

## انعكاسات فيروس كورونا كوفيد 19 على تسريح العمال Impacts of Corona virus Covid 19 on layoffs

ط.د/دهريب الهام<sup>1</sup>، د/بن عائشة نبيلة<sup>2</sup>

<sup>1</sup> جامعة وهران 2 كلية الحقوق ، dehrib.ilhem@univ-oran2.dz

<sup>2</sup>جامعة المدية، nabila.benaicha@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/12/31

تاريخ القبول: 2020/12/ 02

تاريخ الاستلام: 2020/07/ 14

### ملخص:

إن علاقة العمل من الناحية القانونية تنظمها قوانين العمل، و التي تسعى لوضع الضمانات الكافية لتوفير بيئة عمل سليمة للجميع، و مع انتشار جائحة كورونا - كوفيد 19- في جميع أنحاء العالم ظهرت عدة إشكالات في بعض المجالات خاصة الاجتماعية والقانونية منها، و مع إعلان حالة الطوارئ وفرض الحجر الصحي على المواطنين أثر ذلك سلبا على علاقات العمل بحيث أصبح تنفيذ الالتزامات مستحيلا فنتج عنه غلق المؤسسات و إيقاف عقود العمل مؤقتا أو إنهاؤها و بذلك تسريح العمال.

الجدير بالذكر أن تسريح العامل لا يتم إلا إن كانت هناك أسباب قانونية لتطبيقه حتى لا يكون تعسفيا هذا ما يدعونا للبحث عن التكييف القانوني لجائحة كورونا، وحسب ما جاء في الشريعة العامة للقانون الخاص القانون المدني فهي تعد قوة قاهرة لما يكون تنفيذ الالتزام مستحيلا أما إن كان مرهقا للعامل الأجير فهي ظرف طارئ.

كلمات مفتاحية: جائحة كورونا، علاقات العمل، تسريح العمال، القوة القاهرة، الظروف الطارئة.

### Abstract:

Employment relationship is legally regulated by labor laws which establish adequate guarantees to provide a healthy working environment . however , with the spread of the corona virus pandemic, several problems emerged in the social and legal fields, especially after the state of

emergency was declared and the quarantine was imposed, which negatively impacted employment relationships and resulted in the closure of companies temporary suspension or termination of employment contracts and thus layoffs. It should be noted that employee dismissal must not occur unless there are legal reasons so as not to be arbitrary. We will try to find the legal adaptation of the corona virus pandemic since the civil law considers it as a force majeure when the fulfillment of obligations is impossible and as an emergency when it is burdensome

**Keywords:** corona virus pandemic, employment relationship, layoffs, force majeure, emergency condition.

المؤلف المرسل: دهراب الهام ، الإيميل: dehrib.ilhem@univ-oran2.dz

#### مقدمة:

انتشرت جائحة كوفيد-19 في جميع أنحاء العالم في وقت يقع فيه العالم تحت ضغوط كبيرة من مختلف الأنواع. من المحتمل أن تؤدي ردود فعل الدول ضد التهديد الذي يمثله فيروس كورونا المستجد إلى تعقيد بعض المشاكل القائمة في بعض المجالات ، خاصة في سياق دولي مليء بالتحديات. وقد ينتج عن ذلك أن تتحول الصعوبات الاجتماعية والاقتصادية إلى أزمات اقتصادية او اجتماعية او سياسية وأن تزيد حدة مطالب التغيير التي تنتشر عبر الدول ، ما لم يتم توفير لقاح فعال ضد هذا الوباء، فإن التكلفة الاقتصادية والاجتماعية قد تكون باهظة الثمن، وقد لا تستطيع المجتمعات تحملها طويلاً.<sup>1</sup>

إن فيروس كورونا لا يعرف حدودا فقد أثر بشدة على حياة جميع المواطنين من جميع الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية ، و على سبل عيشهم ، تلك حالة طارئة اقليمية تستدعي استجابة اقليمية طارئة ، استجابة لا ترمي الى انقاذ البلدان او الصناعات او المؤسسات المالية في المنطقة ، بل الى انقاذ البلدان او الصناعات او المؤسسات المالية في المنطقة ، بل الى انقاذ الاف الارواح ، و أي مبادرة إنقاذية للقضاء على هذا الوباء يجب أن تتمحور حول رفاه الناس وتضامن اركان المجتمع، و ان تمكن الحكومات من معاودة العمل من اجل اقامة عالم آمن وعادل ومزدهر لا يهمل أحدا.<sup>2</sup>

إن التقييم الجديد الذي أجرته منظمة العمل الدولية انتهى إلى أن الأزمة الاقتصادية وأزمة سوق الشغل التي أحدثتها انتشار جائحة كورونا COVID-19 يمكن أن تؤدي إلى زيادة أعداد العاطلين عن العمل في العالم بنحو 25 مليون شخص.<sup>3</sup> هذا الوضع الاستثنائي كان له كذلك أثر على علاقات العمل بين العامل و رب العمل او المستخدم، اذ قد يحتاج هذا الاخير بأسباب اقتصادية فرضها انتشار فيروس كوفيد 19 او كورونا مما يستدعي استحالة التنفيذ او تسريح العمال وهذا كله بعد تكييف فيروس كورونا من بين حالات القوة القاهرة.

وعليه تطرح الاشكالية التالية : ما مدى امكانية تسريح العمال لحدوث ازمة اقتصادية بسبب وباء كوفيد 19 او كورونا؟.

