

## الآثار القانونية لانتهاء علاقات العمل في ظل تفشي وباء كوفيد-19

### LEGAL IMPLICATIONS OF THE END OF LABOR RELATIONS IN LIGHT OF COVID-19 PANDIMIC.

بوعمامة زكريا<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جامعة أكلي محند أولحاج البويرة (الجزائر)، z.bouamama@univ-bouira.dz

تاريخ النشر: جويلية/2020

تاريخ القبول: 2020/06/29

تاريخ الإرسال: 2020/05/08

#### الملخص:

أثرت الأزمة الصحية العالمية التي نتجت عن تفشي فيروس كوفيد-19 في الجزائر على الالتزامات العقدية، لاسيما الالتزامات المنبثقة عن عقود العمل والتي أصبح تنفيذها غير ممكن في ظل التنظيمات التي أصدرتها الحكومة، هذه الأخيرة ألزمت المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة بوضع 50% من عمالها في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر مع الالتزام بإجراءات الحجر الصحي الجزئي والكلي، إذ أثرت هذه الحالة سلباً على الوضعية المالية للمؤسسات الاقتصادية ما دفعها لعدم تجديد عقود العمل أو إنهاء علاقات العمل بصفة انفرادية، كل هذه الظروف خلقت أزمات قانونية من حيث إشكالية مدى قانونية التسريحات الاقتصادية والتأديبية التي شهدتها هذه الفترة من جهة، ومن جهة أخرى إشكالية التطبيق الملائم للقانون على النزاعات التي ستتشأ بعد مرور الأزمة الصحية.

**الكلمات المفتاحية:** انتهاء علاقات العمل - جائحة (كوفيد-19) - القوة القاهرة - منازعات اجتماعية.

#### Abstract:

The global health crisis caused by the outbreak of the Covid-19 virus in Algeria has affected contractual obligations; especially those stemming from labor contracts whose implementation became impossible in light of the regulations issued by the government which obliged public and private economic institutions to place 50% of their workers on an exceptional vacation under partial and total quarantine procedures. As this condition has negatively affected the financial situation of public and private economic institutions, which led them to not renew work contracts of limited duration and / or end unrelated work relations individually. This created legal crises in extending the legality of the economic and disciplinary layoffs occurred during this period, and also the problem of the appropriate application of the law to disputes that will arise after the health crisis has passed.

**KEY WORDS:** End of Labor Relations - Covid-19 pandemic –The majeure force - Social disputes

## مقدمة:

يهدف تشريع العمل إلى تنظيم العلاقة العقدية التي تربط بين المستخدم والعامل، فهو يسمو لتحقيق العدالة الاجتماعية في محيط العمل بتحقيق مطالب العمال المشروعة من جهة، وتلبية الحاجيات الاقتصادية للمؤسسة وأرباب العمل من جهة أخرى، وينظم تشريع العمل أساسا العلاقات الفردية والجماعية في العمل تاركا تنظيم المجالات الأخرى المتصلة بشروط العمل وكيفية داخل المؤسسة لعقد العمل، التنظيم، الاتفاقيات والاتفاقات الجامعية كما أكدت عليه أحكام القانون رقم 90-11 المتعلق بالعلاقات العمل<sup>1</sup>، لكن الأزمة الصحية العالمية الناتجة عن تفشي وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) أثرت بصفة فجائية على علاقات العمل في الجزائر، وما اثر على هذه العلاقات هي التنظيمات التي صدرت بصدد هذه الأزمة لتنظيم الجانب الاجتماعي والاقتصادي في سبيل الوقاية من تفشي وباء كورونا داخل هذه المؤسسات ومكافحته، لاسيما المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة التي تضررت كثيراً جراء تمديد تطبيق هذه النصوص عليها، وقد ورد هذا التنظيم في شكل مراسيم تنظيمية متتالية الصادرة كالتالي:

- مرسوم تنفيذي رقم 20-69 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته.<sup>2</sup>
  - مرسوم تنفيذي رقم 20-70 يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كوفيد-19 ومكافحته.<sup>3</sup>
  - مرسوم تنفيذي رقم 20-72 يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات.<sup>4</sup>
  - مرسوم تنفيذي رقم 20-86 يتضمن تمديد الأحكام المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا.<sup>5</sup>
  - مرسوم تنفيذي رقم 20-92 يعدل مرسوم تنفيذي رقم 20-72، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات.<sup>6</sup>
  - مرسوم تنفيذي رقم 20-100 يتضمن تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته.<sup>7</sup>
  - مرسوم تنفيذي رقم 20-102 يتضمن تمديد إجراءات الحجر الجزئي المنزلي المتخذ في إطار الوقاية من انتشار وباء كورونا.<sup>8</sup>
- وقد تضمنت هذه النصوص التنظيمية أحكاماً أثرت على تنفيذ عقود العمل لاسيما أحكام المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 في نصها " يوضع في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، خلال الفترة الحجر الصحي 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية"، والمادة 8 من نفس المرسوم في نصها "تمنح الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والنساء المتكفلات بتربية أبنائهن الصغار وكذا للأشخاص المصابين بأمراض مزمنة، وأولئك الذين يعانون من هشاشة صحية"، وأخيرا المادة 15 من المرسوم رقم 20-70 في نصها " تمتد تدابير المنصوص فيه في المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 الى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص".

انعكس تطبيق هذه النصوص التنظيمية على المؤسسات الاقتصادية الخاصة والعمومية من الناحية المالية وأحدث إضرابات في علاقات العمل ودفع بالمؤسسات الاقتصادية في ظل "الضباب القانوني" المتعلق بترجمة هذه النصوص التنظيمية وتطبيقها إلى توقيف عمالها عن العمل سواء بالتسريح أو بعدم تجديد عقود العمل محددة المدة، وذلك نتيجة عدم إمكانية هذه المؤسسات تحمل عبئ دفع أجور عمالها في ظل تراجع أو توقف نشاطها الإنتاجي وغياب عمالها عن مكان العمل بسبب إجراءات الحجر الصحي، كل هذه الظروف حالت دون إمكانية تنفيذ عقود العمل، وهذا ما يدفعنا للتساؤل حول المصير القانوني لانتهاء وإنهاء عقود عمل مستخدمي المؤسسات الاقتصادية في ظل الإجراءات الصحية التي تزامنت مع تفشي وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) في الجزائر؟

للإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج الوصفي عند وصفنا للآثار التي خلفتها تطبيق النصوص التنظيمية على علاقات العمل في الجزائر والواقع الذي يعيشه ميدان العمل في ظل الأزمة الصحية والمنهج التحليلي الذي استعملناه للبحث في مختلف النصوص القانونية والتنظيمية عن الأحكام المتصلة بتنفيذ عقود العمل في التشريع الجزائري، ومحاولة إيجاد حلول قانونية لتجنب إنهاء عقود العمل بصفة عادية أو غير عادية في ظل جائحة كوفيد-19، كما وصفنا المنهج المقارن في بعض النقاط لرفع اللبس عن بعض المصطلحات التي لم يعرفها المشرع الجزائري أو للكشف عن بعض الحلول التي بادرت بها بعض الدول للخروج من أزمة تنفيذ وإنهاء علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد-19.

