

مصير العامل ما بعد جائحة كورونا

The obligation to inform the insured between the law and reality

د. أورمضيني ليندة.

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة مولود معمري تيزي وزو.

ouremdini.lyn@gmail.com

تاريخ الارسال: 2021/03/25. تاريخ القبول: 2021/05/25 تاريخ النشر:

الملخص:

تعتبر الحماية القانونية للعامل من أبرز الآليات التي يسعى قانون العمل تحقيقها لإقامة نوع من التوازن للعلاقة التعاقدية التي تربط كل من العامل وصاحب العمل، حيث عرف العالم تغيرا اقتصاديا في مختلف المجالات ومس على وجه الخصوص قطاع العمل، بسبب ظهور جائحة كورونا.

وفي هذا الإطار اتخذت الدولة خطوات خلال جائحة كورونا، أبرزها الزامية تطبيق تدابير البروتوكول الصحي، مما أدى إلى غلق بعض المؤسسات المستخدمة، أو تعديل آليات تنفيذ علاقة العمل بما يتناسب مع الوضعية الوبائية. وبالبحث عن النصوص القانونية التي تكفل حماية حقيقية لمصير العامل في المؤسسة المستخدمة ما بعد الجائحة، فإنه تبين أن هناك العديد من النقصان، مما يجعلها لا تحقق الهدف الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية:

العامل، صاحب العمل، علاقة العمل، جائحة كورونا

Summary:

The legal protection of the worker is one of the most important mechanisms that labor law seeks to achieve in order to establish a kind of balance in the contractual relationship that binds both the worker and the employer, because the world has experienced economic changes in various fields. And in particular the labor sector, due to the emergence of the corona pandemic.

In this context, the state took measures during the corona pandemic, in particular the compulsory application of the health protocol, which led to the closure of some of the institutions used, or to modify the mechanisms, of implementation. Of the employment relationship in proportion to the epidemiology situation. By researching legal texts guaranteeing real protection of the fate of the worker in the employing institution after the pandemic, it was found that there are many gaps, which prevent him from achieving the social objective.

Keywords:

Worker, employer, relationship, corona pandemic

المؤلف المرسل: أورمضيبي ليندة *

مقدمة

تنشئ علاقة العمل التزامات متقابلة في حق العامل وصاحب العمل ويجمعهما عقد عمل، وتنفذ كأصل حسب الشروط المحددة فيه، لكن عرفت علاقة العمل خلال جائحة كورونا حالات غير معروفة مسبقا مما أدى إلى اتخاذ تدابير خاصة من صاحب العمل لحماية صحة العمال والمجتمع ككل.

أدت جائحة كورونا إلى تطبيق تدابير للحجر الصحي مما أدى إلى توقف بعض الأنشطة الاقتصادية كوسائل النقل، الذي سبب ركودا اقتصاديا في مختلف المجالات عامة وفي مجال علاقات العمل خاصة.

استمرت مختلف دول العالم تنفيذ تدابير الحجر الصحي، وتعد الجزائر من بين الدول التي عملت على تطبيقه في كل أرجاء الوطن، لكن بعد فترة معينة استحال الاستمرار بهذه الوضعية الصعبة، مما استلزم استئناف الأنشطة تدريجيا مع مراعاة ظروف الوضعية الوبائية للبلاد.

حاولت المؤسسات المستخدمة أنتكيف مع ظروف العمل التي فرضتها جائحة كورونا، والعودة إلى عالم الشغل تدريجيا، خاصة بعد اقتناء اللقاح المضاد لفيروس كورونا، مع الاستمرار بتنفيذ علاقة العمل إما عن طريق الحضور الجسماني للعمال أو عن بعد حسب ظروف كل مؤسسة مستخدمة مع الأخذ في الحسبان توفير الحماية اللازمة لصحتهم كالقناع الواقي والمحلول الكحولي.

لكن بالمقابل أحدثت جائحة كورونا آثارا وخيمة سلبية مما أدى إلى توقف نشاط المؤسسة المستخدمة كلية، الذي أثر بشكل معتبر على ميزانيتها المالية وبالتالي إنهاء عقود العمل بسبب الظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها.

من هذا المنطلق لابد من البحث من خلال هذا المقال عن كيفية إيجاد توازن بين الآثار التي أحدثتها جائحة كورونا ومصير العامل في المؤسسة المستخدمة؟

بما أن مصير العامل في المؤسسة المستخدمة يتحدد حسب ظروفها لا بد من تكييف نشاطها مع ظروف العمل التي أحدثتها حفاظا على مصالح العامل (المبحث الأول)، مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف بعض المؤسسات التي يستحيل لها مسايرة هذه الوضعية الوبائية مما أدى إلى إنهاء عقود العمل حفاظا على استمراريتها في السوق (المبحث الثاني).

المبحث الأول: تكييف ظروف العمل مع جائحة كورونا

انطلاقاً من محاولة إقامة التوازن بين ظروف المؤسسة المستخدمة ومصلحة العمال التي أحدثتها جائحة كورونا، ولكون إرادة الأطراف المتعاقدة تلعب بارزاً في تنفيذ علاقة العمل فإنه يمكن إيجاد حل وسط يخدم هاتين المصلحتين المتعارضتين.

يمكن لصاحب العمل خلال فترة الحجر الصحي تعليق علاقة العمل حفاظاً على مناصب العمل في انتظار تخفيف تدابير هذا الأخير، والذي يخول للعامل إمكانية الرجوع إلى منصب عمله بعد زوال سبب التعليق

(المطلب الأول)، مع الأخذ بعين الاعتبار كل التدابير الاستثنائية الضرورية حفاظاً على صحة العامل وضماناً لاستقرار العامل في منصب عمله، لأن مساهمة كل الأطراف الفاعلين في احترام هذه التدابير يخفف من انتشار هذا الوباء حتى ما بعد الجائحة محاولة للحفاظ على السير العادي لنشاط المؤسسة المستخدمة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إمكانية رجوع العامل إلى منصب عمله

يقضي المبدأ العام أن علاقة العمل تنفذ حسب الاتفاق، لكن استثناءاً يمكن تعليق علاقة العمل نتيجة أسباب غير متوقعة وفي ظل جائحة كورونا، فيمكن لصاحب العمل اتخاذ هذا الإجراء والذي يخدم مصلحة العامل لأنه يحافظ على علاقة العمل فتعلق فقط بالالتزامات الناشئة عن تنفيذ عقد العمل، وفي هذا الصدد يخول هذا الإجراء حق العامل في الرجوع إلى منصب عمله بقوة القانون ما بعد الجائحة أي بعد زوال سبب التعليق (الفرع الأول)، أو بعد التلقيح والحصول على مناعة قوية مضادة لفيروس كورونا (الفرع الثاني).