ولالإجابة عن هذه الاشكالية نتبع المنهج التحليلي باعتباره من بين انسب المناهج لمثل هذه الدراسات. التي نقسمها الى محورين اساسيين :

**المحور الاول : محاولة للتكييف القانوني لأثر جائحة كورونا على علاقات العمل .**

**المحور الثاني : اثر جائحة كورونا على انتهاء علاقة العمل .**

وعليه تحليل الموضوع :

### **1. محاولة للتكييف القانوني لأثر جائحة كورونا على علاقات العمل :**

تعرف علاقة العمل الفردية على أنها العلاقة التعاقدية التي تجمع صاحب العمل والعامل فتترتب عنها التزامات وتنشأ حقوق<sup>4</sup>، وبالرجوع الى القانون المدني الشريعة العامة للقانون الخاص حسب المادة 106<sup>5</sup> منه فالعقد شريعة المتعاقدين لا يجوز نقضه أو تعديله أو انقائه الا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقرها القانون، وتضيف المادة 127 منه أن الشخص قد يعفى من ضرر لا يد له فيه إن كان السبب أجنبي كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة ...

يستنتج من هذه المواد أن عقد العمل قد يطرأ عليه ظروف استثنائية تحول دون تنفيذه، وخاصة ما نشهده اليوم كجائحة كورونا التي أثرت وبشكل كبير على علاقات العمل سواء الفردية أو الجماعية منها، فقد تسببت في ركود اقتصادي وتفاقم معها المشاكل الاجتماعية من تسريح وفصل وانتهاء علاقات العمل، ولحد الآن هناك من كيفها على أساس قوة القاهرة، وفي تكييف آخر على أساس ظرف طارئ فأبي منهما الأنسب لآثار هذا الفيروس على علاقات العمل؟، و هذا ما سنحاول الإجابة عنه في هذه الفقرة .

## 1-1-1 القوة القاهرة كأساس قانوني لآثار جائحة كورونا على علاقات العمل

إن فيروس كورونا هو فيروس يصيب الجهاز التنفسي وأول حالة سجلت بالصين سنة 2019 ثم انتشر الفيروس بسرعة في معظم بلدان العالم، وفي أوائل يناير 2020 أبلغت الصين منظمة الصحة العالمية فأعلنت هذه الأخيرة حالة الطوارئ واعتبرته بمثابة جائحة<sup>6</sup>. وإن الانتشار السريع للفيروس أدى إلى توقف العديد من العلاقات التجارية الدولية بالخصوص المقاولات العابرة الحدود وغلق الحدود و توقف الأنشطة و الحجر الصحي للمواطنين والشركات العاملة، إذن أثرت هذه الجائحة و بشكل مباشر على علاقات العمل بين المستخدم و العامل، وما دام أن العقد له قوة الزامية طبقا للقانون المدني الجزائري لا بد من إيجاد أساس قانوني حتى يمكن إيقاف أو انهاء علاقة العمل، ومن بين ما اتفق عليه الفقه والقضاء هو اعتبار القوة القاهرة كأساس لآثار جائحة كورونا على علاقات العمل فهل حقا يمكن التحجج بهذا الأساس طبقا لأحكام القانون الجزائري؟، و لكن قبل الإجابة عن هذا الاشكال لا بد من إعطاء تعريف للقوة القاهرة .

### 1-1-1-1 تعريف القوة القاهرة

لم يرد تعريف للقوة القاهرة في التشريع الجزائري وإنما اكتفى المشرع بنص المادتين 127- 176 من ق. م. ج. حيث تنتفي مسؤولية المدين ان حدث ضرر أو لم ينفذ التزاماته، ومثل ذلك ينطبق على علاقات العمل، لكن ذلك لم يمنع الفقه من إعطاء تعريف لها فقد عرفها الأستاذ Ulpian على أنها كل ما لم يمكن أن يدركه الآدمي و يتوقعه حتى و ان توقعه فلا يمكن مقاومته<sup>7</sup>. كما عرفها الفقه كذلك على أنها كل فعل لا شأن لا رادة الأطراف فيه ولا يمكن توقعه أو منعه ويجعل ذلك تنفيذ الالتزام مستحيلا<sup>8</sup>، وفي تعريف آخر للقوة القاهرة هي واقعة مادية لا يمكن للأجير أو المستخدم دفعها لأنها تخرج عن إرادة الطرفين<sup>9</sup>، وعليه يستخلص من التعريفات المقدمة أن جائحة كورونا ينطبق عليها مفهوم القوة القاهرة .

### 1-1-2 شروط اعتبار القوة القاهرة كوصف قانوني لجائحة كورونا

بما أن القوة القاهرة هي واقعة مادية لا دخل للعامل الأجير أو المستخدم صاحب العمل فيها، فهل جائحة كورونا هي كذلك، و للتحقق من ذلك لابد من توافر شروط القوة القاهرة التي جاءت في المادتين 127-176 ق.م.ج المذكورتين سابقا و ه هي تتمثل فيمايلي:

- ألا يكون الحادث أو الفعل أو الخطأ صادر عن أحد أطراف العقد (الأجير/المستخدم) أي سبب أجنبي؛
- أن يجعل الحادث المفاجئ أو الخطأ أو الفعل الضار غير المتوقع تنفيذ الالتزام مستحيلا أي استحالة مطلقة؛
- أن يكون الحادث أو الخطأ أو الفعل لا يمكن توقعه، أما إذا كان متوقعا فلا يمكن اعتباره قوة القاهرة، ومثال على ذلك مشروع الترامواي بمدينة ورقلة حيث تحججت الشركة الاسبانية بوجود قوة القاهرة تتمثل في ارتفاع درجات الحرارة التي أدت الى وفاة العديد من العمال فطالبت بتوقيف العمل، لكن مؤسسة مترو الجزائر ردت على الطلب بأن درجة الحرارة قابلة للتوقع<sup>10</sup>؛
- أن يكون الحادث عاما ضارا بالجميع وليس شخص معين بذاته.