تعتبر الدراسة الحالية، دراسة قانونية تمت بناءً على النصوص التشريعية والتنظيمية للعمل ونصوص قانونية أخرى لها علاقة بموضوع الدراسة ومدعمةً بالاجتهادات القضائية، وقد حاولنا الإجابة على إشكالية الدراسة بتقسيمها إلى محورين:

- \* المحور الأول: حق المستخدم في إنهاء علاقة العمل في ظل الأزمة الصحية.
- \* المحور الثاني: تأثير ظرف القوة القاهرة على الجانب العقدي والإجرائي لانتهاء علاقات العمل.

### 1- حق المستخدم في إنهاء علاقات العمل في ظل الأزمة الصحية:

تنشأ علاقة العمل بعقد مكتوب أو غير مكتوب وتنشأ عنها حقوق لكل من العامل الأجير والمستخدم، لكن تفشي وباء كوفيد-19 في الجزائر وما صاحبه من إجراءات صحية مفروضة من الحكومة أثر على تنفيذ عقود العمل في المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وجعل تنفيذها مستحيلاً لأسباب عدة منها وقف حركة النقل وعدم إمكانية أغلب المؤسسات توفير النقل لعمالها، ناهيك عن توقيت الحجر الجزئي الذي قلص من ساعات العمل وكذلك الحجر الكلي على بعض الولايات الذي حال دون إمكانية تنقل القاطنين فيها لاماكن العمل، كل هذه الظروف أثرت مالياً على المؤسسات الاقتصادية ما دفعها للجوء إلى أساليب قانونية من أجل تخفيف أثر الصدمة المالية بالشرع في تسريح العمال لأسباب اقتصادية و/أو اللجوء للتسريحات التأديبية بحجة غياب العمال عن المؤسسة، هذا ما أثار جدلاً حول مدى قانونية هذه التسريحات في ظل هذه الظروف.

### 1.1- حق المؤسسات الاقتصادية في اللجوء للتسريح لأسباب اقتصادية:

يعتبر "التسريح للتقليص من عدد العمال" من الحالات التي تنتهي بها علاقات العمل طبقاً لنص المادة 66 من القانون رقم 90-11 أو ما اصطلحت عليه المادة 69 من قانون العمل "بالتسريح لأسباب اقتصادية" سواء كان هذا التسريح في شكل فردي أو جماعي<sup>9</sup>، ولم يحدد المشرع الجزائري الأسباب الاقتصادية التي يمكن للمستخدم اللجوء فيها لتسريح العمال، عكس نظيره الفرنسي الذي اشترط أن يكون التسريح اقتصادياً مبني على سبب حقيقي وجاد طبقاً للمادة L1233-2 من قانون عصرنه سوق الشغل الفرنسي.<sup>10</sup>

ويلجأ المستخدم لمثل هذا التسريح عندما تقتضي دواعي اقتصادية ذلك، وبما أن الأزمة الصحية في الجزائر أثرت على النشاط الإنتاجي للمؤسسات الاقتصادية وفي ظل غياب أغلب العمال على المؤسسات وعدم إمكانية تحمل عبء أجور عمالها، لجأت هذه المؤسسات إلى مثل هذا الإجراء لتفادي إفلاسها، لكن يبقى هذا الإجراء مقيد بمجموعة من الإجراءات الأولية الغرض منها هو الحفاظ على الشغل والتي نضمها المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>12</sup>، ومن الإجراءات الأساسية الواجب التقيد بها هو عدم القيام بتوظيف عمال آخرين في نفس المناصب<sup>11</sup>، واتباع إجراءات قبلية إلزامية تمر على مرحلتين:

المرحلة الأولى<sup>13</sup> تحتم على المستخدم اللجوء إلى أحد الإجراءات أو بعضها أو كلها للوقاية من فقدان العمال لشغلهم، ذلك من خلال إعادة تكيف النظام التعويضي بحذف المنح التي يتقاضاها العامل كمنحة المردودية، منحة الأجر الوحيد، منحة النقل أو منحة الإطعام بالنسبة للعمال الذي استفادوا من العطل الاستثنائية في إطار المرسوم التنفيذي رقم 20-69، كما يمكن إعادة النظر في أشكال مرتبات العمال ومستوياتها<sup>14</sup> والأولية في تنفيذها تكون على الإطارات المسيرة مع تجميد الترقية، كما يلتزم المستخدم اقتضت الظروف ذلك بتكوين العمال تمهيدا وبغرض تحويلهم إلى مناصب أخرى هو بحاجة إليها لتفادي تسريحهم، كذلك يجب اللجوء للإلغاء التدريجي للعمل بالساعات الإضافية لإنقاص الأعباء على المؤسسة، وإذا وجد بالمؤسسة عمال تتوفر فيهم شروط التقاعد فيجب إحالتهم عليه، وأخيراً يمكن للمستخدم تقسيم العمل أو اللجوء للعمل بالتوقيت الجزئي مع إمكانية تغيير مقابل العمل حسب عدد ساعات العمل، أما بالنسبة للعمال التي تربطهم بالمؤسسة الاقتصادية علاقة عمل محدد المدة فإنه يجوز للمؤسسة عدم تجديدها بعد انتهائها.

كمرحلة ثانية<sup>15</sup> يمكن للمستخدم فيها إجراء إعادة توزيع عماله على فروع المؤسسة حسب حاجات الإنتاج مع وضع خطة تتضمن معايير ومقاييس الاستفادة من نظام الحفاظ على الشغل، وإعداد قائمة اسمية للعمال الذين استفادوا من الإحالة على التقاعد والتقاعد المسبق وكذلك الذين استفادوا من نظام التأمين على البطالة ونظام التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع، هذا ويتم تحرير محضر عن ذلك بحضور ممثلي نقابات العمال، وبعد استفاد بعض أو كل هذه الإجراءات يمكن للمؤسسة المستخدمة اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية كآخر حل.

