

L'Autorité de l'employeur de modifier le contrat de travail dans la législation du travail algérienne

The authority of the employer to modify the employment contract in Algerian labor legislation

Benaichouche Omar

Centre de recherche en sciences islamiques et civilisation (CRSIC (Algerie),

o-benaichouche@crsic.dz

Date de réception: 15/08/2024 ; **Date de révision:** 20/10/2024; **Date d'acceptation:** 02/11/2024

Résumé :

Cette étude a abordé un sujet très important, lié à l'autorité de l'employeur au modifier le contrat de travail selon la législation algérienne du travail, car la stabilité des relations de travail est nécessaire pour parvenir à un développement social et économique durable. À cet égard, l'employeur peut abuser de son droit de modifier les termes du contrat de travail, ce qui peut nuire aux intérêts du travailleur, c'est pourquoi le législateur doit intervenir pour clarifier les règles juridiques permettant de recourir à la modification du contrat de travail, dans le but d'équilibrer entre l'intérêt de l'employeur et celui du travailleur, et la nécessité d'activer le rôle de l'inspection du travail.

Mots-clés : employeur; modification du contrat de travail; relation de travail; inspection du travail.

Abstract:

This study addressed a very important topic, namely the authority of the employer to modify the employment contract in Algerian labor legislation, because the stability of labor relations is necessary to achieve sustainable social and economic development. In this regard, the employer may abuse his right to modify the terms of the employment contract, which may harm the interests of the worker, which is why the legislator must intervene to clarify the legal rules allowing recourse to the modification of the employment contract, with the aim of balancing between the interest of the employer and that of the worker, and the need to activate the role of the labor inspectorate.

Keywords: employer; modification of the employment contract; employment relationship; labor inspection.

Introduction:

L'idée de relation contractuelle est connue comme un outil de réconciliation entre deux intérêts opposés depuis les époques passées, où le contrat de travail était établi selon des conditions définies par ces derniers et acceptées par le travailleur, même si elles étaient injustes, sans qu'il y ait aucune objection, pour autant que cela garantisse son gagne-pain et ses moyens de subsistance. Puis, plus

tard, le travailleur et l'employeur furent soumis aux conditions incluses dans les conventions collectives qu'ils rédigeaient ensemble, dans le but d'assurer le bon déroulement des activités de l'organisation, l'employeur détient l'autorité de management, de contrôle et de supervision, à condition que ce pouvoir soit accompagné du pouvoir de modifier le contrat selon les besoins de l'institution dont il est responsable.

Même si les règles juridiques sont essentiellement des règles sociales, la réalité sociale est affectée par les évolutions économiques et les influence en même temps, ce qui nécessite de travailler à l'harmonisation de ces règles pour en assurer la stabilité. Depuis 1990, le législateur algérien a tenté d'adapter les textes juridiques relatifs à la législation du travail à la politique économique menée par le pays, en tenant compte des conditions sociales du travailleur.

Le code du travail, en tant que composante du droit privé, est reconnu en Algérie comme l'une des législations les plus avancées en raison de son impact économique et sociale, et la version actuelle de ce code est régie par la loi n° 90/11 du 21 avril 1990, qui modifie et complète les relations de travail.

Le contrat de travail est un accord engageant les deux parties et est soumis au principe de la force obligatoire du contrat, veut dire que les parties sont tenues de respecter les termes convenus, conformément au principe selon lequel "le contrat fait loi entre les parties contractantes", et en conséquence, il ne peut être révoqué ou modifié qu'avec l'accord des deux parties, même si la réalité confirme que le contrat de travail est souvent créé par la volonté unilatérale de l'employeur, et le travailleur n'a d'autre choix que d'accepter ses conditions dues à la pression des circonstances économiques et sociales, et malgré cela, aucun parti ne peut renoncer à ce à quoi il s'est engagé.

Il ne fait aucun doute que l'application de la règle du «le contrat est la loi des parties contractantes» à la relation de travail constitue une garantie solide de la stabilité du travailleur et une protection contre l'arbitraire de l'employeur dans la modification des termes convenus dans le contrat. Mais en même temps, elle constitue un obstacle au développement et au lancement du projet car elle empêche l'employeur de procéder à toute modification du contrat de travail au moment où l'intérêt du travail nécessite cette modification.

La modification des éléments du contrat de travail peut causer un préjudice aux droits acquis des travailleurs, et nous estimons donc qu'il est dans l'intérêt du travailleur de respecter la force contraignante du contrat et rejetons toute modification qui porte atteinte à ses droits, et comme il est dans l'intérêt de l'employeur de maintenir son pouvoir de réglementation et d'apporter toute modification imposée par l'intérêt organisationnel.

L'importance de ce sujet apparaît clairement dans les points suivants:

- L'existence d'un vide juridique dans la législation du travail algérienne, qui conduirait à un manque de conciliation entre l'intérêt du travailleur d'une part et l'intérêt de l'employeur d'autre part, alors que le législateur algérien a abordé la

question du modifier le contrat de travail à travers les articles 62 et 63 de la loi 90/11, qui a été formulée sous une forme générale à une époque où cette question devait être détaillée et traitée séparément cas par cas.

D'après ce que nous avons mentionné, nous soulignons dans cet article la problématique suivante:

Quelles sont les limites du pouvoir de l'employeur de modifier le contrat de travail, et dans quelle mesure la modification affecte-t-elle les droits des deux parties ?

