

حالات تعديل عقد العمل.

جعفور ليندة، طالبة دكتوراه، جامعة مولود معمري تيزي-وزو

مقدمة:

يشكل عقد العمل أساس العلاقة الرابطة بين طرفين لهما مصالح متناقضة، من جهة نجد طرفا تابعا هو العامل في تبعية قانونية واقتصادية للمستخدم، يعمل تحت إشراف هذا الأخير ورقابته، يضع العامل نفسه وجهده تحت خدمة المستخدم مقابل الحصول على أجر يضمن به العيش الكريم ولعائلته، إضافة الى الحصول على أكبر قدر ممكن من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية، من جهة أخرى نجد طرفا متبوعا هو المستخدم يتمتع بسلطات واسعة يمارسها على العامل، أهمها سلطة الإدارة والتنظيم إلى جانب سلطة التأديب والتسريح، يملك مؤسسة اقتصادية يهدف إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح، مقابل تحمل أقل قدر من الأعباء.

يتميز عقد العمل بكونه من العقود الممتدة عبر الزمن، أثناء سريانه قد تظهر ضرورة إحداث تعديلات فيه، إذا كانت مصلحة أحد الطرفين تقتضي ذلك، لأن عقد العمل يتأثر بالمحيط الخارجي الذي يعرف بشكل مستمر تحولات اقتصادية سياسية واجتماعية، لذلك ليس من الممكن الاستمرار في تنفيذه بنفس الشروط والبنود التي تم الاتفاق عليها عند الإبرام، توجد عدة حالات تسمح بتعديل عقد العمل، منها التي حددها المشرع في إطار قانون 90-11⁽¹⁾ بنص صريح ومنها حالات مستتجة،

1 - قانون 90-11، مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج. ر عدد 17، صادر في 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم بالقانون 91-29 مؤرخ في 21 ديسمبر 1991، ج. ر عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991، بالأمر رقم 96-21 المؤرخ في 09 جويلية 1996 ج. ر عدد 43، الصادر في 10 جويلية 1996، وبالأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11 جانفي 1997 ج. ر عدد 03، الصادر في 12 جانفي 1997.

يحتمل أن يكون التعديل لصالح العامل أو لصالح المستخدم وكما هو معلوم لهما مصالح متناقضة، لذلك يتم تبيان كيف يمكن التوفيق بين سلطة المستخدم ومصلحة العامل في كل حالة من حالات تعديل عقد العمل؟

يمكن تصنيف حالات تعديل عقد العمالي حالات محددة قانونا (المبحث الأول)، إضافة للحالات مستتجة تتعلق بتعديل علاقة العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم (المبحث الثاني).

المبحث الأول: الحالات المحددة قانونا لتعديل عقد العمل.

خصص المشرع الجزائري فرعاً كاملاً من قانون 90-11 لتعديل عقد العمل، هو الفرع الأول من الفصل السادس من الباب الثالث، جاء هذا الفرع في مادتين هما المادة 62 والمادة 63، كرست المادة 63 من هذا القانون تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة (المطلب الأول)، أما المادة 62 من نفس القانون كرست تعديل عقد العمل بقوة القانون، إذا كان التشريع أو التنظيم أو الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية يخولون حقوقاً أفضل للعامل من تلك التي يمنحها عقد العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة.

يخضع تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة للقوة الإلزامية للعقد (الفرع الأول)، تعديل أي عقد بهذه الطريقة يفترض وجود طرفين متساويين من حيث المراكز القانونية، الأمر الذي لا نجده في عقد العمل (الفرع الثاني)، أما عن مجال هذا النوع من التعديل فيشمل شروط عقد العمل وطبيعته (الفرع الثالث).

الفرع الأول: خضوع عقد العمل للقوة الإلزامية للعقد.

خضوع أي عقد للقوة الإلزامية يعني أنه لا يمكن تعديله أو مراجعته بصفة انفرادية، لأن الالتزامات الناشئة عنه تحتم على المتعاقدين الالتزام بتنفيذها كاملة، دون

نقض أو تعديل بالزيادة أو بالنقصان⁽¹⁾، لأن العقد الناشئ بإرادتين متطابقتين لا يمكن تعديله إلا بإرادتين متطابقتين⁽²⁾.

يمكن تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة للعامل والمستخدم وفق طريقتين، إما عن طريق تقديم طرف في العقد إيجابا يتعلق بتعديل عنصر أو شرط من العقد أثناء سريانه والحصول على قبول الطرف الثاني، أو عن طريق الاتفاق المسبق بين المستخدم والعامل أثناء الإبرام، يخول للمستخدم حق تعديل عقد العمل دون الرجوع مرة أخرى الى العامل للحصول على قبوله⁽³⁾، كما يمكن وضع بند أو شرط يمنع المستخدم من التعديل الانفرادي⁽⁴⁾، أما عند ادعاء التعديل يقع على عاتق الطرف الذي يدعيه عبء إثباته⁽⁵⁾.

1 - يعتبر عقد العمل عقدا رضائيا، هذا ما يؤكد نص المادة 09 قانون 90-11، السالف الذكر، الذي جاء فيه أنه «يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة»، كما يخضع الى قاعدة العقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، تستمد هذه القاعدة أساسها من المادة 106 من القانون المدني، إضافة النالامدة 63 قانون رقم 90-11، السالف الذكر، التي تنص «يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون».

2 - علاق عبد القادر، أساس القوة الملزمة للعقد وحدودها، دراسة مقارنة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، السنة الجامعية 2007/2008، ص 55.

3 - بخدة مهدي، المسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، الأمل للطباعة والنشر، تيزي وزو، 2013، ص 55.

4 - BORSALI HAMDEN Leila, Droit du travail, édition Berti, Alger, 2014, p 139.

