



سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل بين الاتجاهات التقليدية والاتجاهات الاجتهادية بحث مقارنة في القانون

اللبناني والمصري والفرنسي

Employer's Power To Amend The Contract Of Employment Between Traditional And Jurisprudential Trends Is A Comparative Examination In Lebanese, Egyptian And French Law

أ.د. محمد رياض دغمان، دكتوراة دولة في الحقوق - أستاذ محاضر في الجامعة اللبنانية كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية
Prof. Mohammed Riad Dagman, Doctorate in Law - Lecturer at the Lebanese University Faculty of Law,
Political and Administrative Sciences

<http://doi.org/10.57072/ar.v3i1.51>

نشرت في 2022/06/15

this authority is extremely challenging. As a result, the judiciary has broad discretionary jurisdiction in this field, resulting in rulings that are contradictory in content but consistent with the facts of each case.

In any instance, the idea of contractual binding force is the most essential limitation in deciding this authority. It is not permissible to accept the unilateral amendment of the contract while ignoring the employer's authority to organize the institution, and reconciling the two matters necessitated a distinction between the traditional trends that distinguished between the amendment of non-essential elements, the amendment of one of the essential elements, and the trends in jurisprudence that adopted a new division in which we distinguish between the amendment of the elements of work and the amendment of the terms of work.

المقدمة:

يُعدُّ عقد العمل من العقود الملزمة للطرفين، إذ يخضع لمبدأ القوة الملزمة للعقود ويلتزم أطراف العقد بتنفيذه بحسب ما اتفق عليه. فالعقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو لأسباب يقرها القانون. فالقواعد المنظمة لأثار عقد العمل تزخر بالقواعد الأمرّة المحدّدة لمضمون الموجبات المتبادلة، وتستهدف هذه القواعد تحقيق التوازن بين مختلف الاعتبارات الاجتماعية والانسانية والاقتصادية المتصلة بعلاقة العمل. ومن ثم فإنّ تعديل العقد أو تغييره من قبل صاحب العمل يواجه صعوبات جمة بسبب الصفة الإلزامية

المستخلص:

إنّ سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل الناتجة عن سلطته في إدارة المؤسسة ليست مطلقة، فيجب إلّا تكون تعسفية وألّا تتضمن إساءة للأجراء. فالظروف الاجتماعية والاقتصادية للأجراء والمؤسسة على حد سواء تؤدي دوراً مهماً في هذا الصعيد، وأنه من الصعوبة بمكان وضع تشريع ينظّم ممارسة هذه السلطة، لذا فإنّ القضاء يملك سلطة تقديرية واسعة في هذا الميدان مما أوجد أحكاماً متناقضة من حيث المضمون ولكنها منسجمة مع ظروف كل قضية.

وعلى كل حال، فإنّ القيد الأهم في تحديد هذه السلطة هو مبدأ القوة الملزمة للعقد، فلا يجوز قبول تعديل العقد بإرادة صاحب العمل المنفردة، وفي الوقت نفسه تجاهل سلطة صاحب العمل في تنظيم المؤسسة، والتوفيق بين الأمرين اقتضى التمييز بين الاتجاهات التقليدية التي ميّزت بين تعديل العناصر غير الجوهرية وتعديل أحد العناصر الجوهرية، وبين الاتجاهات الاجتهادية التي تبنت تقسيماً جديداً ميّزت فيه بين تعديل عناصر العمل وتعديل شروط العمل.

Abstract:

The employer's capacity to amend the employment contract as a result of his authority in the institution's administration is not absolute; it must not be arbitrary, and it must not represent employee abuse. The social and economic conditions of the workers and the institution both play a crucial role in this regard, and enacting legislation governing the use of

وبذات الإتجاه استقرت محكمة النقض المصرية⁽¹⁾ على الإجازة لصاحب العمل أن يكلف الأجير بغير العمل المتفق عليه، إنما بشرطين:

الأول: أن لا يختلف العمل اختلافاً جوهرياً عما هو متفق عليه

الثاني: أن لا يمس هذا التعديل بحقوق الأجير

لكن هذا التمييز بين نوعين من التعديل واجه انتقادات متعدّدة وتسبّب بخلاف في الاجتهاد، ولهذا السبب تخلّت محكمة التمييز الفرنسية في عام 1996⁽²⁾ وفي سلسلة من القرارات عن التقسيم القديم وتبنّت تقسيماً جديداً ميّزت فيه بين تعديل العقد وتعديل شروط العمل. بموجب هذا التقسيم الجديد تكون موافقة الأجير على التعديل ضرورية إذا تناول هذا التعديل عنصراً من عناصر العقد. أما إذا لم يتناول التعديل أحد هذه العناصر فنقول إنّ التعديل يتعلّق بشروط العمل ومن ثم يستطيع صاحب العمل وبما يملكه من سلطة إدارة أن يفرضه منفرداً.

إنطلاقاً مما تقدم، سيتم معالجة البحث في فرعين على الشكل التالي:

الفرع الأول: الاتجاهات التقليدية المبنية على التمييز بين

تعديل العناصر الجوهرية وغير الجوهرية

الفرع الثاني: الاتجاهات الاجتهادية المبنية على التمييز

بين تعديل عناصر العمل وتعديل شروط

العمل

الفرع الأول: الاتجاهات التقليدية المبنية على التمييز

بين تعديل العناصر الجوهرية وغير الجوهرية

للعقد، إذ نسأل: بأي مقياس يستطيع صاحب العمل أن يعدّل ما سبق له واتفق مع الأجير عليه، وهل يستطيع الأجير أن يرفض إعادة النظر في العقد دون أن يخاطر بأن يقدم صاحب العمل على إنهائه؟⁽¹⁾ وما مدى إمكانية التوفيق بين مبدأ القوة الملزمة للعقد ومبدأ سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته؟⁽²⁾.

بين مرونة كبرى (التعديل) ومقتضيات الاحترام المطلق (للقوة الملزمة للعقد)⁽³⁾، استنبط الاجتهاد الفرنسي حلاً متوازناً يحفظ من جهة حقوق الأجراء ومن جهة ثانية حق الادارة الذي يملكه صاحب العمل. هذا التوازن أُقيم بداية من خلال التمييز بين ما هو جوهري Substantielle أو له الصفة الكبرى majeure في العقد، وبين ما له الصفة الثانوية أو الصفة الدنيا mineure⁽⁴⁾ بحيث يكون ممنوعاً على صاحب العمل أن يعدّل في النوع الأول دون موافقة الأجير التي لا تعود مطلوبة إذا كان التعديل ثانوياً لأنّ صاحب العمل يستطيع أن يفرض هذا التعديل على الأجير منفرداً الذي يشكل رفضه له خطأ يسوغ معاقبته تأديبياً واحتمالياً صرفه من الخدمة⁽⁵⁾.

بهذا الإتجاه سارت محكمة التمييز اللبنانية⁽⁶⁾ التي ميّزت بين التعديل الجوهري وغير الجوهري في عقد العمل، وبأنه إذا كان لصاحب العمل أن ينظّم العمل في مؤسسته بما يضمن له تأمين مصالحها، إلا أنّ مبادرته بإجراء تعديل على شروط تنفيذ عقد العمل بتعديل مكان تنفيذه بإرادة منفردة ولأسباب لا تسوغها مقتضيات وضرورات العمل مع ما يترتب على هذا النقل من نتائج سلبية على وضع الأجير المعنوي والوظيفي وعلى نوع عمله ومدى صلاحياته، يُشكل إخلالاً بشروط جوهري من شروط عقد العمل المتفق عليها بحيث يكون للأجير أن يرفض هذا التعديل، ولا يعدّ رفضه إخلالاً بالعلاقة التعاقدية.

(5) Jean pelissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit du travail, Editions Dalloz, Delta, 2006, P463.

(6) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم 47 تاريخ 2001/5/10، كساندر، 2001، العدد 5، ص 570.

(1) محكمة النقض المصرية، الطعن رقم 577 لسنة 25 ق جلسة 1960/12/8 س11، ص644.

(2) Cass. Soc, 10/7/1996, D, 1996, p976, Obs Henry. Blaise.

(1) حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، الطبعة الأولى، المنشورات الحقوقية صادر، 2008، ص 263.

(2) Gérard Couturier, les techniques civilistes et le droit du travail, D, 1975, chr. N°5, P222.

(3) Remi Keller, Modification du contrat de travail ou simple changement des conditions de travail ? Dr. Soc, 2009, P419.

(4) François Gaudu, Droit du travail, 3^{ème} édition, Editions Dalloz, 2009, P.175.

المشتركة للمتعاقدين لدى تحديدها الموجب التعاقدية وظروف أدائه⁽³⁾. لذلك إنَّ منطوق الأشياء يحتم معرفة الأسس القانونية التي تمكن صاحب العمل من تعديل هذه العناصر (النبة الأولى) ومن ثم بيان آثار تعديل هذه العناصر (النبة الثانية).

النبة الأولى: الأساس القانوني لإمكانية تعديل العناصر غير الجوهرية

يستمد صاحب العمل حقه في تعديل طبيعة العمل المتفق عليه من أمرين:

أولهما سلطته في تنظيم المؤسسة وإدارتها، وثانيهما مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود.

بالنسبة إلى سلطة صاحب العمل في تنظيم المؤسسة وإدارتها، فلا يستطيع أحد أن ينافسه على هذه السلطة أو يتدخل في شؤون مؤسسته أو بعلاقته بالعاملين فيها⁽¹⁾. فيستطيع أن يحدث ما يشاء من تعديلات على هيكل المؤسسة كتحويلها من شركة تضامنية إلى شركة مساهمة، أو على العلاقات القانونية التي تربطه بالأجراء⁽²⁾. كل ذلك يدخل ضمن سلطة صاحب العمل بشرط ألا تمس عنصراً جوهرياً في العمل.

