص العمل يتيح ذلك. لكن بالمقابل يصبح عقد العمل مرهقاً لرب العمل بالنسبة لدفع أجر العامل في ظل تراجع الحركة التجارية للمؤسسة، وهذا ما يهدده بخسارة فادحة، بيد أن هذه الخسارة مألوفة في العمل، بالإضافة إلى ذلك فإن الآثار الاقتصادية الناتجة بفعل كوفيد19 تختلف من منطقة إلى أخرى حسب تداعيات الوباء فيها، وعليه فإن عقد العمل بهذا الشكل تطبق عليه نظرية الظروف الطارئة، أين يمكن للأطراف التفاوض ودياً أو قضائياً ومراجعة العقد<sup>5</sup> أو إنهائه<sup>6</sup>. إلا أن عدم معرفة مدة بقاء فيروس كورونا يؤدي بنا إلى التساؤل إلى أي مدة يمتد الإرهاق في تنفيذ عقد العمل؟ وعليه فعدم معرفة مدة بقاء الفيروس هو ما يستدعي تطبيق نظرية القوة القاهرة على فيروس كورونا بإعتباره ظرف إستثنائي، غير متوقع أثناء إبرام عقد العمل، ولا يمكن دفعه. ومن منطلق هذا القول تتيح القوة القاهرة لرب العمل إنهاء عقد العمل أو تعديله دون أن يعتبر ذلك تعسفياً والقول بأن فيروس كورونا يعتبر قوة القاهرة، هو ما ذهبت إليه محكمة كولمار بفرنسا في مارس 2020<sup>6</sup>، وأيضاً ما دعت إليه الحكومة الجزائرية، فبموجب مذكرة تحمل رقم 2020/07 أمر وزير العدل حافظ الأختام بتفعيل المادة 322 من قانون الإجراءات المدنية، التي تمنح السلطة التقديرية المطلقة لرئيس الجهة القضائية للنظر في طلب رفع سقوط ممارسة حق الطعن في ظل وجود قوة القاهرة<sup>7</sup>.

## ثانياً: الحجر الصحي وتأثيره على مبدأ الترابط بين الأجر والعمل

بمقتضى لوائح الصحة الدولية فإن إعلان الوباء عالمياً -جائحة- يستوجب إتخاذ الدول لتدابير وإجراءات للوقاية والحد من إنتشاره والقضاء عليه، ومن جملة هذه التدابير إجراءات الحجر الصحي، مضمون هذا الأخير يؤثر على مضمون مبدأ الترابط بين الأجر والعمل.

<sup>1</sup> المادة 107 الفقرة 3 من القانون المدني والتي تنص على أنه "...وتترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، وإن لم يصبح مستحيلاً صار مرهقاً للمدين بحيث يهدد بخسارة فادحة".

<sup>2</sup> المادة 307 من القانون المدني والتي تنص على أنه "ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلاً عليه بسبب أجنبي عن إرادته".

<sup>3</sup> المادة 107 من القانون المدني "...ويقع باطلاً كل إتفاق على خلاف ذلك".

<sup>4</sup> المادة 172 الفقرة 2 من القانون المدني التي تنص على أنه "يجوز الاتفاق على إعفاء المدين من أية مسؤولية".

<sup>5</sup> مصطفى المصري، عقود العمل الفردية وكوفيد19 التآرجح بين التنفيذ والاستحالة، مقال منشور على موقع المحكمة [www.mahkama.net](http://www.mahkama.net) تاريخ الإطلاع 2020/06/13

<sup>6</sup> Cour d'appel de colmar, chambre n 06, 12mars 2020, n20/01098.

<sup>7</sup> بلعيدون عواد، أليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 05 العدد 01 جوان 2020، ص 78.