5 - أيت افنان نادية، تبعية العامل في علاقة العمل، بحث لنيل شهادة الماجستير في قانون التنمية الوطنية، معهد العلوم القانونية والإدارية، جامعة مولود معمري تيزي-وزو، السنة الجامعية 1996/1997، ص 158.

الفرع الثاني: اختلال توازن المراكز القانونية بين المستخدم والعامل.

تعديل العقد بالإرادة المشتركة يفترض وجود طرفين متساويين في المراكز القانونية، لكن المساواة القانونية بين المستخدم والعامل محض نظرية، نظرا لكون التفاوض يتم بين طرفين ليسا على قدم المساواة الفعلية، لوجود العامل في مرتبة اقتصادية أضعف من مرتبة المستخدم، هذا الأخير يملك رأس مال وسلطة يسمحان له فرض شروطه، على أساس أن العامل حر في رفض أو قبول اقتراحاته⁽¹⁾.

تمتع المستخدم بسلطات وصلاحيات بموجب مركزه القانوني والمالي⁽²⁾ يضع العامل تحت سيطرته وهيمنته فيقبل اقتراح التعديل خوفا من التسريح، خاصة وأن رفض العامل تنفيذ تعليمات المستخدم يعتبر خطأ مهنيا جسيما⁽³⁾.

الفرع الثالث: تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة ينصب على شروطه وطبيعته.

استخدم المشرع الجزائري في نص المادة 63 قانون 90-11 العبارة التالية « يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناءا على الإرادة المشتركة»، هذا يعني أنه يمكن تعديل شروط عقد العمل بالإرادة المشتركة، لكن تنظيم الهيئة المستخدمة وحسن سيرها قد يقتضي قيام المستخدم بتعديل هذه الشروط بإرادته المنفردة، لذلك يجب التمييز بين عناصر عقد العمل الجوهرية أو ما يسمى كذلك بتعديل عقد العمل الذي لا يمكن أن يتم إلا بإرادة مشتركة، وبين التعديل الذي يمس العناصر غير الجوهرية لعقد العمل أو ما يسمي بتعديل شروط عقد العمل التي يعدلها المستخدم بإرادته المنفردة،

1 - الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، دراسة مقارنة مع قانوني العمل الفرنسي والمصري، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2015، ص 23.

2 - طريب سعيد، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، الطبعة الثانية، دار هوم، الجزائر، 2013، ص 107.

3 - المادة 73 فقرة 01 قانون رقم 90-11، السالف ذكره.

خاصة وأن آثار رفض العامل لكل من التعديلين يختلف فإن كان من حقه رفض التعديل الذي يمس عناصر عقد العمل الجوهرية دون أي أثر يذكر⁽¹⁾ ودون تعرضه للتأديب، عكس ذلك تماماً يكون عند رفضه التعديل غير الجوهرية.

توحي عبارة «طبيعة عقد العمل» الواردة في المادة 63 قانون 90-11 أنه يمكن تغيير طبيعة عقد العمل كما يشاء العامل والمستخدم بالإرادة المشتركة، من غير محدد المدة الى محدد المدة أو العكس، لكن إذا كان تغيير طبيعة عقد العمل من محدد المدة الى غير محدد المدة أمراً مقبولاً فإن العكس لا يمكن قبوله أو تصوره بتاتا، يمكن أن يكون المقصود بتعديل طبيعة عقد العمل هو تغيير طبيعته من عقد عمل بالتوقيت الكامل الى عقد عمل بالتوقيت الجزئي أو العكس، هذا أمر مقبول في كلتا الحالتين وقد سمح المشرع بذلك في المواد من 04 الى 06 من المرسوم التنفيذي رقم 97-437⁽²⁾، حري على المشرع التدخل لمعالجة هذا الموضوع وتحديد المقصود بطبيعة عقد العمل

1 - أيت افتان نادية، التعديل الانفرادي لعقد العمل وسيلة لحسن سير العمل في المؤسسة، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 28 جوان 2016، 437.

2 - تنص المادة 04 مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 08 ديسمبر 1997 يتعلق بالتوقيت الجزئي، ج.ر عدد 82 لسنة 1997 على أنه «يمكن العامل المشتغل بالتوقيت الكامل لدى هيئة مستخدمة والراغب في العمل بالتوقيت الجزئي لأسباب شخصية أن يقوم بطلب شغل المنصب الذي أنشئ أو شغل حديثاً يناسب مؤهلاته المهنية، وتشتط في ذلك موافقة المستخدم» تنص المادة 05 من المرسوم أعلاه «للعامل المشتغل بالتوقيت الجزئي في الهيئة المستخدمة، إن أراد شغل منصب بالتوقيت الكامل، الأولوية في المنصب، إذا توافرت فيه المؤهلات المهنية ووافق المستخدم».

تنص المادة 06 من المرسوم أعلاه «يتعين على العاملين الراغبين في إحدى الصيغتين لتطبيق المادتين 4 و5 أعلاه، أن يوجهوا طلبات خطية لمستخدمهم يشرحون فيها مبررات طلباتهم

التي يمكن تعديلها بالإرادة المشتركة.

الفرع الرابع: وجوب احترام أحكام قانون العمل عند التعديل بالإرادة المشتركة.

رغم كون التعديل بالإرادة المشتركة لعقد العمل ما هو إلا تطبيق لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين وللقوة الإلزامية للعقد، إلا أن حرية المتعاقدين في التعديل غير مطلقة، هذا ما تدل عليه العبارة التالية «مع مراعاة أحكام هذا القانون» الواردة في المادة 63 قانون 90-11، لأنه يمنع الانتقاص من الحد الأدنى من الحقوق المكرسة للعمال حتى بالإرادة المشتركة، رغم رضا العامل وذلك حماية له.