Pour répondre à ce problème, le plan a été divisé comme suit:

- Introduction.
- Section1: Les limites du pouvoir de l'employeur de modifier le contrat de travail.
- Section2: Les effets de la modification du contrat de travail sur la relation de travail et les droits des deux parties.
- Conclusion.

CHAPITRE 1: les limites du pouvoir de l'employeur de modifier le contrat de travail

Si l'employeur a l'autorité de gérer et d'organiser son établissement et de prendre ce qu'il juge approprié, mais que son pouvoir de modification est limité par certaines restrictions générales, il le devient également s'il s'agit d'une violation de l'ordre public, d'un abus du droit, ou exposant à un danger la santé et la vie du travailleur, et par conséquent, l'autorité de modification de l'employeur est soit un pouvoir discrétionnaire, soit un pouvoir restreint, et c'est ce dont nous discuterons en deux parties.

Section 1: Pouvoir discrétionnaire de modifier le contrat de travail

L'autorité de l'employeur de modifier le contrat de travail se divise en deux parties:

L'autorité de choisir l'objet de la modification, et l'autorité de donner des ordres (ou des instructions) pour l'exécution du travail, que ces instructions prennent la forme de décisions générales ou de décisions individuelles¹

1. L'autorité discrétionnaire de l'employeur dans le choix de l'objet de la modification:

L'employeur gère son projet, et peut prendre tous les moyens nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de son organisation d'une manière qu'il juge suffisante pour réaliser ses intérêts, et il n'y a aucune raison de limiter ses pouvoirs pour autant que l'exercice de celui-ci est loin d'avoir pour intention de nuire au travailleur². Les crises économiques et financières que traverse l'organisation

¹ M. A. A.-G. Al-Basiouni, L'autorité unilatérale de l'employeur de modifier le contrat de travail, Le Caire: Edition la renaissance arabe, 1997, p. 24.

² S. A. Choala, Encyclopédie de la Cour de cassation du travail, Alexandrie: Mansha'at Al Maaref, 1986, p. 50.

peuvent pousser l'employeur à modifier le contrat de travail pour faire face à ces circonstances difficiles, il a donc recours à une restriction du champ de son activité, ce qui lui donne ainsi la liberté de prendre ce qu'il juge suffisant pour prévenir le danger qui le menace, et préserver ses intérêts légitimes, comme réduire les salaires et la durée du travail, ou résilier les contrats de certains travailleurs et confier leur travail aux travailleurs qui les ont retenus, ce qui entraîne une augmentation du volume de travail pour eux, et il n'y a aucun commentaire sur son estimation car il jouit d'un pouvoir discrétionnaire qui n'est pas limité par le contrôle judiciaire, et le juge ne peut pas remplacer l'employeur, mais son contrôle se limite à vérifier le sérieux des justifications¹.

La jouissance de l'employeur d'une liberté absolue pour déterminer l'objet de la modification est due au fait que l'organisation interne du projet est une question purement économique et que l'autorité judiciaire n'a pas le droit de commenter l'appréciation de l'employeur².

Quant au législateur algérien, il n'a pas accordé à l'employeur l'autorité discrétionnaire de modifier le contrat de travail, et il semble adhérer dans une large mesure à la règle du « contrat, droit des parties contractantes », mais il a prévu cette possibilité de modification économique basée sur le décret n° 94/09 du 26/05/1994³.

Selon la législation française, et en cas de nécessité économique entraînant la résiliation des contrats de certains travailleurs ou leur transfert vers d'autres postes compatibles avec leurs compétences après la suppression de leurs emplois d'origine, l'employeur n'est pas obligé de réintégrer ces travailleurs dans d'autres postes. Cela relève plutôt de son pouvoir discrétionnaire, sauf que la cour de cassation française a réduit une certaine forme d'autorité de l'employeur dans le choix de l'objet de la modification selon son arrêt du 25/02/1992, où il a été précisé dans cet arrêt qu'en cas de réorganisation de l'institution et d'annulation ultérieure de l'emploi du travailleur par l'employeur, celui-ci est tenu de réadapter le travailleur dans l'un des nouveaux emplois compatibles avec sa compétence professionnelle⁴.

2. L'autorité discrétionnaire de l'employeur d'émettre des directives d'exécution des tâches:

L'employeur a le pouvoir de modifier le contrat de travail, que ce soit en prenant des décisions organisationnelles ou individuelles.

- Prendre des décisions organisationnelles: Il s'agit de décisions générales qui concernent un groupe de travailleurs plutôt qu'un individu spécifique. Ces décisions réorganisent des postes ou modifient des méthodes de travail pour

¹ S. A. Choala, *ibid*, 1986, p. 49.

² M. A. A.-G. Al-Basiouni, *op. cit.*, p. 25.

³ N. Hafnaoui, la modification de certains Éléments du contrat de travail, revue el djeich, 1998, p.25.

⁴ J. Pelissie et A. Supiot, *Code du travail*, paris: édition Dallozz, 2000, p. 514.

accroître la production ou ouvrir de nouvelles branches de l'organisation, et sont d'ordre technique ou économique¹.