عند اجتماع هذه الشروط الأربعة معا يوصف الحادث المفاجئ أو الفعل الضار أو الخطأ بالقوة القاهرة وهذا ينطبق على جائحة كورونا. فهذه الأخيرة لم تكف متوقعة وخارجة عن إرادة أطراف العقد كما أنها عامة شملت كل دول العالم تقريبا، وبناء على ذلك يمكن إيقاف علاقة العمل فقط وليس انهائها، وما يعاب على المشرع الجزائري أنه لم يذكر ذلك في قانون العمل 90-11<sup>11</sup>، على غرار المشرع المغربي الذي نص بصراحة في المادة 43 فقرة أخيرة من قانون العمل (مدونة الشغل المغربية) أن المشغل والأجير يعفيان من التقيد بآجال الاخطار في حالة القوة القاهرة<sup>12</sup> أي توقف آجال تنفيذ العقد الى غاية زوالها، تجدر الإشارة كذلك أن تأثير جائحة كورونا حتى وإن اعتبرناها قوة القاهرة تختلف من شركة الى أخرى بحسب طبيعة نشاطها ومدى تأثرها بها<sup>13</sup>، و في الفقرة الموالية سنأخذ عقود الفيديك كمثال على ذلك .

(2) مدى انطباق وصف القوة القاهرة لجائحة كورونا في عقود الفيديك

يقصد بعقود الفيديك الاتحاد الدولي للمهندسين الاستشاريين من جميع أنحاء العالم، و باللغة الفرنسية

F.I.D.C و هي مختصر ل " Fédération Internationales des Ingénieurs Conseils " تأسس عام 1913 من طرف ثلاث جمعيات أوروبية وهي جمعية المهندسين الاستشاريين البلجيكية و الجمعية الفرنسية للمهندسين الاستشاريين و الجمعية السويسرية للمهندسين الاستشاريين<sup>14</sup>، فهل ينطبق وصف كورونا عليها ؟

إن النماذج التي تحكم عقود الفيديك يمكن أن يطلق وصف القوة القاهرة على جائحة كورونا في العقد بحيث تناولت نفس الشروط التي ذكرناها سابقا و هي كالآتي:

- أن يكون الحادث خارجا عن سيطرة أي طرف؛
- لم يكن يستطيع أحد الأطراف التحرز منه بصفة معقولة قبل إبرام العقد؛
- عدم استطاعة أحد الأطراف تجنبه؛
- ألا يمس جوهر العقد.

خلاصة القول مادام أن منظمة الصحة العالمية التابعة للأمم المتحدة قد أعلنت في مارس 2020 أن فيروس كورونا يشكل جائحة فوصف القوة القاهرة ينطبق في عقود الفيديك<sup>15</sup>، كما تجدر الإشارة إلى أن مصطلح الجائحة موجود في الفقه الإسلامي تحت تسمية نظرية الجوائح المعروفة في الفقهاء المالكي والحنبلي، وهذا المصطلح ماهو إلا نفس المصطلح المعروف في القوانين الحديثة وفق ما يسمى القوة القاهرة<sup>16</sup>.

## 1-2- الظرف الطارئ كأساس قانوني لآثار جائحة كورونا على علاقات العمل

رأينا في الجزء السابق أن جائحة كورونا ينطبق عليها وصف القوة القاهرة في علاقات العمل إن كان تنفيذ الالتزام مستحيلا، وبالتالي قد يؤدي ذلك الى تسريح العمال لكن بعض المؤسسات يمكن أن

تواصل العمل حتى في ظل انتشار هذا الفيروس مع احترام الإجراءات الوقائية المنصوص عليها قانونا لكن بعد تعديل الالتزام وارجاعه الى الحد المناسب لهذه الظروف،وهذا ما يطلق عليه بالظرف الطارئ.

إن المبدأ العام هو تنفيذ العقد حسب ما جاء فيه وبمسن نية حسب المادة 107 ق.م.ج. لكن قد تحدث ظروف استثنائية خارجة عن إرادة الأطراف يصبح تنفيذ الالتزام مرهقا للمدين أي العامل الاجير في عقد العمل وهذا ما يسمى بالظروف الطارئة في مفهوم القانون الجزائري ، أما الفقه فهناك عدة تعاريف في هذا الخصوص وهناك من يعتبر أن الظرف الطارئ والقوة القاهرة شيء واحد،ولكن هما مصطلحان مختلفان وسنبين ذلك من خلال نقطتين:

### أولا: التعريف الفقهي للظرف الطارئ

يقصد بالظرف الطارئ حسب الأستاذ إسماعيل عمر أنه واقعة مادية عامة لا يمكن توقعها وقت التعاقد وبعده، ويصبح تنفيذ الالتزام مرهقا للمدين<sup>17</sup>، وفي تعريف آخر هي حوادث استثنائية عامة ليست بإرادة طرفي العقد تطراً عند تنفيذه،وتسبب خسائر لصاحب العمل فيقوم القاضي بتوزيع تبعاتها على طرفي العقد برد الالتزام المرهق الى الحد المعقول<sup>18</sup>.

يتبين من هذه التعاريف أن الظروف الطارئة هي اختلال التوازن الاقتصادي بين الالتزامات الناشئة عن العقد في ذمة الطرفين فيقوم القاضي بالموازنة بينهما<sup>19</sup>، و الاشكال الذي يبقى مطروحا هل ينطبق وصف الظروف الطارئة على جائحة كورونا؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه في الفقرة التالية .

### ثانيا: مدى انطباق وصف الظروف الطارئة على جائحة كورونا

إن معرفة مدى انطباق نظرية الظروف الطارئة مع جائحة كورونا يتطلب منا دراسة شروطها وهي كالآتي:

- الشروط العامة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة : تتمثل الشروط العامة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة فيما يلي :

## د إلهام- ع نبيلة :انعكاسات فيروس كورونا كوفيد 19 على تسريح العمال

- أن تكون الحوادث الاستثنائية عامة أي تشمل الجميع وليس شخص معين، وهذا ينطبق على فيروس كورونا؛
- أن يكون الحادث فجائي غير متوقع أي لا يتوقع حدوثه، وهذا ينطبق على فيروس كورونا حيث لم يكن متوقعا.