يشجع النظام العام الاجتماعي التعاقد لكن بشرط احترام الحقوق المكرسة للعمال، لأنها تمثل الحد الأدنى من الحماية⁽¹⁾ فلا يخضع عقد العمل لمبدأ سلطان الإرادة بمفهوم المذهب الفردي التقليدي، لأن القانون هو الذي يحقق التوازن في عقد العمل بصفة نسبية الى جانب الى إرادة طرفيه⁽²⁾.

عندما يؤدي تعديل عقد العمل الى الانتقاص من حقوق العمال فإنه يكون باطلا وعديم

على صاحب العمل أن يرد على طلبات المعنيين بالأمر في أجل أقصاه ثلاثون (30) يوما ابتداء من تاريخ استلامه الطلب»

1 - بلميهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي-وزو، تاريخ المناقشة 2016/02/07، ص 31.

2 - معاشو نبالي فطة، إزالة التنظيم في قانون العمل وحماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل الدكتوراه في العلوم تخصص قانون، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي-وزو، السنة الجامعية 2008/2007، ص 153.

الأثر، لأن المشرع من خلال المادة 136 قانون 90-11⁽¹⁾ يرتب أثر البطلان على كل بند في عقد العمل إذا كان مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها وتحل محله أحكام قانون العمل بقوة القانون، أما المادة 137⁽²⁾ من نفس القانون فترتب أثر البطلان على كل بند في عقد العمل يستتقص حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المطلب الثاني: تعديل عقد العمل بقوة القانون.

يتم تعديل عقد العمل بقوة القانون إذا كان عقد العمل يمنح حقوقا أقل من تلك الممنوحة من طرف المصادر القانونية الأخرى المحددة في المادة 62 قانون 90-11 (الفرع الأول)، عند تنازع هذه المصادر يتم تبني فكرة الحقوق الأفضل للعامل بدل قاعدة التدرج الهرمي للقواعد القانونية (الفرع الثاني)، لكن يمكن التراجع عن فكرة الحقوق الأفضل للعامل في بعض الحالات لمصلحة المستخدم (الفرع الثالث).

الفرع الأول: المصادر القانونية المعدلة لعقد العمل.

نص المشرع في المادة 62 قانون 90-11 على عدة مصادر قانونية تؤدي الى تعديل عقد العمل بقوة القانون، تتمثل هذه المصادر في تشريع العمل (أولا)، إضافة الى التنظيم (ثانيا)، من هذه المصادر كذلك الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية (ثالثا).
أولا: تشريع العمل.

استخدم المشرع في المادة 62 قانون 90-11 مصطلح القانون، لكن المقصود

1 - تنص المادة 136 قانون رقم 90-11، السالف الذكر على أنه «يكون باطلا وعديم الأثر، كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون».

2 - تنص المادة 137 قانون رقم 90-11، السالف الذكر، على أنه «يكون باطلا وعديم الأثر، كل بند في عقد العمل يخالف باستتقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية».

هو القانون بمفهومه الضيق أي التشريع، لأن تشريع العمل يعتبر من أهم المصادر القانونية التي تعدل عقد العمل بقوة القانون.

تتميز قواعد قانون العمل بكونها أمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بمسألة النظام العام الاجتماعي⁽¹⁾، إلا إذا كانت مخالفة إيجابية من خلال منح حقوق أفضل للعامل⁽²⁾، يؤمن الطابع الالزامي لقانون العمل للعامل حدا أدنى من الحقوق لا يمكن المساس به نظرا لطبيعة العلاقة الموجودة بين العامل والمستخدم، لوجود الأول تحت السيطرة القانونية للثاني⁽³⁾.

ينتج عن الطابع الالزامي لقانون العمل تعديل عقد العمل بقوة القانون، إذا نشأ العقد مخالفا لأحكام قانون العمل باستتقاصه حقوق العمال، أو إذا تم سن قوانين أثناء سريان هذا العقد تمنح حقوقا أفضل للعمال، تطبق هذه القوانين بشكل تلقائي وآلي على عقد العمل، هذا ما تؤكدته المادة 62 قانون 90-11 التي جاءت صياغتها كما يلي «يعدل عقد العمل إذا كان القانون ... تملّي قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل»

ثانيا: التنظيم.

أكدت المادة 62 قانون 90-11 على أن التنظيم مصدر من المصادر القانونية المعدلة لعقد العمل، تدل عبارة التنظيم على التنظيم الصادر عن السلطة التنفيذية⁽⁴⁾ لأن التشريع الذي تسنه السلطة التشريعية يقتصر على ذكر القواعد العامة، أما وضع

1 - بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، الكتاب الأول مدخل الى قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2008، ص 41، 42.

2 - بلهوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص، 29، 31.

3 - الحيدري ربي، مرجع سابق، ص 25.

4 - طريب السعيد، مرجع سابق، ص 98.

القواعد التفصيلية فمن اختصاص السلطة التنفيذية⁽¹⁾، لهذا السبب يمكن اعتبار النصوص التنظيمية مكملة للنصوص التشريعية.

يمكن أن تدل عبارة التنظيم كذلك على النظام الداخلي فقد جاءت عبارة التنظيم في المادة 07 فقرة 01 قانون 90-11 للدلالة على النظام الداخلي⁽²⁾، الذي يضعه المستخدم قصد التنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط⁽³⁾.

ثالثا: الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية.

تراجع المشرع عن تنظيم كل جوانب وتفاصيل علاقة العمل واكتفى بالنص على الحد الأدنى من الحقوق المحمية للعمال، تاركا تنظيم باقي المجالات للاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل التي تكتسب صفة القواعد المكملة للقواعد التشريعية والتنظيمية، تلعب هذه القواعد الاتفاقية دورا هاما في تنظيم علاقات العمل، لأنها تنقل المبادئ القانونية العامة من حالة التجريد الى واقع عملي ملموس وتعتبر مصدرا مهنيا لقانون العمل⁽⁴⁾، لذلك عندما تخول الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية حقوقا أفضل للعامل من تلك التي يمنحها عقد العمل يعدل هذا الأخير بقوة القانون⁽⁵⁾، لأن مخالفتها تعتبر

1 - محمد السعيد جعفرور، مدخل الى العلوم القانونية الوجيز في نظرية القانون، دار هوم، الجزائر، 2004، ص 161.

