

التكييف القانوني لوباء "كورونا-كوفيد19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر  
**The legal adjustments of the "Corona - Covid 19" pandemic according to labor law provisions and its impact on labor relations process in Algeria**

د. فروق يعلى (\*) د. عبد النور لعلام<sup>2</sup>

جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 faroukyala266@gmail.com

جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2 a.lallam@univ-setif2.dz

تاريخ القبول: 2021/02/03

تاريخ الاستلام: 2020/11/09

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى معرفة أهم التكييفات القانونية لجائحة "كورونا-كوفيد19" في ظل أحكام قانون العمل الجزائري وتأثيرها على سيرورة علاقات العمل وكذا الضمانات التشريعية (المتعلقة بواجبات وحقوق العمال) لجائحة كورونا في إطار علاقات العمل. وبعد تحليل مختلف النصوص التشريعية واستقراء كيفية تعامل المؤسسات الاقتصادية معها في ظل جائحة كورونا تبين أن هناك احتمالين قانونيين للتعامل مع جائحة كورونا الأول أخذ بنظرية القوة القاهرة لتبرير التدابير والإجراءات المتخذة لمواجهة وباء فيروس كورونا باعتبار هذه الجائحة حدث غير متوقع ولا يد للإنسان فيه، وتعفي من تنفيذ الالتزامات التعاقدية يجوز معها فسخ العقد لاستحالة التنفيذ، بينما الاحتمال الثاني اعتبر هذا الظرف حالة طوارئ كون ظهور الجائحة لاحقا على تكوين العقد، وهي غير متوقعة الحصول أثناء التعاقد، ينجم عنها اختلال بين المنافع المتولدة عن العقد، بحيث يصبح تنفيذه مرهقا وليس مستحيلا.

ولكن معظم المؤسسات الاقتصادية كيفت جائحة كورونا على أنها ظرف طارئ وبالتالي حافظت على علاقات العمل وحاولت تقديم ضمانات تشريعية لفائدة العمال من خلال الإبقاء على حقهم في الأجر، الحق في العطلة السنوية رغم الاستفادة من عطلة مدفوعة الأجر. الكلمات المفتاحية: وباء كورونا؛ التكييف القانوني؛ تشريعات العمل؛ قانون العمل؛ علاقات العمل.

### Abstract :

This research aims to treat the most important legal adjustments to the "Corona-Covid 19" pandemic according to the Algerian labor law and its impact on labor relations process, as well as the legislative guarantees (related to the duties and rights of workers) of the Corona pandemic in the framework of labor relations.

The analysis of various legislative texts and the questioning how economic institutions dealt with them in the Corona pandemic context, revealed that there are two legal possibilities in dealing with Corona pandemic. The first embodied the theory of major force to justify the measures taken in facing Corona virus pandemic, considering this pandemic as an unexpected event with no human interference, thus, exempts The implementation of contractual obligations is permissible with it to terminate the contract due to the impossibility of implementation. the second possibility considers this circumstance as an emergency, since the emergence of the pandemic occurred after establishing the contract, and it is not expected to occur during the contract, and this caused a collision between the benefits generated by the contract, so that its implementation becomes cumbersome and not impossible.

However, most economic institutions have adapted the Corona pandemic as an emergency circumstance, and thus preserved work relations and tried to provide legislative guarantees for the benefit of workers by maintaining their right to pay, the right to an annual vacation despite taking advantage of a paid vacation.

**Key words:** Corona pandemic; Legal adjustment; Labor legislation; work law; work's relationships.

\*فروق يعلى

## مقدمة

بعد تسجيل الحالات الأولى من الإصابات بفيروس (كوفيد-19) في الجزائر سارعت السلطات إلى اتخاذ جملة من الإجراءات، تمثلت في صدور المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته، ومجموعة النصوص اللاحقة به، ليتم بعده إضافة مجموعة من التدابير التكميلية في المرسوم رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020 الخاص بالتدابير الوقائية من انتشار فيروس كورونا، الذي وضع تدابير تكميلية للوقاية من انتشار فيروس كورونا تتمثل أساسا في وضع الحجر المنزلي والتباعد الاجتماعي، تقييد الحركة، ولبيه المرسوم التنفيذي رقم 20-11 بتاريخ 19 أبريل 2020 الذي يتضمن تجديد العمل بنظام الوقاية من انتشار فيروس كورونا إلى غاية 14 ماي 2020، لتتوالى بعدها عدة مراسيم تنفيذية معدلة ومتممة.

كل هذه الاجراءات القانونية لها أثر بطريقة مباشرة على المؤسسات الاقتصادية، خاصة الاجراءات المتعلقة بضرورة تسريح النساء الحوامل، واللواتي يتولين تربية أطفال تقل اعمارهم عن أربع عشر (14) سنة، وكذا وضع (50%) من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، التي جاءت في المرسوم التنفيذي رقم 20-69، يضاف إلى ذلك مشكلة تعليق نشاط النقل التي تجعل رفعت من نسب تأخر العمال عن الالتحاق بمناصب عملهم، وفي المقابل شددت الحكومة على ضرورة المحافظة على مناصب العمل ودفع أجور العمال كاملة مع الإبقاء على حقهم في الاستفادة من العطلة السنوية.

وأمام هذه الإجراءات وجدت المؤسسات الاقتصادية نفسها أمام واقع استثنائي جديد خلق صعوبات مالية كبيرة في كيفية التعامل مع المستحقات المالية للعمل مما

فرض عليها إيجاد حلول قانونية لحماية مصالحها من خلال الخروج عن الأحكام القانونية العادية المنظمة لعلاقات العمل مع ضرورة المحافظة على استمرارية علاقات العمل في هذه الجائحة، باعتبار المشرع الجزائري حرص على تنظيم علاقة العمل ووضع قواعد قانونية محكمة لتسييرها وضمانات تهدف لحمايتها.

غير أن الملاحظ لواقع المؤسسات يدرك ذلك التباين الواضح بين القطاع الإداري والقطاع الاقتصادي في كيفية التعامل مع تلك الاجراءات القانونية المصاحبة لجائحة كورونا، أين ظل القطاع الإداري متماسكا بفضل خضوعه للطابع التنظيمي اللائحي والذي لا يدع مجال للتأويل أو التفسير أمام أرباب الهيئة المستخدمة على النقيض من ذلك نجد أن علاقات العمل في نطاق القطاع الاقتصادي كانت شديدة التأثير على اعتبار أنها تخضع للطابع الإتفاقي بين أطرافها، الأمر الذي فتح الباب أمام اجتهاد كل هيئة مستخدمة على النحو الذي يخدم مصلحتها الاقتصادية مع مراعاة ما افترضه القانون في سبيل حماية العامل. (يعقوب بيران، 2020، ص129)

وبسبب هذا الاختلاف نجد بعض التشريعات قد أخذت بنظرية القوة القاهرة لتبرير التدابير والإجراءات المتخذة لمواجهة وباء فيروس كورونا باعتبار هذه الجائحة حدث غير متوقع ولا يد للإنسان فيه، وتعفي من تنفيذ الالتزامات التعاقدية يجوز معها فسخ العقد لاستحالة التنفيذ، بينما اعتبرت تشريعات أخرى هذا الظرف حالة طوارئ كون ظهور الجائحة لاحقا على تكوين العقد، وهي غير متوقعة الحصول أثناء التعاقد، ينجم عنها اختلال بين المنافع المتولدة عن العقد، بحيث يصبح تنفيذه مرهقا وليس مستحيلا، بينما التزمت تشريعات أخرى الصمت وامتنعت عن الإعلان صراحة عن تكييف معين لهذه الظروف المترتبة عن انتشار فيروس وباء كورونا (COVID 19). (رشيد واضح، 2020، ص29)