- **Prendre des décisions individuelles:** elles ne concernent pas un groupe de travailleurs, mais plutôt un travailleur spécifique, car la prise de ces décisions nécessite de modifier les termes et conditions d'exécution du travail, et l'employeur a la liberté absolue de choisir des décisions ou commandes dans l'intérêt du travail, et cette modification se fait par voie de circulaires ou d'instructions internes, telles que les décisions concernant la durée du travail et l'organisation du temps de travail journalier, auxquelles personne ne peut s'opposer. Ce principe a été établi conformément à l'arrêt de la Cour de cassation égyptienne du 05/05/1974, dans lequel elle précise: (L'employeur, conformément à son autorité de gestion et de surveillance et conformément à ce qui a été décidé par la Cour de cassation, peut réglementer la durée journalière du travail en fonction de la nécessité du travail et des conditions de production, et le travailleur est tenu d'effectuer son travail conformément à la réglementation fixée par l'employeur, pour autant que cette réglementation n'entre pas en conflit avec la loi)², et si le travail dans l'établissement est basé sur des travailleurs travaillant moins d'heures que la période prévue par la loi et que l'employeur décide de modifier l'organisation qu'il suivait auparavant et d'augmenter la durée journalière du travail jusqu'au maximum prévu par la loi, et qu'il n'est pas empêché de le faire par un texte du contrat de travail.

L'émission des ordres pour exécuter le travail sera verbale ou écrite et s'étendra à tout ce qui concerne l'exécution du travail, de sorte que l'employeur détermine pour chaque travailleur sa propre activité, comment l'exécuter et où la pratiquer, Ces modifications sont légitimées par un accord explicite au moment de la conclusion du contrat, ou par des accords ou des règlements internes.

En conséquence, lorsque le travailleur accepte d'être transféré dans une autre branche de l'organisation à la demande de l'employeur, cela n'est pas considéré comme une modification du contrat de travail, mais plutôt comme une décision relevant de l'exécution du contrat de travail³, et dans le cas où le travailleur refuse d'exécuter les ordres de travail, l'employeur peut exercer son pouvoir disciplinaire et lui imposer des sanctions disciplinaires, pour avoir commis une erreur grave sur la base de l'article 73/3 de la loi du travail 90/11⁴.

Section 2: Restrictions générales limitant l'autorité de modification par l'employeur

Si l'employeur est libre de choisir l'objet de la modification dans l'intérêt de l'entreprise, il existe certaines restrictions générales auxquelles il doit se conformer lorsqu'il effectue la modification, que celle-ci soit fondamentale ou superficielle; Nous expliquerons ces restrictions ci-dessous:

¹ M. A. A.-G. Al-Basiouni, op. cit., p. 25.

² S. A. Choala, op. cit., 1986, p. 53.

³ M. A. A.-G. Al-Basiouni, op. cit., p. 29.

⁴ d. l. l. n. 9. d. 2. a. 1. l'article 73/3, relative aux relations de travail, modifiée et complétée, Alger: Journal officiel n° 17 de 1990, 1990.

1. Ne pas troubler l'ordre public:

On sait que le terme ordre public a deux significations: ordre public lié à l'intérêt général et ordre public protecteur.

1.1 Ne pas troubler l'ordre public lié à l'intérêt public: Il s'agit de l'ensemble des règles juridiques qui régissent les intérêts qui concernent plus la société que les individus, que ces intérêts soient politiques, sociaux ou moraux¹.

Tant que le code du travail est lié à l'ordre public, l'employeur est tenu de respecter ce système lors de la conclusion ou de l'exécution d'un contrat de travail, car l'employeur ne peut pas convenir avec le travailleur d'effectuer un travail qui viole l'ordre public et les bonnes mœurs, par exemple si l'œuvre constitue un crime, ou est immorale, contraire aux croyances religieuses ou aux valeurs fondamentales de la société. L'employeur est également tenu de respecter l'ordre public pendant l'exécution du contrat et il lui est interdit d'apporter toute modification au contrat qui perturberait l'ordre public ou les valeurs fondamentales de la société, ou menacerait sa sécurité et sa stabilité. Il est également interdit d'affecter un travailleur à des travaux qui ne relèvent pas de sa compétence, comme l'affectation d'un employé administratif, en supervisant l'exécution et le suivi des travaux de construction, en raison des dangers résultant de ces travaux qui nuisent à la sécurité du bâtiment, vulnérables à la démolition, et exposent la vie des citoyens à un danger. Il n'est pas non plus permis de confier à l'agent de surveillance la tâche de fouiller les travailleuses lorsqu'elles quittent leur travail, car la fouille des femmes ne peut être effectuée que par une femme². Il est également interdit à un employeur de charger un travailleur d'espionner d'autres employés, d'écouter leurs conversations, de les enregistrer ou de transmettre ces enregistrements sans l'autorisation appropriée, de telles actions constituent une violation de la vie privée³.

1.2 Ne pas troubler l'ordre public lié aux intérêts des travailleurs: L'ordre public protecteur constitue un ensemble de règles et principes fondamentaux du code du travail qui visent à protéger les travailleurs au sein du milieu professionnel et artisanal. Le Code du travail a reconnu le caractère protecteur du travailleur, puisque celui-ci est la partie faible dans les relations de travail, et il n'est donc pas permis de convenir avec le travailleur de violer ces règles d'une manière qui porte atteinte à ses droits, tandis que si la violation d'un accord dicte des règles qui sont plus avantageuses pour le travailleur, elle est alors considérée comme contraignante pour l'employeur⁴.

¹ A.-M. H. Abd Alaaziz, Déterminer la portée de l'autorité unilatérale de l'employeur en modifiant les éléments d'un contrat de travail à durée indéterminée - une étude comparative, Le Caire: Edition renaissance arabe, 1998, p. 96.

² M. A. A.-G. Al-Basiouni, op. cit., p. 94.

³ M. A. A.-G. Al-Basiouni, ibid, p. 39.