زُدَّ على ذلك، أن قبول عقد العمل من قبل الأجير يعني افتراض قبوله، في حدود معينة، للتعديلات المستقبلية كافة لطبيعة العمل المطلوب منه ولكيفية تنفيذه⁽³⁾ فصاحب العمل يستطيع إحداث التعديلات اللازمة على عناصر العقد بواسطة الأنظمة الداخلية Le

إذا كان صاحب العمل يستطيع أن يعدل أي شرط في عقد العمل على ألا يكون جوهرياً. فكيف نميز بين العناصر الجوهرية والعناصر غير الجوهرية في عقد العمل؟ وما معايير التمييز؟ إنَّ "الجوهرية" صفة تتعلق بشخص الأجير أكثر من تعلقها بموضوع التعديل⁽¹⁾ فساعات العمل على سبيل المثال أكثر أهمية بالنسبة للمرأة مقارنة بالرجل، فتغييرها يمكن أن يعدَّ تعديلاً لعنصر جوهري في عقد العمل لأنه يتضمن تعارضاً مع التزاماتها الاجتماعية والتربوية.

إنَّ معرفة "جوهرية" شرط ما يتوقف على تفسير نية المتعاقدين وقت إبرام عقد العمل⁽²⁾ فإذا تبين أنه جوهري من تلك اللحظة فإنه لا يجوز تعديله. أما إذا ثبت أنه غير جوهري عند إبرام العقد ثم أصبح جوهرياً للأجير فيما بعد، فالعبرة بما اتجهت إليه ارادة المتعاقدين وقت إبرام العقد، ومن ثم فإنه يعدُّ غير جوهري.

وإذا كان لقاضي الموضوع سلطة واسعة في تحديد ما إذا كان شرط ما جوهرياً أم غير جوهري، فإنه يستطيع الاستعانة بمجموعة من الوسائل والمعايير التي تعينه في اتخاذ قراره. وهذه المعايير ترجع في أصلها إما إلى أعمال الإرادة الظاهرة لطرفي عقد العمل أو محاولة استخلاص إرادتهما المستترة، وهي كما يأتي (التحديد الصريح للشروط الجوهرية، وجود شرط صريح يسمح بالتعديل، القرائن، أهمية التغيير بالنسبة للأجير، التعديلات المؤثرة في الأجر والمركز المهني، ونية المتعاقدين).

وعلى هذا الأساس، فإنَّ الإتجاهات التقليدية ميّزت بين تعديل العناصر غير الجوهرية (الفقرة الأولى) وتعديل أحد العناصر الجوهرية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: تعديل العناصر غير الجوهرية

إنَّ تعديل العناصر غير الجوهرية لا يتعارض ولا يخرج عن حدود الموجب التعاقدية، باعتبار أن هذه التعديلات تدخل ضمن الإرادة

(1) أنور أحمد الفزيع، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مجلة الحقوق، العدد الأول، السنة الثانية عشرة، 1988، ص 107.

(2) H.F. Koechlin, L'aspect Juridique des relations du travail et sa portée pratique, L.G.D.J 1972, P79.

(3) Jean Savatier, la modification unilatérale du contrat de travail, Dr. Soc, 1981, N°3 P.221.

(1) Bernrad Teyssié, la modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise, Dr. Soc. 1986, P855.

(2) Cass. Soc. 25 Janv. 1961, D. 1961, P621. Note Michel Despax.

(3) همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 298.

يفرض حصوله بصورة يحقق أهدافه ضمن حدود حسن النية والانصاف والعدل⁽⁵⁾.

فمن مقتضيات حسن النية عدم ارتكاب أي خطأ متعمد أو خطأ جسيم أو غش أو التعسف في استعمال الحقوق⁽⁶⁾. فإذا ما باشر صاحب العمل سلطته في تعديل بعض العناصر غير الجوهرية في العمل المتفق عليه، فإن امتناع الأجير عن تنفيذ العمل الجديد يتنافى مع مقتضيات حسن النية وبعبارة أدق فإن سلوك الأجير يمكن أن يعدّ تعسفاً في استعمال مبدأ القوة الملزمة للعقد، إذ إنّ عقد العمل ذو طابع شخصي يتطلب تضامناً وتعاوناً بين الأجير وصاحب العمل لما بينهما من مصالح مشتركة، بحيث إنّ حياة المؤسسة وتطورها تعم بالخير عليهما جميعاً.

ومبدأ حسن النية يتضمن التزامين أساسيين: الأول هو الالتزام بالاخلاص والوفاء في تنفيذ العمل Obligation de Loyauté والثاني هو الالتزام بالتعاون Obligation de coopération وهو يتضمن واجب المتعاقد في تسهيل تنفيذ التزام المتعاقد الآخر⁽⁷⁾. ولا شك في أن الامتناع عن تنفيذ العمل الجديد فيه انتهاك صارخ لكلا الالتزامين إذا كان محل التعديل ينصب على بعض العناصر غير الجوهرية. فهو يتنافى مع واجبي الاخلاص والتعاون في تنفيذ عقد العمل. فما مصلحة الأجير في التمسك ببعض العناصر الثانوية في عقد العمل في الوقت الذي تكون فيه حياة المؤسسة مهددة بالخطر؟⁽⁸⁾

ويجب أن تفهم وتفسر وتنفذ وفاقاً لحسن النية والانصاف والعرف".

(5) مصطفى العوجي، القانون المدني، العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الرابعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007، ص 727.

(6) عبد الجبار ناجي الملا صالح، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، بغداد، 1974، ص 30.

(7) A. Weil et F. Terré, Droit civil, les obligations, précis Dalloz, 1980, N° 357, P 400.

(8) أنور أحمد الفزيع، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، المرجع السابق الذكر، ص 112.

règlement intérieur أو بواسطة توجيهاته المباشرة وتعميماته Les Notes de service⁽⁴⁾.

إنّ هذا الأمر لا يعني انتهاكاً لمبدأ القوة الملزمة للعقد، وإنما هو نتيجة وجود علاقة التبعية بين الأجير وصاحب العمل، وبمقتضى هذه العلاقة يخضع الأجير لأوامر صاحب العمل الإدارية والفنية⁽⁵⁾. وعلى العموم، فإن سلطة صاحب العمل في التعديل الناتجة عن سلطته في إدارة المؤسسة ليست مطلقة. فيجب إلا تكون تعسفية وألا تتضمن إساءة للأجير إذا قام صاحب العمل بمجموعة تعديلات على عناصر العمل دون أن تقتضيها مصلحة المؤسسة وترتب عليها ضرر للأجير، فإن صاحب العمل يكون متعسفاً في استعماله هذه السلطة. فقد قضى مجلس العمل التحكيمي في بيروت⁽⁶⁾ بأنه "إذا تعمد المدعى عليه تخفيض أجر المدعي، وعلى الرغم من إنذار المدعي له بإعادته كالمسابق، يرى المجلس أن مسؤولية فسخ العقد تقع على عاتق المدعى عليه".

وفي المعنى نفسه سار القضاء الفرنسي إذ عدّ صاحب العمل متعسفاً في استعمال سلطته إذا ما قام بالتعديل دون سابق تشاور مع الأجير⁽¹⁾ أو خفض الراتب بطريقة تحكيمية⁽²⁾ أو اتخذ إجراء فيه إساءة للأجير⁽³⁾.

أما بالنسبة إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، فقد شملت المادة 221 موجبات وعقوداً بحسن النية ليس فقط فهم وتفسير العقود ولكن أيضاً تنفيذها⁽⁴⁾. فتنفيذ العقد موضوع أيضاً تحت الرقابة القضائية مما

(4) حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، المرجع السابق الذكر، ص 373.

(5) Henry Blaise, les incidences d'une modification du contrat de travail, Bulletin Social, 5/1988, N°31, P230.

(6) م.ع ت، بيروت، قرار رقم 970 تاريخ 30 تموز 1970، المصنّف في قضايا العمل والضمان الاجتماعي، تصنيف الاجتهادات الصادرة بين 1947 و 2002، ص 186.

(1) Cass. Soc, 13 mars 1988, D 1988, P.626.

(2) Cass. Soc, 9 avril 1980, Bull. Civ, V, P186.

(3) Cass. Soc, 6 Juin, 1973, D, 1973, IR, P144.

(4) نصت المادة 221 من قانون الموجبات والعقود اللبناني : "إن العقود المنشأة على الوجه القانوني تلزم المتعاقدين،

أو نحن بصدد استقالة ضمنية، إذ إن امتناع الأجير عن تنفيذ العمل يمكن أن يحمل على هذا المحمل وعليه سوف يحرم من التعويضات والحقوق العمالية.

مما لا شك فيه أن مبادرة الإنهاء قد صدرت من صاحب العمل. وهو الذي أصدر قرار الإنهاء ومن ثم فإنه هو المسؤول شكلياً عن قراره. ولكننا يجب ألا ننسى أن هذا القرار قد صدر بعد امتناع الأجير عن تنفيذ العمل إزاء تعديل بعض عناصره غير الجوهرية، وصاحب العمل قد مارس سلطة التعديل بموجب قواعد قانونية راسخة تعطيه هذا الحق.