1- مضمون الحجر الصحي : عرفت منظمة الصحة العالمية الحجر الصحي على أنه<sup>1</sup> "تعني كلمة الحجر الصحي تقييد أنشطة أشخاص ليسو مرضى يشته في إصابتهم أو أمتعتهم أو حاويات أو وسائل نقل أو بضائع بطريقة تؤدي إلى الحيلولة دون إمكانية إنتشار العدوى". وعليه يهدف الحجر الصحي إلى تقييد أنشطة وحركة الأشخاص من أجل الحيلولة دون إنتشار الوباء وتعريض الصحة العامة للخطر ، ولهذه الاعتبارات أصدرت الجزائر بتاريخ 24 مارس 2020 مرسوما تنفيذيا<sup>2</sup> يقضي بتدابير الحجر الصحي ، ووفقا لهذه التدابير تم تعطيل العديد من الأنشطة الاقتصادية بداعي محاصرة الوباء ومنع تفشيه. ومن منطلق هذا القول أثر مضمون الحجر الصحي على خاصية الأجر في قانون العمل وهي مبدأ الترابط بين الأجر والعمل المؤدى.

2- مضمون مبدأ الترابط بين الأجر والعمل :يحدد عقد العمل إلتزامات طرفيه ، إذ يقع على العامل أداء العمل المحدد في العقد ، ويقع على رب العمل دفع أجر للعامل مقابل العمل المؤدى ، يحدد عقد العمل مقدار الأجرة وطبيعتها ، وطريقة دفعها<sup>3</sup> ، وعليه فإن الوفاء بالأجر يستند إلى مبدأ الترابط بين العمل والأجر ففي تعريف لهذا الأخير عرف على أنه "المقدار المالي المدفوع للعامل مقابل تأديته لعمل معين " ، ومنه يرتبط الأجر بالعمل المؤدى إرتباطا عضويا ومشروطا وفق المدة القانونية المحددة التي يكون العامل قد قضاها في العمل<sup>4</sup>. على ضوء هذا التعريف أثرت جائحة كورونا وتطبيقات الحجر الصحي على مبدأ التلازم بين الأجر والعمل المؤدى بسبب غلق معظم المؤسسات الاقتصادية ، وتبعاً لذلك تأثر النشاط التجاري لها ، مما جعل معظم هذه المؤسسات تتجه إما لتسريح العمال أو لتعديل الأجر من أجل تخفيف الأضرار الاقتصادية المترتبة بسبب جائحة كورونا. بيد أن توقف العامل عن تنفيذ عقد العمل ليس له أي دخل على إعتبار التأثير المباشر لوباء كورونا على الإلتزامات التعاقدية ، على هذا الأساس وضعت تشريعات العمل موازنة بين منح رب العمل سلطة في تعديل عقد العمل لما تقتضيه المصلحة الاقتصادية للمؤسسة ، وبالمقابل حماية العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل من أي تعسف لسلطة رب العمل في تعديل عقد العمل.

المحور الثاني: سلطة رب العمل في تعديل اجر العامل ، أساسها ، ضوابطها ، حدودها وأثارها القانونية:

إذا كان فيروس كورونا يشكل مفهوما للقوة القاهرة فإن هذه الأخيرة تعطي لرب العمل سلطة في إتخاذ ما يراه مناسبا لإستمرار منشأته ، بما فيها تعديل عقد العمل في شقه المتعلق بالأجر، ومنه فإن هذا المحور يدرس الأساس القانوني لسلطة رب العمل في تعديل أجر العامل وضوابط هذا التعديل (أولا)، ثم حدود سلطة رب العمل في تعديل الأجر والآثار القانونية المترتبة على هذا التعديل (ثانيا)

<sup>1</sup> المادة الاولى الفقرة ب من لوائح الصحة الدولية المنشورة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 13-293 المؤرخ في 4 أوت 2013 ، يتضمن نشر لوائح الصحة الدولية المعتمدة بجنيف بتاريخ 23 ماي 2005 ، جريدة رسمية مؤرخة في 28 أوت 2013 ، العدد 43.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 20-127 المؤرخ في 20 ماي 2020 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020 الذي يحدد التدابير التكميلية للوقاية من إنتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته ، جريدة رسمية مؤرخة في 21 ماي 2020 ، العدد 30

<sup>3</sup> طاهر قورين ، مدى أهمية الأجرة في علاقة العمل الفردية ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة 1 ، المجلد 30 ، عدد 03 ، ديسمبر 2019 ، ص 75.

<sup>4</sup> طاهر قورين ، المرجع السابق ، ص 79.