الفرع الأول: رجوع العامل إلى منصب عمله بقوة القانون

نص المشرع الجزائري كمبدأ عام على حالات تعليق علاقة العمل في المادة 64 من القانون رقم 90-11¹ وحقيقة فإنها تخص بعض الحالات الاستثنائية لتنفيذ علاقة العمل، وهذه لا تخص حالة جائحة كورونا المستجد بل تعود لأسباب أخرى خاصة بصاحب العمل أو العامل.

¹ - المادة 64 من القانون رقم 90-11 قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26/05/1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994، وبالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09/07/1996 جريدة رسمية عدد 43 لسنة 1996، والأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11/01/1997، جريدة رسمية عدد 04 لسنة

تختلف حالة تعليق علاقة العمل نتيجة الأسباب المذكورة في المادة 64 من القانون رقم 90-11 وتعليق علاقة العمل بسبب فيروس كورونا الذي يكون مستقلا عن إرادة الأطراف المتعاقدة، وإنما سببه يعود لاتخاذ السلطات الإدارية تدابير الحجر الصحي، وفي هذا السياق استلزم غلق بعض المؤسسات المستخدمة، بسبب ارتفاع عدد المصابين بفيروس كورونا، لتفادي احتكاك العمال مع بعضهم البعض، للحد من انتشار هذا الوباء في أوساطهم.

إلى جانب ذلك تم غلق بعض المؤسسات المستخدمة مما أدى إلى تعليق نشاط معظم الأنشطة التجارية كوسائل النقل¹، فخلال الحجر الصحي تم تطبيق تدابير منع تنقل الأشخاص بصفة عامة، ومن بينهم انتقال العمال إلى أماكن العمل من ولاية لأخرى، مُنع كذلك حتى داخل إقليم الولاية نفسها بسبب خطورة الوضعية الوبائية، وتختلف ساعات الحجر الصحي من ولاية لأخرى ومن بلدية لأخرى²، وفي هذا الصدد فإن تعليق علاقة العمل يكون الحل المؤقت لمواجهة هذا الظرف الاستثنائي إلى غاية رفع الحجر الصحي.

مثلا في ولاية البليلة اتخذت السلطات الإدارية تدابير للحجر الكلي بسبب الارتفاع المعتبر للعدد المصابين بجائحة كورونا مما أدى إلى تعليق معظم النشاطات، وبالنتيجة تعليق علاقة العمل إلى غاية رفع الحجر الصحي تدريجيا.

تترتب مجموعة من الآثار القانونية في حق العمال الذين توقفوا عن النشاط بسبب فيروس كورونا وفي هذه الحالة تطبق الأحكام الخاصة بقانون العمل، فمن بين الآثار المترتبة عن ذلك تعليق تنفيذ الالتزامات الخاصة بعقد العمل، فيعلق أداء العمل من العامل، كما يعلق دفع الأجر من صاحب العمل³.

يخول تعليق علاقة العمل حق العامل في الرجوع إلى منصبه بعد زوال سبب التعليق⁴ بقوة القانون، وهذا ما نصت عليه المادة 65 من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها ما يلي: «يعاد إدراج العمال، المشار إليهم في المادة 64 أعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل».

1997، وبالأمر رقم 97-03 مؤرخ في الموافق 11/01/1997، جريدة رسمية عدد 03 لسنة 1997، يحدد المادة القانونية للعمل.

¹ - بن عديدة نبيل، «انعكاسات جائحة كورونا (كوفيد 19) على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر»، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020، ص 159.

² - المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 20-07 مؤرخ في 24/03/2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد 19)، ومكافحته.

³ - BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, Manuel pédagogique, Emploi, Relations collectives de travail, Berti éditions, Alger, 2014, P119.

⁴ - بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004، ص 110.

تم رفع الحجر الصحي تدريجيا من قبل السلطات الإدارية¹، وأصبحت الجزائر تطبق حجرا جزئيا في الليل وبذلك تم استئناف معظم الأنشطة الاقتصادية والتجارية، وبالنتيجة رجوع العمال إلى مناصب عملهم بقوة القانون طبقا لأحكام المادة 65 من القانون رقم 90-11.

اعتبرت محكمة استئناف كولمار الفرنسية جائحة كورونا قوة قاهرة بموجب (قرار صادر عن الغرفة السادسة في 12 مارس...) القرار الذي أصدرته الغرفة السادسة 12 مارس 2020 رقم 20/01098².

إذن، يمكن أن تكون القوة القاهرة سببا لتعليق علاقة العمل، وفي هذا الصدد إن كانت فرنسا اعتبرت جائحة كورونا قوة قاهرة يمكن للعمال الاستفادة من إجراء تعليق علاقة العمل بدلا من تسريحهم، على خلاف الجزائر التي تصدر أي حكم أو قرار قضائي يُكفي هذه الجائحة، هذا ما خول لأصحاب العمل سلطة واسعة لتطبيق الآليات القانونية التي يعتبرها ضرورية تخدم مصالحهم فقط دون مراعاة مصلحة العمال لدرجة تسريحهم، لذلك فإن مسألة رجوع العمال إلى مناصب عملهم يطبق فقط على الذين علقت علاقة عملهم.

الفرع الثاني: إمكانية رجوع العامل بعد الاستفادة من التلقيح

تم إجراء دراسات عديدة حول فيروس كورونا ومحاولة إيجاد اللقاح المناسب للقضاء عليه، واتخذت كل دولة استراتيجية محددة لتنفيذ عملية التطعيم، بما في ذلك دراسة توافر اللقاحات بالكمية التي تحتاجها

¹ - تعد ولاية تيزي وزو من الولايات الخاضعة لتدابير الحجر الصحي الجزئي من الساعة 10 مساء إلى الساعة 05 صباحا وهذا ما نصت عليه المادة 02/02 من المرسوم التنفيذي رقم 21-88 مؤرخ في 01/03/2021، يتضمن تمديد تدابير نظام الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 15 لسنة 2021.