- **الشروط الخاصة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة**: تتمثل الشروط الخاصة لتطبيق نظرية الظروف الطارئة فيما يلي:

- عدم قدرة كلا من طرفي العقد وفي مجال دراستنا نقصد بهما العامل وصاحب العمل، وهذا ينطبق على جائحة كورونا حيث لا يملك الطرفان دفعها فحتى العلم لم يتمكن من ذلك؛
- أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقا للمدين وهو العامل الأجير فيقوم القاضي برده الى الحد المعقول حسب ما جاء في المادة 107 ق.م.ج. فقرة الأخيرة وذلك في حالات محددة.

انطلاقا من هذه الشروط يمكن القول أن جائحة كورونا ينطبق عليها وصف الظروف الطارئة عندما لا يكون تنفيذ الالتزام مستحيلا أي ليس في كل الحالات ، فنعتبر أن القوة القاهرة هي القاعدة العامة أما الطرف الطارئ كاستثناء طالما أنه لا يوجد نص قانوني صريح أو اجتهاد قضائي يقضي بذلك تترك السلطة التقديرية للقاضي عند نشوب نزاع<sup>20</sup>، على غرار التشريعات المقارنة مثل القانون الفرنسي حيث اجتهد القاضي الفرنسي واعتبر فيروس كورونا هو قوة القاهرة ثم مؤخرا تغير موقفه و أصبح عدم وجود لقاح له هو يمثل قوة القاهرة حسب المبدأ الذي أقرته الدائرة 6 بمحكمة الاستئناف بكالمار الفرنسية في القرار رقم 01098/20 الصادر بتاريخ 12 مارس 2020<sup>21</sup>، وفي نظرنا هذا القرار الأخير صائب لأن الفيروس ليس بالخطير هو موجود لكن العدوى هي الخطيرة فيه و إن وجد لقاح له فسيؤدي الى القضاء عليه، لكن للأسف لم يستطع العلم لحد الآن إيجاد دواء له.

على ضوء ما قدمناه سابقا يبقى الاشكال مطروحا إن كانت جائحة كورونا قوة القاهرة أو ظرف طارئ ، ما هي الاثار المترتبة عن ذلك إن تعلق الأمر بعلاقات العمل و على وجه الخصوص هل يمكن تسريح العمال بناء على ذلك ؟ هذا ما سنراه في الفقرة الثانية من هذه الدراسة .

## 2. أثر جائحة كورونا على انتهاء علاقة العمل

إن علاقة العمل من الناحية القانونية، تنظمها قوانين العمل والتي تسعى لوضع الضمانات الكافية لتوفير بيئة العمل السليمة للجميع في كل مكان في عالم واحد، وهذه القوانين تضع الأحكام العامة التي تنظم علاقة العمل بين صاحب العمل من جهة والعمال من جهة أخرى، وإضافة لهذا هناك عقد العمل الذي يرم بين صاحب العمل والعمال، وفي هذا العقد تتم الإشارة لتفاصيل العلاقة وكيفية أداء العمل والحقوق الآتية والمستحقات اللاحقة على حسب الاتفاق بين الأطراف، وفي مثل هذه الظروف المستجدة، وبسبب توقف دولاب العمل بسبب انتشار الفيروس كوفيد 19 او كورونا وقلة الإنتاج وبالتالي تدهور الأوضاع الاقتصادية ومجال الأعمال، قد يضطر صاحب العمل لإعادة النظر في علاقة العمل المبرمة بينه وبين العامل.<sup>22</sup>، فإما سينهي علاقة العمل و بذلك سيسرح العمال متحججا بالقوة القاهرة و هذا ما سندرسه فيما يلي :

### 1.2 انتهاء عقد العمل بسبب استحالة التنفيذ

من المتفق عليه أن عقد العمل يعقد بين طرفيه لمدة محددة أو غير محددة، وذلك من أجل إنجاز عمل معين يقوم به العامل لصاحب العمل، إلا أنه قد يحدث أن تعترض العامل عوارض تمنعه من تنفيذ الالتزام أو الوفاء بالالتزام في تنفيذ العقد مثل القوة القاهرة التي تحول بينه وبين أداء العمل، وبهذا يسقط التزام العامل، أما إذا كان المانع دائما أو لمدة طويلة فإنه يترتب عليه فسخ العقد<sup>23</sup>، وفي نفس السياق نص المشرع الجزائري على استحالة التنفيذ المعقود عليه ورتب عليه آثارا ينقضي بموجبها العقد (م 567 ق.م.ج).

قد يحدث كذلك أن يصاب العامل بمرض طويل أو مرض دائم يقعه نهائيا عن العمل، فهذه الحالة تعتبر سببا من الأسباب الجدية التي تمنع العامل من مواصلة عمله، وفي نفس الوقت تسمح لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل إلا أنه في هذه الحالة يفرض على صاحب العمل التقيّد بالالتزامات التي تفرضها القوانين في هذه الحالة، كاستفادة العامل بحقوقه كاملة من النصوص المتعلقة بالمرض المهني إذا كان العامل أصيب بمرض مهني أو حادث عمل مثلا وحتى هذه الحالة فالإثبات يكون بالشهادات الطبية مثلا أو صور الأشعة التي تثبت عجز العامل عجزا كليا بسبب مرض مهني أو حادث عمل، ولقد نصت المواد من 22 إلى 25 من القانون المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على هذه الشهادات الطبية وكيف يثبت فيها عجز العامل جزئيا أو كلياً<sup>24</sup>.