وتجدر الإشارة إلى أن العمال الذين يتم تسريحهم لأسباب اقتصادية يستفيدون من التأمين على البطالة طبقاً لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994<sup>16</sup> والمرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 6 جويلية 1994<sup>17</sup> ووفقاً للأشكال والكيفيات المحددة في التنظيم<sup>18</sup> إلا أنه ما لفت انتباهنا هي المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 94-11 في نصها "لا يستفيد من أحكام هذا المرسوم التشريعي، الإجراء الذين هم في انقطاع مؤقت عن العمل بسبب البطالة التقنية أو البطالة بسبب العوامل المناخية أو في انقطاع مؤقت أو دائم بسبب عجز دائم عن العمل أو حادث أو كارثة طبيعية"، والسؤال المطروح هنا هل يستفيد العمال الذين توقفوا بصفة دائمة عن العمل بسبب الأزمة الصحية المخلفة من فيروس كوفيد-19 من نظام التأمين عن البطالة إذا ما اعتبرنا تفشي وباء كورونا في الجزائر كارثة طبيعية؟.

كما أنه في مقابل لجوء المستخدم لمثل هذه الإجراءات الحمائية للحفاظ على الشغل تلتزم الدولة اتجاهه بتقديم مساعدات تأخذ شكل إعفاءات جبائية و/أو شبه جبائية أو تمويل جزئي أو حصولها على قروض طبقاً لأحكام المواد 25 وما يليها من المرسوم التشريعي رقم 94-09<sup>19</sup>، ويعتبر هذا الإجراء تشجيعي للمستخدمين في ظل جائحة كوفيد-19 على عدم اللجوء إلى التسريحات الاقتصادية، هذا وتجدر الإشارة إلى أنه يعتبر كل تسريح لأسباب اقتصادية في فترة الأزمة الصحية دون مراعاة الإجراءات الأولية للحفاظ على الشغل تسريحاً تعسفياً<sup>20</sup> ويلتزم المستخدم بأن يثبت أنه راعى كل إجراءات التقليل لأسباب اقتصادية لثبوت قانونية التسريح.<sup>21</sup>

إلا أن هناك تسريح من نوع آخر لجأت إليه الكثير من المؤسسات في ظل غياب أغلب عمالها عن أماكن العمل بسبب العطل الاستثنائية التي جاء بها المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المعدل والمتمم أو بسبب انعدام وسائل النقل أو بسبب إجراءات الحجر الصحي، حيث اعتبروا هؤلاء العمال في حالة إهمال منصب وتم تسريحهم بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي للمؤسسة.

## 2.1- حق المستخدم في اللجوء للتسريح التأديبي بسبب إهمال المنصب:

يعتبر لجوء المؤسسات الاقتصادية للتسريحات التأديبية إجراء قانوني مؤسس على عدم وجود مبرر لغياب العامل عن مكان عمله لفترة معينة ينص عليها القانون الداخلي للمؤسسة، ورغم أن المادة 73 من القانون 90-11 لم تصنف إهمال المنصب ضمن الأخطاء الجسيمة التي يحتمل أن ينجز عنها التسريح بدون مهلة وعلاوة، إلا أن النظام الداخلي للمؤسسات المستخدمة ينظمها ويحدد إجراءاتها، لكن غالباً ما يكون بسبب الغياب المتكرر للعامل أو غياب لمدة معينة دون مبرر يشكل خطأ جسيماً مبرراً لتسريح العامل بدون تعويض أو اشعار<sup>22</sup>، وتلتزم الهيئة المستخدمة في حال الغياب غير المبرر للعامل بإثبات توجيهه أذار أو أذارين وليس بإثبات استلامها، ولا يعتبر تسريحاً تعسفياً تخلي العامل عن منصب عمله بعد إثبات الهيئة المستخدمة توجيهه اذارات قصد الالتحاق.<sup>23</sup>

لم يعرف تقنين العمل "حالة إهمال المنصب" ولم يعتبرها من ضمن الأخطاء الجسيمة المنصوص عليها في المادة 73 من القانون رقم 90-11 والتي جاءت على سبيل المثال تاركاً تحديد شروطها والإجراءات المتصلة بالتسريح للنظام الداخلي للمؤسسات المستخدمة، لكن عند بحثنا في المرسوم التنفيذي رقم 17-321 الذي يحدد كفاءات عزل الموظف بسبب إهمال المنصب<sup>24</sup> وجدنا تعريفاً للموظف في وضعية إهمال منصب، اذ يعتبر "كل موظف في الخدمة يتغيب خمسة عشر (15) يوماً متتالية على الأقل دون مبرر مقبول" كما عرفت الفقرة الثانية من المادة 73 "المبرر المقبول" على أنه "كل مانع أو حالة قوة خارجين عن إرادة المعني مثبتي قانوناً، ويرتبطان على وجه الخصوص، بما يأتي: الكوارث الطبيعية، العجز البدني الناتج عن مرض أو حادث خطير، المتابعات الجزائية التي لا تسمح للمعني بالالتحاق بمنصب عمله"، الا أن هذا النص مرتبط بفئة الموظفين قد يتغير مفهومه وشروطه ومدته في النظام الداخلي بالنسبة للمؤسسة اقتصادية.

ترجع أغلب التسريحات التأديبية بسبب إهمال المنصب التي وقعت في ظل جائحة كوفيد-19 لخطأ في ترجمة العمال لنص المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 و المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70 والتي تلزم المؤسسات الاقتصادية بوضع 50% على الأقل من عمالها في عطل استثنائية، والذي أزم الوضع هو تقيد العمال بأحكامها دون الرجوع الى تعليمات المؤسسات المستخدمة المتعلقة بكفاءات تطبيق أحكام العطل الاستثنائية، لاسيما أن المواد 12 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70 حرصت على استمرارية عمل الأنشطة التي تكتسي طابع حيوي مع احترام التباعد الأمني فيها، لذلك نرى ان أغلب التسريحات التي وقعت في فترة الأزمة الصحية تعتبر قانونية ولا تعتبر تسريحات تعسفية الا إذا احتج العامل بظرف القوة القاهرة.