2 - تنص المادة 07 فقرة 01 قانون رقم 90-11، السالف الذكر، على أنه «أن يؤدوا بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم»

3 - طريبت السعيد، مرجع سابق، ص 98.

4 - عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، كلية الحقوق بين عكنون، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003 / 2004، ص 92.

5 - المادة 62 قانون 90-11، السالف الذكر.

من مخالفة قانون أو تشريع العمل⁽¹⁾.

الفرع الثاني: تبني فكرة الحقوق الأفضل بدل قاعدة التدرج الهرمي للقواعد القانونية.

عند تنازع المصادر القانونية المعدلة لعقد العمل تطبق القاعدة القانونية التي تمنح حقوقاً أفضل للعامل، بدل تطبيق قاعدة التدرج الهرمي للقواعد القانونية، يستنتج ذلك من المادة 62 قانون 90-11، هذا راجعاً إلى كون التدرج الهرمي للقواعد القانونية مسألة نسبية في مجال قانون العمل، تقيدها مصلحة العامل فيحكمها كل من النظام العام العادي والنظام العام الاجتماعي، الأول يضمن عدم المساس بحقوق وامتيازات العمال المكتسبة، أما الثاني يسمح بتحسينها عن طريق منح طرفي علاقة العمل إمكانية مخالفة القواعد القانونية في الاتجاه الذي يضمن ويمنح مزيداً من الحقوق والامتيازات للعامل، تتجاوز تلك التي تضمنتها القوانين و اللوائح المعمول بها⁽²⁾.

يعني النظام العام الاجتماعي إمكانية مخالفة قاعدة قانونية أعلى درجة وتطبيق القاعدة القانونية الأقل درجة، إذا كانت هذه الأخيرة تمنح حقوقاً أفضل للعامل، دون أن يرتب ذلك أي جزاء⁽³⁾، عكس النظام العام المطلق الذي يعني أنه لا يمكن مخالفة قاعدة قانونية أعلى درجة حتى وإن كان في مخالفتها مصلحة أكبر، تحت طائلة التعرض لجزاء⁽⁴⁾.

يمكن لقاعدتين قانونيتين مختلفتين أن توفر مجموعة من الحقوق والمزايا، ولكن كل قاعدة توفر حقوقاً ومزايا أفضل في جزء والأخرى توفر حقوقاً ومزايا أفضل في جزء

1 - المادة 153 قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

2 أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص 258.

3- NOEL-LEMAITRE Christine, L'essentiel du droit du travail, ellipses édition , Paris, 2010, p 14.

4- Ibid, p 13.

آخر، في هذه الحالة يمكن المفاضلة بين القاعدتين القانونيتين إما بطريقة تحليلية أو بطريقة إجمالية⁽¹⁾.

الفرع الثالث: حدود فكرة الحقوق الأفضل للعامل.

يمكن التنازل عن تطبيق فكرة الحقوق الأفضل للعامل إذا كان من شأن ذلك تخفيف الأعباء على الهيئة المستخدمة والمحافظة على استمراريته، لأنه لا جدوى من المغالاة في الانحياز لكفة العامل وتوفير أكبر قدر من الحقوق وأفضل المزايا له، على حساب وجود واستمرارية الهيئة المستخدمة، لأن الغاية من وضع قانون العمل هي خلق التوازن في علاقة العمل والتوفيق بين المصلحتين المتناقضتين للعامل والمستخدم، لأنه إذا أغلقت الهيئة المستخدمة أبوابها سيفقد العمال مناصب عملهم حتماً.

حدد المشرع بعض الحالات الاستثنائية التي تشكل سبباً لاستبعاد فكرة الحقوق الأفضل، بل وحتى التراجع عن بعض الحقوق والمزايا الممنوحة للعمال، في إطار تنفيذ

1 - بناءً على الطريقة التحليلية يتم تجزئة القاعدة القانونية، فيتم النظر إلى كل ميزة أو فائدة على حدى بصفة منفردة ويتم مقارنتها بالمزايا أو الحقوق المشابهة لها في مصدر أو مصادر قانونية أخرى، يتم الإبقاء على الجزء الأكثر فائدة من كل مصدر قانوني ويُبطل الجزء الأقل فائدة، نقلاً عن محمود رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 94، 95، 96. بناءً على الطريقة الإجمالية تتم المقارنة بين مجموع الحقوق والمزايا التي توجد في مصدر قانوني بنظيرتها في مصدر قانوني آخر، يشترط أن تنصب على نفس الموضوع والسبب، يتم تطبيق المصدر القانوني الذي يوفر حقوقاً ومزايا أفضل، على عكس الطريقة الأولى فلا يتم تجزئة القاعدة القانونية، تساعد هذه الطريقة على توحيد مصدر القواعد التي تحكم العقد، لكن في نفس الوقت يعاب عليها كونها تتخلى على المنفعة الأفضل أو الأكفد للعامل في مصدر قانوني آخر، لأن مجمل قواعد ذلك المصدر أقل فائدة، نقلاً عن محمود رياض دغمان، مرجع سابق، ص 94، 95، 96.

الجانب الاجتماعي للتقليل من عدد التسريحات أو تفاديها في إطار التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية⁽¹⁾.

المبحث الثاني: الحالات المستتجة لتعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم.