- خففت تدابير الحجر الصحي بصدور المرسوم التنفيذي في نفس المنطقة إلى الساعة 11 مساء إلى الساعة 04 صباحا نتيجة انخفاض نسب المصابين بجائحة كورونا وهذا ما نصت عليه المادة 02/02 من المرسوم التنفيذي رقم 21-132 مؤرخ في 31/03/2021، يتضمن تكيف تدابير نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 24 لسنة 2021.

وعلى هذا الأساس فإن السلطات الإدارية تتولى اتخاذ التدابير التي تراها مناسبة حسب تطورات انتشار فيروس كورونا، وبالنسبة لقطاع العمل فإن العامل يظل ينفذ علاقة العمل بمراعاة قواعد الوقاية الصحية كارتداء الكمامة، واستعمال المحلول الكحولي واحترام التباعد الاجتماعي.

² - «Ces circonstances exceptionnelles, entraînant l'absence de M. G à l'audience de ce jour revêtent le caractère de la force majeure étant extérieures, imprévisibles et irrésistibles, vu le délai imposé pour statuer et le fait que de ce délai, il ne saurait pas être possible de s'assurer de l'absence de risque de contagion et de disposer d'une escorte autorisée à conduire monsieur M.G à l'audience. De plus le CRA Geispolsheim a indiqué ne pas disposer de matériel permettant d'entendre M.G dans le cadre de visio-conférence, ce dont il résulte qu'une telle solution n'est pas non plus envisageable pour cette audience». Consulté le site <https://www.leclubdesjuristes.com/force-majeure-et-epidemie-de-covid-19-les-premieres-decisions-viennent-detre-rendues/>

الدولة، وسلامتها وكذا فعاليتها في الوقاية من وباء كورونا، فضلا عن ذلك تم التفكير في الآثار الجانبية التي قد يحدثها اللقاح المضاد لفيروس كورونا كإحداث الوفاة أو التسبب في أمراض خطيرة¹.

استطاعت الدولة الجزائرية اقتناء اللقاح المضاد لفيروس كورونا، واعتمدت على كل من اللقاح البريطاني أسترازينكا واللقاح الروسي سبوتنيكفي انتظار استفاة كل المواطنين من هذا اللقاح، وفي هذا الصدد وكمحلة أولى، منحت الدولة الأولوية في التلقيح للأطباء وأسلاك الأمن (الدرك الوطني، الشرطة، الحماية المدنية) لتشجيع عامة السكان تطبيق هذا اللقاح.

تلعب المؤسسات المستخدمة دورا هامافي المشاركة في حملة لقاح العمال ضد فيروس كورونا، مع ضمان أمن وصحة العمال²، وفي هذا الصدد فإن اعلام العمال يساهم في التقليل من الخطر والذي يكون عن طريق وضع لافتات والملصقات المصورة أو المكتوبة³ لنشر ثقافة خطورة هذا الفيروس في أوساط العمال، واعلامهم بأهمية اللقاح في الحماية ضده.

يمكن لطبيب العمل تنفيذ هذه العملية مع مراعاة ظروف بعض العمال الذين يعانون من الحساسية، وبالمقابل يمنع منعاً باتا على صاحب العمل إجبار العمال على التلقيح، الذي يبقى اختياريا وإراديا للعمال، وبالتالي فإنه لا يمكن تسريح العامل الذي يرفض التطعيم باللقاح المضاد لفيروس كورونا⁴.

يمكن لصاحب العمل إعادة العمال إلى مناصب عملهم بعد تلقيحهم ضد فيروس كورونا، وفي حالة رفضهم يمنع عليه تسريحهم، على أن يستمر تنفيذ علاقة العمل عن بعد، أو بالانتقال إلى مكان العمل بشرط التقيد بتدابير الوقاية ضمانا لسلامتهم الصحية.

كنتيجة لذلك وبما أن التلقيح ضد فيروس كورونا يكون اختياريا فإن عودة العامل إلى منصب عمله ما بعد جائحة كورونا غير متوقفة على التلقيح بل تتعلق خاصة بالحجر الصحي، فيكون الهدف من اللقاح توفير مناعة مضادة لفيروس كورونا في جسم العامل.

المطلب الثاني: اتخاذ صاحب العمل تدابير استثنائية في حق العامل

¹- Comité d'éthique de santé publique, Avis sur la vaccination obligatoire des travailleurs de la santé contre le covid-19, Institut national de santé publique du Québec, 2021, p02. Téléchargé A partir du site internet : <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3091-avis-vaccination-obligatoire-travailleurs-sante-covid19.pdf>, consulté le 22 /03 /2021.

²- قانون رقم 88-07 مؤرخ في 1988/01/26، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1988.

³- دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 17/06/2019، ص90.

⁴-STULZ Viviane, «Faut-il mettre en place la vaccination dans l'entreprise», p02 Télécharge depuis le site : https://www.avosial.fr/medias/org-1522/shared/ce136_web.pdf, Consulté le 25/03/2021

لتحقيق حماية للعمال من جائحة كورونا يمكن لصاحب العمل اتخاذ تدابير استثنائية في حقه ما بعد الجائحة في حالة الرجوع جسدياً إلى مكان العمل، مع الاستمرار في تطبيق تدابير البروتوكول الصحي الذي يحقق نتيجتين إيجابيتين تتمثل النتيجة الأولى في أن علاقة العمل تستمر بشكل طبيعي لأن العامل يتكيف مع تدابير الحماية الجديدة، كما أنه كنتيجة ثانية فإن الوضع الاقتصادي يسترجع عجلته في التنمية تدريجياً (الفرع الأول)، أو الاستمرار بالعمل عن بعد الذي يساهم من جهة حماية السلامة الصحية للعمال وتقادي احتكاك العمل وتنفيذ علاقة العمل باستعمال وسائل التكنولوجيا من جهة أخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الاستمرار في تطبيق تدابير البروتوكول الصحي في أماكن العمل ما بعد جائحة كورونا

يقع على العمال التزاماً بتنفيذ علاقة العمل وفق البروتوكول الصحي الخاص بالوقاية من فيروس كورونا حفاظاً على سلامتهم الصحية، فرغم انخفاض نسبة الأشخاص المصابين ورغم وجود اللقاح المضاد لهذا الأخير، تبقى تدابير الوقاية إلزامية على عاتق العمال وصاحب العمل.

يلتزم جميع العمال وصاحب العمل بارتداء الكمامة في المؤسسة المستخدمة، خاصة بعد ظهور السلالة الإنجليزية المتحورة لفيروس كورونا (le variant anglais)¹ ومثل هذا الالتزام نصت عليه صراحة المادة 13 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 20-127 التي جاء فيها ما يلي: «يعد كذلك إجراء وقائياً ملزماً، ارتداء القناع الواقي».