**أولاً: الأساس القانوني لسلطة رب العمل في تعديل الأجروضاوابط هذا التعديل**

تضمنت تشريعات العمل على حق رب في إجراء تعديل جوهري لعقد العمل بإرادته المنفردة كإجراء إستثنائي ، لأنه كأصل عام لا يجوز إلا بإتفاق الطرفين على إعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين ، إلا أن هذا التعديل إقتضته ضرورة المصلحة الاقتصادية للمؤسسة ، وحماية للعامل ضبط هذا التعديل وفق ضوابط يجب على رب العمل إحترامها وإلا أعتبر متعسفا في إستعمال الحق.

**1- الأساس القانوني لسلطة رب العمل في تعديل أجر العامل:** يعتبر الأجر من الشروط الجوهرية لعقد العمل<sup>1</sup> ، ولأن الجانب الاقتصادي لهذا العقد تأثر بتداعيات وباء كورونا ، فهناك بعض التشريعات أعطت لرب العمل سلطة إجراء تعديل جوهري لعقد العمل بصفة إنفرادية متى إقتضت مصلحة العمل ذلك ، وهو ما ذهب إليه المشرع المصري صراحة في أحكام المادة 54 من قانون العمل المصري<sup>2</sup> ، إذ أعطى لرب العمل سلطة إجراء تعديل في العناصر الجوهرية لعقد العمل متى دعت حالات محددة قانونا ذلك، وهي حالة الضرورة والقوة القاهرة .

وحق رب العمل في تعديل العناصر الجوهرية تعديلا إنفراديا أكده القضاء ، فذهبت محكمة النقض المصرية إلى القول " لا وجه للحد من سلطة رب العمل في تنظيم منشأته بما يراه كفيلا بتحقيق مصلحته متى كانت الممارسة لها مجردة من قصد الإساءة " ، وهو أيضا ما ذهب إليه القضاء الفرنسي ، ففي حكم لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 18/05/1987 جاء فيه "إن عقد العمل غير محدد المدة يمكن إنهاؤه في أي وقت بإرادة أحد الأطراف ، ويمكن تعديله بإرادة رب العمل المنفردة حتى وإن مس هذا التعديل الشروط الأساسية للعقد"<sup>3</sup> .

بالرجوع إلى التشريع الجزائري فلم نجد نصا مباشرا يقضي بذلك في أحكام قانون العمل ، إلا أن المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية<sup>4</sup> قد نص على عدة تدابير للتقليل من عدد التسريحات أو تفاديها عند التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب إقتصادية ، من بين هذه التدابير إعادة تكييف نظام التعويضات ، وكذلك إمكانية إعادة دراسة أشكال مرتبات العمال ومستوياتها. بالإضافة إلى ذلك فإذا كان القانون يجيز تسريح العمال لأسباب إقتصادية فأولى أن يتم تعديل الأجرة من تسريح العامل . صفوة القول فإذا كان لرب العمل الحق في تعديل أجر العامل متى دعت الضرورة لذلك ، وإن هذا التعديل لا يكون إلا وفقا لضوابط محددة بإعتباره إستثناء على عدم التعديل .

**2- ضوابط سلطة رب العمل في تعديل الأجر:** أجازت تشريعات العمل لرب العمل بإجراء تعديل جوهري وإنفرادي

في عقد العمل ، لكن هذا التعديل يجب أن يتقيد بالضوابط التالية :

<sup>1</sup> بوقرط أحمد ، تعديل عقد العمل في ظل الصعوبات الاقتصادية للمؤسسة ، دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم ، المجلد 04، العدد 01، جوان 2019، ص 49.

<sup>2</sup> القانون رقم 12 لسنة 2003 يتضمن قانون العمل الموحد المصري

<sup>3</sup> عمارة محمد مراد ، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل ، دراسة مقارنة ، مجلة الحقوق ، جامعة الهيرين ، العراق ، مجلد 14، العدد 02، سنة 2012، ص 15

<sup>4</sup> المؤرخ في 26 ماي 1994 ، جريدة رسمية مؤرخة في 1 جوان 1994 ، العدد 34.