تعتبر مثل هذه التسريحات التأديبية بمثابة تحدي صعب للقاضي الاجتماعي بعد زوال الأزمة الصحية، ذلك إن القاضي الذي يعرض عليه النزاع المتعلق بإلغاء قرار التسريح التأديبي لابد عليه أن ينظر في سبب أو أسباب الغياب، ويمكن للعامل أن يحتج بانتشار وباء كوفيد-19 ويدفع به كمبرر شرعي للغياب أمام القضاء، وعلى القاضي عند الفصل في طلب إلغاء قرار التسريح التعسفي الأخذ بعين الاعتبار آثار تفشي هذا الفيروس التي أدت لتعليق حركة النقل لاسيما المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 والنظر في مدى توفير الشركة المستخدمة للنقل لعمالها ومدى تقيدها بالإجراءات الصحية داخل أماكن العمل، كما يمكن للقاضي أيضاً مراقبة شمول العامل بقرار العطلة الاستثنائية وتوفر شروط وضعه فيها وأن يأخذ بعين الاعتبار تدابير الحجر الصحي الكلي مفروضة على بعض الولايات مثل ولاية البليدة وفقاً لأحكام المادة 9 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70، هذه كلها عوامل تمكن القاضي من الفصل في مسألة مدى قانونية التسريح من عدمه، وتبقى مسألة مدى اعتبار جائحة كوفيد-19 قوة القاهرة وكظرف يبرر عدم تنفيذ عقود العمل أو الالتزام بالأجال المتصلة بالدعاوى الاجتماعية محل نقاش جاد.

## 2- تأثير ظرف القوة القاهرة على الجانب العقدي والاجرائى في انتهاء علاقات العمل

أثرت جائحة كوفيد-19 على الالتزامات التعاقدية الناشئة عن عقود العمل ما جعلها تحول دون تنفيذها، ودفع بالمؤسسات الاقتصادية لإنهاء علاقات العمل من جانب واحد (من جانب المستخدم) أو إلى عدم تجديدها أو التمسك بانفساخها، لكن إنهاء عقود العمل أو عدم تجديدها أو انفساخها اقترن بظرف القوة القاهرة ما يجعل القاضي الاجتماعي إمام تحدي للبحث في مدى توافر عناصر القوة القاهرة في النزاعات المعروضة عليه إذا ما احتج أحد أطراف الخصومة بها، كما أن الجهات القضائية سوف تكون أمام كم هائل من الطلبات المتعلقة برفع سقوط الآجال القضائية وغير القضائية في فترة الأزمة الصحية، والتحدي الأكبر يكمن في إنصاف كل من العامل والمؤسسات الاقتصادية المستخدمة في ظل تأثير القوة القاهرة أو الحادث الاستثنائي على الطرفين.

### 1.2- انتهاء عقود العمل بين نظرية القوة القاهرة والظروف الطارئة:

وفقاً للمادة 66 من القانون 90-11 فإن علاقات العمل محددة المدة تنتهي بانقضاء أجلها ويمكن للمستخدم تجديدها بعقد آخر محدد المدة أو اللجوء إلى عقد العمل ذي المدة غير المحددة، وقد كان لتفشي وباء كورونا (كوفيد-19) في الجزائر أثراً على تنفيذ عقود العمل ذي المدة المحددة وخلق غموض حول مصيرها لاسيما أن تنفيذها مرتبط بمدة معينة محددة في العقد وخاصةً لتلك العقود التي أوشكت مدتها على الانتهاء دون إمكانية تنفيذها من جانب العامل، هذا الإشكال يجب معالجته من خلال رفع اللبس عن عدة جوانب تتصل بتنفيذ العقد كمناقشة فكرة حق المستخدم في إنهاء هذه العقود من جانب واحد وانفساخ هذه العقود بقوة القانون، وكذلك مدى توفر شروط القوة القاهرة في وباء كورونا ومن يستفيد من هذا الظرف العامل أم المستخدم.

أن غياب الحكم القانوني لعدم تنفيذ عقود العمل في تقنين العمل وتنظيماتها ثناء فترة الوباء يدفعنا للبحث عنه في القانون المدني الجزائري باعتباره الشريعة العامة، حيث أن وقوع حادث استثنائي أو قوة القاهرة بعد إبرام العقد يؤثر على تنفيذ العقد بحيث يجعله مرهقاً لأحد الأطراف أو يجعله مستحيل التنفيذ لكن الأشكال المطروح ما هي القاعدة واجبة التطبيق على جائحة كوفيد-19 بين نظرية القوة القاهرة أو حادث استثنائي (نظرية الظروف الطارئة)؟

القوة القاهرة هي كل حادث غير متوقع لا يمكن مقاومته وخارج عن إرادة الطرف الذي يثيره وتجعل تنفيذ هذا الأخير لأحد التزاماته التعاقدية أو كلها آنياً أو نهائياً غير ممكن<sup>25</sup>، كما تعتبر "ظرف خارجي لا يمكن مقاومته، يجعل استمرار تنفيذ العقد غير ممكناً سواءً في الحاضر أو في المستقبل"<sup>26</sup>، أما الظروف الطارئة (الحادث الاستثنائي) فتعتبر "حالة عامة مألوفة أو غير طبيعية، أو واقعة مادية عامة، لم تكن في حساب المتعاقدين وقت التعاقد ولم يكن في وسعهما ترتيب حدوثها بعد التعاقد ويترتب عليها أن يكون الالتزام التعاقدى مرهق للمدين بحيث يهدده بخسارة فادحة وإن لم يصبح مستحيلاً"<sup>27</sup>.

ولتطبيق كلتا النظريتين على عقد العمل يجب التفرقة بين عقد العمل محددة المدة الذي يكون تنفيذه قائماً على مدة محددة والعقد غير المحدد المدة الذي يمتد تنفيذه لمدة زمنية طويلة، فنطبق على العقد الأول المادة 127 من القانون المدني (القوة القاهرة) وعلى الصنف الثاني المادة 107 فقرة 3 من القانون المدني (الحادث الاستثنائي).

وعلى عكس "الظروف الطارئة" التي تلزم المستخدم بدفع أجور عماله حتى في فترة التوقف عن العمل والتعويض للعامل في حالة إنهاء عقل العمل، فإن "القوة القاهرة" يكون فيها التوقف عن العمل ناتج عن حالة توافر شروط القوة القاهرة من حيث كون السبب غير متوقع ولا يرتبط بتقصير أو إهمال من جانب صاحب العمل ولا يمكن دفعه أو مقاومته ولا يدخل ضمن مخاطر المؤسسة المتوقعة، لذلك لا يلتزم المستخدم بدفع أجور عماله خلال فترة التوقف عن العمل ولا يلتزم بالتعويض في حالة إنهاء عقد العمل<sup>28</sup>.