يجب أن يرتدي جميع الأشخاص، وفي كل الظروف القناع الواقي في الطرق، والأماكن العمومية، وأماكن العمل، وكذا الفضاءات المفتوحة أو المغلقة التي تستقبل الجمهور، لا سيما المؤسسات والإدارات العمومية، والمرافق العمومية، ومؤسسات تقديم الخدمات، والأماكن التجارية².

بالرغم من رفع الحجر الصحي الكلي في النهار، يظل كل من العمال وصاحب العمل ملتزمون في الاستمرار بتطبيق تدابير البروتوكول الصحي، مثلاً إلى جانب ارتداء الكمامة يلتزمون باحترام التباعد الاجتماعي وغسل الأيدي داخل المؤسسة المستخدمة بانتظام، تقادياً لانتشار السلالة الجديدة الإنجليزية لفيروس كورونا.

¹ ظهرت أول سلالة متحورة لفيروس كورونا في منتصف سبتمبر في المملكة المتحدة، ولقد تم اكتشاف هذه السلالة في الجزائر من خلال البحوث التي أجراها معهد باستور في 2021/02/19، وحسب هذا الأخير مس أحد مستخدمي قطاع الصحة، مع مواطن عائد من فرنسا. انظر موقع الانترنت: https://arabic.rt.com/middle_east/1206090 تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/03/18.

² مرسوم تنفيذي رقم 20-127 مؤرخ في 2020/05/20، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 2020/03/24، الذي يحدد التدابير التكميلية للوقاية من فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 30 لسنة 2020.

الفرع الثاني: الاستمرار بتنفيذ العمل عن بعدما بعد الجائحة

لجأت العديد من المؤسسات المستخدمة إلى إعادة تنظيم شكل العمل ومن بين الآليات المتخذة لتفادي انتشار فيروس كورونا، تنفيذ العمل عن بعد الذي يحافظ علمروديتها الاقتصادية وبقائها في السوق الاقتصادي في حالة نشاط، كما أن العمل عن بعد يضمن التباعد الاجتماعي بين العمال لأن العمل يؤدي في المنزل.

يعرف العمل عن بعد على أنه «ترتيب العمل خارج الموقع الذي يسمح للأفراد بالعمل أو بالقرب من منازلهم؛ خلال أسبوع العمل ككل أو جزء منه، وبالتالي يتم التحول للعمل عن طريق الهاتف ومعدلات الاتصال السلكية واللاسلكية الأخرى، بدلا من الانتقال الجسدي للعمل بالسيارة ووسائل النقل الأخرى¹».

يحقق العمل عن بعد مزايا معتبرة للعمال أبرزها أنه يساهم في توفير نوع من الاستقلالية في أداء العمل، فيؤدي العامل العمل في المنزل باستعمال التكنولوجيا الحديثة، كالحاسوب ويبقى في علاقة تبعية واتصال غير مباشر مع صاحب العمل، لكن بالمقابل فإن للعمل عن بعد عيوب معتبرة أبرزها، يسبب مخاطر اجتماعية مهنية خاصة العزلة الاجتماعية وعدم التفاعل مع زملاء العمل².

فرضت ظروف العمل الجديدة والتي تتزامن مع فيروس كورونا الاستمرار بتنفيذ علاقة العمل عن بعد والذي كان في هذه الحالة إلزاميا بالنسبة لبعض المؤسسات، لكن بعدها أصبح اختياريا خاصة بعد تخفيف تدابير الحجر الصحي، وحقيقة يستحيل تطبيق ذلك على كل المؤسسات المستخدمة سواء قبل الجائحة أو ما بعدها لأن طبيعة نشاطها تستلزم الحضور الشخصي الجسماني إلى مكان العمل.

ولعل أبرز مثال لأشكال العمل عن بعد والذي يمكن تأديته في المنزل، كل نشاطيتعلق بأعمال المحاسبة والإدارة والتعليم، والذي لا يستلزم اتصال مباشرة بالأشخاص، لكن هناك بعض المناصب الأخرى يستلزم ممارستها في مكان العمل والحضور الشخصي الجسدي للعامل لضمان السير الحسن لنشاط المؤسسة، أو تلك التي يستحيل تنفيذها إلكترونيا³ أو إرسال معلومات عن طريق الشبكة الإلكترونية أو البريد الإلكتروني، ولعل أبرز مثال ذلك الأعمال الخاصة بالميكانيك كإصلاح عطب السيارة.

¹ - لبيصر هند، «متطلبات إدراج العمل نظام العمل المرن»، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، العدد 03، جامعة عمر تلجي، الأغواط، 2016، ص173.

² -SABA Tania et CACHAT-ROSSET Gaëlle, «Covid-19 et télétravail : un vrai remède universel ou une solution ponctuelle», Québec et comparaison internationale, Centre de Recherche en Technologies de l'Information et Affaires, université Montréal, 2020,p11.

³ - بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، «استراتيجية العمل عن بعد نقص في التشريع والممارسة»، حوليات جامعة الجزائر 01، عدد خاص: القانون وجائحة كوفيد 19، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2020، ص 592.

لم يظهر العمل عن بعد بظهور فيروس كورونا بل كان موجودا منذ 1997 وخص المشرع الجزائري المرسوم التنفيذي رقم 97-474 لتنظيمه، والذي عبر عنه بمصطلح **العمل في المنزل**¹، لكن معظم المؤسسات المستخدمة لا تلجأ لتنظيم العمل عن بعد، بل عرف استجابة أكثر من العمال بظهور فيروس كورونا. وأصبحت بعض المؤسسات المستخدمة تلجأ إلى العمل عن بعد، أثناء فترة الحجر الصحي، بل أكثر من ذلك فإن بعض المؤسسات استمرت بالعمل بهذا الشكل حتى ما بعد جائحة كورونا، تقاديا لانتقال الفيروس في أوساط العمال.

استدعت ظروف كورونا تكيف صاحب العمل مع التدابير الخاصة لآليات العمل عن بعد الذي يسمح للعمال التأقلم مع كيفية آليات استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بل أنه يسمح للمؤسسة المستخدمة الحفاظ على نفس أو أعلى إنتاجية عند العمل في المنزل، لكن حقيقة هناك بعض النشاطات يستحيل تأديتها في المنزل وهنا يطرح إشكال عن مصير العمال الذي توقفوا عن العمل بسبب فيروس كورونا².