وأمام هذا الواقع المفروض والمفارقات القانونية جاءت هذا الورقة للبحث والكشف عن أهم التكييفات القانونية لجائحة "كورونا-كوفيد19" في ظل أحكام قانون العمل الجزائري وكيف تؤثر على سيرورة علاقات العمل؟  
وينطوي تحت هذا التساؤل الرئيس التساؤلات الفرعية الآتية:  
- ما هي التكييفات القانونية لجائحة كورونا في إطار قانون العمل؟  
- ما هي الضمانات التشريعية (المتعلقة بواجبات وحقوق العمال) لجائحة كورونا في إطار علاقات العمل؟

#### 1- مفهوم علاقات العمل والآثار المترتبة عنها:

تنشأ علاقة العمل أساساً من العقد المبرم بين العامل والمؤسسة المستخدمة، حيث يعبر عقد العمل الفردي عن اتفاق يتعهد بمقتضاه العامل أن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر، وتطبيقاً للقواعد العامة في تكوين العقود، يشترط في عقد العمل الفردي اجتماع الشروط اللازمة لصحة كل تعاقد وهي: أهلية الطرفين ورضاؤهما، توفر المحل والسبب، كما يجب أن يتضمن هذا العقد مجموعة من الأحكام والبنود التي يتفق عليها طرفي علاقة العمل، تتمثل أساساً في ضرورة بيان هوية الطرفين (الاسم الكامل، تاريخ الميلاد، العنوان)، مع تحديد المنصب أو الوظيفة إلى جانب تحديد بداية سريان علاقة العمل، الأجر وتوابعه. (أحمد زكي، 1985، ص95)

وينجم عن هذا العقد المبرم مجموعة من الواجبات والحقوق للطرفين، فحسب المشرع الجزائري على صاحب العمل التزامين هما:

\* الالتزامات العامة، ويمكن إجمالها في وجوب احترام نصوص العقد والقواعد القانونية العامة المنظمة له، الالتزام بدفع الأجر المتفق عليه في مواعيده، مع الالتزام بتسليم شهادة العمل له عند انتهاء العقد.

\* الالتزامات الخاصة، كالتقيد القانوني لوقت العمل، الالتزامات المتعلقة بمنح العامل، الإجازات المرضية والسببية، الالتزام بتهيئة الظروف المناسبة للعمل وللعامل، الالتزام ببعض الخدمات الاجتماعية المخصصة لهم. (أحمد زكي، 1985، ص100)  
وتشمل الالتزامات التي تقع على العامل أداء العمل بنفسه، الامتثال لأوامر صاحب العمل بما لا يخالف بنود العقد أو القانون أو الآداب العامة أو يعرضه للخطر، الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه، مع الاحتفاظ بأسرار المهنة.

في المقابل نجد أن للعامل مجموعة من الحقوق التي أقرها له قانون العمل والتي يمكن حصرها بما جاء في القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل في المادة الخامسة منه، على أن للعامل الحق في ممارسة الإضراب، الحق في التفاوض الجماعي إلى جانب حق المشاركة في تسير الهيئة المستخدمة، حق الضمان الاجتماعي والتقاعد، الحق في الوقاية الصحية وطب العمل، الراحة في العمل، التكوين المهني والترقية في الشغل مع الدفع المنتظم للأجر المستحق له، وغيرها من المنافع المرتبطة بعقد العمل وما ينص عليها صراحة قانون العمل كقاعدة عامة. (أحمد زكي، 1985، ص129.130)

ومن مميزات علاقات العمل أنها تسمح كذلك بتوقيف هذه العلاقة وتجميد آثارها في عدة حالات، فهي تتميز بالمرونة والتسهيل أكثر خاصة بالنسبة للعامل وذلك دون أن يتسبب كل هذا في إنهاء أو قطع نهائي لهذه العلاقة، نتيجة لتحتميات وظروف استثنائية خاصة تمنع أو تعيق العامل في استمرار أدائه لمهامه و التزاماته، بما يسمح بها القانون والنصوص المنظمة لعلاقات العمل، وهي حالات تختلف من حيث الآثار

التكييف القانوني لوباء "كورونا-كوفيد19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر فروق يعلى عبد النور لعلام

والنتائج باختلاف الأسباب والواقع بين ما هو قانوني واتفاقي، فهي عادة تكون لأسباب موضوعية تفرض على العامل الانقطاع عن ممارسة مهامه وهي: الانتداب، أداء واجب الخدمة الوطنية أو تجديد التكوين العسكري، الإضراب، التوقيف التأديبي، التوقيف الاحتياطي، حالة التوقيف الاتفاقي. (سليمان أحمية، 2012، ص-327-333)

## 2- التكييفات القانونية لجائحة كورونا في إطار قانون العمل:

صاحب انتشار وباء كورونا في الجزائر مجموعة من المراسيم التنفيذية التي وضعت تدابير وقائية من انتشار فيروس كورونا هما: المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ومجموعة النصوص اللاحقة به، والرسوم التنفيذية رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020، وضع تدابير تكميلية للوقاية من انتشار فيروس كورونا تتمثل أساسا في وضع الحجر المنزلي، وتقييد الحركة، وتأطير الأنشطة التجارية وتموين المواطنين مع قواعد التباعد الاجتماعي، وغيرها من المراسيم التنفيذية التي توالى إلى يومنا هذا.

وأما هذه الترسنة من المراسيم التنفيذية المتعاقبة، وفي ظل توسع بؤر انتشار وباء "كورونا"، تباينت أساليب تعامل المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في تسيير علاقات العمل كل حسب طبيعتها، فنجد معظم الإدارات العمومية تعاملت مع الوضع تقريبا بنفس الطريقة، لكون العلاقة فيما تخضع للنصوص التنظيمية، أما المؤسسات الاقتصادية في القطاع الخاص والتي تخضع للعلاقات فيما للنصوص التعاقدية، تعالت مع علاقات العمل بطرق مختلفة وصلت حد التناقض في بعض الأحيان، ساعية إلى الحفاظ على مصالحها الاقتصادية، وفي ذات الوقت تماشيا مع الظروف الاستثنائية المصاحبة للوباء ومختلف القرارات التي اتخذتها الدولة.

وهذا الاختلاف والتباين في طريقة التعامل مع علاقات العمل بين القطاعات، بل والمؤسسات في ذات القطاع، مرده الاختلاف في عملية التكييف القانوني للوباء، فمنها من اعتبرته قوة قاهرة ومنها من اعتبرته ظرفا طارئا، وهو ما سنحاول الوقوف عنده في هذا العنصر.

## 1.2- مدى اعتبار جائحة كورونا قوة قاهرة:

قبل التطرق إلى مدى إمكانية اعتبار وباء "كورونا" قوة قاهرة يجب التعرف أولا عن مفهوم القوة القاهرة، فقد جاءت تعاريفها كما يأتي:

- أنها "واقعة غير ممكنة التوقع والدفع والتي تمنع شخصا ما من تنفيذ التزاماته".