إن قانون العمل الفرنسي يمنع إنهاء عقد العمل إلا بالاتفاق الصريح لطرفي العقد وأن أي فسخ لهذا العقد من طرف صاحب العمل دون ارتكاب العامل لخطأ جسيم، أو للقوة القاهرة، وأن أي تصرف من هذا النوع يترتب للعامل حق التعويض عن ذلك لا يقل عن مرتبه الشهري دون حساب الأضرار اللاحقة به والمنصوص عليها في المادة (ل 3/122 و4) هذه المادة تنص على ألا يقل مجموع تعويض الضرر عن قيمة الأجر الأخير للعامل، وفي جميع الحالات تخضع للاتفاقيات الجماعية التي تبرمها النقابات الأكثر تمثيلا، أو تحدد في بعض الحالات الأخرى عن طريق مرسوم.<sup>25</sup>

إنه وبخلاف هذه الحالات فإننا نكون أمام حالات القوة القاهرة التي تتمثل في الانهيار الكلي للعامل وعجزه عن مواصلة العمل، وفي هذا المجال قضت المحاكم الفرنسية بأحكام تؤيد إنهاء عقد العمل. وفي مجال الاجتهاد القضائي الجزائري قضت المحكمة العليا بقرار يتضمن رفض الطعن المرفوع إليها بخصوص وضعية العامل الذي أنهى عقد عمله ومكنه صاحب العمل من استلام شهادة العمل بعد مغادرة منصب عمله، وقبلها مطالبته بوصول تصفية الحسابات يعد دليلا قاطعا على انتهاء عقد العمل بإرادة العامل،<sup>26</sup> ويذهب البعض للقول بإنهاء عقد العمل لاستحالة التنفيذ ما يصطلح على تسميته بنظرية فعل الأمير.<sup>27</sup>

## 2.2 : مدى امكانية تسريح العمال لأسباب الاقتصادية ناتجة عن انتشار فيروس كورونا

ظهرت الأسباب الاقتصادية الداعية لإنهاء علاقة العمل منذ القدم ، ففي فرنسا وإلى غاية 1945 لم يكن هناك أي فرق بين حالات إنهاء عقود العمل التي نص عليها القانون، وأول مرة ظهرت هذه التسمية (أي التسريح لسبب اقتصادي) كانت لدى القضاء الإداري بموجب تطبيق الأمر الصادر في 1945/05/24 المتعلق بالشغل الذي يتطلب ترخيصا إداريا مسبقا لكل تسريح.<sup>28</sup>

أما في الجزائر فعند التطرق الى مختلف التشريعات ، يعتبر أول نص تشريعي صدر بعد الاستقلال لتنظيم عالم الشغل والاستخدام هو القانون 133/66<sup>29</sup> المتضمن الوظيفة العمومية، إلا أن هذا القانون لم يكن شاملا لكل قطاعات العمل بل كرس لعالم الوظيفة العمومية أي العمال الذين يشتغلون بالوظائف العمومي دون القطاعات الاقتصادية الأخرى، فلقد نص هذا القانون في مادته 69 على أنه لا يمكن أن يجرى تسريح الموظفين خارج الحالات المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي، وأن أول نص تشريعي هو الصادر بالأمر 31/75 المتعلق بعلاقات العمل في القطاع الخاص، وإذا كان هذا النص التشريعي لم يضع

تعريفًا لحالة أو حالات الإنهاء للسبب الاقتصادي من طرف المستخدم، وبالرجوع لأحكام المادة (2/32) منه نجد أنها تنص على انقطاع علاقة العمل ضمن شروط هذا الأمر وسمته بالتسريح الجماعي بشروط، وإذا كان المشرع الجزائري لم ينص صراحة على التسريح الفردي لأسباب اقتصادية كما هو الحال بالنسبة للمشرع الفرنسي، فإن ما ورد في المادتين 40 و 1/42 من النص الجزائري يتعلق بالتسريحات الفردية المتقاربة ويقصد بالمتقاربة تقاربها زمنيًا، إذ نص في هذه الحالة على أنه يجب على مفتش العمل التأكد بأن التسريح لا يتعلق بتسريح جماعي مقنع<sup>30</sup>.

إن النص الهام الذي جاء بعد الأمر 31/75 هو القانون الأساسي العام للعامل 12/78 وما لحقه من نصوص تطبيقية، فإننا سنتقصر على ما جاء به من أحكام في مجال التسريح للسبب الاقتصادي، انطلاقًا من كونه وضع لتوحيد أنظمة الاستخدام في سوق العمل ولم يستثن من ذلك إلا العمال الذين يشتغلون لحسابهم الخاص، وهو ما أكدته المادة الأولى منه، ولقد أسس هذا القانون للتسريح لدواعي اقتصادية عدة مواد وهي 6/92 فنصت على التسريح لتخفيض عدد العمال ونفس العبارة كررتها المواد 94، 95، 96 منه، فالقانون الأساسي العام للعامل لم يكن كافيًا ولذلك صدرت عدة نصوص تطبيقية له.

من خلال ما تم عرضه من نصوص، لا نجد أي تعريف للتسريح من أجل السبب الاقتصادي، ثم جاءت نصوص أخرى، وأولها نص يجدر ذكره هنا هو القانون 02/90<sup>31</sup> والتي لا نكاد نعرش على أي نص يتعلق بالتسريح للسبب الاقتصادي، أما القانون 03/90 المتعلق بمفتشية العمل فلم يتضمن النص على التسريح للأسباب الاقتصادية، وإنما نص فقط على دور مفتشية العمل في فض النزاعات المرفوعة إليها وكذلك صلاحيتها في أماكن العمل<sup>32</sup>، وبالرجوع دائمًا لما ورد بنص المادة 2 من القانون 02/90 السابق ذكره التي اعتبرت التسريح نزاعًا جماعيًا، ثم إن القانون 04/90 المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل، فإن ما نظمته هذا القانون بعيد كل البعد عن الموضوع، بالتسريح للسبب الاقتصادي.