حقيقة فإن لجوء صاحب العمل في تنفيذ العمل عن بعد قبل جائحة كورونا كان تدبيرا احترازيا بسبب العدد المعتبر للوظائف التي ألغيت خلال الحجر الصحي من جهة أخرى، لذلك فإن الاستمرار بتنفيذ العمل عن بعد ما بعد جائحة كورونا لم يكن اختياريا بالنسبة لبعض المؤسسات المستخدمة، بل الحل الأنسب للحد من انتشار فيروس كورونا من جهة، وانتشار السلالة المتحورة له ومحاولة التقليل من عدد العاطلين عن العمل بسبب جائحة كورونا أخرى³.

المبحث الثاني: لجوء صاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل

رغم التدابير التي اتخذها صاحب العمل في حق العامل من أجل المحافظة على علاقة العمل، لكن قد يضطر إلى إنهاء عقود العمل بسبب الآثار السلبية التي أحدثتها الجائحة على مؤسسته لمحاولة إنقاذها والمحافظة على استمرارية وجودها في السوق.

بين المشرع الجزائري صراحة في المادة 66 من القانون رقم 90-11 حالات إنهاء علاقة العمل والتي جاء فيها ما يلي: **«تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:**

-البطلان أو الإلغاء القانوني،

-انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،

¹ - مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 1997/12/08، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، جريدة رسمية عدد 82 لسنة 1997.

² -Organisation Internationale du Travail, Le travail à domicile en réponse à l'épidémie de covid-19 : guide de l'employeur, Bureau international du travail, Genève, 2020, p25.

³ - BEN REJDAL Amel, «La problématique du télétravail dans la législation algérienne comme modèle moderne d'organisation du travail pendant la pandémie de covid 19», La revue le cahier du CREAD, n°03 spécial, Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le développement, Algérie, 2020, p594.

-الاستقالة،

-العزل،

-العجز الكامل عن العمل كما ورد تحديده في التشريع،

-التسريح للتقليص من عدد العمال،

-إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

-التقاعد،

-الوفاة».

بينت هذه المادة حالات إنهاء علاقة العمل، وبما أن المشرع الجزائري يستحيل عليه الإحاطة بكل الحالات التي تؤدي إلى التسريح، فإن صاحب العمل يتمتع بموجب سلطاته المخولة له قانونا إلى جانب سلطة التنظيم وسلطة الإدارة، سلطة إنهاء عقود العمل نتيجة ظروف غير مألوفة تمر بها المؤسسة المستخدمة، وقد يكون هذا الإنهاء إما عن طريق الذهاب الإرادي (المطلب الأول)، أو عن طريق التسريح للتقليص من عدد العمال نتيجة الظروف الاقتصادية، التي تمر بها المؤسسة المستخدمة ما بعد جائحة كورونا (المطلب الثاني).

المطلب الأول: إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي

إن إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي ما بعد جائحة كورونا يتخذ مفهوما واسعا، لأنه يمنح فرصة للعمال المساهمة في اتخاذ قرار إنهاء علاقة العمل إراديا قبل لجوء صاحب العمل إلى تبليغ قرارات التسريح دون مراعاة ظروف العمال (الفرع الأول)، وهذا من خصوصياته الذي يجعله مختلفا عن طرق التسريح الأخرى (الفرع الثاني).

الفرع الأول: توسيع مفهوم الذهاب الإرادي

نص المشرع الجزائري على الذهاب الإرادي، في المادة 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 والتي جاء فيها ما يلي: «لا يمكن أن يستفيد خدمات التأمين عن البطالة، الأجراء ذوو عقد عمل محدود المدة والعمال الموسميون أو العاملون في البيت والعاملون لحسابهم الخاص أو ذوو عدة مستخدمين أو الذين فقدوا عملهم بسبب نزاع في العمل أو تسريح تأديبي أو استقالة أو ذهاب إرادي».

هذا التحديد السلبي لموضوع الذهاب الإرادي، يمكن أن يتخذ مفهوما واسعا، وبما أن المشرع الجزائري لم يحدد لا إجراءاته ولا حالات اللجوء إليه فإنه يمكن لصاحب العمل أن ينظمه في الاتفاقية الجماعية للعمل بما يخدم مصالح مؤسسته حفاظا على استمرار نشاطها في السوق.

لم يكرس المشرع الجزائري موضوع الذهاب الإرادي ضمن حالات إنهاء علاقة العمل المنصوص عليها في المادة 66 من القانون رقم 90-11، لكن بالمقابل ليس هناك أي نص قانوني يمنع إنهاء علاقة

العمل عن طريق الذهاب الإرادي، وبالتالي يمكن أن يكون فيروس كورونا سببا لإنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي.

يعد قطاع العمل من القطاعات الذي تأثر بجائحة كورونا، الذي أدى إلى نقص الطلب على الإنتاج وبالتالي إحداث ركود اقتصادي. حيث سبب غلق معظم المطاعم والفنادق وانخفاض الطلب في مجال الغزل والنسيج، والجلد وأيضا الملابس والأحذية¹، مما رتب تخفيضا في نسب أرباح هذه القطاعات، وعلى هذا الأساس ليس هناك ما يمنع وضع حد نهائي لعلاقة العمل بين العامل وصاحب العمل عن طريق الذهاب الإرادي، حفاظا على استمرار نشاط المؤسسة المستخدمة في السوق.

الفرع الثاني: خصوصية الذهاب الإراديا بعد جائحة كورونا

يخول الذهاب الإرادي لكل من صاحب العمل والعامل الحرية في التعبير عن إرادتهما بكل وبوضوح، لا تحمل أي لبس أو ضغط بالتراضي، وبما أن المشرع الجزائري لم يضع شروطا للذهاب الإرادي فإن للأطراف المتعاقدة الحرية التامة في اختيار الشكل أو الشروط التي يعتبرونها مناسبة (كتحديد مهلة للإشعار المسبق من عدمه، مقدار التعويض النقدي المقرر للعامل...). تماشيا مع هذا المنطلق فإنه يمكن للمؤسسة الاقتصادية التي تجد نفسها في صعوبات اقتصادية أن تعرض لصالح عمالها الذهاب الإرادي كنوع من أنواع الإنهاء الاتفاقي التفاوضي، الذي يضع حدا لعلاقة العمل².