(Léon (M), Jean (M) François (CH), 1991, p382)

- أنها "أمر غير متوقع حصوله وغير ممكن تلافيه يجبر الشخص على الإخلال بالتزامه"، وأنها "الحادث الخارجي عن إرادة الأطراف ويؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية". (Léon (M), Jean (M) François (CH), 1991, p622)

- أنها "الحادث الذي لم يمكن توقعه والذي جعل الوفاء بالتعهد مستحيلا"، وأنها كل قوة لا يتسنى مقاومتها، وعلى كل لا يمكن الحديث عن القوة القاهرة إلا إذا كان أمراً لا يمكن توقعه، ولا دفعه بحيث يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا، إضافة إلى كون هذا الأمر لا يكون منسوبا للمدين ولا يد له فيه، (Marie (H) monsérié (B), Jérôme (J), 2002, pl26)

-بأنها: "كل أمر غير متوقع ولا يمكن تلافيه، ويؤدي ثبوته إلى انتفاء مسؤولية

صاحب الشأن" (محمد زهدور، 1990، ص 230)

- أنها "حدث شاذ غير عادي، ولم يتوقعه المرء، ولا كان في إمكانه أن يتوقعه، ولم

يكن في وسعه درؤه، ويكون بالنتيجة انه ليس فقط يجعل الوفاء بالتعهد عسير، بل

مستحيلا كله" (محمد محي الدين ابراهيم، 2008، ص 529-530)



إذا القوة القاهرة وفقا لمفهومها وشروطها فهي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا، وعليه نصت المادة 107 الفقرة 3 من القانون المدني على انه "إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدي، وان لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز القاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق خلاف ذلك". (محمد محي الدين ابراهيم، 2008، ص529-530)

وعلى ضوء ما سبق تتولد شروط القوة القاهرة والمتمثلة في: (محمد محي الدين ابراهيم، 2008، ص529-530)

\* أن تكون الواقعة غير ممكنة التوقع: لاعتبار الواقعة قوة القاهرة، يجب أن تكون من غير الممكن توقع حدوثها، وعليه فان توقع الحدث أو عدم توقعه يمثل الفاصل بين قدرة المدين على تحاشي وقوع الحدث، من خلال الاستعداد السابق له إذ كان يتوقعه، أو عدم قدرته على ذلك، متى لم يكن ممكنا بالنسبة إليه توقع الحدث، ويشترط الفقه أن يكون الحدث غير متوقع، لا من جانب المدين فحسب، بل من جانب اشد الناس حرصا في هذا المجال، وعليه يكون المعيار في هذه المسألة هو المعيار الموضوعي لا المعيار الشخصي.

\* أن تكون الواقعة مستحيلة الدفع: لأعمال شرط القوة القاهرة، يشترط ان تكون الواقعة مستحيلة الدفع، اي مستعصية على المدين، إما إذا كان بإمكان المدين دفعها فانه لا يمكن أن توصف القوة القاهرة حتى ولو استوفى الحدث شرط عدم التوقع، والاستحالة المطلقة لعدم الدفع.

\* أن تكون الواقعة مستقلة عن المدين: لوصف القوة بالقوة القاهرة، يجب أن تكون مستقلة تماما عن إرادة أطراف الرابطة العقدية وخارجة عن إرادتهم، ومعنى

ذلك ألا يكون المدين قد تسبب في حدوثها عن إهمال أو تقصير. (حليمة بن دريس، 2020، ص70)

على اعتبار أن علاقة العمل تأثرت بالقوة القاهرة، والتي تم النص على أنها تحول دون إنهاءها بصفة مطلقة، إلا أن آثارها تمتد لتشمل رب العمل على اعتبار أنه أحد طرفي العلاقة، وما يسري على طرف منها يشمل الطرف الثاني، فقد يستعين رب العمل بالقوة القاهرة لتبرير تحلله من التزامه في دفع اجر العامل، إذ يكفي فقط بإثبات أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقا له أو أنه أصبح مستحيلا. (يعقوب بيران، 2020، ص127) ولكن المادة 66 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حددت حالات إنهاء عقد العمل، ومن بين ما تم ذكره: العجز الكامل عن العمل، التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، كما نصت المادة 66 من ذات القانون على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية". (قانون العمل، 1990)

فقد يعتبر البعض أن القوة القاهرة مبرر قوي وسبب جاد من أسباب إنهاء علاقة العمل، والتي لم ينص عليها التشريع المعمول به على اعتبار أنها من المسلمات دون حاجة لاحتوائها بنص، لكن هذا الطرح مردود ولا مجال لتطبيقه في ظل الحالة الاستثنائية التي تشهدها الجزائر بسبب الوباء، حيث أن أول أسباب هذا الإقصاء هو غياب النص الصريح على استعمال القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل، فبالرجوع إلى نص المادة 66 من قانون 90/11 المتعلق بعلاقات العمل نجد أنها عدت الحالات التي تنتهي بموجبها علاقة العمل، وذلك على سبيل الحصر ولم تتطرق هذه المادة إلى القوة القاهرة ولم تجعلها سبب في إنهاء علاقة العمل، وبالرغم من التأصيل القانوني لدور القوة القاهرة في تعليق علاقة العمل والحيلولة دون إنهاءها، إلا

أنه يتوجب علينا الحديث عن مدى الأخذ بهذا الأصل من خلال ما تم تبنيه من قرارات وإجراءات في ظل جائحة كورونا، التي مست بالحياة الاقتصادية بالشكل الذي وضع علاقة العمل على المحك. (يعقوب بيران، 2020، ص126)

لقد تبنى المشرع الجزائري نفس المبدأ، حيث نصت المادة 06 من المرسوم 69/20 على أن يوضع مستخدم كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، الأمر الذي نستشف من خلاله أنه توقيف لعلاقة العمل مع حفظ حق العامل في الأجر، وبالتالي فإن هذا ضمان صريحة لاستمرارية علاقة العمل، ولا وجود لما يسمح بتأويله أو يلا مخالفا، إذ أن العطلة الاستثنائية تجعل من علاقة العمل علاقة دائمة ومستمرة، ولا يوجد ما يبرر إنهاؤها، فهي تعليق جزئي لعلاقة العمل فيما يتعلق بالتزام العامل بالقيام بالعمل المنوط به، والذي يشكل محل التعاقد، وهذا التعليق لسبب القوة القاهرة التي منعته والمتمثلة في الحجر المنزلي.

من خلال هذا نجد أن مجمل الأحكام التشريعية التي جاء بها المشرع الجزائري جعلت من الحجر الصحي قوة القاهرة لا تحول دون حماية علاقة العمل، وضمان استمرارها، سواء كانت علاقة تنظيمية أو تعاقدية، وهو ما أكده المشرع من خلال التدارك الذي جاء به بمقتضى المادة 15 من المرسوم التنفيذي 70/20، والتي نصت على تمديد أحكام العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر، التي جاء بها المرسوم 69/20 لتشمل القطاع الاقتصادي العمومي والقطاع الخاص، بعد أن كانت مقتصرة على القطاع العمومي الإداري فقط، في إشارة منه إلى أنه لا يجب في حال من الأحوال أن تؤدي التدابير الوقائية في ظل الحالة الاستثنائية التي فرضتها جائحة كورونا إلى إنهاء علاقة العمل. (يعقوب بيران، 2020، ص126)

## 2.2- مدى اعتبار جائحة كورونا ظرفا طارئا:

يعرف الظرف الطارئ على أنه "حدث عام لاحق على تكوين العقد وغير متوقع الحصول، يترتب عنه اختلال بين المنافع المتولدة من العقد، إذ يؤدي تنفيذ العقد إلى إرهاق شديد للمدين، ولذلك جاز للقاضي أن يوزع تبعة الحادث بين طرفي العقد، وبذلك يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول".، الظروف الطارئة وفقا لمفهومها وشروطها فهي تجعله مرهقا للمدين ويهدد بخسارة فادحة إذ تم التنفيذ. (حليمة بن دريس، 2020، ص71)

وتتخلص فكرة الظروف الطارئة في وجود عقود يتراخى فيها التنفيذ إلى أجل أو آجال، ويحدث أن تكون الظروف الاقتصادية قد تغيرت بسبب حادث لم يكن متوقعا، فيصبح إذ ذاك التزام المدين شاق عليه ومرهق له إلى الحد الذي يجعله مهدد بالخسارة الفادحة، فهي تسمح للقاضي بتعديل العقد خلافا لمقتضى القوة الملزمة للعقد، إذ طرأت ظروف استثنائية عامة غير متوقعة، ترتب عليها الإخلال بالتوازن بين التزامات طرفيه. (عبد الحكيم فودة، 1999، ص26)