فكيف نلقي مسؤولية إنهاء عقد العمل على كاهله؟

إن قرار التعديل الذي يتخذه صاحب العمل بموجب سلطته التنظيمية لا يستوجب قبول الأجير به ليصبح نافذاً. والأجير الذي يرفض القبول بهذا التعديل ويقرر عدم متابعة تقديم العمل يمكنه أن يستقيل وعلى المحكمة أن تتحقق ما إذا كانت هذه الاستقالة صادرة عن إرادة حرة لا لبس فيها، فإذا كانت كذلك خسر الأجير التعويضات القانونية⁽¹⁾. وله أن يرفض التعديل وأيضاً متابعة العمل، وفي هذه الحالة يكون قد ارتكب اخلاً بموجباته التعاقدية⁽²⁾ وعصياناً قد يؤدي إلى صرفه تأديبياً⁽³⁾ وربما خطأ جسيماً⁽⁴⁾.

ولكن محكمة التمييز الفرنسية طالبت قضاة الأساس بالبحث عن الأسباب التي دفعت بالأجير إلى الرفض، كما طالبتهم بالبحث عن الأسباب الموضوعية التي كانت وراء قرار صاحب العمل⁽⁵⁾. وذلك بعكس ما كان عليه وضع الاجتهاد السابق الذي كان يعدّ رفض الأجير للتعديل خطأ جسيماً حكماً⁽⁶⁾.

من جهته إذا قبل صاحب العمل برفض الأجير للتعديل فإنه يتابع العقد بالشروط الأصلية، أو يلجأ إلى الصرف⁽⁷⁾. ولكن لا يحق له أن يعدّ العقد مفسوخاً حكماً بل عليه أن يطبق القواعد الخاصة بكل نوع

النبة الثانية: آثار تعديل أحد العناصر غير الجوهرية

إذا تمّ تعديل أحد العناصر غير الجوهرية في عقد العمل، فإن معرفة آثار هذا التعديل تعتمد على سلوك الأجير، إما بقبوله، وإما برفضه.

فإذا وجد قبولاً صادراً من الأجراء لاقتراحات أو تعديلات صاحب العمل، فإن الأمر لن يثير إشكاليات قانونية كبيرة، إذ إن هذا القبول مع ايجاب صاحب العمل سيكونان عقداً أو اتفاقاً معدلاً للعقد الأصلي. ويمكن أن يكون قبول الأجير صريحاً أو ضمناً. فالقبول الصريح يتمثل بحصول صاحب العمل على موافقة الأجير المكتوبة أو الشفهية، أما القبول الضمني فيمكن استخلاصه من استمرار الأجير في عمله وتنفيذه للعمل الجديد مدة طويلة من الزمن بعد صدور التعديل من صاحب العمل.

والسؤال الذي يطرح، ما الطبيعة القانونية لعقد العمل بعد التعديل وقبول الأجير به؟ فهل التعديل يؤدي إلى خلق عقد عمل جديد أو أن مضمون الاتفاق اللاحق هو فقط تعديل بعض العناصر غير الجوهرية في العقد الأصلي مع بقاء هذا الأخير واستمراره؟

إذا تناول التعديل شرطاً من شروط العمل أو عنصراً غير جوهري من عناصر العقد، فإن قبول الأجير به لا يعدّ تجديدًا للعقد، لأن ما يتجدد هنا هو الموجب التعاقدية وحده الذي تناوله التعديل لأن الموجب القديم يزول بشكل نهائي ويحل محله موجب جديد يكون ملزماً لصاحب العمل وللأجراء في آن معاً⁽¹⁾. وهذا الأمر لا يعني بالضرورة الغاء العقد السابق وإنشاء عقد جديد فكل عناصر العقد يمكن أن تكون محلاً للتغيير مع بقاء العقد نفسه، كتغيير أطرافه على سبيل المثال⁽²⁾.

أما في حالة امتناع الأجير عن تنفيذ العمل بعد تعديل بعض عناصره غير الجوهرية، فإن صاحب العمل قد يعتمد على إنهاء عقد العمل، ولكن هل يتحمل صاحب العمل مسؤولية هذا الإنهاء بما في ذلك التعويضات كافة والحقوق العمالية المتعلقة بانتهاء عقد العمل،

Alain Ghozi, la modification de l'obligation par la volonté des parties, L.G.D.J. 1980, P 2 et 5.

(1) Cass. Soc, 8/7/1992, RJS, 12/1992, N° 1357.

(2) Cass. Soc, 20/10/1998, RJS, 1/1999, N°8.

(3) Antoine Cristau, Droit du travail, op. Cit, P76.

(4) Cass. Soc, 10/7/1996, Bull. Civ, V, N° 278.

(5) Cass. Soc, 16/5/2000, Bull. Civ, V, N° 181.

(6) Cass. Soc, 30/9/1997, Bull. Civ, V, N° 289.

(7) Cass. Soc, 26/6/2001, Bull. Civ, V, N° 229.

(1) Antoine Cristau, Droit du travail, Hachette, 3^{ème} édition, 2006 – 2007, P76.

بخلاف ذلك:

Cass. Soc, 25/1/1961, D 1961, P621, Note Michel Despax.

(2) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، 1971، ص 264.

مع ضرورة الأخذ بعين الاعتبار آثار تعديل أحد هذه العناصر الجوهرية (النبة الثالثة).

النبة الأولى: المبدأ عدم إمكانية تعديل أحد العناصر الجوهرية

إذا كانت سلطة صاحب العمل في تنظيم المؤسسة ومبدأ حسن النية في تنفيذ العقود يسوغان سلطته في تعديل بعض العناصر الجوهرية، فإن الأمر مختلف إذا كان موضوع التعديل أحد العناصر الجوهرية⁽⁴⁾ ففي الحالة الأخيرة، فإن مبدأ القوة الملزمة للعقد تكون له الغلبة، إذ ما أنشأته إرادة المتعاقدين لا يمكن أن ينقض أو يعدل إلاً براديتهما. ولا يمكن لصاحب العمل أن يفرض على الأجير قبول تعديل جوهرية⁽⁵⁾ والقول بغير ذلك يعني التضحية بحقوق الأجير المكتسبة.

فهل من المعقول أن يسمح لصاحب العمل أن يعدل أجر الأجير أو مركزه المهني دونما أي سبب مشروع؟

إذا كان المبدأ هو أن أجر الأجير أو مركزه المهني يغلب عليهما الصفة الجوهرية، فإن جميع عناصر العمل يمكن ان تكون جوهرية. إلاً أن هذه الصفة يجب أن تتجه لها إرادة المتعاقدين وقت إبرام العقد. فإذا ما طرأ بعد ذلك تعديل على ظروف الأجير الاجتماعية، فإنه لا يمكن القول إن عنصراً أو شرطاً معيناً قد أصبح جوهرياً بالنسبة إليه، فقد قضى بأن إلغاء راحة الظهر بالنسبة إلى الأجير لا يمكن أن يعدل إلغاء لعنصر جوهرية بحجة أنها لا تستطيع أن تعتني بولدها الصغير، إذ إنها أبرمت عقد العمل قبل أن تتجب وليدها⁽⁴⁾.

ويطرح السؤال حول أثر مدة التعديل في جوهرية العنصر محل التعديل، فإذا كان التعديل مدة قصيرة، فهل هذا يعني إمكانية تعديل جميع عناصر عقد العمل دون تمييز بين عناصر جوهرية وعناصر غير جوهرية⁽²⁾؟

من أنواع الصرف: الاقتصادي⁽⁸⁾، التأديبي⁽⁹⁾، وإلاً كان الصرف من دون سبب واقعي وجاد⁽¹⁰⁾.

إذا حصل التعديل في وقت الإنذار وكان صاحب العمل ملزماً به أي بالإنذار ورفضه الأجير، فإن صاحب العمل يكون ملزماً بدفع تعويض الإنذار⁽¹¹⁾.

وإذا لم يمتثل الأجير إلى طلب صاحب العمل الالتحاق بمركز العمل الجديد ومع ذلك ترك عمله وامتنع عن الحضور إليه ووجه كتاب استقالة ولم يستجب لإنذار صاحب العمل بالعودة إلى العمل الذي تغيب عنه أكثر من سبعة أيام دون عذر فيكون قد فسخ العقد على مسؤوليته⁽¹⁾.

وكذلك يثور التساؤل عما إذا كان يستدل على الاستقالة الضمنية، من ترك الأجير للمؤسسة وانقطاعه عن العمل عقب التغيير الجديد؟

قضى الاجتهاد في فرنسا في مرحلة أولى في ظل غياب النص التشريعي أن مجرد رفض الأجير للتعديل المشروع وامتناعه عن العمل الجديد يعد من قبيل الاستقالة المنسوبة إلى الأجير⁽²⁾.

أما في مرحلة ثانية فقد قضى بأن الاستقالة لا تستفاد من مجرد امتناع الأجير عن أداء عمله الجديد، بل تستفاد من تركه المؤسسة. ولا يكون أمام صاحب العمل إلاً مجازاته تأديبياً واتخاذ إجراءات فصله⁽³⁾.

الفقرة الثانية: تعديل أحد العناصر الجوهرية

إن تحديد سلطة صاحب العمل في تعديل أحد العناصر الجوهرية لا يمكن أن يتم بهذه البساطة. لأن المبدأ هو عدم جواز مثل هذه التعديلات (النبة الأولى) والاستثناء إمكانية تعديلها (النبة الثانية)،

Cass. Soc, 20 nov 1987, Dr. Soc 1988, P139.

⁽³⁾ Cass. Soc, 2 Juin 1992, Dr. Soc 1992, P825.

⁽⁴⁾ أنور أحمد الفزيع، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل

المتفق عليه، المرجع السابق الذكر، ص 117.