⁴ N. Assayid, Le médiateur pour l'explication des systèmes de travail et d'assurance sociale dans le Royaume d'Arabie saoudite, Arabie saoudite: Roi Saud Press, 1997, p. 20.

l'article 39 de la loi algérienne sur les relations professionnelles stipule: « ...toute renonciation par le travailleur à son congé est considérée comme nulle et sans effet ». Les règles de salaire minimum et la durée maximale de travail sont les règles les plus importantes liées à l'ordre public protecteur, qui oblige l'employeur à respecter ces règles lorsqu'il les modifie. L'article 37 de la loi égyptienne de travail interdisait le transfert d'un travailleur mensuel vers la catégorie des travailleurs postés ou des travailleurs rémunérés à la semaine, à la pièce ou à l'heure, sauf avec l'approbation écrite du travailleur¹.

Afin de préserver la santé du travailleur, l'article 133 de la loi égyptienne sur le travail stipule que: « Le travailleur ne peut être effectivement employé pendant plus de huit heures par jour ou 48 heures par semaine, sans compter les périodes réservées au repas et au repos», tandis que le législateur algérien a fixé le plafond journalier de travail à 12 heures conformément à l'article 7 de la loi 97/03 du 11 janvier 1997, et a fixé la durée légale hebdomadaire à 40 heures conformément à l'article 2 de la même loi. L'employeur est également tenu d'accorder un temps de pause n'excédant pas une heure si les heures de travail sont effectuées selon le système d'horaires continus, dont une demi-heure est considérée comme du temps de travail. En France, le législateur a initialement fixé la durée quotidienne du travail à 8 heures, et la durée légale hebdomadaire à 39 heures. Suite à la promulgation de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, "loi Aubry", la durée légale hebdomadaire du travail a été réduite à 35 heures à partir du 1er janvier 2000².

1.3 Abus de droit lors de l'exercice du droit de modification:

Si l'employeur a le droit d'apporter une modification fondamentale ou superficielle au contrat de travail conformément aux règles régissant cette modification, il est toutefois limité à ne pas utiliser ce droit de manière arbitraire, mais qu'entend-on par: abus de droit, et comment l'employeur peut-il abuser de son droit de modification?

"La définition de l'arbitraire en général est l'utilisation d'un droit pour réaliser un intérêt qui n'est pas légalement prévu, pour nuire à autrui, ce qui ne correspond pas à l'intention du législateur en légiférant sur ce droit³".

Elle est également définie comme une déviation par rapport au comportement habituel d'une personne ordinaire, mais cette déviation n'est prouvée ou prise en compte que si elle est concrétisée sous ses trois formes prévues à l'article 124 bis du Code civil algérien, ajouté par la loi n° 124 bis. 05/10 du 20 juin 2005 modifiant et complétant la loi civile. Ces trois cas étaient prévus à l'article 41 du Code civil, qui a été abrogé par la même loi précitée. Ces cas sont également stipulés à l'article 5 du Code civil égyptien, selon lequel c'est dans l'intention de

¹ A.-M. H. Abd Alaaziz, op. cit., p. 96.

² P. Corrine, code du travail .2 eme édition, Paris: Vibert, 1998, p. 79.

³ M. Ahmed Siraj, La théorie du contrat et de l'arbitraire dans l'usage du droit du point de vue de la jurisprudence islamique, Alexandrie, Égypte: Publications universitaires, 1998, p. 274.

nuire à autrui, que le manque de proportionnalité entre l'intérêt du titulaire du droit et le préjudice qu'il inflige à autrui, et vise à obtenir un intérêt illégitime¹.

Bien que ces images soient considérées comme des normes d'abus de droit, elles ne sont pas mentionnées exclusivement, mais plutôt à titre d'exemple, ce qui ouvre la voie à d'autres normes d'abus².

2. Normes générales d'abus de droit en cas de modification: L'usage du droit est illicite (l'abus de droit) dans les cas prévus par le Code civil sont:

2.1 S'il a seulement l'intention de nuire à une autre personne (le travailleur):

Il ne suffit pas que l'employeur ait l'intention de modifier le contrat de travail pour nuire au travailleur, mais plutôt que l'exercice de son droit de modification doive constituer une déviation du comportement habituel d'une personne normale, car l'employeur peut avoir l'intention de réaliser un intérêt légitime qui l'emporte sur le préjudice causé au travailleur, dans ce cas, il n'est pas considéré comme abusif. Cependant, si l'intention de causer un préjudice est la cause prédominante et que le but est de causer un préjudice au travailleur, cela est considéré comme un abus, même si l'intention s'est accompagnée de l'obtention d'un bénéfice à titre d'acte secondaire.

Par conséquent, la modification est arbitraire si l'employeur a l'intention de nuire au travailleur sans être couplé à l'intention de réaliser l'intérêt du travail, même si cet intérêt est atteint de manière fortuite³, et c'est ce qui a été exprimé dans la Résolution n° 80461 du 13/04/ 1990, émis par la Cour suprême susmentionnée, avec l'expression « ... peine déguisée ».

2.2 Si les intérêts que l'employeur vise à réaliser ne sont pas proportionnés au préjudice subi par le travailleur: L'employeur est arbitraire dans son droit de modifier si le préjudice qu'il causera au travailleur dépasse largement l'intérêt qu'il souhaite réaliser, de sorte que la modification est arbitraire chaque fois que le préjudice est grand et l'intérêt est faible, d'où la trivialité de la l'intérêt est la preuve de l'intention de nuire⁴.