وبالرجوع الى أحكام المادة 127 من القانون المدني<sup>29</sup> نجد ان استحالة تنفيذ العقد بسبب القوة القاهرة هي سبب من أسباب انقضاء الالتزام وتؤدي استحالة التنفيذ الى انفساخ العقد بقوة القانون، والعبرة بالاستحالة المطلقة سواء كانت استحالة كلية دائمة أو مؤقتة ولا يمكن أن يفسخ العقد بالاستحالة الجزئية<sup>30</sup>، وبالتالي يفسخ عقد العمل محدد المدة من تلقاء نفسه وقبل انتهاء مدته ودون مراعاة للمهلة سواء طرأت القوة القاهرة في جانب العامل فتمنعه من تنفيذ عمله كفرض الحجر الكلي على المنطقة التي يقطن فيها و/أو انعدام وسائل النقل بها، أو ظهرت في جانب رب العمل الذي تم توقيف نشاطه بسبب الإجراءات الصحية، ولا تعتبر قوة القاهرة الا كان امراً غير متوقع ولا يمكن دفعه ويؤدي الى استحالة تنفيذ العقد، وعلى من يتمسك بالانفساخ العقد (صاحل العمل غالباً) أن يحتج بالقوة القاهرة ويقيم الدليل عنها وللقاضي السلطة التقديرية في الأخذ بها، اما فيما يتعلق بالعمال الذين هم في فترة تجربة فلا يحتاج المستخدم للتحجج بالقوة القاهرة لفسخ عقدهم وانما يمكنه فسخه من جانب واحد خلال الفترة التجريبية دون اشعار مسبق ولا تعويض طبقاً للمادة 20 من القانون رقم 90-11.

أما بالنسبة للعقود غير محددة المدة فمادام أنها غير معلقة على مدة معينة لتنفيذها فإننا لا نكون أمام استحالة مطلقة لتنفيذ العقد، وبالنتيجة فلا تنفسخ هذه العقود بقوة القانون مادام ان تنفيذها ممكن بعد زوال الإجراءات الصحية المصاحبة لتفشي وباء (كوفيد-19) في الجزائر.

إن الظروف التي تمر بها علاقات العمل تستوجب جعل عقود العمل ملائمة للأزمة<sup>31</sup>، اذ تختلف عقود العمل عن العقود الأخرى-التجارية والمدنية- في إمكانية تعديلها بدلاً من التمسك بانفساخها تطبيقاً للمبدأ الذي يسم والى تحقيقه تشريع العمل وهو الحفاظ على الشغل وحماية مصلحة العامل، وذلك من خلال إمكانية إبرام اتفاقات جماعية ملحقه بالاتفاقيات الجماعية من اجل معالجة المشاكل التي اعترت تنفيذ عقود العمل محددة المدة ومحاولة إيجاد حلول مع تحرير محاضر حول ذلك بعد اجتماع رب العمل مع ممثلي العمال، ومن الحلول التي يمكن الاتفاق عليه توقيع عقود أخرى محددة المدة يقتصر تنفيذها

في حدود الفترة التي لم يعمل فيها العامل والمتقبة من عقد عمله السابق، أو تنظيم كفيات العمل بالنسبة للعمال الذين تربطهم عقود محددة المدة تطبيقاً لأحكام المادة 114 وما يليها من القانون رقم 90-11 والقانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب<sup>32</sup>، لاسيما اللجوء للعمل عن بعد الذي دعت اليه 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69.

في الأخير تجدر الإشارة إلى أن عقود العمل يمكن أن تنتهي بسبب الانتهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة طبقاً المادة 66 فقرة 7 من قانون العمل، ويشترط أن يكون انتهاء نشاطها راجعاً للقوة القاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم بغض النظر عن إن كان سبب انتهاء النشاط مفاجئ وغير متوقع ولا يمكن تفاديه أو مقاومته أو التحكم فيه خارج نطاق إرادة المستخدم وغير ناتج عن خطأ تعود مسؤولية ارتكابه للمستخدم وإلا اعتبر هذا الانهاء طرداً تعسفي يستوجب التعويض، وهذا ما ذهبت إليه المحكمة العليا في حيثيات القرار الصادر عن الغرفة الاجتماعية تحت رقم 534176 المؤرخ في 03-12-2009<sup>33</sup> وبالتالي فإذا انتهى نشاط مؤسسة اقتصادية معينة في ظل جائحة كوفيد-19 وأثبت المستخدم أن انتهاء نشاط المؤسسة راجع للقوة القاهرة جاز له إنهاء علاقات العمل التي تربطه بعماله.

إن المشاكل التي تعري عقود العمل وتنفيذها تحت تأثير جائحة كوفيد-19 سوف تتجر عنها منازعات، وهذه المنازعات ترتبط بها إجراءات غير قضائية سابقة عن الدعوى يجب على العامل والمستخدم التقيد بها، إلا أن تفشي الوباء عرقل ممارسة أطراف النزاع لهذه الإجراءات ما جعلنا نتساءل حول مصيرها.

## 2.2- تأثير تفشي وباء كوفيد-19 على الإجراءات غير القضائية المتصلة بالنزاع الاجتماعي:

يسبق رفع الدعاوى الاجتماعية محاولة الصلح تتم أمام مكتب المصالحة بين العامل والمستخدم باعتبارها طريقاً ودياً لفض النزاع بينهما وتعتبر شرط قبلي وجوبي لقبول الدعاوى الاجتماعية، كما يشترط القانون قبل لجوء المستخدم للتسريح لأسباب تأديبية إجراءات يلتزم باحترامها تحت طائلة إلغاء قرار التسريح، وإن كانت مسألة رفع سقوط الحق في الدعوى الاجتماعية أثناء فترة الوباء تخضع لأحكام 322 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية<sup>34</sup> والتي تقضي بأن كل حق أو ممارسة حق الطعن يسقط بالتقادم بمرور أجله القانوني باستثناء حالة القوة القاهرة أو وقوع أحداث من شأنها التأثير في السير العادي لمرفق العدالة، فإن هذه الإجراءات غير القضائية لم يرد نص قانوني بشأن ممارستها أثناء فترة الوباء، خاصة وأن تفشي وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) في الجزائر وما صاحبه من إجراءات تنظيمية منع العمال والمؤسسات المستخدمة من ممارسة هذه الإجراءات ما جعلنا نتساءل حول إمكانية سقوطها وكفيات ممارستها في ظل الأزمة الصحية خاصة أنها ترتبط الدعوى الاجتماعية وبمآلها.