فقد يكون الظرف الطارئ حادثة طبيعية كالأوبئة، بل حتى ولو سلمنا أن هذا الوباء صنع في المخابر مثلما تدعى أمريكا، وبأنه صنع في الصين، نقول إذا هناك حوادث طارئة من فعل الإنسان كالحروب والتي يدخل من ضمنها أيضا وباء كورونا على افتراض انه عمل مخبري. (محمد محي الدين ابراهيم، 2008، ص333)

وراح الفقهاء يبحثون عن أساس لهذه النظرية، فقيل بأنها تقوم على أساس مبدأ تنفيذ العقود بحسن نية، (François (T), Philip (s), Yves (L), 1999, p43) وقيل على مبدأ الإثراء بلا سبب، كما أسندت لمبدأ التعسف في استعمال الحق، (عبد المنعم فرج الصدة، د.ت، ص569) إلا أن الأساس الذي تبناه أغلب الفقهاء إلى اليوم هو أساس

العدالة التي تقتضي تدخل المشرع لحماية مصلحة المدين، وذلك بإعطاء القاضي سلطة تعديل العقد، برد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول. (مصطفى أحمد الزرقاء، 1960، ص336)

لم يتطرق المشرع الجزائري إلى نظرية الظروف الطارئة في قانون العمل، مثله مثل عدم تطرقه للقوة القاهرة، لكن هل يمكن تصور أن يقوم القاضي بالتدخل في عقد العمل، ويقوم بتعديله إذ ما اعتبر أن جائحة كورونا قد سببت إرهاقا لأحد الأطراف وفق نظرية الظروف الطارئة، فيقوم مثلا بتعديل عقد العمل بإنقاص راتب العامل جزئيا، أو أن يقوم بتكييف عقد العمل وفق الظروف الجديدة من أجل رفع الإرهاق، فالأصل أنه لا يمكن تعديل عقد العمل إلا باتفاق الطرفين، طبقا للمادة 9 من قانون العمل بقولها: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة". تطبيقا للقوة الملزمة للعقد، فلطالما كان العقد شريعة المتعاقدين حسب المادة 106 من القانون المدني، لكن بالعودة إلى القانون المدني نجد أن المشرع قد أعطى القاضي إمكانية تعديل العقود العامة، بما فيها عقد العمل، حالة توافرت شروط إعمال نظرية الظروف الطارئة. (يوسف بو عيس، الحاج بن أحمد، 2020، ص85)

فحسب المادة 107 الفقرة 03 من القانون المدني على أنه "إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية و لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز القاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطلا كل اتفاق خلاف ذلك"، ويمكن تلخيص هذه الشروط في: (حليمة بن دريس، 2020، ص71)

- أن يكون الظرف الطارئ استثنائيا.

- أن يكون الظرف الطارئ عاما.

- أن يكون الظرف الطارئ فجائيا. - عدم القدرة على الدفع.

- ألا يكون للطرف المتضرر يدا في حدوث الظرف الطارئ.

ويجدر التنويه إلى أن الظرف الطارئ لا يشترط أن يكون على شكل حادث استثنائي طبيعي كالحوادث، أو عمل غير شرعي كالحروب مثلا، فقد يكون عملا قانونيا شرعيا بأتم معنى الكلمة، إلا أنه يجعل من تنفيذ العقد -وإن لم يكن مستحيلا- أمرا مرهق التنفيذ، مثل صدور قرار إداري أو نص تشريعي يفرض ضرائب معينة أو يلغي امتيازات معينة أو يتضمن أعباء معينة. (عبد الحكيم فودة، 1999، ص31)

فقد يعتبر رب العمل أن المرسوم التنفيذي 20-69 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا والمرسوم التنفيذي 20-70 الذي يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار الفيروس وبقية الإجراءات، يعتبرها كلها ظروف استثنائية وطارئة تستوجب تعديل عقد العمل.

فيمكن أن يلجا القاضي المدني إلى تدابير من شأنها رفع الإرهاق عن المستخدم، خاصة أن المرسوم 94-09 الذي يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، قد نص على بعض الإجراءات المماثلة التي يمكنها رفع الإرهاق عن المستخدم، مثل إنقاص راتب مجموعة من العمال أو عدم تجديد عقود العمل، التوظيف التعويضي عن طريق إعادة التوزيع، الإحالة على التعاقد المسبق، إلغاء الساعات الإضافية التي تكلف المستخدم أعباء إضافية، وإن كان المرسوم قد استند في ذلك على الجانب الاقتصادي وليس الظروف الطارئة، إلا أن جائحة كورونا باعتبارها ظرفا طارئا قد تؤدي كنتيجة حتمية إلى فقدان العمال لعملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، فيمكن أن نتصور أن يأخذ القاضي بإجراءات أخرى مماثلة

غير المذكورة في قوانين التشغيل كقانون العمل 90-11 والمرسوم 94-09، حيث يأخذ بهذه الإجراءات استنادا إلى نظرية الظروف الطارئة طبقا للمادة 107 من القانون المدني الجزائري. (يوسف بو عيس، الحاج بن أحمد، 2020، ص86)

وقد أكدت المادة 69 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، على حق المستخدم في التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية (ولعل ما أفرزه فيروس كورونا من جمود اقتصادي أثر على المؤسسات الاقتصادية وغير الاقتصادية يندرج ضمن هذا المعنى)، ففي حالة الضرورة أعطى القانون لرب العمل إمكانية في تعديل عقد العمل وتكليف العامل بعمل غير متفق عليه على أن يكون التعديل وفقا لضوابط موضوعية أولها التاقية أي أن تكون الإجراءات المتخذة مؤقتة بحيث تزول بزوال الجائحة، وثانيها عدم التعسف في استعمال حق تعديل عقد العمل. (ليندة جعفر، 2020، ص390)

وقد أشار قانون العمل 90-11 السابق الذكر إلى إجراءات مواجهة الظروف الطارئ من خلال المادة 31 المعدلة بالأمر رقم 21-96 فيما يتعلق بإمكانية اللجوء إلى الساعات الإضافية مع وجوب استشارة ممثل العمال وإعلام مفتشية العمل، (لكن الحال بالنسبة إلى كورونا عكسي تماما إذ لجأت أغلب المؤسسات إلى تقليص ساعات العمل لا إلى إضافتها). (ليندة جعفر، 2020، ص76)

كما يستمد رب العمل صلاحيات تعديل عقد العمل من المواد 62 و 63 من القانون رقم 90-11، فقد يكون التعديل جوهري في الأجرة وفقا لضوابط وإجراءات صارمة، (نبيلة بالقاضي، د.ت، ص03) الدرجة الوظيفية، إلغاء بعض المناصب العليا بوظائف أدنى، تخفيض الأجور ومدة العمل، أو يكون التعديل غير جوهري كمكان العمل، زمن

العمل... وفي حال رفض العامل ذلك جاز لرب العمل إنهاء علاقة العمل دون أن يكون متعسفا. (قرواز فرحات، د.ت، ص74-76)

وعمليا بعض المؤسسات تعمل جزئيا بحيث يتنقل العمال إلى مقرات عملهم وفقا للتدابير الوقائية التي أصبحت اليوم معلومة لدى العام و الخاص (التباعد، غسل الأيدي بالمطهر الكحولي، وضع الكمامة، المراقبة اليومية لدرجات الحرارة...)، ففي هذه الحالة لا يمكن التذرع بالظرف الطارئ لتعديل عقد العمل تعديلا جوهريا يضر بالعامل، كما لجأت العديد من المؤسسات إلى آلية العمل عن بعد، فلا مجال هنا أيضا لأعمال نظرية الظروف الطارئة. (يوسف بو عيس، الحاج بن أحمد، 2020، 36)