يسمح الذهاب الإرادي تتقل العامل من مؤسسة إلى أخرى، لذلك فإن فكرة العمل عند نفس صاحب العمل طوال المسار المهني للعامل تجاوزها الزمن، فيسمح هذا التقل حصول العامل على مؤهلات أخرى قد لا يعرفها في المؤسسة المستخدمة، كما أنه يضمن استمراريتها في السوق³.

تماشيا مع ما تم ذكره، فإنه يمكن لكل من العامل وصاحب العمل الاتفاق على وضع حد لإنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي، خاصة بالنسبة للمؤسسات التي توقفت عن النشاط إما بسبب الحجر الصحي أو بسبب انخفاض معدل الإنتاج، فيكون الذهاب الإرادي حلا يخدم مصلحة العامل وصاحب العمل، خاصة بعد جائحة كورونا كبديل للإنهاء الاقتصادي الذي يستوجب اتباع إجراءات صارمة وخضوع صاحب العمل إلى تكاليف باهظة، وعليه يكفي أن يدفع تعويضا ماليا للعامل مقابل الذهاب الإرادي وتنتهي علاقة العمل.

¹- Nations Unies Algérie, Analyse rapide de l'impact socio-économique du covid-19 sur l'Algérie, et proposition sur une relance durable et résiliente, Bureau Maghreb de la commission économique pour l'Afrique, 2020, p16. Consulté le 11/05/2021 à 10h27.

²- AUDIGIER Pierre, La rupture du contrat de travail, afnor édition, paris, 2011, p45.

³- HIEZ David, «Le changement temporaire du lieu de travail, mobilité inhérente aux fonctions du salarié et intérêt de l'entreprise: un savant mélange», Revue de la Recherche Juridique, n°04, droit prospectif, paris, 2004, p2336.

لم يحدد المشرع الجزائري لا في القانون رقم 90-11 ولا في المرسوم التشريعي رقم 94-09 مقدار التعويض المقرر للعامل من جراء إنهاء علاقة العمل عن طريق الذهاب الإرادي، وبالتالي فإنه يتم تحديده بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل.

وبما أن المشرع قد بين الحد الأدنى للتعويض المقرر نتيجة التسريح للتقليص من عدد العمال والمقدر ب 3 أشهر¹، وبالنتيجة فإن مقدار التعويض المقرر للذهاب الإرادي يكون أكبر من ذلك المقرر للتسريح للتقليص من عدد العمال.

المطلب الثاني: إنهاء علاقة العمل عن طريق التسريح الاقتصادي

أدت جائحة كورونا إلى إحداث آثار مختلفة على المؤسسات المستخدمة، فهناك من استطاعت مواجهة هذه الوضعية الوبائية وظلت في حالة نشاط مستمر عن بعد، أو أنها رغم توقفها مؤقتا فإنها استرجعت نشاطها تدريجيا، دون أن يؤثر ذلك على وضعية العامل في المؤسسة المستخدمة، بينما عرفت مؤسسات أخرى تدهورا معتبرا في وضعيتها الاقتصادية، إما بسبب عدم كفاية ميزانيتها المالية لمواجهة صعوبات غير متوقعة، أو أن طبيعة نشاطها تأثر بجائحة كورونا.

يلجأ صاحب العمل كقاعدة عامة إلى إنهاء علاقة العمل بسبب ظروف اقتصادية تمر بها المؤسسة المستخدمة (الفرع الأول) وتعد جائحة كورونا من بين الأسباب التي قد تؤدي إلى إنهاء عقود العمل بسبب ظروف اقتصادية استثنائية غير مألوفة، لذلك فإن مفهوم السبب الاقتصادي لا يتحدد في الإطار المعروف قبل جائحة كورونا (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تحديد مفهوم السبب التقليدي للتسريح للتقليص من عدد العمال

تتعد حالات إنهاء علاقة العمل، وحددها المشرع الجزائري في المادة 66 من القانون رقم 90-11 التي نصت على ما يلي: «تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية:

- البطلان أو الإلغاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال،
- إنهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،

¹ - تنص المادة 01/22 من مرسوم تشريعي رقم 94-09 على ما يلي: «يخول الأجير الذي هو محل تسريح، في إطار التقليص من عدد العمال والذي يقبل للاستفادة من نظام التأمين عن البطالة، الحق في تعويض يساوي ثلاثة أشهر يتحمل دفعها المستخدم عند التسريح».

-التقاعد،

-الوفاة».

من بين الحالات القانونية الموجبة لإنهاء علاقة العمل حالة التسريح للتقليص من عدد العمال، والذي يتحقق غالبا عندما تعرض المؤسسة المستخدمة لصعوبات اقتصادية، لكن قبل لجوء صاحب العمل إلى عملية التقليص، يتخذ مجموعة من الإجراءات القانونية للتقليل من عدد التسريحات، من خلال وضع جانب اجتماعي عبر مرحلتين، حيث تكمن المرحلة الأولى بموافقة أجهزة المشاركة المؤهلة للمؤسسة، بينما الثانية تتعلق بالتفاوض والتشاور مع لجنة المشاركة للمؤسسة المستخدمة والنقابة حول مضمون الجانب الاجتماعي¹.

من الصعب حصر موضوع الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح للتقليص من عدد العمال في إطار محدد، فنستدل بالتعريف الذي قدمه الأستاذ هدي بشير لمحاولة تعريفه والذي اعتبره: «ارتبط مفهوم الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي للعمال بظهور وتطور التكنولوجيا الحديثة، وعمليات تحديث وسائل وطرق عمل المؤسسات... للتقليل من النفقات وزيادة الإنتاج بالإضافة إلى الحالات المتكررة للأزمات الاقتصادية والمالية التي تلحق هذه المؤسسات. وقد أدت هذه الأسباب إلى بروز الحاجة للتسريح والتقليص من عدد العمال كإجراء أولي وأساسي يتخذه صاحب العمل بغرض الأزمات والتقليل من الأزمات، وإعادة تشغيل مؤسساتهم وفقا لمتطلبات السوق والوضعيات الاقتصادية الجديدة²».

يستحيل ضبط مفهوم السبب التقليدي للتسريح للتقليص من عدد العمال، في إطار محدد لأنه في تغير مستمر بتغير الأسباب الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة، باختلاف الأزمات الاقتصادية المالية وتطورها، لذا فإن صاحب العمل يتخذ مختلف الوسائل الضرورية من أجل إعادة التوازن في المؤسسة المستخدمة³ ومن بينها اللجوء إلى التسريح للتقليص من عدد العمال.