رغم عدم التكريس الصريح لسلطة المستخدم في التعديل الانفرادي لعقد العمل في الفرع المتعلق بتعديل عقد العمل في قانون 90-11، إلا أنه يمكن استنتاج بعض الحالات العادية التي تخول المستخدم تعديل عقد العمل انفرادياً، عن طريق إصدار الأوامر والتعليمات وعن طريق تعديل النظام الداخلي (المطلب الأول).

إضافة إلى الحالات العادية تستنتج حالات استثنائية تخول المستخدم سلطة التعديل الانفرادي لعقد العمل، يكون مصدرها اتفاق بين العامل والمستخدم، كما يمكن أن يكون مصدر هذه السلطة اتفاق أو اتفاقية جماعية للعمل أو التشريع (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الحالات العادية.

يمارس المستخدم سلطته في تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة في الحالات العادية عن طريق إصدار الأوامر والتعليمات (الفرع الأول)، كما يمارسها بشكل غير مباشر عن طريق تعديل النظام الداخلي (الفرع الثاني)، رغم تمتع المستخدم بسلطة

1 - تنص المادة 70 قانون رقم 90-11، السالف الذكر، على أنه «يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لاسيما: - تخفيض ساعات العمل، - العمل بالتوقيت الجزئي كما هو محدد في هذا القانون، - الإحالة على التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به، - دراسة إمكانية تحويل المستخدمين إلى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم إلى مؤسسات أخرى، إذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين».

التعديل بإرادته المنفردة في هذه الحالات إلا أنها تبقى سلطة محدودة (الفرع الثالث).

الفرع الأول: تعديل عقد العمل عن طريق إصدار الأوامر والتعليمات.

يقضي حسن سير الهيئة المستخدمة إصدار المستخدماً من يمثله في إطار الممارسة العادية لسلطاته في الإدارة تعليمات وأوامر تعد أموراً خارجة عن عقد العمل، تخول هذه السلطات للمستخدم الإشراف على العمل وتسيير المؤسسة بالطريقة التي يراها أكثر نفعاً ومردودية⁽¹⁾، كما يتمتع بسلطة واسعة في الإدارة واتخاذ من الوسائل ما يراه مناسباً لإعادة تنظيم الهيئة المستخدمة متى اقتضت ذلك مصلحة العمل⁽²⁾، ينبع من هذه السلطة سلطة تعديل شروط العمل بصفة انفرادية لكل عامل خلال سريان عقد العمل⁽³⁾. تعديل علاقة العمل من طرف المستخدم بصفة انفرادية ليس انتهاكاً للقوة الملزمة للعقد، بل هي نتيجة تفرضها تبعية العامل للمستخدم، يخضع العامل بموجبها لأوامر وتوجيهات المستخدم وتعليماته طوعية، حتى وإن تم تكليفه بما هو خارج عن الإرادتين المنشئتين للعقد، لأن العامل يلتزم بواجب طاعة أوامر وتعليمات المستخدم⁽⁴⁾، عند إخلاله بهذا الواجب يعتبر مرتكباً لخطأ جسيم يبرر تسريحه⁽⁵⁾.

الفرع الثاني: تعديل عقد العمل عن طريق تعديل النظام الداخلي.

تلتزم المادة 75 قانون 90-11 الهيئات المستخدمة التي تشغل أكثر من عشرين عاملاً بوضع نظام داخلي⁽⁶⁾، أما المادة 76 من نفس القانون جعلت وضعه جوازياً إذا كان

1 - طريبيت سعيد، مرجع سابق، ص 167.

2 - حسام الدين كمال الأهواني، شرح قانون العمل، دار الكتب، القاهرة، 1991، ص 388.
3- COEURET Alain, GAURIAU Bernard, MINI Michel, Droit du travail, 2^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2009, p70

4 - المادة 07 فقرة 03 قانون رقم 90-11، السالف الذكر، وبخدة مهدي، مرجع سابق، ص 55.

5 - المادة 73 فقرة 03 قانون 90-11، السالف الذكر.

6 - عرف المشرع الجزائري النظام الداخلي من خلال نص المادة 77 قانون 90-11 على النحو التالي «النظام

عدد عمال الهيئة المستخدمة يقل عن عشرين عاملا، يلتزم العمال بأداء الواجبات المرتبطة بمنصب العمل بأقصى ما لديهم من قدرات والعمل بعناية ومواظبة، في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم⁽¹⁾.

يمكن اعتبار النظام الداخلي أساسا لسلطة المستخدم في تعديل علاقة العمل، لأنه قد يقدم المستخدم على تعديل النظام الداخلي فيؤثر ذلك على علاقة العمل بالتعديل، كتعديل أوقات الدخول والخروج من العمل.

الفرع الثالث: حدود سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل في الحالات العادية.

سلطة المستخدم في تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة لا يمكن انكارها، لكنها غير مطلقة من جهة تصطدم بالقوة الملزمة للعقد (أولا)، من جهة أخرى لا يجب أن يستعملها المستخدم بشكل تعسفي (ثانيا)، كذلك يمنع المساس بالحد الأدنى من الحقوق المحمية للعمال عند التعديل (ثالثا).

أولا: القوة الملزمة للعقد.

بناء على القوة الملزمة لعقد العمل لا يمكن تعديل عناصره⁽²⁾ الأساسية إلا بالإرادة المشتركة للعامل والمستخدم⁽³⁾، لذلك يمكن للعامل رفض التعديل الذي يمس العناصر الأساسية أو الجوهرية، دون أن يشكل ذلك خطأ مهنيا ولا مبررا

الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لإجراءات التنفيذ.

1 - المادة 07 فقرة 01 قانون رقم 90-11، السالف الذكر.

2 - عناصر عقد العمل أربعة تتمثل في الأجر، المدة، مكان العمل، والتصنيف المهني للعامل، نقلا عن هدف في بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، 2006، ص، ص، 58، 59، 60.