وعليه إذ قَبِل العامل هذه التعديلات فلا إشكال، لكنه إذ رفضها على القاضي التحقق أولا من توفر شروط نظرية الظروف الطارئة (وهي متوفرة في جائحة كورونا على عقود العمل التي ما تزال مستمرة لكنها مرهقة)، ثم التحقق من أن التنفيذ مرهق ويهدد بخسارة فادحة من خلال مراعاة الظروف المحيطة بالقضية وكذا مراعاة مصلحة المتعاقدين، ليقوم بعدها بتعديل عقد العمل، بحيث يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، والمقصود برد الالتزام إلى الحد المعقول لا يعني بالضرورة إعادة التناسب الذي كان موجودا حين التعاقد بين الأداءين المتقابلين وليس إزالة الإرهاق كله، بل المقصود هو إزالة الإرهاق في الجزء غير العادي منه فقط. (عبد الحي حجازي، 1982، ص725)

وللقاضي قواعد أربعة من شأنها أن تساعدوه وهو بصدد رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول وهي: أن الخسارة مألوفة فيتحملها المدين وحده وهو رب العمل، أن يشترك الطرفان في الإرهاق فيتكهما القاضي في رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، كتخفيض ساعات العمل مقابل تخفيض الأجر، أن الدائن غير ملزم بقبول تعديل الالتزام، أن



رد الالتزام إلى الحد المعقول لا يكون إلا بالنسبة للحاضر، ولا شأن له بمستقبل العقد لأنه غير معروف. (عبد الحميد الشواربي، 1997، ص298)

كما يملك القاضي سلطة تقديرية واسعة في الانتقاء اللائق من بين الوسائل الكفيلة للوفاء بهذا الغرض، فالمشرع أطلق يد القاضي في العقد ليختار أكثر الحلول اتفاقاً مع القانون. (سمير عبد السيد تناغو، محمد حسين منصور، 1997، ص163) ومن بين هذه الوسائل الإنقاص من الالتزام (تخفيض الراتب، تخفيض ساعات العمل...) أو وقف تنفيذه (تعليق علاقة العمل إلى حين زوال الوباء مع توفير ضمانات للعامل باعتباره طرف ضعيف) أو الزيادة في الالتزام المقابل (توفير وسائل الوقاية من الوباء، توفير وسائل العمل عن بعد...). (يوسف بو عيس، الحاج بن أحمد، 2020، ص37)

تعتبر جائحة كورونا ظرف استثنائي عام لم يمكن في الوسع توقعه وقت إبرام عقد العمل، ولكن مبدئياً ليس هناك استحالة في تنفيذ عقد العمل من قبل العامل، إذ يمكن لهذا الأخير مزاولة عمله بانتهاء تداير الحجر الصحي، أو العمل عن بعد إذا كان اختصاص العمل يتيح ذلك. لكن بالمقابل يصبح عقد العمل مرهقا لرب العمل بالنسبة لدفع اجر العامل في ظل تراجع الحركة التجارية للمؤسسة، وهذا ما يهدده بخسارة فادحة، بيد أن هذه الخسارة مألوفة في العمل، بالإضافة إلى ذلك فإن الآثار الاقتصادية الناتجة بفعل كوفيد19 تختلف من منطقة إلى أخرى حسب تدايعات الوباء فيها، وعليه فان عقد العمل بهذا الشكل تطبق عليه نظرية الظروف الطارئة، أين يمكن للأطراف التفاوض ودياً أو قضائياً ومراجعة العقد أو إنهائه. إلا أن عدم معرفة مدة بقاء فيروس كورونا، يؤدي إلى التساؤل إلى أي مدة يمتد الإرهاق في تنفيذ عقد العمل؟ وعليه فعدم معرفة مدة بقاء الفيروس هو ما يستدعي تطبيق نظرية القوة القاهرة على فيروس كورونا باعتباره ظرف استثنائي، غير متوقع أثناء إبرام عقد

العمل، ولا يمكن دفعه. ومن منطلق هذا القول تتيح القوة القاهرة لرب العمل إنهاء عقد العمل أو تعديله دون أن يعتبر ذلك تعسفيا. (حليمة بن دريس، 2020، ص72) وعليه فالعبرة ليست باختيار أحد الوصفين (ظرف طارئ أو قوة القاهرة) في تكييف جائحة كورونا وإنما العبرة بمدى تأثيرها على عقود العمل، فتكييف الجائحة على أنها ظرف طارئ إذا توفرت شروط الظرف الطارئ وأدت إلى الإرهاق دون استحالة التنفيذ وهو الغالب، كما قد تعتبر جائحة كورونا قوة القاهرة عندما تؤدي إلى استحالة مطلقة نهائية في تنفيذ عقد العمل، بالإضافة إلى منزلة وسطى بينهما تتمثل في تعليق علاقة العمل عند الاستحالة المطلقة المؤقتة.

ويرجع سبب اختلاف التكييف إلى اختلاف طبيعة عقود العمل في حد ذاتها، رغم ترجيحنا لاعتبار جائحة كورونا ظرفا طارئا، إلا أنه في حالات ضيقة قد تكيف الجائحة بأنها قوة القاهرة، وهذه الحالات هي الأشق على العامل، لأنها تخلف لنا بطالة جديدة تحتاج إلى عناية من حيث إعادة الإدماج وكذا التعويض. (شارف بن يحي، لمن لعريط، 2020، ص38)

### 1.3- الضمانات المتعلقة بواجبات العامل:

وتشمل بقاء الالتزامات التي تقع على العامل في الظروف العادية وهي أداء العمل بنفسه، الامتثال لأوامر صاحب العمل بما لا يخالف بنود العقد أو القانون أو الآداب العامة أو يعرضه للخطر، الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه، مع الاحتفاظ بأسرار المهنة.

يضاف إليها واجب التبليغ بالإصابة في حالة مرضه، وأيضا واجب التبليغ عن حالة الغياب بسبب المرض، أو عدم توفر وسائل النقل أو غيره من الأسباب، ولعل أهم هذه الواجبات واجب العمل عن بعد إن كان الأمر ممكنا، رغم كون المشرع الجزائري لم

التكييف القانوني لوباء "كورونا-كوفيد19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر فروق يعلى عبد النور لعلام

يتناول التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد نظرا لحدائته على الساحة القانونية، مما يخرجها من ضمن العقود المسماة ليندرج تحت العقود غير المسماة، لكن بالقلب القانوني لعقد العمل التقليدي.

### 2.3- الضمانات المتعلقة بحقوق العامل:

#### 1.2.3- الحق في الوقاية الصحية:

لقد جاء في المادة 12 والمادة 45 من القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، على وجوب أن تكون أماكن العمل و محيطها وملحقاتها وتوايها بما في ذلك كل التجهيزات نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال، بحيث أكد على أن مسؤولية طب العمل تكمن أساسا في ترقية ظروف العمل والمحافظة على صحة العمال، مما يوفر راحة أكبر للعامل في وسطه المهني، وضرورة أن يستجيب جو العمل لشروط الراحة والوقاية الصحية والتبوية، الشمس، الإضاءة والتدفئة والحماية من الغبار والأضرار الأخرى. (مختارية لحال، 2020، ص64)

بالرجوع إلى المرسوم رقم 91-05 والمتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن، نجد أن المشرع نص صراحة على ضرورة تطبيق جميع التدابير لحفظ الصحة والأمن في الوسط المهني، وهو نفس الالتزام الذي جاء به المشرع الجزائري في المرسوم التنفيذي 93/120 والمتعلق بطب العمل، حيث جاء في المادة 23 منه أن: "يقوم طبيب العمل بتحليل هذه المناصب في مجال حفظ الصحة والبنية الجسدية والنفسية للعامل قصد اقتراح إجراءات تكييف مناصب العمل كما تنص عليه المادة 22 السابقة". (فتحي طيطوس، 2020، ص146)