2.3 Si la modification vise à réaliser un intérêt illégal: Il n'est pas courant qu'une personne ordinaire cherche, sous couvert d'utiliser son droit, à réaliser des intérêts illégaux si l'employeur modifie ou transfère la spécialisation du travailleur, parce qu'il est devenu membre du syndicat, ou le transférer vers un emploi moins avantageux, pour que ce travailleur démissionne de son emploi,

¹ R. Abu Assaud, Explication de l'introduction au droit civil - La théorie générale du droit, Alexandrie, Égypte: office des Publications universitaires, 1999, p. 510

² M. A. A.-G. Al-Basiouni, op. cit., p. 47.

³ E. A. Al-Sanhouri, Le médiateur dans l'explication du droit civil algérien - Sources de l'engagement - Volume Deux - Première partie, Beyrouth: Publications Al-Halabi, 1998, p. 957.

⁴ R. Abu Assaud, op. cit., p. 103

l'acte de l'employeur est considéré arbitraire (abus de droit) et illégal en raison de l'illégalité des intérêts qu'il souhaitait défendre¹.

3. Normes particulières en cas d'arbitraire lors de la modification du contrat de travail: Si les normes d'arbitraire mentionnées précédemment sont des principes généraux énoncés dans le Code civil, ce qui nécessite d'établir des normes spécifiques, incluent l'obligation de justifier toute modification, l'importance de cette justification, ainsi que la pertinence des circonstances dans lesquelles la modification est effectuée.

3.1 Absence de justification pour modifier le contrat: Si l'employeur se limite à toute modification à la présence d'une justification, que cette justification porte sur la condition du travailleur, l'intérêt de l'organisation ou les conditions économiques qu'elle traverse, alors l'absence de cette justification rend la modification arbitraire, par exemple si l'employeur réduit la catégorie du travailleur en le justifiant par son manque de compétence professionnelle, bien que ce ne soit pas vrai, ou en transférant le travailleur à un autre poste sous prétexte de réorganiser le projet, malgré l'absence de nécessité².

3.2 Le manque d'importance de la justification: La modification peut avoir peu d'importance, et au cas où l'employeur apporte une modification au contrat de travail et que le travailleur prouve que la justification n'est pas importante, la modification devient arbitraire, comme par exemple le transfert d'un travailleur à un autre poste en raison de son incapacité temporaire due à une maladie accidentelle, ou le transfert du travailleur à un poste inférieur, en raison d'une erreur disciplinaire de moindre importance³.

Section 3 : Circonstances inappropriées pour la modification:

La modification est considérée comme arbitraire si elle est effectuée dans des circonstances inappropriées qui nuisent au travailleur, comme par exemple si l'employeur transfère un travailleur du service dans lequel il travaillait vers un autre service en raison de son faible niveau d'efficacité au moment où une enquête est en cours, en raison de détournements de fonds survenus dans ce département, avant que les résultats de l'enquête ne paraissent, cela fait naître des soupçons sur ce travailleur, alors, bien que l'employeur ait le droit d'apporter cette modification en raison de la justification, elle est arbitraire car les circonstances ne se prêtent pas à la modification.

Section 4: Ne pas exposer le travailleur ou autrui à un danger

Dans les lois relatives à la prévention sanitaire, à la sécurité et à la médecine du travail, la loi n°88/07 du 26 janvier 1988 relative à la prévention, à la sécurité et à la médecine du travail a instauré la protection de travailleur, et visent toutes à garantir la sécurité des travailleurs en les protégeant contre les dangers tels que la

¹ E. A. Al-Sanhouri, op. cit., p. 959.

² E. A. Al-Sanhouri, ibid, p. 105.

³ M. A. A.-G. Al-Basiouni, op. cit., p. 49.

fumée, les vapeurs nocives, les gaz toxiques et le bruit, ainsi qu'à assurer une évacuation rapide en cas d'incendie ou d'accident grave imminent¹.

Si la modification exposerait le travailleur ou ses collègues à un risque de mort ou d'incendie, alors il a le droit de refuser cette modification du contrat, et de ce fait il n'est pas permis à l'employeur d'affecter le travailleur à un travail qui pourrait l'exposer ou exposer autrui à un danger..

Il est également interdit à un employeur de transférer un ou plusieurs travailleurs vers une autre branche sauf après avoir pris les précautions nécessaires dans le nouveau lieu, pour éviter l'effet des produits chimiques utilisés ou leur fuite dans le lieu de travail, tels que les gaz et les fumées².

Quant au Code du travail français, il a tenu à protéger les travailleurs contre les risques professionnels à travers plusieurs textes juridiques, à commencer par le Code du travail du 31 décembre 1991, notamment l'article L 230-1 relatif à la protection contre les risques du travail, l'article L 213- 3, et article L 213-14³.

CHAPITRE 2: Les effets de la modification du contrat de travail sur la relation de travail et les droits des deux parties

Lorsque l'employeur modifie le contrat de travail, il y a plusieurs effets qui varient en fonction de la position du travailleur face à la modification, où le travailleur peut accepter la modification, et son approbation ne pose alors pas beaucoup de problèmes, sauf en ce qui concerne les règles régissant cette approbation, comme il peut également refuser de modifier le contrat, et ce refus entraîne différents effets qui varient selon la description de la modification et selon qu'elle est légitime ou arbitraire.

Section 1: Les effets de la modification du contrat de travail en cas d'acceptation du travailleur

Si le travailleur accepte la modification apportée par l'employeur à son contrat de travail, cela implique qu'il est désormais tenu d'exécuter le contrat selon les nouvelles conditions. Cependant, la question se pose quant aux conséquences de cette acceptation sur le contrat de travail initial.