3 - محمد رياض دغمان، مرجع سابق، ص 152، وبخدة مهدي، مرجع سابق، ص 71، 72.

للتسريح باستثناء الحالات المحددة قانوناً، أما رفضه للتعديلات غير الجوهرية يعتبر خطأ مهنياً جسيماً، لكن الإشكال المطروح هو عدم تمييز المشرع الجزائري بين التعديل الغير الجوهري والجوهري لعقد العمل.

يمنع المستخدم كذلك من تعديل عقد العمل أو جزء منه بإرادته المنفردة بموجب شرط أو بند في العقد⁽¹⁾، في هذه الحالة يخضع المستخدم للقوة الملزمة للعقد، نفس الشيء عند نص اتفاق جماعي أو اتفاقية جماعية للعمل على عدم إمكان تعديل نظام العمل من طرف المستخدم، إلا عن طريق مراجعة بنود عقد العمل، الأمر الذي يعطي للعامل حق رفض التعديل⁽²⁾.

يعد خروجاً عن القوة الملزمة للعقد إنشاء التزامات جديدة غير متفق عليها مسبقاً في العقد، كإضافة شرط عدم المنافسة بعد التعاقد⁽³⁾، لأن إنشاء التزامات جديدة يجب أن يكون بإرادة مشتركة، لذلك يمكن للعامل رفض هذا النوع من التعديل.

ثانياً: عدم التعسف في التعديل.

يفترض استعمال المستخدم لسلطاته بحسن نية، لكن يحتمل استعماله إياها بشكل تعسفي، يكون متعسفاً في استعمال سلطة تعديل عقد العمل إذا كان يقصد فقط الإضرار بالعامل أو الإساءة إليه وليس تحقيق مصلحة الهيئة المستخدمة⁽⁴⁾، يلاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق إلى هذه الحالة ولم يكرسها بشكل صريح،

1- LARDY-PELISSIER Bernadette, Modification de l'emploi, s/dir PELISSIER Jean, Droit de l'emploi, Dalloz, Pris, 1999, p491.

2 -أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، القانون الاتفاقي، طبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2013، ص 230.

3- VERDIER Jean-Maurice, COEURET Alain, SORIAC Marie-Armelle, Droit du travail, Volume 2 (rapports individuels), 16^{ème} éd, Dalloz, Pris, 2011, p138

4 - بخدة مهدي، مرجع سابق، ص 83.

نجد فقط المادة 07 فقرة 03 قانون 90-11⁽¹⁾ ألزمت العامل بطاعة وتنفيذ التعليمات التي تكون في حدود ممارسة المستخدم لسلطاته في الإدارة ممارسة عادية، على هذا الأساس يمكن القول بأنه إذا كانت التعليمات المؤدية الى تعديل عقد العمل خارج الممارسة العادية لسلطات المستخدم لا يلزم العامل بواجب طاعتها، لأنها تعتبر تعديلا انفراديا تعسفيا لعقد العمل.

إثبات العامل أن التعديل الذي قام به المستخدم تعسفي يجعل من تسريحه بسبب رفضه التعديل تسريحا تعسفيا، لأنه لا يكون التسريح مبررا إلا إذا كان التعديل مبررا فالمادة 73 فقرة 01 قانون 90-11 تعفي العامل من تبعات رفضه تنفيذ تعليمات المستخدم، إذا كان لديه عذر مقبول يمكن اعتبار تعسف المستخدم في التعديل عذرا مقبولا.

ثالثا: عدم المساس بالحد الأدنى من الحقوق المحمية للعمال.

يخضع عقد العمل للنظام العام الاجتماعي، لذلك لا يجوز أن يتضمن شروطا أو بنودا أقل فائدة من الحقوق التي يخولها التشريع أو الاتفاقات والاتفاقيات الجماعية للعمال، العكس جائز فيمكن إدراج شروط أكثر فائدة⁽²⁾، ينبثق عن هذا الأمر إلزام المستخدم بعدم الانتقاص من الحد الأدنى من الحقوق المحمية للعامل أثناء قيامه بتعديل علاقة العمل بإرادته المنفردة، لأنه من غير المقبول تغليب مصلحة المستخدم على حساب الحد الأدنى من حقوق العمال.

معروف أنه عند وجود بند أو شرط في عقد العمل يخالف القواعد القانونية أو الاتفاقية، مخالفة سلبية أي بشكل ينتقص من حقوق العمال يبطل ذلك الشرط وتحل

1 - تنص المادة 07 فقرة 03 قانون رقم 90-11، السالف الذكر «أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة».

2 - بلميهوب عبد الناصر، مرجع سابق، ص 29.

محله القاعدة القانونية بقوة القانون⁽¹⁾، قياسا على ذلك يمكن القول أن التعديلات المقترحة من طرف المستخدم التي تنتقص من الحقوق المحمية للعمال، تبطل بقوة القانون حتى وإن قبل بها العامل وتحل محلها القاعدة القانونية أو الاتفاقية الأكثر نفعا.

المطلب الثاني: الحالات الاستثنائية.

يمكن للمستخدم تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة في حالات استثنائية، سلطة التعديل هذه مخولة له إما بموجب اتفاق فردي أو جماعي (الفرع الأول)، أو بموجب التشريع، رغم عدم تخويل المشرع للمستخدم سلطة تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة بشكل صريح في الفرع المتعلق بتعديل عقد العمل الوارد في قانون 90-11، إلا أنه عند التمعن في مواد قانون 90-11 تستنتج هذه السلطة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حالات استثنائية مصدرها الاتفاق.

معروف أن العقد شريعة المتعاقدين، لذلك أثناء إبرام عقد العمل يمكن لطرفيه إدراج بند يخول للمستخدم الحق في تعديل جزء من العقد بإرادته المنفردة، دون الرجوع الى العامل للحصول على موافقته، هذا يعني أن العناصر المتفق عليها غير جوهرية بالنسبة للعامل⁽²⁾، كما يمكن وضع اتفاق يمنعه من التعديل بشكل انفرادي⁽³⁾.