وفي سياق الحديث عن التدابير الاحترازية صدر المرسوم التنفيذي 20-70 المؤرخ في 29 رجب 1441 هـ الموافق ل 24 مارس 2020 المتضمن تحديد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، حيث أشارت المادة 15 منه إلى شمولية تطبيق المادة 06 من المرسوم 20-69 المؤرخ في 26 رجب 1441 هـ الموافق ل 21 مارس 2020م المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، على أن يتم تحديد التعويض بموجب نص خاص وفقا لما نصت عليه المادة 16 من المرسوم ذاته. (مختارية لحلال، 2020، ص 94)

### 2.2.3- الحق في الانسحاب من مكان العمل:

حين ممارسة العامل لحق الانسحاب من مكان تنفيذ العمل، يجب أن يضمن له القانون عدم المساس بحقوقه المشروعة، خاصة يحقه في الأجر الذي يسري طيلة مدة الانسحاب من مكان تنفيذ العمل، والإ توقع عليه أي عقوبة تأديبية، لأن ممارسة هذا الحق لا يعد رفضا للعمل حتى لا يكيف على انه خطأ منهجي. (عبد الناصر بلمهوب، 2020، ص 110)

وهذا ما أكدته المادة 13 من الاتفاقية رقم 15 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، كانت واضحة في إلا يتحمل العامل عواقب، إذ جاء نصها (تكفل الحماية للعامل... مما قد يترتب انسحابه من عواقب:...) بالتالي لا يجب أن تتغير الوضعية المهنية للعامل المنسحب من مكان تنفيذ العمل بسبب خطر وشيك يهدد صحته أو حياته.

### 3.2.3- الحق في تقليص ساعات العمل

نصت المادة 02 من الأمر 03/97 المؤرخ في 02 رمضان 1417 هـ الموافق ل 11 يناير 1997 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل على أن ساعات العمل تحدد ب 40 ساعة

التكييف القانوني لوباء "كورونا-كوفيد19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر فروق يعلى عبد النور لعلام

أسبوعيا موزعة على 05 أيام في الظروف العادية، غير أنه استثناء وفقا لنص المادة 04 من الأمر ذاته، تم تخفيضها بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية، ورفعها لبعض مناصب العمل التي تتميز بفترات توقف عن النشاط، على أن تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية المناصب المعنية مع توضيح مستوى تخفيض مدة العمل الفعلي أو رفعها. (مختارية حلحال، 2020، ص93)

وبشأن تطبيق العمل بالتوقيت الجزئي الذي يقل عن المدة القانونية للعمل أشارت لمبرراته المادة 03 من المرسوم التنفيذي 97-473 المؤرخ في 08 شعبان 1418 هـ الموافق ل 08 ديسمبر 1997 الذي يتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي بنصها على إمكانية توظيف صاحب العمل عمال بالتوقيت الجزئي في حالة نقص حجم العمل.

فالملاحظ أن تطبيق الاستثناء الوارد في النص مرتبط ومرهون بحجم العمل، حيث لم تشر المادة لأي ظرف آخر كحالة القوة القاهرة والظرف الاستثنائي، لكن المؤكد أن الهيئة المستخدمة تلجا لتقليص ساعات العمل في إطار تطبيق التدابير الاحترازية من تفشي جائحة كوفيد 19. (مختارية حلحال، 2020، ص93)

### 4.2.3- الحق في الأجر:

يعتبر الحق في الأجر أو الراتب من الحقوق المكتسبة الناتجة عن علاقة العمل التي لا يجوز المساس بها في أي حال من الأحوال، لذلك قد صدرت مذكرة توضيحية من المفتشية الولائية للعمل بأدرار، (المذكرة التوضيحية رقم 308، 2020) فيما يخص مسألة الاقتطاع من رواتب العمال أثر استفادتهم من العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر، تمنع المساس بمرتبات العمال خلال هذه الفترة واعتبار كل اقتطاع من رواتب العمال الذين هم في عطلة استثنائية مخالفة صارخة لأحكام المادة 90 من القانون

رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، التي تنص على "لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم ما لا يجوز حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"، وتبقى المسائل المرتبطة بالأجر ومكوناته كالزيادة والاقتطاعات خاضعة للتفاوض والتشاور مع الشريك الاقتصادي. (وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، 2020)

ومن خلال مجمل النصوص الصادرة في ظل أزمة فيروس كورونا المستجد نجد أن المشرع جعل من الأجر محل حماية إذ نص على أن العطلة الاستثنائية لا يجب أن تحول دون إمكانية دفع أجور العمال، إذ اعتبرها عطلة مدفوعة الأجر.

في هذا الشأن نجد على سبيل المثال التعليمات الصادرة عن وزارة المالية والموجهة لكافة مديريات الخزينة العمومية على المستوى الوطني والمتعلقة بالتحذير من المساس بأجور الموظفين أو الاقتطاع منها طول مدة العطلة الاستثنائية والتي تدعمها مراسلة المديرية العامة للميزانية لوزارة المالية والتي تفرض دفع أجور الموظفين دون اشتراط الجداول الأصلية لسنة 2020 أين يتم العمل بالجداول الأصلية لسنة 2019 والتي تكون هي المرجع بالنسبة للإدارات التي تأخرت في إعداد الجداول الأصلية لسنة 2020. (وزارة المالية - المديرية العامة للميزانية، 2020)

لكن الإشكال الذي يثور بقوة صدد الحقوق المالية لعمال القطاع الاقتصادي حيث نلتمس نوع من التباين في التعامل مع الوضعية المالية للعمال الذين استفادوا من العطلة الاستثنائية، حيث توجهت بعض المؤسسات إلى خصم بعض العلاوات المتعلقة بالعمل ومنحة المردودية والإنتاج حسب طبيعة كل مؤسسة، ولم يبقى في بعض المؤسسات للعامل سوى الأجر الأدنى المضمون، في هذا السياق نشير إلى الاتفاق الجماعي الذي أبرمته هيئات الضمان الاجتماعي بالتنسيق مع الفدرالية الوطنية

لعمالها والذي تم من خلاله الاتفاق على خصم بعض المنح على اعتبار انه لا يوجد ما يبرر الاستفادة منها في ظل العطلة الاستثنائية. (صناديق الضمان الاجتماعي، 2020) في الوقت الذي اتجهت فيه قطاعات أخرى مختلفة إلى الحفاظ على كافة مستحقات العامل المالية من خلال القرارات والتعليمات التي أصدرتها، على غرار الإدارة العامة لدواوين الترقية والتسيير العقاري التي أكدت بموجب إرساليتها الحاملة لرقم 360 المؤرخة في 2020/04/16 والموجهة إلى المدراء العاملين لديها والتي منعت من خلالها خصم العلاوات المقررة في الاتفاقية الجماعية. (المديرية العامة لديوان الترقية والتسيير العقاري، 2020)

أما فيما يخص أحقية الموظفين المستفيدين من هذه العطلة الاستثنائية في المردودية، فانه بناء على ما صدر من المديرية العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري، (التعليمية رقم 4762، 2020) قد تم تكييف هذه العطلة الاستثنائية على أن لها نفس الطبيعة القانونية للعطلة السنوية، إذ يعتبر الموظف فيها بمثابة وضعية القيام بالخدمة، وذلك حسب ما جاء في نص المادة 129 من الأمر 03/06 التي جاء فيها "يعد في وضعية الخدمة أيضا، الموظف: الموجود في عطلة سنوية". (صالح بن شوري، خلود كلاش، 2020، ص 17)

وبالتالي فهي يترتب عليها نفس الآثار، ويبقى الموظف يتمتع فيها بنفس الحقوق الإدارية والمالية التي يتمتع بها أثناء استفادته من العطلة السنوية، كالحق في الراتب، العلاوات والتعويضات، عدم إنهاء علاقة العمل أو إيقافها...وهو نفس الأمر الذي ينطبق على المستخدمين المنتمين للقطاع الاقتصادي العام والخاص. (صالح بن شوري، خلود كلاش، 2020، ص 17)

### 5.2.3- الحق في العطلة السنوية:

من أبرز التساؤلات المطروحة إثر تطبيق العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر، كيفية الاستفادة المستخدمين من العطلة السنوية التي تعتبر حق ثابت لهم، وهل تعاملت معها المؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص بنفس الطريقة.