⁽⁵⁾ Henry Blaise, Modification par l'employeur des conditions de travail et de Rémunération de salarié, Bulletin Social, 12/84, N° 4, P453.

⁽¹⁾ Cass. Soc, 18 Oct 1979, Bull. Civ, V, P559.

⁽²⁾ Bernard Teysié, la modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise, op. Cit, N° 18, P856.

⁽⁸⁾ Cass. Soc, 22/3/1995, Bull. Civ, V, N° 102.

⁽⁹⁾ Cass. Soc, 19/2/2003, RJS, 5/2003, N° 606.

⁽¹⁰⁾ Cass. Soc, 25/6/2003, P.825, Avis de l'avocat général P. Lyon – Caen.

⁽¹¹⁾ Cass. Soc, 31/3/2004, RJS, 6/2004, N° 655.

⁽¹⁾ محكمة التمييز اللبنانية، الغرفة الثامنة، قرار رقم 120 تاريخ 2006/12/12، منكور في كتاب حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، المرجع السابق الذكر، ص 267.

⁽²⁾ Cass. Soc, 17 déc 1987, D. 1988. Somm. P320.

وعليه فإن حالات القوة القاهرة لا يمكن أن توجد إلا في الحروب والزلازل والحريق وما شابهها.

ومن ثم فإن صاحب العمل يستطيع أن يكلف الأجير القيام بعمل جديد غير متفق عليه أو أن يعدل في أحد عناصره الجوهرية في حالة الضرورة، وتتفي هذه الامكانية بانتفاء حالة الضرورة، فهي ملتصقة بها وجوداً وهدماً. فإذا تعرضت المؤسسة لحريق، فإن صاحب العمل يستطيع تكليف الأجراء وبمختلف وظائفهم القيام بأعمال التنظيف وإعداد المؤسسة للعمل وتجهيزها لمباشرة نشاطها. أما إذا وضعت الأمور في نصابها، فلا مجال لتكليف الأجراء بأعمال تختلف اختلافاً جوهرياً عن الأعمال المتفق عليها.

أما بالنسبة إلى تأديب الأجراء فقد أعطى قانون العمل رئيس المؤسسة سلطة فرض بعض العقوبات التأديبية والغرامات بحق الأجراء الذين يعملون في المؤسسة⁽¹⁾، والعقوبات التأديبية التي يمكن أن يوقعها صاحب العمل متنوعة، منها ما يقتضي تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مثل نقل الأجير من مهنة إلى أخرى أو من مكان إلى آخر، وكذلك تأخير مركز الأجير على السلم المهني مع ما يلزم ذلك من تقليل امتيازاته وصلاحياته.

ولا شك أن مثل هذه الجزاءات تتضمن تعديلاً لعنصر أو أكثر من العناصر الجوهرية في العقد، وهذا التعديل جائز قانوناً، إذ إن

لصاحب العمل أن ينزل به على سبيل العقاب غرامة لا يجوز أن تتعدى حسم الأجر ثلاثة أيام عن الفعل الواحد. لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على التثبيت من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة".

وإذا حصل من جراء الخطأ أو الإهمال أو مخالفة الأنظمة ضرر مادي لصاحب العمل حق له أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم (المادة 69 عمل). وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يجاوز المبلغ المحسوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد (المادة 70 عمل).

وإن الغرامات المفروضة على سبيل العقاب يجب أن تخصص بتمامها بالأعمال التعاونية دون سواها المنشأة لمصلحة الأجراء وفقاً للقواعد العامة التي تحدد بقرار من وزير الاقتصاد الوطني (المادة 71 عمل).

نعتقد أن المدة لا أثر لها في طبيعة التعديل، فيجب عدم السماح لصاحب العمل المساس بالعناصر الجوهرية ولو كانت مدة التعديل قصيرة، إذ لا يوجد معيار معقول للمدة القصيرة، ثم إننا سنخضع الأجراء لحالة عدم استقرار في كل مرة يعدل فيها أحد العناصر الجوهرية في عقود عملهم⁽³⁾.

النبة الثانية: الاستثناءات على مبدأ عدم إمكانية تعديل أحد العناصر الجوهرية

يجوز لصاحب العمل أن يعدل بعض العناصر الجوهرية على سبيل الاستثناء وذلك في حالتين: حالة الضرورة أو القوة القاهرة، وحالة تأديب الأجراء.

من القواعد الراسخة في نظرية العقد قاعدة أن الضرورات تبيح المحظورات فإذا تغيرت الظروف التي أبرم في ظلها عقد العمل مما يجعل تنفيذ التزامات صاحب العمل مستحيلاً فإنه يعفى من تنفيذها. ولا تصل إلى حد القوة القاهرة إلا الحوادث التي تمس بشكل مستمر حياة المؤسسة وتحدث وقف نشاطها⁽⁴⁾. ويشترط أن تكون هذه الحوادث أجنبية عن المؤسسة، فعدم تحقيق نتائج جيدة على مستوى المؤسسة أو العجز المالي الذي يعانیه أو إجراءات تنظيمية من الداخل لا تعد من قبيل القوة القاهرة.

⁽³⁾ لم يتخذ القضاء الفرنسي موقفاً واضحاً في هذا الصدد، فبعض أحكام التمييز تأخذ مدة التعديل في عين الاعتبار: Cass. Soc, 20 Janv 1983, Juris sociale, 1983, P 239.

وبعضها يرفض هذه الفكرة بتاتاً:

Cass. Soc, 15 déc 1982, Juris Sociale, 1983, P239.

⁽⁴⁾M.A. Guericolas, la Force majeure en droit du travail : Études de droit du travail offertes à André Brun, Librairie sociale économique, Paris, 1974, P286.

⁽¹⁾ إن هذه العقوبات تحدد عادة في الأنظمة الداخلية للمؤسسات، ولم يضع قانون العمل إلا بعض الأحكام العامة بهذا الشأن، فقد نصت:

المادة 68 منه: "إذا ارتكب الأجير أثناء العمل خطأ جدياً أو اهمالاً فاضحاً أو خالف الأنظمة الداخلية للمؤسسات حق

وفقاً للقواعد العامة، إن التعبير عن الإرادة يمكن أن يكون صريحاً أو ضمنياً، وبالتالي فلا مانع من اعتبار بقاء الأجير في عمله بعد إنذاره بالمقترحات على أنه قبول لها. وهذا الأمر لا يعدو إلا أن يكون تطبيقاً للقواعد العامة. فالأجراء الذين ينقلون إلى عمل جديد مع تسلمهم لرواتبهم دون أي احتجاج يعدون قابلين للتعديل، وقاضي الأساس يملك سلطة تقديرية واسعة في هذا الميدان.

إن هذا الاتفاق يتضمن تجديداً لأحد الالتزامات الناشئة عن عقد العمل. إذ بمقتضاه ينقضي الالتزام القديم وينشأ التزام جديد في ذمة الأجير أو صاحب العمل بحسب الأحوال. وعلى هذا الأساس يجب أن تكون إرادة الأجير تجاه مقترحات صاحب العمل واضحة ويمكن استخلاصها بسهولة، إذ إن التجديد لا يفترض وفقاً لقواعد القانون المدني⁽³⁾.

ومن هذا المنطلق لا يمكن القول إن هناك قبولاً ضمنياً إذا أبدى الأجير تحفظاته على مقترحات صاحب العمل أو أبدى معارضة لها على الرغم من استمراره في العمل⁽⁴⁾.

أما بالنسبة إلى رفض الأجير لتعديل أحد العناصر الجوهرية، فبدأت ذي بدء يجب تأكيد حق الأجير في رفض أي تعديل جوهري لعقد العمل أو لأي عنصر جوهري في العمل المطلوب من الأجير تنفيذه. ولا يمكن بأي حال من الأحوال تفسير هذا الرفض على أنه خطأ صادر من الأجير، حتى وإن صدر قبول من باقي الأجراء للتعديلات المقترحة من صاحب العمل⁽⁵⁾.

ورفض الأجير لا يعني بالضرورة إنهاء عقد العمل. إذ إن هذا الرفض قد يصادف عدولاً من صاحب العمل عن فرض مقترحاته بالتعديل، وعليه فإن عقد العمل يستمر بالشروط السابقة دون أية صعوبة⁽¹⁾.

صاحب العمل قد منح هذه السلطة بموجب قانون العمل، وإذا رفض الأجير تنفيذ العمل الجديد فإنه يعدُّ قد ارتكب خطأ جسيماً يسوغ فصله وحرمانه من جميع الحقوق والمكافآت المترتبة على الفصل⁽²⁾، مع ضرورة تناسب العقوبة مع درجة الخطأ.

النبذة الثالثة: آثار تعديل أحد العناصر الجوهرية

إن آثار تعديل أحد العناصر الجوهرية تعتمد على سلوك الأجير تجاه مبادرة صاحب العمل بالتعديل، وهو لن يكون إلا القبول أو الرفض.

ففي البداية يتوجب على صاحب العمل قبل صدور أي قبول من الأجير إعلام هذا الأخير بنيته في تعديل بعض العناصر الجوهرية، وكذلك ترك مدة زمنية معقولة يستطيع من خلالها أن يتخذ الأجير قراراً بقبول العرض أو رفضه⁽³⁾.

وللأجير قبول العرض المقدم من صاحب العمل في أي لحظة من لحظات العمل طالما أن عرض صاحب العمل (وهو ايجاب) لم يسقط. لذا قضي بأن قبول العرض خلال مقابلة صاحب العمل كإجراء أولي لصرف الأجير، يعدُّ قبولاً صحيحاً⁽¹⁾ ويقوم على أساسه اتفاق جديد معدل للاتفاق السابق.