1. Les effets d'acceptation des modifications par le travailleur:

Si le travailleur donne son accord à la modification apportée par l'employeur au contrat de travail, le travailleur devient obligé d'exécuter le contrat avec les nouvelles conditions qu'il a acceptées, et il peut exiger le retour aux conditions présentes dans le contrat original, mais le problème qui se pose dans ce cas est de savoir si l'acceptation par le travailleur de la modification conduit à la création d'un nouveau contrat de travail ou à la poursuite du contrat initial avec son renouvellement selon certaines conditions contractuelles?

¹ M. A. A.-G. Al-Basiouni, *ibid*, 1997, p. 52.

² M. A. A.-G. Al-Basiouni, *op. cit.*, p. 52.

³ J. Pelissie et A. Supiot, *op. cit.*, p. 979.

L'approbation par le travailleur de la modification n'est pas considérée comme une acceptation de la conclusion d'un nouveau contrat, mais plutôt comme une simple acceptation de la modification apportée par l'employeur à certains éléments du contrat, tandis que le contrat initial reste en vigueur. En d'autres termes, l'acceptation de la modification par le travailleur s'effectue dans le cadre de la relation contractuelle initiale, car les deux parties n'avaient pas l'intention de résilier l'ancien contrat et de conclure un nouveau contrat pour le remplacer, mais plutôt de maintenir le contrat initial, en modifiant certains de ses éléments, et en conséquence, le contrat est renouvelé dans la limite des éléments concernés par la modification¹.

L'acceptation par le travailleur d'une modification du contrat contraire à la loi n'a aucun effet juridique et le travailleur a le droit d'insister sur la nullité de cette modification pendant la durée de validité du contrat, car on sait que le rapport d'invalidation est fait par accord du travailleur avec l'employeur ou par le recours du travailleur au tribunal, et lorsque l'invalidité est décidée par accord ou en justice, les deux parties contractantes reviennent à l'état où elles se trouvaient avant la modification, et si cela s'avère impossible, une juste indemnisation pourra être accordée en application des règles générales prévues par le Code civil².

2. Les effets de la modification du contrat de travail en cas de refus du travailleur

Si le travailleur refuse la modification apportée par l'employeur à son contrat de travail, celui-ci doit alors annuler la modification. Dans ce cas, le contrat initial demeure avec tous ses termes convenus, inchangés. Cependant, si l'employeur persiste à vouloir appliquer la modification malgré le refus du travailleur, et que ce refus est légitime, l'employeur pourrait être contraint de mettre fin au contrat de travail avec les conséquences qui en découlent.

2.1 Les effets du refus du travailleur de modifier légitimement son contrat de travail :

Si la modification refusée par le travailleur est légitime et que l'employeur insiste pour mettre en œuvre cette modification, l'effet de ce refus varie selon la nature de la modification, et selon qu'elle est fondamentale ou superficielle.

2.1.1 Le refus du travailleur d'une modification légitime et non essentielle:
Une modification non essentielle du contrat par l'employeur est considéré comme un exercice de son autorité administrative et réglementaire, donc le travailleur n'a pas d'autre choix que de se conformer à cet avenant et doit effectuer son travail conformément aux conditions spécifiées dans le contrat, fondées sur le rapport de dépendance.

Si le travailleur refuse cette modification et s'abstient d'exécuter le travail qui lui est confié après cette modification, il sera considéré comme ayant violé ses obligations contractuelles et commis une faute grave entraînant un licenciement sans indemnité, comme l'a jugé la Cour de cassation française, et également

¹ P. Corrine, code du travail .2 eme édition, Paris: Vibert, 1998, p. 111.

² M. A. A.-G. Al-Basiouni, op. cit., 1997, p. 167.

approuvé par l'article 61 du droit du travail égyptien, car il permet à l'employeur de résilier le contrat et sa résiliation légale¹. Toutefois, si le travailleur présente sa démission pour exprimer son rejet de cette modification, il est considéré comme responsable de la résiliation de son contrat de travail, et le tribunal doit s'assurer que la démission résulte d'une volonté déterminée et non entachée d'aucune ambiguïté, alors il ne peut pas obtenir d'indemnisation.

Toutefois, si le travailleur quitte son emploi sans présenter sa démission, cela est considéré comme une démission implicite, à condition que le travailleur reçoive un avertissement cinq jours après son absence et que la restriction procédurale stipulée à l'article 62 de la loi égyptienne sur le travail soit respectée, qui stipule que le travailleur doit être présenté à la commission tripartite².

Quant à l'interruption du travail du travailleur dans la législation algérienne, elle ne peut être incluse dans le cadre de la démission implicite, car le législateur algérien a stipulé que la démission soit écrite, selon le texte de l'article 68/2 de la loi 90/11, qui stipule: «Le travailleur qui exprime son désir de mettre fin à la relation de travail avec l'employeur doit présenter sa démission par écrit.

2.1.2 Le refus du travailleur d'apporter une modification légitime et fondamentale au contrat de travail:

L'employeur a le droit d'apporter une modification fondamentale au contrat de travail si cette modification est basée sur une justification réelle, que cette justification soit liée aux circonstances du projet, comme la modification pour des raisons économiques, ou des raisons liées à la situation du travailleur, telles que sa maladie ou son incompétence, ou des raisons liées à l'état de nécessité et de force majeure. En même temps, le travailleur a le droit de refuser cette modification car il entraîne une violation de ses droits et acquis, et si le travailleur insiste sur son refus, soit l'employeur se retirera de l'idée de modification, et donc le contrat continuera avec ses termes initiaux, ou l'employeur insistera pour mettre en œuvre la modification, et dans cette situation, il est nécessaire de résilier le contrat, que ce soit à l'initiative de l'employeur ou du travailleur³.