لقد جاء القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل وحدد في مادته 6/66 منه حالتان للتسريح الاقتصادي وهما التسريح للتقليل من عدد العمال، أو ما يصطلح عليه بتقليص عدد العمال، والحالة الثانية إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، ولعل السبب الجوهري في ذلك أن الدولة عبرت تعبيرًا صريحًا عن النقلة الجذرية للاقتصاد من اقتصاد موجه إلى اقتصاد حر تحكمه قواعد السوق.<sup>33</sup>

ونُحتم بفصل الغرفة الاجتماعية للمحكمة العليا بقرار سنة 2009 ان " المقصود بانتهاء علاقة العمل بسبب الانتهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة، هو اثبات توقف المؤسسة نهائيا عن النشاط ، بسبب قوة القاهرة او حالة عرضية او عمل الحاكم ، أي بمعنى ان يكون السبب مفاجئا و غير متوقع لا يمكن التحكم فيه . و لا يدخل التوقف عن النشاط لأسباب اقتصادية في هذه الحالة ، و ان تسريح العامل في غياب ثبوت الانتهاء القانوني للنشاط يعتبر تسريح تعسفي .<sup>34</sup>

#### خاتمة:

يمكن القول بأن انتهاء علاقة العمل بسبب الانتهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة، هو اثبات توقف المؤسسة نهائيا عن النشاط ، بسبب قوة القاهرة أو حالة عرضية او عمل الحاكم ، أي بمعنى أن يكون السبب مفاجئا و غير متوقع لا يمكن التحكم فيه و لا يدخل التوقف عن النشاط لأسباب اقتصادية في هذه الحالة ، و ان تسريح العامل في غياب ثبوت الانتهاء القانوني للنشاط يعتبر تسريح تعسفي ، و عليه لابد من حل الازمات الاقتصادية التي تسبب فيها انتشار فيروس كوفيد 19 أو ما يعرف بكورونا و لا يمكن تسريح العمال ، و بالتالي تبرز لنا النتائج التالية :

- يعتبر فيروس كورونا قوة القاهرة عندما يكون تنفيذ الالتزام مستحيلا أما إذا كان مرهقا فينطبق عليه مفهوم الظروف الطارئة.

- ينطبق وصف القوة القاهرة في عقود الفيديك في ظل جائحة كورونا.

- جائحة فيروس كورونا ليست مجرد أزمة صحية عالمية، بل أيضاً أزمة سوق عمل وأزمة اقتصادية كبرى سيكون لها أثر هائل على البشر في القادم من السنوات.

- على حسب ان المتوقع ان تخسر المنطقة 1.7 مليون وظيفة في عام 2020، مما سيرتفع معدل البطالة بمقدار 1.2 نقطة مئوية ، وخلافا لآثار الأزمة المالية العالمية في عام سنة 2008، سيؤثر فيروس كورونا سلبا على فرص العمل في القطاعات كافة ، ولاسيما قطاع الخدمات بمعدل النصف ، و نظرا الى ان هذا القطاع هو المصدر الرئيسي لفرص العمل ، فأني تأثيرات وخيمة تطال نشاطه ستترجم الى خسائر كبيرة في الوظائف . - قد تتقلص الطبقة المتوسطة في المنطقة العربية أكثر فاكثر ، مما قد يدفع 8.3 مليون شخص اضافي الى شبك الفقر، ومن المتوقع ان يؤثر التباطؤ الاقتصادي الناجم عن وباء كورونا سلبا على الاجور و تدفق التحويلات ، وستكون تداعيات هذه الازمة أكثر حدة على الفئات الضعيفة ، لاسيما النساء و الشباب و

العاملين في القطاع غير النظامي الذين لا يستفيدون من برامج الحماية الاجتماعية و لا من التأمين ضد البطالة ، و تتفاقم التحديات بسبب عدم تقديم حدّ ادنى من الحماية الاجتماعية في بعض البلدان العربية ، و نتيجة لذلك من المتوقع ان يعاني 1.9 مليون شخص اضافي من نقص التغذية في المنطقة.

وعليه نستخلص التوصيات التالية :

- اصدار شهادات القوة القاهرة أو الظروف الطارئة لإبراء العامل الأجير من مسؤوليته العقدية عن تحقق شروط الاساس القانوني لجائحة كورونا كما فعلت الصين وأمريكا.
- تكوين لجنة مؤهلة مختصة بتكفل بتقدير مدى انطباق شروط القوة القاهرة أو الظروف الطارئة على جائحة كورونا.
- وضع نصوص قانونية خاصة لحماية العامل الأجير في الأزمات الاقتصادية والأوبئة كجائحة كورونا خاصة في حالة تسريح العمال.
- تمكين الجهات المعنية على مستوى الحكم الاقليمي من خلال تقديم الدعم المالي و الفني الى البلديات و المجالس المحلية، وتوطيد الشراكات مع المجتمع المدني لضمان مؤازرة الفئات الضعيفة و خدمتها بفعالية ، لاسيما السكان النازحين و السكان المعتمدين على المعونة الانسانية ، و العاملين مقابل اجر يومي والعاطلين عن العمل.
- انشاء صندوق مخصص للطوارئ برعاية القطاع الخاص و الاشخاص ذوي الارصدة المالية الضخمة ، لدعم الاجراءات الحكومية الرامية الى احتواء اثار تفشي فيروس كورونا ، والاستفادة من الموارد المخصصة لمشاريع المسؤولية الاجتماعية للشركات تجسيدا للتضامن مع المجتمعات الاقليمية.
- تشجيع الشركات الكبيرة على الحفاظ على العمال و على ادماج الشركات الصغيرة والمتوسطة في سلاسل القيمة الخاصة بها ، واعطائها الافضلية في مجال المشتريات والتعاقد من الباطن ، و السماح لها بإرجاء تسديد الايجارات المترتبة عليها او اعفائها من تسديدها اثناء الازمة.
- احداث مؤسسة لتعزيز الحوار الاجتماعي، والمشاركة مع الأجراء وأصحاب العمل وممثليهم والحكومة لإيجاد لغة التواصل للمشاكل و الاثار السلبية للازمات على العمال.
- توفير و توسيع الحماية الاجتماعية للعمال وخاصة توفير الخدمات الصحية للمصابين بفيروس كورونا مجانا و اجراء الفحوصات لهم و معالجتهم مجانا .