- أن يكون تعديل الأجر مستند للقوة القاهرة وحالة الضرورة مؤقتاً<sup>1</sup>: إذا كانت القوة القاهرة وحالة الضرورة تعدان مبرراً لتعديل العناصر الجوهرية لعقد العمل ، والتي يدخل الأجر في نطاقها ، فيجب أن يكون هذا التعديل مؤقت ، على اعتبار أن هذا التعديل أملتته ضرورة القوة القاهرة والتي يعتبر فيها فيروس كورونا كذلك ، وهذا ما نص عليه المشرع المصري ، إذ قضت المادة 54 من تشريع العمل السلف ذكرها على أنه "...على أن يكون ذلك بصورة مؤقتة". بيد أن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا المجال ما مدة التأقيت التي سيمر بها فيروس كورونا بإعتباره قوة القاهرة تؤثر على تنفيذ علاقة العمل؟ أمام هذا الوضع سنكون أما فرضين الأول هو إيجاد لقاح لفيروس كورونا وتنقضي معه القوة القاهرة ، أما الفرض الثاني هو رفع تقيدات الحجر الصحي على النشاط الاقتصادي مع أخذ الحيطة والحذر في المنشآت العمالية ومحاولة التعايش مع الفيروس ، وهو الفرض الذي أخذت به معظم دول العالم في ظل عدم قدرتها على مجابهة الأضرار الاقتصادية الناتجة عن وباء كورونا ، وأمام هذين الفرضين ستناقض القوة القاهرة ويتحقق شرط التأقيت.

- أن تكون مبررات تعديل الأجر حقيقية لا صورية : تعتبر التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على حركة النشاط التجاري للمؤسسات الاقتصادية ، مبرر حقيقي لتعديل أجر العامل .ومنه فإن من بين متطلبات منح سلطة رب العمل لتعديل أجر العامل يجب أن يستند الى مبرر حقيقي لا صوري ، ويقع عبئ إثبات ذلك على رب العمل ، وكل تعديل لجوهر عقد العمل لا يستند إلى المصلحة المشروعة يقع باطلا ، ويعتبر تعسفياً إذا ما تم تنفيذه.

- وجوب إخطار العامل بقرار تعديل الأجر: يعتبر هذا الشرط شرطاً شكلياً يقع على رب العمل القيام به عند تعديل أجر العامل ، وأن يمهل فترة زمنية لإتخاذ قراره بالقبول أو الرفض ، وهذا ما نصت عليه المادة 321 الفقر 1 و2 من قانون العمل الفرنسي الذي أوجب على رب العمل الذي يريد تعديل عقد العمل بضرورة إخطار العامل بموجب رسالة موصى عليها مع علم الوصول ، ويمنح له أجلاً للرد ، إما أن يقبل قرار التعديل أو يرفضه<sup>2</sup>.

ثانياً : حدود سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل والآثار القانونية لهذا التعديل

إذا كان ارب العمل السلطة في تعديل أجره على النحو السابق بيانه ، فإن هذه السلطة ليست مطلقة وإنما لها قيود ترد عليها، كما يترتب على تعديل أجر العامل آثار قانونية .

1- حدود سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل والقيود الواردة عليها: لرب العمل السلطة التقديرية في إدارة مشروعه ، على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته ، ولا وجه للحد من هذه السلطة ما دام الغرض منها هو مجابهة أضرار القوة القاهرة التي تمر بالمشروع وتؤثر على حركته التجارية ، وعليه له أن يخفض من أجور العمال من أجل مجابهة التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على مؤسسته. ومسألة تقدير موضوع التعديل ليست مسألة قانون ، وبالتالي تخرج من رقابة القاضي ، وهذا الأخير تقتصر رقابته على مدى جدية مبررات تعديل الأجر<sup>3</sup>.

وإذا كان لرب العمل السلطة التقديرية في تعديل أجر العامل إذا دعت المصلحة الاقتصادية للمؤسسة ذلك ، فيجب أن يتقيد بالنظام العام في قانون العمل ، والذي يتمثل في مجموعة المبادئ المنصوص عليها في قانون العمل والتي لا يجوز بأي حال من الأحوال تجاوزها ، وهذه القواعد الهدف منها حماية العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل .ومن بين

<sup>1</sup> عمارة محمد مراد ، المرجع السابق ، ص 21.