ففي القطاع العمومي تم تنظيمها بموجب الأمر 03/06، وذلك بوضع مجموعة من الضوابط التي تمكن الموظفين الاستفادة من هذا الحق، دون المساس بمبدأ استمرارية المرافق العمومية، فكان ذلك يجعل الاستفادة منها يخضع للسلطة التقديرية للجهة التي لها صلاحية التعيين، وعدم تمكين جميع موظفي الإدارة العمومية من العطلة السنوية في وقت واحد، مع الأخذ بعين الاعتبار الضرورة الملحة للمصالحة، التي تمنح الحق للإدارة استدعاء الموظف حتى وان كان في عطلة مباشرة نشاطه وضمن استمرارية العمل الإداري. (مراد بوطبة، 2018، ص339)

وما هو جدير بالذكر انه وبغية وضع حد للتدهور المالي والاقتصادي للمؤسسة وبغية التخفيف من الأعباء المالية فقد لجأت بعض المؤسسات إلى تكييف العطلة الاستثنائية على أنها عطلة سنوية مسبقة في الوقت الذي وجدت فيه مؤسسات أخرى فرصة لاحتساب العطل السنوية المتأخرة (congé reliquat) الأمر الذي تطلب تخل العديد من المديرات العامة لبعض المؤسسات من اجل حماية العامل من هذا الإجراء الذي يعتبر تعسف في حقه. (يعقوب بيران، 2020، ص128)

أما القطاع الخاص فإن المؤسسات الاقتصادية قد عملت على تفعيل قواعد الحوكمة، بالاعتماد على أخلاقيات الأعمال التي تقتضي بروز مظاهر التكافل الاجتماعي، وذلك من خلال التزام المؤسسة بهذا التدبير حفاظا على صحة العمال، (إبراهيم سداوي، 2020، ص185) لكن دون أن يكون لهذا التدبير سببا في إفلاسها،



التكييف القانوني لوباء "كورونا-كوفيد19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر فروق يعلی عبد النور لعلام

وبالتالي ارتأت المؤسسات التي كانت وضعيتها المالية صعبة، احتساب هذه العطلة على أساس أنها عطلة سنوية، واستنفاذ المستخدمين كمرحلة أولى حقوقهم من الرصيد المتبقي من العطل والعطلة السنوية بعنوان السنة الجارية قبل استفادتهم من العطلة الاستثنائية، أو الاعتماد على عملية تخفيض الأجور بدفع جزء من أجر العمال للتخفيض من الخسائر، (حمزة العرابي، 2020)، وذلك تفاديا لتطبيق نص المادة 69 من القانون رقم 11/90، التي يمكن للهيئة المستخدمة بموجها اللجوء إلى إجراء التسريح الجماعي بغرض تقليص عدد المستخدمين للخروج من الأزمة الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة. (جون ماينارد كينز، 2010، 73.72)

لكن الأمر الثابت في هذه المسألة بموجب التعليم رقم 4762 الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري أنه لا يجوز اقتطاع أيام العطلة الاستثنائية من العطلة السنوية، لذلك فإن أي خصم عناصر الأجر أو أيام العطلة السنوية يعتبر خرق لنص تنفيذي صريح ومساس بالحقوق المكتسبة للموظف، نظرا للطابع الاستثنائي لهذا التدبير. (صالح بن شوري، خلود كلاش، 2020، 17)

### 6.2.3- الحق في الغياب لعدم توفر النقل:

فبعد فرض الحجر الصحي الشامل وتوقف وسائل النقل عن العمل واجه العمال بصفة عامة والذين يقيمون خارج المدن ممن لا يملكون وسائل نقل شخصية عدة صعوبات للوصول إلى مقر العمل، مما جعلهم لا يلتحقون بمناصب عملهم، الأمر الذي يطرح إشكالا قانونيا في مدى إمكانية اعتبارهم في حالة إهمال للمنصب الوظيفي أو في حالة غياب غير مبرر.

فبموجب نص المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 69/20، نجد أن مسؤولية توفير النقل لفائدة مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية، تقع على عاتق

مسؤولية الوالي بالتعاون مع وزير النقل ممثلا في مدير مديرية النقل على مستوى الولاية، قصد اتخاذ كافة التدابير من اجل ضمان استمرارية الخدمة العمومية والتكفل بنقل الموظفين. (صالح بنشوري، خلود كلاش، 2020، ص18)

وفي ذات الوقت نجد القانون رقم 07/88 ينص على عدم أحقية العامل الإخلال بالالتزامات التعاقدية المترتبة على عقد العمل، إذا التزمت الهيئة المستخدمة بتوفير كافة الظروف المناسبة للعمل والتقيد بقواعد الصحة والأمن وطب العمل من جهة، وتمكينه برخصة استثنائية للتنقل أو توفير وسائل النقل من جهة أخرى. (القانون رقم 07/88، 1988)

وعليه لا يمكن اعتبار الموظف الذي يغيب بسبب عدم توفر وسائل النقل في وضعية إهمال للمنصب الوظيفي أو في حالة غياب غير مبرر ما لم يتم اتخاذ التدابير اللازمة التي تكفل ضمان تنقله.

#### 4. خاتمة:

وفي الأخير، يتبين أن جائحة "كورونا" وما صاحبها من إجراءات قانونية خاصة ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 20-69 والتعلق بضرورة تسريح النساء الحوامل واللواتي يتولين تربية أطفال تقل اعمارهم عن أربع عشر (14) سنة، وكذا وضع (50%) من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وتعليق نشاط النقل فرضت على المؤسسات الاقتصادية ظرفا خاصا، ووجدت نفسها أمام واقع استثنائي جديد خلق لها صعوبات مالية كبيرة في كيفية التكفل بالمستحقات المالية للعمل، مما جعلها تسعى لإيجاد حلول قانونية خارج الاحكام العادية المنظمة لعلاقات العمل تحمي مصالحها.

ولعل أهم الحلول القانونية المطروحة أمامها في كيفية التعامل مع علاقات العمل في ظل قانون العمل نجد احتمالين الأول أخذ بنظرية القوة القاهرة لتبرير التدابير والإجراءات المتخذة لمواجهة وباء فيروس كورونا باعتبار هذه الجائحة حدث غير متوقع ولا يد للإنسان فيه، وتعفي من تنفيذ الالتزامات التعاقدية يجوز معها فسخ العقد لاستحالة التنفيذ، بينما الاحتمال الثاني اعتبر هذا الظرف حالة طوارئ كون ظهور الجائحة لاحقا على تكوين العقد، وهي غير متوقعة الحصول أثناء التعاقد، ينجم عنها اختلال بين المنافع المتولدة عن العقد، بحيث يصبح تنفيذه مرهقا وليس مستحيلا، ولكن معظم المؤسسات الاقتصادية كيفت جائحة كورونا على أنها ظرف طارئ وبالتالي حافظت على علاقات العمل مع تعديل بعض بنود العقد في المؤسسات الخاصة التي عرفت أزمات مالية.