ومن ثم إذا لاقت مقترحات صاحب العمل قبولاً من الأجير، فإن هذا الأخير لا يستطيع الرجوع في قبوله والمطالبة بحقوقه وفقاً للاتفاق السابق. فإذا تم تخفيض أجر الأجير بعد الحصول على موافقته، فإن هذا الأخير لا يمكنه المطالبة بالأجر وفقاً لعقد العمل قبل التعديل⁽²⁾.

ولكن هل يمكن صدور قبول ضمنى من الأجير للتعديلات الجوهرية المقترحة من صاحب العمل؟ بمعنى آخر هل بقاء الأجير في العمل وتنفيذه لبنود عقد العمل بعد إنذاره بمقترحات صاحب العمل يعني قبولاً لها؟

(3) نصت المادة 320 من قانون الموجبات والعقود اللبناني في

فقرتها الثانية على أن " تجديد الموجب لا يقدر وجوده بل يجب أن يستفاد من العقد صراحة ".

(4) Cass. Soc, 26 Oct 1972, Bull. Civ, V, N° 578, P525.

(5) Cass. Soc, 18 Fév 1970, Dr. Soc. 1979, P323, Note Jean Savatier.

(1) Bernard Teyssié, la modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise, Op. Cit, N° 40, P860.

(2) Cass. Soc, 8 Oct 1987, BS, 4/1988, inf, N° 5286.

(3) Bernard Teyssié, la modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise, Op. Cit, N° 34, P859.

(1) Cass. Soc, 23 Oct 1984, D 1985, IR, P.451, Obs Philippe Langlois.

(2) Bernard Teyssié, la modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise, op. Cit. N° 37, P859.

- إذا أقدم صاحب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير".
ومما لا شك فيه أن فرض تعديلات جوهرية على عقد العمل يشكل اختلالاً بموجبات صاحب العمل نحو الأجير وخرقاً لنصوص العقد وأحكام قانون العمل، مما يعطي الأجير الحق في ترك العمل مع استحقاقه لتعويض نهاية الخدمة وعدم إلزامه بإنذار صاحب العمل. أما إذا قام صاحب العمل بصرف الأجير نتيجة لرفضه قبول التعديلات المقترحة، فإنه مسؤول عن الآثار المترتبة كافة عن الصرف، وعلى العموم فإن أي تعديل لعنصر جوهرية مع إصرار صاحب العمل على تطبيقه ورفض الأجير له يعدّ صرفاً للأجير⁽¹⁾. وفي هذه الأحوال فإن سبب الصرف يرجع بشكل مباشر إلى صاحب العمل.

الفرع الثاني: الاتجاهات الاجتهادية المبنية على التمييز

بين تعديل عناصر العمل وتعديل شروط العمل

إذا كانت الاتجاهات التقليدية ميّزت بين تعديل العناصر غير الجوهرية، وتعديل أحد العناصر الجوهرية، فإن الاتجاهات الاجتهادية قد تبنت تقسيماً جديداً⁽²⁾ ميّزت فيه بين تعديل عناصر العقد وتعديل شروط العمل.

بموجب هذا التقسيم الجديد تكون موافقة الأجير على التعديل ضرورية إذا تناول هذا التعديل عنصراً من عناصر العقد، أما إذا لم يتناول التعديل أحد هذه العناصر فنقول أن التعديل هو لشروط العمل ومن ثم يستطيع صاحب العمل وبما يملكه من سلطة إدارة أن يفرضه منفرداً⁽³⁾.

وعلى هذا الأساس قد يرتدي شكل التعديل إما بعض عناصر العمل (الفقرة الأولى) وإما بعض شروط العمل (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: العناصر المتعلقة بتعديل عناصر العمل

الحقيقة أنه يصعب حصر جميع عناصر العمل، لذا فإننا سوف نقتصر على دراسة طبيعة تعديل أبرز العناصر وهي تعديل ساعات العمل (النبة الأولى) وتعديل مقدار الأجر ولواحقه (النبة الثانية).

النبة الأولى: تعديل ساعات العمل

وعلى العموم، فإن إصرار صاحب العمل على أعمال التعديلات يعني وجوب وضع نهاية لعقد العمل. وعليه فإن صاحب العمل سيقوم باتخاذ اجراءات الصرف أو أن الأجير سيضطر إلى تقديم استقالته. إذا قدّم الأجير استقالته نتيجة لرفضه هذه التعديلات ولاستحالة تنفيذ العمل بالشروط السابقة، بسبب إصرار صاحب العمل على أعمال التعديلات الجوهرية، فإن هذه الاستقالة يكون سببها تصرف صاحب العمل، وعليه فإنها تكفي على أنها صرف أو إنهاء لعقد العمل من قبل صاحب العمل.

وفي هذه الحالة لا يتوجب على الأجير دفع تعويض من الانذار، خلافاً للأصل، إذ من يطلب إنهاء عقد العمل غير محدد المدة يجب عليه إنذار الطرف الآخر قبل الانتهاء بمدة معقولة عادة ما يحددها القانون. وقضي بأن الأجير الذي خفض أجره، ثم ترك العمل بمبادرته نتيجة للتغيير في أهم عنصر من عناصر العمل وهو الأجر، لا يتوجب عليه دفع بدل انذار⁽²⁾.

وفي المقابل فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة أو تعويضاً من الصرف، كما يمكن عدّ هذا الصرف "المستتر" تعسفاً إذا لم يكن في صالح المؤسسة، وإنّ مجرد الاضرار بالأجير هو الدافع إلى اقتراح التعديل⁽³⁾.

إنّ الأحكام السابقة والمستمدة من الفقه والقضاء في فرنسا تتسجم تمام الانسجام مع نص المادة 75 من قانون العمل اللبناني والتي تنص على أنه "يحق للأجير أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق في الحالات التالية:

- إذا أقدم رب العمل أو ممثله على خدعة في شروط العمل عند اجراء العقد على أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة.
- إذا لم يقم صاحب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون.
- إذا ارتكب صاحب العمل أو ممثله جرماً مخالفاً بالأداب في شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته.

(2) Cass. Soc, 10/7/1996, D. S, 1996, P976, obs, H. Blaise.

(3) Jean – Claude Javillier, Droit du travail, 7^{ème} édition, L.G.D.J, 1999, N° 240, P.328.

(2) Cass. Soc, 12 Mai 1980, Dr. Soc 1981, N° 3, P227.

(3) Cass. Soc, 19 Juin 1980, Bull. Civ, V, N° 543.

(1) Jean Pélissier, le nouveau droit du Licenciement, 2^{ème} édition Sirey, 1980, P.24.

بالنسبة إلى تخفيض عدد ساعات العمل، كان الاجتهاد الفرنسي⁽⁶⁾ يسمح لصاحب العمل بما له من سلطة في إدارة أعماله أن يعدل عدد ساعات العمل إذا كان مرد ذلك إلى انخفاض نشاط المؤسسة. لكن يبدو أن اجتهاد الغرفة الاجتماعية في محكمة التمييز الفرنسية الحالي يميل إلى عد كل تخفيض أو زيادة لمدة العمل يشكل تعديلاً لعقد العمل ويستدعي بالنتيجة موافقة الأجير عليه⁽¹⁾.

والسؤال الذي يطرح، ماذا لو رافق تخفيض مدة العمل تخفيض مواز للأجر؟

إذا رافق تخفيض مدة العمل تخفيض مواز للأجر ولو كان جزئياً تكون أمام تعديل لعقد العمل، وتصبح موافقة الأجير على هذا التعديل ضرورية⁽²⁾، فإذا رفضه وصرفه صاحب العمل من أجل ذلك كان صرفه صرفاً فردياً ولو تناول أكثر من أجير .

يبقى ممنوعاً على صاحب العمل تخفيض الأجر في حالة تخفيض عدد ساعات العمل ولو استبقى الأجير في ذات مكان عمله ولو وافقت نقابته على هذا التعديل. ولعل السبب الدافع إلى هذا الموقف يكمن في التطور اللاحق بموضوع الأجر .

أما بالنسبة لزيادة عدد ساعات العمل، فإن كل تخفيض أو زيادة لمدة العمل يشكل تعديلاً لعقد العمل ويستدعي بالنتيجة موافقة الأجير عليه. لكن إذا ارتدى تعديل مدة العمل شكل زيادة عدد ساعاته فإننا نميز بين حالتين:

الحالة الأولى: إذا كانت المدة المتفق عليها عند بدء الاستخدام هي أقل أو مساوية لعدد ساعات العمل الأقصى الملحوظ قانوناً، جاز لصاحب العمل زيادتها حتى بلوغ الحد الأقصى دون أن يكون ملزماً

تعد مدة العمل مهمة جداً لأنها من جهة هي الوقت الذي يقوم الأجير خلاله بتنفيذ العمل المتفق عليه لحساب صاحب العمل⁽¹⁾، ويكون نتيجة لذلك، تحت سلطته مع كل النتائج المترتبة على هذا، ومن جهة ثانية لأن هذه المدة ترتبط ارتباطاً وثيقاً مع مقدار الأجر، وتعد أداة تحديد هذا المقدار⁽²⁾.

إن منح صاحب العمل سلطة تعديل ساعات العمل تقتضيها مصلحة المؤسسة، فالعلاقات التجارية لا تجري على منوال واحد. والعلاقات العمالية داخل المؤسسة تتأثر إلى حد كبير بها. زد على ذلك وجود أسباب اجتماعية أو اقتصادية ترتبط مباشرة بسوق التبادل أو بعملية الإنتاج أو بالقوة الشرائية للنقد أو بالتنافس الوطني أو الدولي تدفع بصاحب العمل إلى تعديل عدد ساعات العمل اليومية أو الأسبوعية أو الشهرية.