- ضرورة وضع تشريعات للطوارئ لتسيير علاقات العمل خلال الازمات.

#### قائمة المصادر و المراجع:

##### أولا- قائمة المصادر:

- الأمر 133/66 الصادر في 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، لسنة 1966 ، العدد 46.
- قانون رقم 13/83 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية، لسنة 1983، عدد 28.
- قانون 02/90 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية ، الصادرة بتاريخ 7 فبراير 1990، العدد 06.
- قانون 03/90 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل الجريدة الرسمية ، لسنة 1990، عدد 60.
- 0- قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، الجريدة الرسمية، عدد 17.
- 0- قانون 05-10، المؤرخ في 20 جوان 2005، المعدل والمتمم للأمر 75-58 المتضمن القانون المدني، الجريدة الرسمية ، المؤرخة في 26 جوان 2005، ع 44.
- 2- للمرسوم 302/82 الصادر في 11/12/1982، الجريدة الرسمية، لسنة 1982، عدد 37.

##### ثانيا- قائمة المراجع:

#### - المؤلفات:

- 1- بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.1-التصرف القانوني، العقد والإرادة المنفردة-طبعة 5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004.
- 2- عصام أحمد البهجي ، عقود الفيديك و أثرها على الالتزامات المفاوض و المهندس و رب العمل ،دار الجامعة الجديدة ،الإسكندرية،2008.
- 3- محمد عبد الخالق عمر: قانون العمل الليبي ، دار المكتب المصري الجديد للنشر، مصر، بدون سنة .

#### - الأطروحات:

- بوحلاسة فارس : تطور عقد العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، دفعة 17.
- 2- هزرشي عبد الرحمن، أثر العذر والحوائج على الالتزامات العقدية في الفقه الإسلامي، مقارنة بنظرية الظروف الطارئة في القانون المدني، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، الجزائر، سنة 2005.

## - المقالات:

- 1- أمينة رضوان، مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة الشغيلة، مجلة الباحث، عدد خاص بجائحة كورونا . مجلة الباحث، عدد خاص بجائحة كورونا-كوفيد 19 - المملكة المغربية ، عدد17 ، أبريل2020.
- 2- الهيئة السعودية للمقاولين، قطاع المقاولات في ظل جائحة كورونا، دراسة قانونية ،أفريل 2020 .
- 3- عطا الله بوحيدة - مقال منشور في مجلة دراسات قانونية ، عدد 6 سنة 2003.
- 4- نبيه محمد، فيروس كورونا بين ضروري اتخاذ تدابير الاحتواء والالتزام بالمعايير الدولية (أي بعد معياري لتدابير وإجراءات التصدي لفيروس كورونا )،مجلة الباحث، عدد خاص بجائحة كورونا-كوفيد19 - ،المملكة المغربية ،عدد17 ، أبريل2020.

## - المجالات القانونية :

- 1- المجلة القضائية ، العدد الثاني ، سنة 1993 .
- 2- مجلة المحكمة العليا ، العدد الاول ، سنة 2011 .

## - المطبوعات :

- 1- حمدان ليلي، محاضرات في العلاقات الفردية للعمل ملقاة على طلبة السنة الثالثة، جامعة وهران 2 ، كلية الحقوق، تخصص قانون خاص سنة 2014-2015، مطبوعة غير منشورة.

## -مواقع الانترنت:

- 1 - أحمد الفضل، الكورونا بين الظروف الطارئة و القوة القاهرة، تاريخ النشر الخميس 19 مارس 2020 ،ص.2، من الموقع الالكتروني <http://googleweblight.com>
  - 2- فرناند هيثم عميره : فيروس كورونا في الدول العربية : عاصفة عابرة ، فرصة للتغيير ام كارثة اقليمية ، تاريخ الاطلاع 07 افريل 2020 على الساعة 14:00، من الموقع الالكتروني [www.realinstitutoelcano.org](http://www.realinstitutoelcano.org)
  - 3- غالب عبد القادر : جائحة فيروس كورونا و علاقة العمل ، تاريخ الاطلاع 11 افريل 2020، على الساعة 11:00، من الموقع الالكتروني <http://kantakji.com>
  - 4 - محمد طارق : أثر جائحة كورونا على علاقات الشغل، تاريخ الاطلاع 23 مارس 2020، على الساعة 15:00، من الموقع الالكتروني [www.marocdroit.com](http://www.marocdroit.com)
  - 5- لجنة الامم المتحدة الاقتصادية و الاجتماعية : استجابة اقليمية طارئة للتخفيف من تداعيات الوباء فيروس كورونا ، مجلة ESCWA للامم المتحدة ، تاريخ الاطلاع 1 جوان 2020 ، على الساعة 13.00، من الموقع الالكتروني [www.unescwa.org](http://www.unescwa.org)
- 6-cironavirus( covid 19 ) in Saudi Arabia,Amendment of the Saudi Labour Law Implementing Regulation,ALDHBAN and PARTNERS in association

with evershedsutherland (international ) LLP 2020 , www.eversheds-sutherland.com .

7- Cour d'appel.Calmar.6e chambre 12 mars 2020 – n° 20 / 01098,document consulté sur :http://www.lexis 360.fr , téléchargé le 25/03/2020.