إن المستخدم وقبل اللجوء لإنهاء علاقة العمل بالتسريح التأديبي في ظرف الوباء ملزم باحترام الأشكال والمواعيد المنصوص عليها في النظام الداخلي تطبيقاً لأحكام المادة 73-2 من قانون العمل لاسيما استماع اللجنة التأديبية التابعة للهيئة المستخدمة للعامل المعني وتبليغ العامل بقرار التسريح

التأديبي، إلا أن إجراءات الوقاية من تفشي وباء كورونا تضع المستخدم إمام استحالة تنفيذ هذه الإجراءات خاصةً كما أن العامل لا يمكنه التنقل للمؤسسة المستخدمة لسماعه، ولجوء المستخدم للتسريح التأديبي دون احترام هذه الإجراءات يعتبر مخالفاً لقانون العمل وللنظام الداخلي للشركة ويعرض قرار التسريح للإلغاء أمام قاضي الاجتماعي طبقاً لأحكام المادة 73-4 من قانون العمل، لذلك فإن التسريحات التأديبية في ظرف الوباء تعتبر تسريحات تعسفية إذا تعذر احترام الإجراءات القانونية أو الاتفاقية، رغم أن المحكمة العليا اعتبرت في إحدى قراراتها الصادرة عن الغرفة الاجتماعية إن الإحالة للجنة التأديبية لم تعد إلزامية قانوناً إلا إذا نص النظام الداخلي للمؤسسة عليها<sup>35</sup>، هذا ما يفتح المجال للمستخدمين للتعمد بعدم النص على إجراء الإحالة على اللجنة التأديبية قصد التعسف في التسريح لأسباب تأديبية.

من جهة أخرى فإن لجوء العامل إلى مكتب المصالحة قبل رفع الدعاوى التي تتعلق موضوعها بإنهاء عقد عمله يعتبر شرطاً أساسياً مسبقاً لرفع الدعوى وشرطاً لقبولها وفقاً لما تقتضيه المادة 19 من القانون رقم 90-04 المتعلق بتسوية منازعات العمل الفردية<sup>36</sup>، والمبتغى من اللجوء إلى مكتب المصالحة هو محاولة حل النزاع ودياً قبل اللجوء للقضاء، ويجب على العامل احترام هذه الإجراءات لاسيما القيام بإخطار مكتب المصالحة المختص إقليمياً وعلى مكتب المصالحة كذلك احترام الآجال المنصوص عليها قانوناً عند استدعاء المستخدم، كل هذه الإجراءات لا يمكن تنفيذها في ظل إجراءات الوقاية من تفشي وباء كورونا هذا ما يضع العامل أمام وضعية استحالة تقييد دعاؤه إلا بعد مرور فترة الوباء أو رفع الحكومة لإجراءات الوقاية من تفشي الوباء ويعرقل حق العامل في التقاضي رغم أنه حق مكفول دستورياً طبقاً للمادة 69 من الدستور<sup>37</sup>، وبالرجوع لأحكام المادة 19 من القانون رقم 90-04 نجد أنها جعلت إجراء اللجوء للمصالحة اختيارياً في حالات حصرية منها بالنسبة للمدعى عليه الذي يقيم في الخارج، وبما أن عدم إمكانية أو صعوبة حضور المدعى عليه لجلسة الصلح يعفي المدعي من إجراء المصالحة فإن عدم إمكانية حضور المدعي أو المدعى عليه إلى جلسة الصلح بسبب تفشي وباء كورونا (كوفيد-19) وما صاحب من إجراءات للوقاية يعفي أيضاً العامل من إجراء المصالحة، لذل يجب التفكير جدياً في تعديل أحكام المادة 19 من القانون رقم 94-04 وإضافة حالة القوة القاهرة أو الوباء.

### الخاتمة:

كشفت الأزمة الصحية التي شهدتها الجزائر جراء تفشي الوباء العالمي (كوفيد-19) أن تشريعات وتنظيمات العمل غير كافية لمواجهة مثل هذه الكوارث الطبيعية، وأثبتت أن تسير علاقات العمل في ظل الأزمة الصحية التي خلفها وباء (كوفيد-19) لا يحتاج لمجرد تطبيق النصوص القانونية وإنما الاستعمال الأمثل لهذه النصوص، ومن خلال دراستنا الحالية خلصنا إلى مجموعة من النتائج التالية:

- أن تشريعات وتنظيمات العمل في الجزائر تعتبر العامل طرفاً ضعيفاً في عقد العمل لذلك فهي تحميه من تعسف أرباب العمل لاسيما في ظل الأزمات الاقتصادية وتسعى دائم الحماية الشغل،

ورغم أن قانون العمل أجاز للهيئات المستخدمة اللجوء الى التسريح لأسباب اقتصادية مهما كانت الظروف وحتى في ظل جائحة (كوفيد-19) التي أثرت على إنتاجية المؤسسات الاقتصادية إلا أنه في المقابل تم إخضاع إجراءات التسريح لضوابط وجعل اللجوء للتسريح لأسباب اقتصادية آخر حل بعد استنفاد مجموعة من الإجراءات التي تهدف لتقليص العمل بدلا من تسريح العمال.

- التسريحات التأديبية التي شهدتها فترة تفشي الوباء في الجزائر جاءت كنتيجة لخطأ في تفسير النص من طرف العمال ما أدى إلى غياب الكثير من العمال عن المؤسسات المستخدمة بحجة العطلة الاستثنائية غير المبررة، ودفع المؤسسات المستخدمة لإنهاء الكثير من عقود العمل بسبب إهمال المنصب.

- لاحظنا غياب دور الدولة في دعم المؤسسات الاقتصادية لمواجهة الأزمة الاقتصادية التي سببتها جائحة كورونا وعدم سعيها في عملية الحفاظ على الشغل بتقديم إعانات مالية أو إعفاءات جبائية للمؤسسات أو أي إعانة أخرى لتشجيع عدم تسريح العمال لأسباب اقتصادية.

- سوف تشهد المرحلة ما بعد جائحة كوفيد-19 نقلا كبير يرمى على عاتق القضاء عند الفصل في المنازعات الاجتماعية التي تنشأ والمرتبطة بتنفيذ وإنهاء علاقات العمل، وربما سوف نشهد تضاربا في الأحكام والقرارات بين الأخذ بظرف القوة القاهرة من عدمه.