ثم إن إدخال تكنولوجيا جديدة على المؤسسة يقتضي تعديل ساعات العمل، وكذلك الحال عند زيادة الطلب أو نقصانه، إن أي تعديل لساعات العمل هدفه المحافظة على المؤسسة والوظائف التي يحتويها لا يعد تعديلاً جوهرياً لعناصر عقد العمل⁽³⁾، إذ يضطر صاحب العمل في بعض الأحيان للجوء إلى هذه الطريقة متى أثبت أنه تعرض لطوارئ اقتصادية أثرت في الإنتاج⁽⁴⁾.

وبصفة عامة لا يعد التعديل جوهرياً إذا لم يكن له أثر مهم في الأجير على المستوى المهني أو الاجتماعي أو الاقتصادي⁽⁵⁾.

ينطوي تدبير تعديل ساعات العمل، إما على تخفيض عدد ساعات العمل، وإما على زيادة لعدد هذه الساعات.

(5) R. Maurice, le salarié face aux modifications d'horaire, études de droit du travail offertes à André Brun, Paris, 1974, P360.

(6) Cass. Soc, 23/1/1985, D.S 1985, P641.

(1) Philippe Langlois, la réduction du temps de travail et la rémunération, D, S, 1998, P785.

(2) Bernard Teyssié, la réduction du salaire, D.S, 1984, P696.

بخلاف هذا الرأي الذي يعد أن من حق صاحب العمل تخفيض الأجر لأن الأمر لا يعدو كونه تكييفاً لشروط العقد بسبب الأزمة الاقتصادية.

(1) Antoine Cristau, Droit du travail, op. Cit, N° 140, P49.

« La durée du travail est une notion qui peut se définir, sommairement comme le temps pendant lequel le salarié doit exécuter sa prestation pour le compte de l'employeur ».

(2) حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، المرجع السابق الذكر، ص 400.

(3) Henry Blaise, les droits individuels des salariés face à une réduction du temps de travail, Dr. Soc, 1985, P635.

(4) Jacques Barthelemy, Modulation des horaires et contrat de travail, Dr. Soc, 2011, P151.

الأجير. هذا ما قضت به محكمة التمييز اللبنانية⁽⁴⁾ في أحد قراراتها، بأن كل تخفيض للأجر الذي يترتب للأجير بمقتضى الأحكام الإلزامية يكون باطلاً.

هذا المنع يشمل الأجر الأساسي التعاقدى، كما يشمل لوائحه التي كانت موضوع تعاقد مثل منحة تقديم مسكن أو سيارة، أمّا إذا كانت هذه المنافع ناتجة عن عرف أو اتفاق جماعي، فإنّ زوال هذا السبب أو ذلك يسمح لصاحب العمل بالامتناع عن دفع المنفعة دون أن يحق للأجير الاعتراض، ما لم يتم الاتفاق بين الفريقين على التعديل⁽⁵⁾.

الفقرة الثانية: العناصر المتعلقة بتعديل شروط العمل

يتخذ تعديل شروط العمل ثلاثة أشكال رئيسية: تعديل دوام العمل (النبذة الأولى)، تعديل مكان العمل (النبذة الثانية)، تعديل تصنيف الأجير المهني (النبذة الثالثة).

النبذة الأولى: تعديل دوام العمل

من حيث المبدأ، لا يعدّ دوام العمل من ضمن القاعدة القانونية التعاقدية، بمعنى أنّ صاحب العمل يستطيع أن يحدّد هذا الدوام بقرار منفرد منه دون حاجة إلى موافقة الأجير لأنه من الامتيازات العائدة

بأخذ موافقة السلطة الإدارية ولكن بشرط أن تكون الساعات الزائدة بمثابة ساعات إضافية ما لم يردّ عكس ذلك في العقد الجماعي أو في النظام الداخلي.

الحالة الثانية: أما إذا كانت مدة العمل مساوية لعدد الساعات المنصوص عليها في المادة 31 من قانون العمل في لبنان (أي 48 ساعة أسبوعياً) فإن صاحب العمل يصبح ملزماً بمراعاة أحكام المادتين 32 و33 من قانون العمل⁽³⁾ لجهة إعلام السلطة الإدارية المختصة بالأسباب الموجبة للزيادة والحصول منها على ترخيص مسبق بالزيادة ولجهة احترام الاستثناء المتعلق باستخدام الأَوْلاد والأحداث ولجهة عدد الساعات التي يمكن زيادتها والبدلات المدفوعة عنها⁽¹⁾.

النبذة الثانية: تعديل مقدار الأجر ولواحقه

إنّ عنصر الأجر هو من أهم عناصر العمل بالنسبة للأجير، فهو مقابل جهده وعمله اللذين أداهما لصاحب العمل، ولذا فإنّ أي تعديل في مقدار الأجر يعدّ تعديلاً لعقد العمل⁽²⁾.

والسؤال الذي يطرح، هل يستطيع صاحب العمل ولأي سبب من الأسباب أن يعدّل منفرداً في أجور مستخدميه دون أن يكون ذلك مترافقاً مع تعديل في عدد ساعات العمل أو في مدة بقاء الأجير في المؤسسة؟

لما كان الأجر التعاقدى يشكل عنصراً من عناصر العقد، لا بل العنصر الأهم والأول⁽³⁾ فإنّه يتمتع على صاحب العمل أن يعدّله (ما لم يكن التعديل باتجاه رفع مقداره) ولو بشكل طفيف دون موافقة

3. أن يكون أجر الساعات الإضافية التي اشتغل فيها

الأجير 50 بالمائة زيادة عن أجر الساعات العادية".

⁽¹⁾ حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، المرجع السابق الذكر، ص 401.

⁽²⁾ 2010, Bull. Civil, V, N° 102. Cass. Soc, 5 Mai.

⁽³⁾ Cass. Soc, 20/10/1998, D.S 1999, P128, Obs, philippe Langlois.

⁽⁴⁾ محكمة التمييز المدنية، قرار رقم 30 تاريخ 2003/3/31، باز، 2003، ص 818.

⁽⁵⁾ Gérard Couturier, La rémunération, élément du contrat, D.S, 1998, P523.

⁽³⁾ نصت المادة 32 من قانون العمل اللبناني على أنه "يمكن انقاص ساعات العمل في الأشغال المرهقة أو المضرة بالصحة كما أنه يمكن زيادتها في بعض الأحوال كأشغال المطاعم والمقاهي بقرار من وزير الاقتصاد الوطني".

نصت المادة 33 من قانون العمل اللبناني على أنه " تجوز مخالفة أحكام المادة 31 في الأحوال الاضطرارية وذلك بجعل ساعات العمل اثنتي عشرة ساعة بشرط:

1. أن تراعى أحكام الفقرتين 2 و3 من المادة 23.
2. أن تحاط مصلحة الشؤون الاجتماعية علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لاتمام العمل.

يتعلق مكان العمل بكيفية تنفيذ العمل المطلوب من الأجير، وسلطة صاحب العمل في هذا الميدان واسعة، ولهذا فإن بند النقل هو شرعي طالما أنه لا يتعارض مع النظام العام الاجتماعي، ولا يتعرض لحرية العمل، أو لأية حرية أخرى أساسية مثل حق الانسان باختيار مسكنه الشخصي.

لكن، يبدو أنّ المحاكم اللبنانية حائرة في اتخاذ موقف من مسألة تعديل مكان العمل، إذ إنّ سبب حيرتها يعود إلى التزام هذه المحاكم المنهجي بالنظرية القائلة إن عقد العمل هو عقد مدني سواء تعلق الأمر بانشائه أو بتعديله. أي إنّ تعديله يحتاج إلى موافقة الأجير مهما كان هذا التعديل.

ففي قرار صادر عن مجلس العمل التحكيمي في جبل لبنان (1) عدّ أن إقدام صاحب العمل على التغيير في شروط العقد أو في مكان العمل يكون قد ضرب بعرض الحائط بالعقد الأساسي.

في حين قضت محكمة التمييز اللبنانية في قرار لها (2) بأنه يعود لصاحب العمل الحق بنقل الأجير من فرع لآخر بحسب ما ينص النظام الداخلي، وإن ترك الأجير العمل والامتناع عن تلبية دعوة صاحب العمل يؤدي إلى فسخ العقد على مسؤولية الأجير.

أما في فرنسا، فقد عدّت محكمة التمييز الفرنسية (3) أنّ مكان العمل هو من عداد البنود التعاقدية الاعلانية، بمعنى أنّ تنفيذه لا يحتاج إلى موافقة الأجير ما لم يرد في متن العقد وبشكل واضح ومحدد بأنّ الأجير ينفذ عمله في هذا المكان بالذات. كما أنّ نقل

له (6). ولهذا السبب عدّت محكمة التمييز الفرنسية (7) أنّ تغيير الدوام الذي ينطوي على توزيع جديد للدوام خلال اليوم الواحد هو مجرد تعديل لشروط العمل ولا يحتاج إلى موافقة الأجير لأنه يدخل في سلطة صاحب العمل في الإدارة طالما أنّ مدة العمل ومقدار الأجر لم يلحقهما أي تعديل.