Le travailleur qui refuse d'être muté à un autre poste compatible avec son état de santé est considéré comme ayant commis une faute grave nécessitant son licenciement⁴, alors que le législateur français ne considère pas ce refus comme une erreur grave, et que le travailleur qui refuse de rejoindre le poste auquel il est muté dans le cadre d'une succession à de nouveaux postes est privé du bénéfice des services d'assurance chômage au profit des travailleurs qui perdent involontairement leur emploi pour des raisons économiques, de plus, le travailleur qui refuse de travailler dans le cadre de la redistribution est privé du droit aux

¹ H. M. Mahmoud Zahran, Droit du travail, Contrat de travail individuel, Alexandrie, Égypte: office des publications universitaires, 2003, p. 346.

² H. M. Mahmoud Zahran, *ibid*, 2003, p. 350.

³ A.-M. H. Abd Alaaziz, *op. cit.*, p. 127.

⁴ N. Hafnaoui, la modification de certains Éléments du contrat de travail, revue el djeich, 1998, p.26.

prestations d'assurance chômage et n'est pas éligible aux indemnités de licenciement¹.

En cas de modification du contrat, le travailleur qui refuse cette modification et ne souhaite pas mettre fin au contrat doit continuer à travailler dans les nouvelles conditions, et exige l'exécution des conditions initiales, à moins que l'employeur ne prenne l'initiative de résilier le contrat.

Cependant, si l'employeur persiste dans sa décision de modifier le contrat malgré le refus du travailleur, cela peut entraîner la résiliation du contrat soit par l'employeur soit à l'initiative du travailleur. Lorsque l'employeur décide de mettre fin à la relation de travail, il doit informer préalablement le travailleur de cette décision, attendre la fin du délai de préavis, puis procéder à la résiliation du contrat, et si l'employeur ne respecte pas le délai de préavis, il doit verser au travailleur une indemnité pour cette période, et c'est ce qui est stipulé à l'article 73 bis 05 et à l'article 73 bis 06 de la loi relative aux relations du travail.

Toutefois, si le travailleur prend l'initiative de mettre fin à la relation de travail et de présenter sa démission, il n'est pas obligé d'en informer l'employeur, car c'est ce dernier qui a provoqué la rupture de la relation de travail après avoir fondamentalement modifié le contrat. En revanche, l'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité au travailleur pour cette rupture, car elle résulte du refus du travailleur de modifier le contrat, et que cette modification était justifiée, ce qui en fait une modification légitime, et le travailleur n'a pas le droit de réclamer une indemnité pour ce licenciement².

3. Le refus du travailleur de modifier arbitrairement le contrat de travail :

Lorsque nous avons étudié les restrictions au pouvoir de l'employeur de modifier le contrat, nous avons évoqué précédemment la restriction du non-arbitraire dans l'exercice de ce droit, et la modification du contrat est qualifiée d'arbitraire si elle vise à nuire au travailleur ou si l'employeur souhaite réaliser un intérêt illégal, ou que le bénéfice qu'il souhaite obtenir n'est pas proportionné au préjudice qui arrive au travailleur, outre l'absence de justification de la modification, son manque d'importance, ou les circonstances inappropriées pour la modification³.

Si la modification est arbitraire, le travailleur a le droit de la refuser, mais le problème qui se pose ici est de savoir comment prouver le caractère arbitraire de la modification et les effets résultant du rejet de la modification arbitraire par le travailleur, et cela nécessite la clarification suivante:

3.1 Preuve de modification arbitraire :

L'article 73 bis 03 de la loi relative aux relations de travail 90/11 stipule que: (Tout licenciement individuel survenu en violation des dispositions de cette loi est présumé arbitraire, et c'est à l'employeur d'apporter la preuve du contraire), à travers cet article, nous concluons que toute modification du contrat de travail qui enfreint les dispositions du Code du Travail, notamment les articles 62 et 63, est

¹ J. Pelissie et A. Supiot, op. cit., p. 30.

² M. A. A.-G. Al-Basiouni, op. cit., p. 378.

³ A.-M. H. Abd Alaaziz, op. cit., p. 129.

considérée comme arbitraire si le travailleur refuse la modification et que l'employeur décide de le licencier. Dans ce cas, c'est à l'employeur qu'incombe la charge de prouver que la modification et le licenciement qui en résulte n'étaient pas arbitraires.

Quant à la loi égyptienne, la charge de prouver la modification arbitraire incombe au travailleur invoquant l'arbitraire, et l'absence de mention du motif de l'amendement ne signifie pas qu'il ne repose pas sur une justification conforme aux dispositions de l'article 137 du Code civil égyptien, qui stipule que: (Toute obligation pour laquelle un motif n'est pas mentionné dans le le contrat est présumé avoir un motif légitime, sauf preuve contraire), et si le travailleur prétend que la justification de la modification est incorrecte, il doit prouver que la modification a eu lieu pour d'autres raisons, car la raison mentionnée dans le contrat est considérée comme réelle jusqu'à preuve du contraire¹.

L'article 66 de la loi égyptienne du travail stipule que: (La charge de prouver que le licenciement n'était pas dû à une activité syndicale incombe à l'employeur), ce qui indique que l'employeur est tenu de divulguer la véritable raison de licenciement d'une part, que le licenciement n'était pas fondé sur une activité syndicale, d'autre part².