يمكن أن تكون الاتفاقية الجماعية مصدرا للشرط أو البند الذي يخول المستخدم تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة، إذا علم العامل بوجود مثل هذا البند في الاتفاقية

1 - تنص المادة 136 قانون رقم 90-11، السالف الذكر على أنه «يكون باطل وعديم الأثر، كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون» تضيف المادة 137 من نفس القانون أنه «يكون باطلا وعديم الأثر، كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات الجماعية».

2- LARDY-PELISSIER Bernadette, op.cit, p491.

3 - بخذة مهدي، مرجع سابق، ص 62.

الجماعية ولم يعترض عليه، عد ذلك قبولا ضمنيا بهذا البند لذلك يستطيع المستخدم تعديل عقد العمل دون الحاجة الى الحصول على رضا العامل⁽¹⁾، لكن في هذه الحالة يجب إثبات علم العامل بهذا البند.

الفرع الثاني: حالات استثنائية مصدرها التشريع.

يستنتج من قانون 90-11 حالات استثنائية تخول المستخدم تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة لأسباب ترتبط بالعامل (أولا)، كما تستنتج حالات أخرى تخول المستخدم تعديل عقد العمل لأسباب ترتبط به (ثانيا).

أولاً-التعديل لأسباب ترتبط بالعامل.

تستنتج عدة حالات ترتبط بالعامل تخول المستخدم تعديل عقد العمل انفراديا، كالتعديل بسبب تعليق علاقة العمل (أ) والتعديل الصحي (ب)، إضافة الى التعديل التأديبي (ج).
أ-التعديل بسبب تعليق علاقة.

بعد زوال سبب تعليق علاقة العمل يمكن للمستخدم تعديل هذه العلاقة، يستمد هذا التعديل أساسه من المادة 65 قانون 90-11⁽²⁾، التي تسمح بإدراج العامل في نفس المنصب السابق أو في منصب ذو أجر مماثل، يعاب على هذا الأمر أن العامل قد يدرج في منصب ذو أعباء ومسؤوليات أكبر، مقابل مزايا أقل من منصبه السابق رغم الاحتفاظ بنفس قيمة الأجر.

ب-التعديل الصحي.

عند إصابة العامل بعجز كأن يؤدي حادث العمل الى بتر أو إعاقة، يجب أن

1- François DUQUESNE, Droit du travail 4^{ème} éd, Gualino, Paris, 2007 , p 233.

2 - تنص المادة 65 قانون رقم 90-11، السالف الذكر «يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسبب في تعليق علاقة العمل»

يقدم له المستخدم منصب عمل يتلاءم مع عجزه، دون أن يؤثر ذلك على قيمة الأجر⁽¹⁾، لأن العجز الكلي أو الكامل عن العمل⁽²⁾ وحده الذي يبرر إنهاء علاقة العمل، أما العجز الجزئي فيكون سببا للتعديل فقط لذلك يلزم المستخدم بتعيين العمال في مناصب تتناسب وقدراتهم الفيزيولوجية والنفسية⁽³⁾، عند إصابتهم بعجز جزئي.

ج- التعديل التأديبي.

يكون التعديل التأديبي⁽⁴⁾ أو التعديل بسبب ارتكاب العامل لخطأ غير جسيم، عن طريق تنزيل مرتبة العامل الى منصب أقل مرتبة في التدرج المهني من المنصب المشغول سابقا، لأن المستخدم الذي يتمتع بسلطة توقيع عقوبة التسريح يملك سلطة توقيع عقوبة أقل خطورة هي التنزيل في الدرجة⁽⁵⁾، تنتج عن التنزيل آثار مادية لأنه يؤدي الى خفض قيمة الأجر، إضافة الى آثار معنوية عند تحديد مسؤوليات العامل والانتقاص منها.

ثانيا- التعديل لأسباب ترتبط بالمستخدم.

تستنتج حالات استثنائية لتعديل عقد العمل بالإرادة المنفردة للمستخدم، لأسباب ترتبط بهذا الأخير كحالة الضرورة (أ)، كذلك التعديل بسبب تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة (ب)، إضافة الى التعديل في إطار الجانب الاجتماعي (ج).

1.- ORTSCHIEDT Pierre, LARDY-PELISSIER Bernadette, Suspension du contrat de travail, in Droit de l'emploi, s/dir Jean PELISSIER Dalloz, paris, 1999, op.cit, p 432.

2 - المادة 66 قانون رقم 90-11، السالف الذكر .

3 - المادة 12 فقرة 04 قانون رقم 88-07، السالف الذكر .

4 - يلاحظ أن المشرع الجزائري في إطار قانون رقم 90-11، السالف الذكر، اكتفى بالنص عقوبة

التسريح والتركيز على الخطأ الجسيم، أما مهمة تصنيف الأخطاء الأقل درجة والعقوبات

الملائمة لها أوكلمها للنظام الداخلي صراحة من خلال المادة 77 فقرة 02 من نفس القانون.

5- DESPAX Michel, PELISSIER Jean, La gestion du personnel aspects juridiques Les grands problèmes de la gestion du personnel, Edition Cujas, Paris, 1971, p231.

أ- حالة الضرورة.

خولت المادة 31 قانون 90-11 للمستخدم إمكانية تعديل عقد العمل، عن طريق السماح له باللجوء الى الساعات الإضافية عند وجود ضرورة مطلقة، يمكن أن تتجاوز مدة هذه الساعات الإضافية نسبة 20% من المدة القانونية للعمل، كما تخوله المادة 37 من نفس القانون تأجيل يوم الراحة الأسبوعي الى يوم آخر، إذا استدعت ذلك ضرورات اقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج.