إلا أنّ التطور الاجتهادي في فرنسا، عدّ حالات معينة تعديلاً لعقد العمل وليس لشروط العمل، بحيث إنّ هذا التعديل يحتاج إلى موافقة الأجير، فإذا ما رفضها هذا الأخير لا يكون قد ارتكب خطأ جسيماً (1)، ولا يشكل مخالفة تأديبية (2) تستوجب مؤاخذته أو مساءلته. وهذه الحالات هي: حالة تغيير دوام العمل من ليلي إلى نهارى (3) أو العكس، أو تغيير الدوام من متواصل إلى متقطع (4)، أو كل تغيير من شأنه حرمان الأجير ولو جزئياً من حقه في الراحة (5).

كما قضت محكمة التمييز الفرنسية (6) أيضاً بأنه لا يحق لصاحب العمل تعديل أوقات العمل لاسيما ساعات العمل الإضافية كما يشاء دون موافقة الأجير الصريحة.

إنّما يختلف الأمر إذا ما كان تعديل أوقات العمل عبر إنقاصها أو تغيير موقيتها يصبّ في مصلحة المؤسسة، إذ يضطر صاحب العمل إلى إعادة النظر بالعقد من أجل تكيف أفضل مع الطوارئ الاقتصادية والفنية التي تواجهها كل مؤسسة اقتصادية تعمل في نظام اقتصادي حر ومتحرك، متى أثبت أنه تعرّض لطوارئ اقتصادية أثرت في الانتاج (7).

النبذة الثانية: تعديل مكان العمل

(6) Cass. Soc, 28 Sep. 2010, Dr. Soc, p. 154 : “ Attendu que L’instauration d’une modulation du temps de travail constitue une modification de travail qui requiert l’accord exprès du salarié.

(7) Jacques Barthelemy, Modulation des horaires et contrat du travail, op. Cit, p.151.

(1) م.ع.ت، جبل لبنان، قرار رقم 29 تاريخ 2000/02/28، صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 426.

(2) محكمة التمييز المدنية، قرار رقم 120 تاريخ 2006/12/12، كساندر، 2006، العدد 12، ص 2213.

(3) Cass. Soc, 3/6/2003, RJS, 8-9/2003, N°98.

(6) Paul Fieschi – Vivet, Droit du travail, Dalloz, 2004, N° 285, P131.

(7) Cass. Soc, 22/12/2000, Bull. Civ, V, N° 67. بخلاف ذلك م. ع. ت، بيروت، قرار تاريخ 2000/07/24، صادر بين التشريع والاجتهاد، ص 171.

(1) Cass. Soc, 9/4/2002, Bull. Civ, V, N° 123.

(2) Cass. Soc, 18 Juin 2008, Bull. Civ, N° 134. Cass. Soc, 7 Avr. 2004, Bull. Civ, V, N° 107. (3)

Cass. Soc, 3 Nov. 2011, Bull. Civ, V, N° 10-30.033 (4).

Cass. Soc, 26 Sep. 2012, Bull. Civ, V, N° 11-18.410. (5)

هذه الحالة لا يعود صاحب العمل حراً في التصنيف لأنه يكون ملزماً باحترام هذا النص للاحية الرتبة ولاحية الراتب المقابل لها⁽²⁾.

والسؤال الذي يطرح، ما مدى سلطة صاحب العمل في تعديل تصنيف الأجير مهنيًا بسبب التحولات التكنولوجية والفنية في وسائل الانتاج؟

يفرض موجب حسن النية على صاحب العمل موجب إعادة تأهيل الأجير وإعداده لمواجهة هذه التحولات التي تطال العمل وتطوره في المؤسسة، بحيث يلزم صاحب العمل تأمين استمرارية العمل على الرغم من أي ظرف اقتصادي طارئ من شأنه أن يؤثر في علاقة الأجير مع تطور الانتاج وتحديثه، بحيث يعجز عن مواكبة الطوارئ التقنية والتكنولوجية بسبب عدم استعداده المهني لهذه التغييرات.

هذا ما قرره محكمة التمييز الفرنسية في قرار Expovit⁽³⁾ إذ قضت بأن صاحب العمل ملزم إنطلاقاً من مبدأ حسن النية أن يؤمن تكييف الأجير مع تطور العمل في المؤسسة.

ففي هذا القرار صرف صاحب العمل أجيرة من مركز خدمة الزبائن ليستبدلها بأجيرة أخرى بعد أيام عدة لتقوم بوظيفة تنظيم الفواتير، فقررت المحكمة العليا بأنه كان بإمكان صاحب العمل، أن يستخدم الأجرة المصروفة طالما أنه لديها الكفاية للقيام بهذه الوظيفة. أدى هذا القرار إلى إدراج موجب تكييف الأجير مع تطور وظيفته في قانون العمل الفرنسي، وتحديدًا في نص المادة L.6321-1⁽⁴⁾ منه، إذ أصبح صاحب العمل ملزماً أن يؤمن للأجير الإعداد اللازم لمواجهة تطور العمل في المؤسسة من الناحية التنظيمية أو التكنولوجية قبل اتخاذ أي قرار بالصرف من العمل.

وبهذا تكون محكمة التمييز الفرنسية قد أحسنت في قرارها؛ لأن موجب تكييف الأجير المهني الملقى على عاتق صاحب العمل، ما هو إلا موجب منبثق عن موجب تأمين استقرار العمل وديمومته مع

الأجير مؤقتاً خارج النطاق الجغرافي لايعدّ تعديلاً لعقد العمل، إذا كان يصبّ في مصلحة المؤسسة في ظل ظروف استثنائية⁽⁴⁾.

يُستفاد مما تقدم، أنّ الإجتهد اللبناني ما يزال متأرجحاً حول ضرورة الحصول على موافقة الأجير للتعديل اللاحق بمكان العمل، مع أنّ الاجتهاد الفرنسي قد تخلى عن هذا الرأي إذ يعدّ هذا الاجتهاد أنّ تعديل شروط العمل ومن ضمنها بند النقل هي من ضمن سلطات صاحب العمل في الادارة، لاسيّما أن التغيير الظرفي لمكان العمل لا يعدّ تعديلاً للعقد طالما أن سبب التغيير يجد ما يسوغه في مصلحة المؤسسة.

يبقى أن نشير إلى أنّ مكان تنفيذ العمل، خصوصاً بعد التطور اللاحق بأشكال تنفيذ العمل مثل العمل عن بعد Télé travail وغيره من الأشكال، لم يعد عنصراً من عناصر العقد. فإذا ورد هذا البند في العقد فإنه ينفذ دون موافقة الأجير ولكن بشرط أن يكون وارداً ذكره بشكل صريح وواضح، أما إذا كان مبالغاً فيه فيسمح للأجير برفض النقل.

بصورة عامة، يجب الأخذ بعين الاعتبار الظروف المحيطة بالتعديل الهادفة إلى ضمان مصلحة المؤسسة، فإذا وقر صاحب العمل مثلاً للأجير عملية انتقاله من مكان سكنه إلى مكان عمله الجديد أو دفع له تعويض انتقال مناسباً فلا يكون التعديل جوهرياً.

النبذة الثالثة: تعديل تصنيف الأجير المهني

يعدّ التصنيف المهني بمثابة الكفاية أو القدرة المتفق عليها وقت الاستخدام لاشغال مركز معين أو القيام بعمل محدد من دون أن يكون التصنيف متطابقاً مع التصنيف الشخصي. ويتم عادة تصنيف الأجير مهنيًا في لحظة الاستخدام نفسها⁽¹⁾.

يملك صاحب العمل وحده حرية تصنيف الأجراء مهنيًا بما له من سلطة في إدارة أعماله وتنظيم مؤسسته وتوزيع الأعمال فيها، ما لم يوجد نص معاكس في العقد الجماعي أو في النظام الداخلي. ففي

l'adaptation des salariés à l'évolution de leurs emplois ».

(4) Art.L.6321-1C-Tr.Fr. "L'employeur assure L'adaptation des salariés à leur poste de Travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution, des emplois, des technologies et des organisations".

(4) Cass. Soc, 3 Fev. 2010, Bull. civ, V, N°31.

(1) Antoine Cristau, Droit Du Travail, Op. Cit, P.73.

(2) حاتم ماضي، مفهوم السلطة في قانون العمل، المرجع السابق الذكر، ص 409.

(3) Cass. Soc, 25 Fev 1992, Dr. Soc, 1992, P379 : « L'employeur tenu d'exécuter de bonne foi le contrat de travail, a le devoir d'assurer

الصفة الإلزامية للعقد. إلا أنّ تطوير عقد العمل لضمان استمراريته فرض إجراء بعض التعديلات المناسبة في هيكلية المؤسسة وتنظيمها. كما أنّ مواجهة الظروف والطوارئ الاقتصادية في المؤسسة، وممارسة صاحب العمل لسلطته للتصدي لها، لا يعني على الإطلاق تجاوز إلزامية تنفيذ عقد العمل بحسن نية أو اتخاذ تعديلات جوهرية تعسفية بحق الأجير، بما يخالف إرادة الطرفين في العقد، بل على العكس تماماً فإن تجليات حسن النية تظهر لحماية الأجير عند محاولة صاحب العمل التملص من موجباته التعاقدية.

ومن جهة أخرى، إنّ مقتضيات حسن النية تُوجب على الأجير أن يتعاون مع صاحب العمل لاستيعاب التحولات الطارئة في المؤسسة لما بينهما من مصالح مشتركة، بحيث إنّ حياة المؤسسة وتطورها تعمّ بالخير عليهما جميعاً. فلا يفسخ الأجير عقده في وقت غير مناسب بحجة التعديلات التي أجراها صاحب العمل وهي ضرورية لاستمرارية العمل، لأن ذلك يضر بديمومة العمل في المؤسسة، ولا يمارس صاحب العمل سلطته في تعديل عقد العمل بصورة تعسفية، إلتزاماً بالوفاء في المحافظة على الصفة الإلزامية للعقد من جهة، واحتراماً لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقود من جهة أخرى.