<sup>2</sup> النص مشار إليه في مرجع بوقرط أحمد ، المرجع السابق ، ص 57..

<sup>3</sup> عمارة محمد مراد ، المرجع السابق ، ص 23.



هذه المبادئ إحترام الحد الأدنى للأجور<sup>1</sup>، وعليه لا يحق لرب العمل في إطار تعديله لأجر العامل في ظل التداعيات الراهنة لوباء كورونا أن يكون هذا التعديل تحت الحد الأدنى للأجور، على إعتبار أن الحد الأدنى للأجور يعتبر من النظام العام ويحضى بحماية خاصة.

2- الآثار المترتبة على تعديل رب العمل لأجر العامل : يمكن للعامل قبول التعديل الذي مس أجره أو رفض هذا التعديل، ففي حالة قبوله يستمر عقد العمل وفقا للتعديل الذي أجري عليه، والذي يشترط فيه أن يكون مؤقت بحسب مدة التأقيت التي تمر بها القوة القاهرة، وهو المبرر الجدي الذي على أساسه تم تعديل الأجر. أما إذا رفض العامل هذا التعديل فهنا نكون أمام إحتمالين، الأول أن يتراجع رب العمل على تعديل الأجر ومنه يستمر عقد العمل بشروطه الأصلية، والاحتمال الثاني هو أن يتمسك رب العمل بالتعديل، وأمام هذه الحالة فلا مجال إلا لإنهاء علاقة العمل، سواء من قبل العامل أو من قبل رب العمل<sup>2</sup>.

ولا يعتبر إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل بسبب عدم قبول العامل للتعديل الوارد على الأجر تعسفيا، لأن هذا التعديل يجد ما يبرره قانونا وهو تأثير المصلحة الاقتصادية للمؤسسة بسبب تداعيات وباء كورونا على المجال الاقتصادي، ومدى قيام المصلحة الجادة والمشروعة للتعديل تخضع لرقابة قاضي الموضوع.

**الخاتمة:**

إن تدابير الحجر الصحي المفروضة في ظل تفشي وباء كورونا، أثرت على المؤسسات الاقتصادية التي مسها الإغلاق، ومن أجل حماية المؤسسة إقتصاديا لجأ أرباب العمل لتعديل عقود العمل في الشق المتعلق بالأجر، إستنادا إلى أحقية رب العمل في اتخاذ ما يراه مناسبا لمؤسسته. بيد أن التعديل الانفرادي يعد إجراء إستثنائي لأن الأصل عدم جواز التعديل إلا بإتفاق الطرفين من منطلق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، لذلك أحاطت التشريعات العمل هذا التعديل بالكثير من الضوابط والقيود حماية للعامل كونه الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، وعلى هذه الاعتبارات دارت هذه الدراسة والتي خلصت للنتائج التالية :

- يعتبر تعديل الأجر مساس بحق العامل، لذا لا يمكن لرب العمل القيام به إنفراديا إلا إذا كانت مبررات جديدة ومشروعة تقتضها المصلحة الاقتصادية للمؤسسة، ويستند المبرر الجدي والشري لتعديل الأجر إلى حالة الضرورة والقوة القاهرة، ويعتبر فيروس كورونا كذلك، ويخضع المبرر الجدي والشري لرقابة قاضي الموضوع.

- لا يكون تعديل الأجر إلا بالقدر اللازم لمواجهة التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على المؤسسة، وأن يكون هذا التعديل مؤقتا.

- على رب العمل إخطار العامل بالتعديل، وأن لا يخالف هذا التعديل مضمون الحد الأدنى للأجور. وللعامل حرية قبول التعديل أو رفضه، وفي حالة رفض التعديل يتم إنهاء عقد العمل ولا يعتبر هذا الإنهاء تعسفيا.

<sup>1</sup> المادة 87 من قانون 11-90 المتضمن قانون العمل، المعدل والمتمم

<sup>2</sup> بوقرط أحمد، المرجع السابق، ص 59.