¹ ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 450.

² هدي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص 122.

³ بقة عبد الحفيظ، «الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية» دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، الفرنسي والمصري، «مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 245.

الفرع الثاني: علاقة مفهوم السبب التقليدي للتسريح الاقتصادي بوباء كورونا

أحدثت جائحة كورونا تضخم¹ وانخفاض في أسعار الفائدة بسبب تدابير اتخذتها معظم الدول استجابة للظروف الاقتصادية الاستثنائية (كالتباعد الاجتماعي، الحجر الصحي) الذي أثر على النشاط الاقتصادي نتيجة الحد أو التخفيض من الإنتاج، وزيادة في النفقات كإعانات البطالة، دعم الأجور، وتأجيل مدفوعات الضرائب².

وبما أنه ليس هناك تعريف محدد للسبب الاقتصادي، لكنه غالبا ما يكون مرتبطا بالوضع الاقتصادية والمالية للمؤسسة المستخدمة، هذا ما يجعله يتخذ مفهوما واسعا فكلما قدر صاحب العمل أن الأسباب الاقتصادية جدية لتطبيق التسريح الاقتصادي فإنه من المنطق أن يقلص من العمال لإنقاذ المؤسسة المستخدمة³، ومن بين الأسباب الاقتصادية المبررة للتسريح للتقليل من عدد العمال الصعوبات الاقتصادية والمالية التي تمر بها المؤسسات المستخدمة⁴. وفي هذا الصدد يمكن اعتبار فيروس كورونا من بين الصعوبات الاقتصادية الذي أثر على المؤسسات، مما دفع صاحب العمل للجوء إلى تقليل عدد العمال للتقليل من تكاليف أجور العمال خاصة والتكاليف الأخرى عامة.

من بين الأسباب الاقتصادية التي عرفتتها المؤسسات المستخدمة، في 2020 جائحة كورونا والتي تعتبر سببا مفاجئ خارجي لا يتعلق بشخصية العامل، والذي أدى إلى اتخاذ تدابير استثنائية أبرزها الحجر الصحي والتباعد الاجتماعي الذي سبب توقف نشاطها مما أدى إلى نقص الإنتاج والتسويق وبالنتيجة انخفاض أرباح المؤسسات.

ومن هذا المنطلق يمكن لصاحب العمل إنهاء علاقة العمل بسبب الأزمة الصحية التي مست مردود المؤسسات وبالتالي نقص الإنتاج، هذا ما أدى بها عدم قدرتها دفع تكاليف الأجور الخاصة بالعمال، لذلك لجأ صاحب العمل إلى تقنية التسريح للتقليل من عدد العمال حفاظا على استمراريتها في السوق وتقاديا لإفلاسها⁵.

¹ نجد هذا الارتفاع أو التضخم في الأسعار في الجزائر خاصة في المعدات الإلكترونية كتلك الخاصة بالسيارات.

² KIBALA KUMA Jonas, «L'économie mondiale face à la pandémie de la vovid-19 : état des lieux, analyses et perspectives», centre de recherches économiques et quantitatives, pavillon Lionel-Groulx, université MONTREAL, 2020, p01.

³ فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون تخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2013، ص 76 و77.

⁴ ليطم نادية، «مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الاقتصادي للعمال»، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، يومي 10 و11 مارس 2010، ص223.

⁵ بوعمامة زكريا، «الآثار القانونية لانهاء علاقات العمل في ظل تفشي وباء كوفيد-19»، مرجع سابق، ص 574.

لكن إجراء لجوء صاحب العمل إلى التسريح لأسباب اقتصادية لا يكون مطلقا بل يكون آخر مرحلة بعد استنفاد جملة من المراحل والإجراءات التي تضمن الحفاظ على الشغل والتي تترجم كما يلي:

-تتمثل المرحلة الأولى في لجوء صاحب العمل إلى إعادة تكييف النظام التعويضي (مثلا منحة النقل، منحة الطعام، ومنحة المردودية)، تجميد الترقيات وإلغاء اللجوء إلى الساعات الإضافية، إحالة العمال التقاعد، وعدم تجديد عقود العمل المحدد المدة، تخفيفا للأعباء الملقاة على عاتق المؤسسة.

-بينما المرحلة الثانية تكمن في إعادة توزيع العمال على الفروع التابعة للمؤسسات حسب احتياجاتها¹.

امتدت بذلك آثار هذا الفيروس إلى ما بعد الجائحة الذي دفع صاحب العمل اللجوء إلى تقليص عدد العمال من أجل إنقاذ المؤسسة المستخدمة والمحافظة على استمراريتها في السوق، لذلك فإن عبارة التسريح للتقليص من عدد العمل طبقت في مرحلة عندما تم خصصت المؤسسات المستخدمة مثلا، لكن في ظل جائحة كورونا اتخذ مفهوما آخر يتماشى مع الوضعية الاقتصادية المستجدة.

خاتمة:

بيننا من خلال هذا المقال كيفية تكييف علاقة العمل مع الظروف التي أحنتها جائحة كورونا على العالم ككل من خلال البحث عن مختلف الآليات القانونية الضرورية والمتواجدة في القانون رقم 90-11 لمواجهة هذه الجائحة، لكن تبين بعد ذلك أن الأكثر تضررا من هذه الوضعية هو العامل الذي قد يجد نفسه دون منصب عمل.

ضمانا لتحقيق توازن فعلي بين المؤسسة المستخدمة ومصير العامل في المؤسسة ما بعد جائحة كورونا على أرض الواقع، نقترح الحلول التالية:

- استحداث خلية إعلام وتوعية دائمة مختصة في مجال الوقاية من فيروس كورونا داخل المؤسسة المستخدمة لحماية لكل العمال.

-قبول الوضعية الوبائية من قبل العمال والاستمرار بتنفيذ البروتوكول الصحي ما بعد الجائحة، مع إعلام الرئيس المباشر في كل مرة في حالة إصابة أحد العمال بفيروس كورونا تقاديا لانتشاره بين أوساط العمال الآخرين واتخاذ التدابير الضرورية فورا لحماية سلامتهم الصحية.

- تنظيم دورات تكوين في المؤسسة المستخدمة لصالح العمال وحصولهم على معرفة أكثر بالوباء، مثلا يمكن لصاحب العمل تنظيم اجتماعات مع العمال كل ثلاثة أشهر بمساهمة طبيب العمل وتكوين العمال في مجال الوقاية من فيروس كورونا، وإعلامهم بخطورة السلالة المتحورة لهذا الأخير.