ونخلص من هذا البحث إلى التوصيات الآتية:

1. ضرورة تفعيل دور الرقابة من قبل وزارة العمل المتمثلة بهيئة التفتيش على مخالقات العمل نظراً للدور البالغ الأهمية الذي تقوم به في إطار الرقابة على سلطة صاحب العمل في المؤسسة.
2. وضع ضوابط قانونية في ممارسة صاحب العمل لسلطته في تعديل عقد العمل، بحيث يكون التعديل ضرورياً للمحافظة على ديمومة العمل في المؤسسة وضمن إطار حسن النية وعدم التعسف في استعمال الحق.
3. تفعيل موجب اقتراح الوظيفة الشاغرة بالاستناد إلى القاعدة الدستورية المتعلقة بحق العمل، وإلى مبدأ تنفيذ عقد العمل

notamment toute responsabilité au niveau de la planification et de l'organisation des ressources humaines ... et en a déduit qu'une telle diminution constitue une modification du contrat de travail".

(3) Cass. Soc, 23 Mars 2011, N° 10-10.896.

الحفاظ على استمرار المؤسسات⁽¹⁾. إلا أنه يبقى من حق صاحب العمل أن يعدّل منفرداً في تصنيف الأجراء المهني مثل إنزال الرتبة أو الترقية أو إعادة التصنيف.... ومن ثم إنّ صاحب العمل الذي يستخدم أجيراً بتصنيف متفق عليه ليس ملزماً أن يحفظ لهذا الأجير حقه بالترقية مهما كان تأهيله، ومهما كانت الخدمات التي أداها، ومهما كانت أقدميته أو تحسن معارفه، أو حيازته لشهادة ما. فالترقية متروكة لسلطة صاحب العمل الاستثنائية وحده بالاستناد إلى ضرورات المصلحة والاعتبارات الأخرى التي يعود له دون سواه حق تقديرها.

أما في حال خلوّ العقد من تحديد نوع العمل، عندها تتم المقارنة بين نوع العمل الذي أسند للأجير القيام به وقت إبرام العقد وغير اعتراض منه، والعمل الجديد الذي يحاول صاحب العمل فرضه على الأجير، فإنّ محكمة التمييز الفرنسية تتطرق في معرفة ما إذا كان تغيير مهمات الأجير يؤثر في مقدار أجره ومركزه المهني ودرجته الاجتماعية بحيث يشكل ذلك تعديلاً واضحاً للعقد ما كان ليرضاه الأجير عند التعاقد⁽²⁾.

أخيراً، وفي سياق متّصل أقرت محكمة التمييز الفرنسية في أحد قراراتها أنه إذا كان العمل الجديد يتناسب مع تصنيف الأجير، فإن ذلك لا يعدّ تعديلاً لعقد العمل، إذا كانت المهمات الجديدة من نفس طبيعة المهمات الأصلية أو تابعة لها.

أما إذا كانت طبيعة العمل الجديد تختلف تماماً عن العمل الذي اعتاد الأجير القيام به، فهنا نكون أمام تعديل لعقد العمل، حتى ولو احتفظ الأجير بذات الأجر⁽³⁾.

الخاتمة:

يُستفاد مما تقدم، وانطلاقاً من النصوص القانونية والآراء الفقهية والاجتهادات القضائية التي أوردناها في سياق هذا البحث، أنّ سلطة صاحب العمل في التعديل الناتجة عن سلطته في إدارة المؤسسة ليست مطلقة، إذ إنّ تنفيذ التعديل أو التغيير يواجه صعوبات جمة بسبب

(1) عبد السلام شعيب، مستقبل قانون العمل في البلاد العربية في ضوء العولمة، مجلة العدل، العددان الثاني والثالث، قسم الدراسات، 2002، ص 143.

(2) Cass. Soc, 6 Avr. 2011, Dr. Soc, 2011, p. 806 : " Justifié sa decision la cour d'appel qui a constaté que le salarié s'était vu retirer

5. ماضي، حاتم، مفهوم السلطة في قانون العمل، الطبعة الأولى، منشورات صادر الحقوقية - 2008.

ب. المقالات والدراسات:

1. شبيب، عبد السلام، مستقبل قانون العمل في البلاد العربية في ضوء العولمة، مجلة العدل، العددان الثاني والثالث، قسم الدراسات، 2002.
2. الفزيع، أنور أحمد، سلطة رب العمل في تغيير طبيعة العمل المتفق عليه، مجلة الحقوق، العدد الأول، السنة الثانية عشرة، 1988.

ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية:

A - Les Ouvrages:

1. Cristau, Antoine, Droit du travail, 3^{ème} édition, Hachette, 2006-2007.
2. Fieschi-Vivet, Paul, Droit du travail, Dalloz, 2004.
3. Gaudu, François, Droit du travail, 3^{ème} édition, Editions Dalloz, 2009.
4. Ghozi, Alain, la modification de l'obligation par la volonté des parties, L.G.D.J, 1980.
5. Guericolas, M.A, la Force majeure en Droit du travail : Etudes de droit du travail offertes à André Brun, Librairie Sociale économique, Paris, 1974.
6. Javilier, Jean – Claude, droit du travail, 7^{ème} édition, L.G.D.J, 1999.
7. Koechlin, H – F, L'aspect juridique des relations du travail et sa portée pratique, L.G.D.J, 1972.
8. Pélissier, Jean, le nouveau droit du licenciement, 2^{ème} édition, Sirey, 1980.
9. Pélissier, Jean, Supiot, Alain, Jeammaud, Antoine, Droit du travail, 23^{ème} édition, Editions Dalloz, 2006.
10. Teyssié, Bernard, Droit du travail, Relations individuelles de travail, 2^{ème} édition, Litec, 1992.
11. Weil, A, et Terré, F, Droit civil, les obligations, précis Dalloz, 1980.

B - Articles, chroniques et Rapports :

1. Barthemey, Jacques, Modulation des horaires et contrat de travail, Droit social, 2011.
2. Blaise, Henry :

- بحسن نية، وأيضاً سنداً للفقرة (واو) من المادة 50 من قانون العمل التي نصت على الوسائل اللازمة لاعادة الاستخدام.
4. ضرورة زيادة الضمانات القانونية للأجراء، وذلك عن طريق تشجيع الإجراءات التي من شأنها الحد من الصرف أو تقليص عدد حالاته، وتسهيل إعادة التصنيف.
5. المحافظة على أهمية التصنيف المهني باعتبار أنه يساعد على تصنيف الأجراء وتقسيم العمل، ويضمن لهم مبدئياً عملهم المتفق مع تصنيفهم المهني، كما أنه يقيّد الأجراء أدبياً لأنه يعين لهم أجورهم المقابلة لتصنيفهم، بحيث يجب أن يأتي التصنيف منسجماً ومتوافقاً مع الحقوق المكتسبة للأجراء.

6. إعادة بلورة نصوص قانون العمل لمواجهة الصعوبات الاقتصادية بمرور من أجل الحفاظ على عمل الأجير وعدم المساس بحقوقه.
7. تطوير قواعد قانون العمل لتشغيل مبدأ الموازنة بين الحماية الاجتماعية من جهة، ومتطلبات التنمية ببعديها الاقتصادي والاجتماعي من جهة أخرى، من أجل عصرنة النظرة إلى التشريع الاجتماعي، واستيعاب التحولات الاقتصادية العالمية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

أ. الكتب

1. زكي، محمود جمال الدين، قانون العمل الكويتي، مطبوعات جامعة الكويت، 1971.
2. زهران، همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، 2001.
3. صالح، عبد الجبار ناجي الملا، مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، بغداد، 1974.
4. العوجي، مصطفى القانون المدني، العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الجزء الأول، الطبعة الرابعة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2007.

بحث مقارنة في القانون اللبناني والمصري والفرنسي

- Les incidences d'une modification du contrat de travail, Bulletin social, 5/1988.
- Les droits individuels des salariés face à une réduction du temps de travail, Droit social, 1985.
- Modification par l'employeur des conditions de travail et de rémunération de salarié, Bulletin social, 12/1984.
- 3. Couturier, Gérard :
 - La rémunération, élément du contrat, Dalloz, sirey, 1998.
 - Les techniques civilistes et le droit du travail, Dalloz, 1975.
- 4. Keller, Rémi, Modification du contrat de travail, ou simple changement des conditions de travail ? Droit social, 2009.
- 5. Langlois, philippe,
 - La réduction du temps de travail et la rémunération, Dalloz, Sirey, 1998.
- 6. Maurice, R, le salarié face aux modifications d'horaire, in études de droit du travail offertes à André Brun, Librairie sociale et économique, 1974.
- 7. Savatier, Jean, La modification unilatérale du contrat de travail, Droit social, 1981.
- 8. Teyssié, Bernard:
 - La modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise, Droit social, 1986.
 - La réduction du salaire, Dalloz, Sirey, 1984.

C - Notes, et observations de jurisprudence

1. Blaise, Henry, Observations sous cass. Soc, 10 juillet 1996, Dalloz, Sirey, 1996, P 976.
2. Despax, Michel, Note sous cass. Soc, 25 janv 1961, Dalloz, 1961, P621.
3. Langlois, philippe :
 - Observations sous cass. Soc, 20/10/1998, Dalloz, Sirey, 1999, P128.
 - Observations sous cass. Soc, 23 oct 1984, Dalloz, 1985, inf. Rap, P451.
4. Savatier, Jean, Note sous cass. Soc, 18 Fév. 1970, Droit social, 1979, P323.