بعد عرضنا للنتائج المتوصل إليها، نختم هذه الدراسة المتواضعة بتقديم بعض التوصيات والمقترحات التي نأمل أن تؤخذ بعين الاعتبار للخروج من الأزمة الاجتماعية التي تعيشها المؤسسات الاقتصادية في مواجهة جائحة كوفيد-19 وحتى يبقى تشريع العمل في استعداد لمواجهة أي أزمة مستقبلية، وبذلك خلصنا إلى المقترحات والتوصيات التالية:

- يجب على الدولة أن تتدخل بوضع إجراءات استثنائية لمعالجة إشكالات تنفيذ علاقات العمل في ظل جائحة كورونا لاسيما دعم للمؤسسات الاقتصادية لمواجهة عبئ دفع أجور العمال وتشجيعها على المحافظة على الشغل.

- نوصي بتعديل قانون العمل وإدراج أحكام خاصة بتنفيذ عقود العمل في فترة الأزمات والكوارث الطبيعية وذلك من أجل التيسير الأمثل لعلاقات العمل لتجنب المنازعات الاجتماعية والموازنة بين مصالح المؤسسات المستخدمة والعمال.

- تبقى الاتفاقات الجماعية السبيل الوحيد للخروج من الأزمات الناشئة عن الطرد التعسفي ولحالة العمال على البطالة في ظل فترة الأزمة الصحية، وموازنة بين الجانب الاقتصادي والاجتماعي يجب على مدراء المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة الاجتماع مع النقابات ووضع اتفاقات للحفاظ على الشغل كالاتفاق على مراجعة الرواتب وطريقة العمل و/أو ساعات العمل أو حتى اللجوء للعمل عن بعدك حل بديل عن التسريح الاقتصادي.

## الهوامش:

1. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج-ر عدد 17 لسنة 1990، المعدل والمتمم بموجب الأمر رقم 96-21 المؤرخ 9 جويلية 1996، ج-ر عدد 43 لسنة 1996.
2. مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج-ر عدد 15 لسنة 2020.
3. مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج-ر عدد 16 لسنة 2020.
4. مرسوم تنفيذي رقم 20-72 مؤرخ في 28 مارس 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات، ج-ر عدد 17 لسنة 2020.
5. مرسوم تنفيذي رقم 20-86 مؤرخ في 2 أبريل 2020، يتضمن تمديد الأحكام المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج-ر عدد 19 لسنة 2020.
6. مرسوم تنفيذي رقم 20-92 مؤرخ في 5 أبريل 2020، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 20-72 المؤرخ في 28 مارس 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي الى بعض الولايات، ج-ر عدد 20 لسنة 2020.
7. مرسوم تنفيذي رقم 20-100 مؤرخ في 19 أبريل 2020، يتضمن تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج-ر عدد 23 لسنة 2020.
8. مرسوم تنفيذي رقم 20-102 مؤرخ في 23 أبريل 2020، يتضمن تمديد اجراءات الحجر الجزئي المنزلي المتخذ في اطار الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته وتعديل أوقاته ج-ر عدد 2020.
9. يعتبر التسريح الجماعي تسريح لعدد من العمال لسبب اقتصادي واحد دون أن يكون شخصي، أما التسريح الفردي فيكون تسريح لعامل واحد لسبب اقتصادي واحد دون أن يكون شخصي. أنظر: تيرس مراد، التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري -دراسة مقارنة-، مجلة القانون العام الجزائري والقانون المقارن جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس-الجزائر، المجلد الأول، العدد الثاني، سنة 2015، ص33.
10. قانون رقم 2008-596 مؤرخ في 25 جوان 2008، المتعلق بعصرنة سوق الشغل، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية عدد 0148 المؤرخة في 26 جوان 2008.
11. المادة 69 قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم.
12. مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماي 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة ارادية، ج-ر عدد 34 لسنة 1994.
13. المادة 7 من قانون رقم 90-11 المعدل والمتمم.

14. ان أحكام نص المادة 7 فقرة 2 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 تتناقض واحكام المادة 62 من القانون 90-11 والتي تشترط في جواز تعديل عقد العمل أن ينص القانون او التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية على قواعد أكثر نفعا من التي ينص عليه عقد عمله، وتغيير الأجر الذي يعتبر جزءاً أساسياً في عقد العمل بالانقاص فيه ليس أكثر نفعا للعامل، الا انه في رأينا فإن أحكام المادة 7 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 جاءت بأحكام استثنائية لتعيد التوازن العقدي وتوازن بين الجانب الاقتصادي والاجتماعي في عقد العمل كل هذا حفاظاً على الشغل ومن افلاس المؤسسات الاقتصادية.
15. المادة 8 و 9 من المرسوم التشريعي رقم 94-09.
16. مرسوم تشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عمالهم بصفة لإرادية لأسباب اقتصادية، ج-ر عدد 34 لسنة 1994.
17. مرسوم تنفيذي رقم 94-189 مؤرخ في 6 جويلية 1994، يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك، ج-ر عدد 44 لسنة 1994.
18. أنظر: مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 6 جويلية 1994، يتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج-ر عدد 44 لسنة 1994،
19. أنظر: قرواز فرحات، التسريح لسبب اقتصادي وقبوده، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية-كلية الحقوق- جامعة الجزائر، العدد الرابع، سنة 2016، ص 265.
20. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 295759، بتاريخ 13-04-2005، مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2005، ص 147.
21. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 575386 بتاريخ 06/01/2011، مجلة المحكمة العليا العدد الثاني، سنة 2011، ص 186.
22. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 620354، بتاريخ 07-10-2010، مجلة المحكمة العليا العدد الأول، سنة 2011، ص 189.
23. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 1102974، بتاريخ 02-02-2017، غير منشور.
24. مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، ج-ر عدد 66 لسنة 2017.
25. Voir : Ali BENCHENEB, Le droit algérien des contrats, Editions AJED, 2011, P336.
26. Antoine MEZEAUD, Droit du travail, Tome2, Edition Montchrestien, 2006, P446.
27. اقصاصي عبد القادر، نظرية الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ الالتزام التعاقدية، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر، المجلد الثاني، العدد الثاني سنة 2008، ص 129.
28. أنظر: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمال (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار جسر للنشر والتوزيع الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2003، ص 76.

29. أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج-ر عدد 78 لسنة 1975.
30. أنظر: حامي حياة، استحالة تنفيذ الالتزام المؤقت، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، العدد الثاني، سنة 2017، ص 212.
31. Grégoire DUCHANGE, Coronavirus et contrat de travail, AJ contrat, Editions DALLOZ , N04 , Avril 2020, P191.
32. قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج-ر عدد 6 لسنة 1990.
33. قرار صادر عن المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، ملف رقم 534176 بتاريخ 2009/12/03، منشور في مجلة المحكمة العليا، العدد الأول، سنة 2011، ص 169.
34. قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج-ر عدد 21 لسنة 2008.
35. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 299512، بتاريخ 11-05-2005، مجلة المحكمة العليا العدد الثاني، سنة 2005، ص 243.
36. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج-ر عدد 6 لسنة 1990.
37. قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج-ر عدد 14 لسنة 2016.

**المراجع:****- النصوص القانونية:****• القوانين:**

1. قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج-ر عدد 17 لسنة 1990 المعدل والمتمم بموجب الامر رقم 96-21 المؤرخ 9 جويلية 1996، ج-ر عدد 43 لسنة 1996.
2. قانون رقم 90-04 مؤرخ في 6 نوفمبر 1990، يتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، ج-ر عدد 6 لسنة 1990.
3. أمر رقم 75-58 مؤرخ في 26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، ج-ر عدد 78 لسنة 1975.
4. قانون رقم 90-02 مؤرخ في 6 فيفري 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب، ج-ر عدد 6 لسنة 1990.
5. قانون رقم 08-09 مؤرخ في 25 فيفري 2008، يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج-ر عدد 21 لسنة 2008.
6. قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج-ر عدد 14 لسنة 2016.

**• المراسيم التشريعية:**

1. مرسوم تشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26 ماري 1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة ارادية، ج-ر عدد 34 لسنة 1994.
2. مرسوم تشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لارادية لأسباب اقتصادية، ج-ر عدد 34 لسنة 1994.

**- النصوص التنظيمية:****• المراسيم التنفيذية:**

1. مرسوم تنفيذي رقم 94-188 مؤرخ في 6 جويلية 1994، يتضمن القانون الاساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج-ر عدد 44 لسنة 1994.
2. مرسوم تنفيذي رقم 94-189 مؤرخ في 6 جويلية 1994، يحدد مدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة وكيفيات حساب ذلك، ج-ر عدد 44 لسنة 1994.
3. مرسوم تنفيذي رقم 17-321 مؤرخ في 2 نوفمبر 2017، يحدد كيفيات عزل الموظف بسبب اهمال المنصب، ج-ر عدد 66 لسنة 2017.
4. مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج-ر عدد 15 لسنة 2020.
5. مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج-ر عدد 16 لسنة 2020.
6. مرسوم تنفيذي رقم 20-72 مؤرخ في 28 مارس 2020، يتضمن تمديد اجراء الحجر الجزئي المنزلي لبعض الولايات، ج-ر عدد 17 لسنة 2020.

7. مرسوم تنفيذي رقم 20-86 مؤرخ في 2 أبريل 2020، يتضمن تمديد الاحكام المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج-ر عدد 19 لسنة 2020.
8. مرسوم تنفيذي رقم 20-92 مؤرخ في 5 أبريل 2020، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 20-72 المؤرخ في 28 مارس 2020، يتضمن تمديد اجراء الحجر الجزئي المنزلي الى بعض الولايات، ج-ر عدد 20 لسنة 2020.
9. مرسوم تنفيذي رقم 20-100 مؤرخ في 19 أبريل 2020، يتضمن تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج-ر عدد 23 لسنة 2020.
10. مرسوم تنفيذي رقم 20-102 مؤرخ في 23 أبريل 2020، يتضمن تمديد اجراءات الحجر الجزئي المنزلي المتخذ في اطار الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته وتعديل أوقاته ج-ر عدد 2020.

#### • النصوص القانونية والتنظيمية للدول الاجنبية:

1. قانون رقم 2008-596 مؤرخ في 25 جوان 2008، المتعلق بعصرنة سوق الشغل، الجريدة الرسمية للجمهورية الفرنسية عدد 0148 المؤرخة في 26 جوان 2008.

- الكتب:

#### • الكتب باللغة العربية:

1. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمال (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار جسور للنشر والتوزيع الجزائر، الطبعة الثانية، سنة 2003.

#### • الكتب باللغة الفرنسية:

1. Ali BENCHENEB, Le droit algérien des contrats, Editions AJED, 2011.
2. Antoine MEZEAUD, Droit du travail, Tome2, Edition Montchrestien, 2006.

- المقالات:

#### • المقالات باللغة العربية:

1. اقصاصي عبد القادر، نظرية الظروف الطارئة وأثرها على تنفيذ الالتزام التعاقدية، المجلة الافريقية للدراسات القانونية والسياسية، جامعة أحمد دراية أدرار-الجزائر، المجلد الثاني، العدد الثاني، سنة 2008 ص 127-142.
2. تيرس مراد، التسريح لأسباب اقتصادية في قانون العمل الجزائري -دراسة مقارنة-، مجلة القانون العام الجزائري والقانون المقارن جامعة جيلالي اليابس سيدي بلعباس-الجزائر، المجلد الأول، العدد الثاني، سنة 2015، ص 31-44.
3. حامي حياة، استحالة تنفيذ الالتزام المؤقت، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق جامعة الجزائر 1، العدد الثاني، سنة 2017، ص 211-232.
4. قرواز فرحات، التسريح لسبب اقتصادي وقيوده، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية- كلية الحقوق - جامعة الجزائر، العدد الرابع، سنة 2016، ص 261-290.

## • المقالات باللغة الفرنسية:

1. Grégoire DUCHANGE, Coronavirus et contrat de travail, AJ contrat, Editions DALLOZ , N04 , Avril 2020, P91-93.

## - القرارات القضائية:

## • قرارات المحكمة العليا الجزائرية:

1. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 295759، بتاريخ 13-04-2005، غير منشور.
2. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 299512، بتاريخ 11-05-2005، مجلة المحكمة العليا العدد الثاني، سنة 2005، ص 243.
3. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 534176 بتاريخ 03/12/2009، مجلة المحكمة العليا العدد الأول، سنة 2011، ص 169.
4. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 620354، بتاريخ 07-10-2010، مجلة المحكمة العليا العدد الأول، سنة 2011، ص 189.
5. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 575386 بتاريخ 06/01/2011، مجلة المحكمة العليا العدد الثاني، سنة 2011، ص 186.
6. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم 1102974، بتاريخ 02-02-2017، غير منشور.