#### هوامش:

- 1- فرناند هيثم عميره : فيروس كورونا في الدول العربية : عاصفة عابرة ، فرصة للتغيير ام كارثة اقليمية ، تاريخ الاطلاع 07 افريل 2020 على الساعة 14:00، من الموقع الالكتروني [www.realinstitutoelcano.org](http://www.realinstitutoelcano.org)
- 2- لجنة الامم المتحدة الاقتصادية و الاجتماعية : استجابة اقليمية طارئة للتخفيف من تداعيات الوباء فيروس كورونا ، مجلة ESCWA للأمم المتحدة ، تاريخ الاطلاع 1 جوان 2020 ، على الساعة 13.00، من الموقع الالكتروني [www.unescwa.org](http://www.unescwa.org)
- 3- محمد طارق : أثر جائحة كورونا على علاقات الشغل، تاريخ الاطلاع 23 مارس 2020، على الساعة 15,00، من الموقع الالكتروني [www.marocdroit.com](http://www.marocdroit.com)
- 4- حمدان ليلي، محاضرات في العلاقات الفردية للعمل ملقاة على طلبة السنة الثالثة، تخصص قانون خاص سنة 2014-2015، غير مطبوعة وغير منشورة.
- 5- القانون رقم 05-10، المؤرخ في 20 جوان 2005، المعدل والمتمم للأمر 75-58 المتضمن القانون المدني، ج.ر. المؤرخة في 26 جوان 2005، ع.44.
- 6- نبیه محمد، فيروس كورونا بين ضروري اتخاذ تدابير الاحتواء والالتزام بالمعايير الدولية (أي بعد معياري لتدابير وإجراءات التصدي لفيروس كورونا )، مجلة الباحث، عدد خاص بجائحة كورونا- كوفيد19 - عدد 17 أبريل 2020، المملكة المغربية ص 101-102.
- 7- أمينة رضوان، مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة التشغيلية، مجلة الباحث، عدد خاص بجائحة كورونا . مجلة الباحث، عدد خاص بجائحة كورونا- كوفيد 19 - عدد 17 أبريل 2020، المملكة المغربية ص 12.
- 8- الهيئة السعودية للمقاولين، قطاع المقاولات في ظل جائحة كورونا ،دراسة قانونية ،أفريل 2020 ،ص.06.
- 9- محمد طارق ، نفس المرجع .
- 10- أحمد الفضل، الكورونا بين الظروف الطارئة و القوة القاهرة، تاريخ النشر الخميس 19 مارس 2020 ،ص.2، من الموقع الالكتروني <http://google weblight.com>
- 11- الهيئة السعودية للمقاولين، المرجع السابق ص. 8.

- 12- قانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. المؤرخة في 1 شوال 410، ع.17، ص.562.
- 13- أمينة رضوان، المرجع السابق، ص.19.
- 14- عصام أحمد البهجي، عقود الفيديك و أثرها على الالتزامات المقاول و المهندس و رب العمل، دار الجامعة الجديدة الإسكندرية، 2008، ص.17.
- 15- الهيئة السعودية للمقاولين، المرجع السابق، ص.17.
- 16- أحمد الفضل، المرجع السابق، ص.2.
- 17- هزوشي عبد الرحمن، أثر العذر والحوائج على الالتزامات العقدية في الفقه الإسلامي، مقارنة بنظرية الظروف الطارئة في القانون المدني، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإسلامية، جامعة الجزائر، 2005، ص.50.
- 18- الهيئة السعودية للمقاولين، المرجع السابق، ص.5.
- 19- بلحاج العربي، النظرية العامة للالتزام في القانون المدني الجزائري، ج.1، التصرف القانوني، العقد والإرادة المنفردة، ط.5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2004، ص.252.
- 20-corona virus( covid 19 ) in Saudi Arabia,Amendment of the Saudi Labour Law Implementing Regulation,ALDHBAN and PARTNERS in association with ever shedssutherland (international ) LLP 2020 , www.eversheds-sutherland.com .
- 21- Cour d'appel.Calmar.6e chambre 12 mars 2020 – n° 20 / 01098,document consulté sur :<http://www.lexis 360.fr> , téléchargé le 25/03/2020.
- 22 - غالب عبد القادر : جائحة فيروس كورونا و علاقة العمل ، تاريخ الاطلاع 11 افريل 2020، على الساعة 11:00، من الموقع الالكتروني <http://kantakji.com>
- 23- محمد عبد الخالق عمر: قانون العمل الليبي ، دار المكتب المصري الجديد للنشر، مصر، بدون سنة ، ص394.
- 24- القانون رقم 83/13 المؤرخ في 2 يوليو 1983، المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية ، لسنة 1983، عدد 28.
- 25- بوحلاسة فارس : تطور عقد العمل في التشريع الجزائري ، مذكرة تخرج من المدرسة العليا للقضاء، الجزائر، دفعة 17، ص 39.

## د إلهام- ع نبيلة :انعكاسات فيروس كورونا كوفيد 19 على تسريح العمال

- 26- قرار رقم 75980، صادر بتاريخ 17/02/1992، المجلة القضائية، العدد الثاني، سنة 1993، ص 89.
- 27- بوحلاسة فارس: المرجع السابق، ص 40.
- 28 - بوحلاسة فارس: المرجع السابق، ص 47.
- 29- الأمر 133/66 الصادر في 02 جوان 1966 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، لسنة 1966، العدد 46.
- 30 - د عطا الله بوحميده: المرجع السابق، ص 17.
- 31- أنظر القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالنزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .
- 32- القانون 03/90 مؤرخ في 06/02/1990 يتعلق بمفتشية العمل، الجريدة الرسمية، لسنة 1990، العدد 60.
- 33- بوحلاسة فارس: المرجع السابق، ص 50.
- 34- قرار رقم 534176 الصادر بتاريخ 03 ديسمبر 2009، مجلة المحكمة العليا، العدد الاول، سنة 2011، ص 169.