Toutefois, si l'employeur indique le motif du licenciement, la charge de prouver sa validité ne lui incombe pas, mais plutôt au travailleur de prouver que le motif est incorrect. Si la justification invoquée par l'employeur pour la modification s'avère incorrecte, cela constitue une preuve suffisante d'arbitraire, aussi, l'omission de l'employeur de mentionner la justification et son insistance à ne pas la mentionner, malgré le désaccord sur l'existence de la justification, le silence constitue une preuve d'arbitraire et donc le travailleur n'est pas obligé de fournir la preuve de cet arbitraire³.

Alors que dans le code français, l'employeur qui fonde sa modification du contrat de travail sur sa seule autorité organisationnelle et administrative est abusif envers le travailleur qui n'a commis aucune erreur⁴.

3.2 Les effets du refus du travailleur d'une modification arbitraire :

Si l'employeur apporte une modification arbitraire au contrat de travail, le travailleur a le droit de refuser cette modification, qu'elle soit indispensable ou non, et si le travailleur insiste pour rejeter cet amendement, l'employeur doit s'en retirer et le contrat continuera avec ses conditions initiales, cependant, si l'employeur insiste pour ne pas se retirer et met en œuvre une modification arbitraire du contrat alors que le travailleur continue de refuser cette modification,

¹ H. M. Mahmoud Zahran, op. cit., p. 747.

² H. M. Mahmoud Zahran, ibid, p. 756.

³ A.-M. H. Abd Alaaziz, op. cit., 1998, p. 130.

⁴ Camer et j. larogue, Répertoire de code du travail; contrat de travail (Modification), 1995, p. 12.

il n'y a alors pas d'échappatoire à la résiliation du contrat à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Le refus d'une modification arbitraire et d'un licenciement abusif donne droit au travailleur à une indemnisation pour licenciement arbitraire, et si l'employeur résilie le contrat de travail en réponse au refus du travailleur de la modification arbitraire, il est tenu de l'indemniser pour le préjudice matériel et moral subi. Dans ce contexte, l'article 73 bis 4, modifié et complété par l'ordonnance 96/21, prévoit que tout travailleur licencié de manière arbitraire doit être indemnisé depuis la date de son licenciement jusqu'à celle de sa réintégration, et si l'employeur refuse de le faire ainsi, le travailleur recevra une compensation financière au moins égale au salaire qu'il perçoit pendant une période de 6 mois de travail, sans préjudice d'une éventuelle compensation.

Conclusion:

Sur la base de ce qui a été mentionné précédemment, voici un énoncé des résultats et recommandations les plus importants de cette étude :

Les résultats:

- La modification du contrat de travail soulève un conflit entre les règles générales de la théorie des contrats et les règles spécifiques applicables au contrat de travail, car les règles générales ne permettent pas d'annuler ou de modifier le contrat sauf avec accord des deux parties sur la base de l'article 106 du Code civil, tandis que les règles relatives au contrat de travail permettent à l'employeur d'apporter des modifications aux éléments du contrat de sa propre initiative, car il est le propriétaire du projet et c'est lui qui en récolte les bénéfices et supporte ses pertes.

- Une modification non essentielle du contrat de travail est considérée comme relevant de l'autorité réglementaire de l'employeur et est considérée comme une mise en œuvre du contrat plutôt que comme une modification de celui-ci, et ne transgresse pas les règles générales, car elle émane de l'autorité réglementaire de l'employeur, de l'accord des deux parties, du principe de bonne foi, ou des dispositions légales, à condition qu'il soit fait selon certaines règles, et que la modification n'entraîne pas de préjudice pour le travailleur, qu'il soit matériel, moral ou physique, et que le changement du lieu, des horaires de travail ou de la spécialité du salarié n'entraîne pas une modification substantielle du contrat de travail. Quant à la modification fondamentale, et cela constitue une atteinte aux droits et aux revenus du salarié, car l'employeur ne peut apporter des modifications qu'avec l'accord du salarié ou si cela est impératif et nécessaire.

- Au niveau des règles générales à respecter lors de la modification: respect de l'ordre public et l'employeur ne doit pas procéder arbitrairement à la modification.

- Le législateur algérien a traité la modification du contrat de travail de manière générale, et l'article 62 du Code de travail mentionne la possibilité de la modification le contrat si cela bénéficie au travailleur, sans prendre en compte

l'intérêt de l'employeur ni lui accorder le pouvoir de modifier unilatéralement le contrat.

- Il semble que le législateur algérien ait dans une large mesure restreint le pouvoir de l'employeur d'apporter des modifications essentielles et non essentielles, au point qu'il ne reconnaît quasiment pas son autorité réglementaire lorsqu'il a stipulé à l'article 63 du Code des relations du travail que le contrat de travail ne peut être modifié que par la volonté conjointe des deux parties, ce qui est considéré comme une référence à l'article 106 du Code civil, qui fait que le pouvoir judiciaire fonde ses décisions dans les litiges relatifs à la modification du contrat de travail sur les textes du Code civil, malgré le fait que le Code du travail ait un caractère particulier et indépendant.

Recommandations :

- Inviter l'autorité législative à modifier la loi de travail 90-11 à travers :
- Le législateur doit intervenir pour développer un système législatif détaillé visant à modifier le contrat de travail, afin de combler le vide juridique évident.
- Protéger les droits du travailleur contre l'arbitraire de l'employeur dans la modification du contrat de travail.