ب- التعديل بسبب تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة.

يمكن أن يؤدي تغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة الى تعديل علاقة العمل، هذا ما أكدته المشرع في المادة 74 قانون 90-11، رغم وجود حالات أخرى يمكن أن تؤدي الى تعديل علاقة العمل لأسباب مرتبطة بالمستخدم إلا أن المشرع لم يتطرق إليها، كحالة تغيير موطن الهيئة المستخدمة وحالة تغيير نشاط الهيئة المستخدمة.

ج- التعديل في إطار الجانب الاجتماعي.

حددت المادة 70 قانون 90-11 والمادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 (1) عدة تدابير للتقليل من عدد التسيريحات، أو تقاديهان أمكن في إطار الجانب الاجتماعي عند التسريح للتقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية، من بين هذه التدابير إعادة تكييف نظام التعويضات لاسيما العلاوات والتعويضات المرتبطة بنتائج العمل، كذلك إمكانية إعادة دراسة أشكال مرتبات العمال ومستوياتها، يشمل ذلك حتى مرتبات الإطارات المسيرة، إضافة الى تجميد الترقية وإدخال العمل بالتوقيت الجزئي، كل هذه التدابير تؤدي الى تعديل علاقة العمل.

1 - مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 26 ماي 1994، يمتصن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية، ج.ر رقم 34 الصادرة في 01 جوان 1994.

الفرع الثالث: حق العامل في رفض التعديل الاستثنائي التعسفي.

يكون المستخدم متعسفا في استعمال سلطته في التعديل في الحالات الاستثنائية، عندما ينعدم المبرر أو أنه مبرر لا يقتضي التعديل⁽¹⁾، على سبيل المثال يعتبر التعديل تعسفيا إذا انعدم السبب الاقتصادي الذي برر به المستخدم تعديل عقد العمل، أو عندما ينزل من مرتبة العامل رغم أنه لم يرتكب أي خطأ

مهني، أو عند إلزام العمال بالقيام بساعات إضافية رغم انعدام حالة الضرورة.

عند رفض العامل للتعديل يكون أمام المستخدم أحد الحلين، إما العدول عن التعديل ومواصلة عقد العمل بنفس الشروط أو تسريح العامل، لكن إذا أثبت العامل أن التعديل الذي قام به المستخدم تعسفي، اعتبر تسريح العامل بسبب رفضه للتعديل تعسفيا فلا يكون التسريح مبررا إلا إذا كان التعديل مبررا، لذلك يستفيد العامل من التعويض عن التسريح التعسفي لعدم وجود سبب جدي وحقيقي يبرر تسريحه⁽²⁾، لأنه حتى يكون الانهاء مشروعا من حيث بواعثه وأسبابه، يجب أن يكون تجسيدا لمصلحة حقيقية وجدية للمستخدم، مستندا الى مبرر مشروع فالاستعمال المشروع للحق يجد معياره في قيام المصلحة الجادة والمشروعة والحقيقية، عند وجود نزاع يتمتع القاضي بسلطة تقدير مدى كفاية هذا المبرر⁽³⁾.

خاتمة:

اكتفى المشرع الجزائري في إطار الفرع المتعلق بالتعديل في قانون 90-11 بتكريس تعديل عقد العمل بقوة القانون في المادة 62 منه، إضافة الى التعديل بالإرادة

1- LARDY-PELISSIER Bernadette, op.cit, p 497.

2- VERDIER Jean-Maurice, COEURET Alain, SORIAC Marie-Armelle, op.cit, p, 139- 140.

3 -أيت افتان نادية، التعديل الانفرادي لعقد العمل وسيلة لحسن سير العمل في المؤسسة، مرجع سابق، ص 444.

المشتركة للعامل والمستخدم في نص المادة 63 من نفس القانون، دون الاعتراف صراحة بسلطة المستخدم في التعديل بالإرادة المنفردة في هذا الفرع، رغم أنها ضرورة تقتضيها مصلحة الهيئة المستخدمة خاصة الاقتصادية منها هذا من جهة، من جهة أخرى اعترف المشرع بسلطة المستخدم في تعديل عقد العمل بإرادته المنفردة من خلال نصوص متفرقة، كنص المادة 65 قانون 90-11 والمادة 70 من نفس القانون، دون تكريس ضمانات للعامل يواجه بها تعسف المستخدم في التعديل، تداركا لهذا الفراغ والتوفيق بين مصلحة العامل وسلطة المستخدم عند تعديل علاقة العمل يقترح:

1- إضافة مادة الى الفرع الأول الموسوم "تعديل عقد العمل"، الموجود في الفصل السادس من الباب الثالث قانون 90-11، تخول المستخدم بشكل صريح سلطة تعديل العقد بإرادته المنفردة.

2- تعديل صياغة المادة 63 قانون 90-11 وتحديد مجال تعديل عقد العمل بالإرادة المشتركة بدقة، إضافة الى توضيح المقصود بطبيعة عقد العمل التي يمكن تعديلها بالإرادة المشتركة.

3- تحديد التعديلات غير الجوهرية التي لا تستلزم موافقة العامل، والتعديلات الجوهرية التي تتطلب موافقته، إضافة الى التحديد الدقيق للعناصر الجوهرية لعقد العمل.

4- تخويل العامل ضمانات يستطيع الدفاع بها عن نفسه ومواجهة سلطة المستخدم في التعديل بالإرادة المنفردة، إضافة التبيان حدود ممارسة المستخدم لسلطته في التعديل الانفرادي لعقد العمل، كالنص صراحة على بطلان أي تعديل انفرادي يمس بحقوق العامل إلا في الحالات الاستثنائية، كذلك تصنيف كل تسريح بسبب رفض العامل للتعديل غير المبرر كتسريح تعسفي.