ورغم ذلك بقيت جملة من الضمانات التشريعية لفائدة الهيئة المستخدمة في إطار علاقات العمل في ظل جائحة كورونا والمتعلقة بواجبات العامل والمتمثلة في بقاء الالتزامات التي تقع على العامل في الظروف العادية وهي أداء العمل بنفسه، الامتثال لأوامر صاحب العمل بما لا يخالف بنود العقد أو القانون أو الآداب العامة أو يعرضه للخطر، الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه، مع الاحتفاظ بأسرار المهنة، يضاف إليها واجب التبليغ بالإصابة في حالة مرضه وأيضا واجب التبليغ عن حالة الغياب بسبب المرض أو عدم توفر وسائل النقل أو غيره من الأسباب، ولعل أهم هذه الواجبات واجب العمل عن بعد إن كان الأمر ممكنا، رغم كون المشرع الجزائري لم يتناول التنظيم القانوني لعقد العمل عن بعد نظرا لحدائته على الساحة القانونية مما يخرجها من ضمن العقود المسماة ليندرج تحت العقود غير المسماة لكن بال قالب القانوني لعقد العمل التقليدي.

وفي المقابل هناك أيضا مجموعة من الضمانات التشريعية لفائدة العامل في ظل جائحة كورونا حافظ عليها المشرع الجزائري وتتمثل اساسا في الحق في الوقاية الصحية والحق في الانسحاب من مكان العمل في حالة تشكيكه للخطر على صحة العامل، الحق في تقليص ساعات العمل، الحق في الأجر، الحق في العطلة السنوية، الحق في الغياب لعدم توفر النقل مع ضرورة إبلاغ الهيئة المستخدمة، الحق في تأجيل تنفيذ الالتزامات المهنية، الحق في الاحتفاظ بمنصب العمل في حلة الاصابة.

وفي ضوء ما سبق يمكن إدراج بعض الاقتراحات التي يمكن أن تدعم الحماية القانونية لعلاقات العمل، أهمها:

- ضرورة استحداث جهاز تأمين لمثل هذه الحالات الاستثنائية.
- ضرورة تحيين قوانين جهاز التأمين على البطالة لتتماشى مع مثل هذه الحالات.
- ضرورة توضيح الحالات التي يمكن اعتبارها قوة قاهرة وتلك التي تعتبر أمرا طارئا، حتى لا تتداخل عملية تكييفها

### قائمة المراجع:

1. أحمد زكي (1985)، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان.
2. جون ماينارد كينز (2010)، النظرية العامة للتشغيل والفائدة والنقود، ترجمة إلهام عيادروس، هيئة أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة.
3. حليلة بن دريس (2020)، مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل في ظل التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على الحركة التجارية للمؤسسة، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 02.

التكييف القانوني لوباء "كورونا-كوفيد19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر فروق يعلى عبد النور لعلام

4. حمزة العرايبي (2020)، بخصوص العطلة الاستثنائية الممنوحة للعمال للوقاية من انتشار فيروس كورونا من الناحية الاقتصادية والعملية، مقال متاح على الموقع التالي: <https://alhirak.com/article/9QcJtM4sjKtduijBD,09/06/2020,10:30>
5. رشيد واضح (2020)، انتشار جائحة كورونا ونظام البطالة الجزئية، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 02.
6. سليمان أحمية (2003)، قانون العلاقات العمل الجماعية، د.م. الجامعية، الجزائر.
7. أحمية سليمان (2012)، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، د.م. الجامعية، الجزائر.
8. سمير عبد السيد تناغو، محمد حسين منصور (1997)، القانون والالتزام، دار المطبوعات الجامعية، مصر.
9. شارف بن يحيى، لمن لعريط (2020)، جائحة كورونا وعقد العمل تكييفها القانوني وعلاقتها بنظام التأمين على البطالة، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 02.
10. صالح بن شوري، خلود كلاش (2020)، تدبير العطلة الاستثنائية مدفوعة الأجر في ظل جائحة فيروس كورونا والإشكالات المترتبة عليه، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 02.
11. عبد الحكيم فودة (1999)، آثار الظروف الطارئة والقوة القاهرة على الأعمال القانونية، منشأة المعارف، ط1، مصر.
12. عبد الحميد الشواربي (1997)، فسخ العقد في ضوء القضاء والفقه، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر.
13. عبد الحي حجازي (1982)، النظرية العامة للالتزام، الجزء 01، المجلد 02، مطبوعات جامعة الكويت.

14. عبد المنعم فرج الصدة (د.ت)، أصول القانون، دار النهضة، بيروت، لبنان.
15. عبد الناصر بلمهوب (2020)، حول إمكانية انسحاب العامل من مكان العمل بسبب فيروس كوفيد-19، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 02.
16. فتحي طيطوس (2020)، حق العامل في الوقاية في ضل فيروس كورونا، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 02.
17. قانون العمل الجزائري (1990)، القانون رقم 90-11، المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17 الصادر في: 1990/04/25، الجزائر.
18. القانون رقم 88/07 (1988)، المؤرخ في 26 يناير 1988 م، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية، العدد 04، الصادرة في 27 يناير 1988، الجزائر.
19. فرواز فرحات (د.ت)، تعديل عقد العمل بين الضوابط والمبررات، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، المجلد 50، العدد 02، الجزائر.
20. محمد زهدور (1990)، المسؤولية عن فعل الأشياء غير الحية ومسؤولية مالك السفينة في القانون البحري الجزائري، دار الحداثة، ط1، لبنان.
21. محمد محي الدين ابراهيم (2008)، نظرية الظروف الطارئة بين الفقه الإسلامي والقانون المدني، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، مصر.
22. مختارية حلحال (2020)، الضمانات التشريعية في علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، المجلد 05، العدد 02.
23. المديرية العامة لديوان الترقية والتسيير العقاري (2020)، تعليمية رقم 360 المؤرخة في 2020/04/16 تتعلق بأحكام العطلة الاستثنائية، الجزائر.
24. المذكرة التوضيحية رقم 308، (2020)، المؤرخة في 31 ماي 2020 م، المتعلقة بالعطل الاستثنائية مدفوعة الأجر، الصادرة عن المفتش الولائي للعمل بولاية أدرار، الجزائر.

التكييف القانوني لوباء "كورونا-كوفيد19" في ضوء أحكام قانون العمل وتأثيره على سيرورة علاقات العمل في الجزائر فروق يعلی عبد النور لعلام

25. مراد بوطبة (2018)، نظام الموظفين في القانون الجزائري، دار هومة للنشر والتوزيع.
26. مصطفى أحمد الزرقاء (1960)، شرح القانون المدني السوري نظرية الالتزام العام، مطبعة جامعة دمشق، سوريا.
27. ليندة جعفر (2020)، حالات تعديل عقد العمل، المجلة النقدية في الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة ملود معمري، تيزي وزو، الجزائر المجلد 13، العدد 01.
28. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (2020)، اتفاق جماعي لصناديق الضمان الاجتماعي المؤرخ في 2020/05/26 يتعلق بالمنح والعلاوات المتقطعة للعمال الذين أحيروا على عطلة استثنائية بسبب فيروس كورونا.
29. وزارة المالية – المديرية العامة للميزانية (2020)، تعليمة رقم 539 المؤرخة في 2020/04/30 تتعلق بأحكام صب الرواتب أثناء العطلة الاستثنائية بسبب فيروس كورونا، الجزائر.
30. يعقوب بيران (2020)، حماية علاقة العمل في ظل جائحة كورونا، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 02.
31. يوسف بويعيس، الحاج بن أحمد، (2020)، جائحة كورونا وأثرها على عقود العمل، قوة القاهرة أم ظرف طارئ. (دراسة مقارنة بين التشريعين الجزائري والفرنسي)، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص: تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، الجزائر، المجلد 05، العدد 02.
32. François (T), Philip (S), Yves (L)(2018), **droit civil les obligations**, dalloz, 12<sup>ème</sup> édition, paris.
33. Léon (M), Jean (M) François (CH) (1991), **leçon de droit les obligations**, tom 2, vol 1, Obligations théorie générale, Montchrestien, 8<sup>ème</sup> édition, paris.
34. Marie (H) monsérié (B), Jérôme (J) (2002), **Droit des obligations**, Paris: Ellipses, paris.