## التوصيات :

- لم ينظم قانون العمل الجزائري التعديل الانفرادي لعقد العمل لحالة القوة القاهرة ، وعدم وجود نص صريح في القانون يقضي بذلك ، يفقد عقد العمل المرونة ، ومنه يستوجب إعادة النظر في ذلك تماشيا مع التشريعات العمالية المقارنة كالتشريع المصري، وأيضا أن يكون قانون يواكب المستجدات

## قائمة المراجع :

## - المؤلفات :

- سليمان مرقص أصول الإثبات وإجراءاته ، الجزء الثاني ، الطبعة الرابعة ، 1986 ، (عدم ذكر دار النشر).  
- عبد الرزاق السنهوري ، الوجيز في شرح القانون المدني ، الجزء الأول ، مصادر الالتزام ، دار النهضة العربية ، مصر ، طبعة 1952.  
- محمد صبري السعدي ، شرح القانون المدني الجزائري ، النظرية العامة للالتزامات ، دار الهدى ، الجزائر ، 2004.

## - المقالات :

- بلعبدون عواد ، أليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة مستغانم ، المجلد 05 العدد 01 جوان 2020.  
- بوقرط أحمد ، تعديل عقد العمل في ظل الصعوبات الاقتصادية للمؤسسة ، دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة عبد الحميد ابن باديس ، مستغانم ، المجلد 04، العدد 01، جوان 2019.  
- طاهر قورين ، مدى أهمية الأجر في علاقة العمل الفردية ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة 1 ، المجلد 30 ، عدد 03 ، ديسمبر 2019.  
- عمارة محمد مراد ، مدى سلطة رب العمل في تعديل عقد العمل ، دراسة مقارنة ، مجلة الحقوق ، جامعة النهريين ، العراق ، مجلد 14 ، العدد 02 ، سنة 2012.  
- مصطفى المصري ، عقود العمل الفردية وكوفيد19 التآرجح بين التنفيذ والاستحالة ، مقال منشور على موقع المحكمة [www.mahkama.net](http://www.mahkama.net) تاريخ الإطلاع 2020/06/13  
- ياسر باسم ذنون ، القوة القاهرة وأثارها في أحكام قانون المرافعات ، مجلة الرافدين للحقوق ، المجلد 10 ، العدد 36 ، سنة 2008 ، ص 64.

## القوانين:

- القانون رقم 2005-10 المؤرخ في 20 جوان 2005 المتضمن تميم الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني المعدل والمتمم ، جريدة رسمية مؤرخة في 26 يونيو 2005 ، العدد 44 ، ص 17  
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، يتعلق بعلاقات العمل ، جريدة رسمية مؤرخة في 25 أبريل 1990 . العدد 17 . المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جولية 1996 ، جريدة رسمية مؤرخة في 10 جولية 1996 ، العدد 43.  
- المرسوم التشريعي 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 والمتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الإجراء ، جريدة رسمية مؤرخة في 1 جوان 1994 ، العدد 34.

- لوائح الصحة الدولية لسنة 2005 ، المنشورة بموجب المرسوم الرئاسي رقم 13-293 المؤرخ في 4 أوت 2013 ، يتضمن نشر لوائح الصحة الدولية المعتمدة بجنيف بتاريخ 23 ماي 2005 ، جريدة رسمية مؤرخة في 28 أوت 2013 ، العدد 43 .  
- المرسوم التنفيذي رقم 20-127 المؤرخ في 20 ماي 2020 يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020 الذي يحدد التدابير التكميلية للوقاية من إنتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته ، جريدة رسمية مؤرخة في 21 ماي 2020 ، العدد 30

#### القوانين الأجنبية

- القانون رقم 12 لسنة 2003 يتضمن قانون العمل الموحد المصري

#### المراجع بالفرنسية

<sup>1</sup>- CARMERLYNCH.( G.H),droit de travail ,le contrat de travail ,12éme édition ,Daloz ,paris ,1982 ,p52.

-LEON ( V-J) , leçons de droit les obligations ,tom 2,paris ,1991,p622

-MAZEAUD.(A), leçon de droit civil obligation ,tom2,3 éme édition ,paris,1966,p382.