¹ - بوعمامة زكريا، «الآثار القانونية لانتهاج علاقات العمل في ظل تفشي وباء كوفيد-19»، مرجع سابق، ص 574.

- تنظيم العمل عن بعد بنوع من الدقة في الاتفاقيات الجماعية، لأن التكنولوجيا الحديثة تستلزم تأقلم العمال مع آليات العمل الجديدة.

-تقديم عمل يتناسب مع أوضاع العمال، خاصة العمال المصابين بالربو وداء السكري والضغط الدموي، وكذا النساء الحوامل، وكل العمال الذين يتعدون 55 سنة باعتبارهم الأكثر عرضة لخطر فيروس كورونا.

-أخذ الدولة على عاتقها الحفاظ على المؤسسات التي تمنح قيمة مضافة للاقتصاد الوطني كما هو الحال في فرنسا.

قائمة المصادر والمراجع:

باللغة العربية:

أولاً/قائمة المصادر:

أ-النصوص القانونية:

أ1-النصوص التشريعية:

1-قانون رقم 88-07 مؤرخ في 26/01/1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1988.

2-قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990 يتعلق بعلاقات العمل جريدة رسمية عدد 17 لسنة 1990، معدل ومتم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-09 مؤرخ في 26/05/1994، يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون مناصب عملهم بصفة لا إرادية، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 1994، وبالأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09/07/1996 جريدة رسمية عدد 43 لسنة 1996، والأمر 97-02 مؤرخ في 11/01/1997، جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1997، وبالأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11/01/1997، جريدة رسمية عدد 03 لسنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل.

أ2-المراسيم التنظيمية:

1-مرسوم تنفيذي رقم 97-474 مؤرخ في 08/12/1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل، جريدة رسمية عدد 82 لسنة 1997.

2-مرسوم تنفيذي رقم 20-127 مؤرخ في 20/05/2020، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24/03/2020، الذي يحدد التدابير التكميلية للوقاية من فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 30 لسنة 2020.

3-مرسوم التنفيذي رقم 21-88 مؤرخ في 01/03/2021، يتضمن تمديد تدابير نظام الوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 15 لسنة 2021.

4-مرسوم التنفيذي رقم 21-132 مؤرخ في 31/03/2021، يتضمن تكيف تدابير نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 24 لسنة 2021.

ثانيا/قائمة المراجع:

أ-الكتب:

- 1-بن صاري ياسين، عقد العمل المحدد المدة، دار هومة، الجزائر، 2004
- 2-ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.هد
- 3-هدفي بشير، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001.

ب-الرسائل الجامعية:

-أطروحة الدكتوراه:

- 1-دحماني منال، الحماية القانونية من حوادث العمل والأمراض المهنية في القانون الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث (ل.م.د) في القانون تخصص: القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2019/06/17.
- 2-فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية في القانون الجزائري، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون تخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، 2013.

ج-المقالات:

- 1-بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، «استراتيجية العمل عن بعد نقص في التشريع والممارسة»، حوليات جامعة الجزائر 01، عدد خاص: القانون وجائحة كوفيد 19، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2020، من ص 588 إلى ص 603.
- 2-بن عديدة نبيل، «انعكاسات جائحة كورونا (كوفيد 19) على نشاط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر»، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، العدد 02، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، 2020، من ص153 إلى ص 162.
- 3-بوعمامة زكريا، «الآثار القانونية لانتهاء علاقات العمل في ظل تفشي وباء كوفيد-19»، حوليات جامعة الجزائر 01، عدد خاص: القانون وجائحة كوفيد 19، جامعة يوسف بن خدة، الجزائر، 2020، ص 574، من ص 571 إلى ص 587.
- 4-لبصير هند، «متطلبات إدراج العمل نظام العمل المرن»، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، العدد 03، جامعة عمر تلجي، الأغواط، 2016، من ص169 إلى ص181.

د-المداخلات في الملتقيات والندوات:

- 1-بقة عبد الحفيظ، «الحماية القانونية للعامل المسرح لأسباب اقتصادية "دراسة مقارنة بين التشريع الجزائري، الفرنسي والمصري»، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، ص 245، من ص 242 إلى ص 265.
- 2-ليتم نادية، «مدى تماشي التشريع الجزائري مع المعايير القانونية الدولية المعتمدة في مجال التسريح الاقتصادي للعامل»، مداخلة أقيمت في الملتقى الوطني الثاني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة وأثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل، يومي 10 و 11 مارس 2010، من ص222 إلى ص 229.

باللغة الفرنسية:

A- Les livres :

- 1-AUDIGIER Pierre, la rupture du contrat de travail, afnor édition, paris, 2011.
- 2-BORSALI HAMDAN Leila, Droit du travail, Manuel pédagogique, Emploi, Relations collectives de travail, Berti éditions, Alger, 2014.

B-Articles :

- 1-BEN REJDAL Amel, «**La problématique du télétravail dans la législation algérienne comme modèle moderne d'organisation du travail pendant la pandémie de covid 19**», La revue le cahier du CREAD, n°03 spécial, Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le développement, Algérie, 2020, de la page 581 à la page 608.
- 2-HIEZ David, «**Le changement temporaire du lieu de travail, mobilité inhérente aux fonctions du salarié et intérêt de l'entreprise : un savant mélange**», Revue de la Recherche Juridique, n°04, droit prospectif, paris, 2004, p2335 à la page 2352.
- 3-KIBALA KUMA Jonas, «**L'économie mondiale face à la pandémie de la vovid-19 : état des lieux, analyses et perspectives**», Centre de Recherches Economiques et Quantitatives, pavillon Lionel-Groulx, université MONTREAL, 2020, p01, De la page 01 a la page 50.
- 4-SABA Tania et CACHAT-ROSSET Gaëlle, «**Covid-19 et télétravail : un vrai remède universel ou une solution ponctuelle**», Québec et comparaison internationale, Centre de Recherche en Technologies de l'Information et Affaires, université Montréal, 2020, De la page 02 à la page 37.

C-Jurisprudence :

Cour d'Appel :

- 1-CA Colmar, 6^{eme} ch, 12 mars 2020, n° 20/01098.www.leclubdesjuristes.com.

D-Documents téléchargé du site internet :

- 1-Comité d'éthique de santé publique, Avis sur la vaccination obligatoire des travailleurs de la santé contre le covid-19, Institut national de santé publique du Québec, 2021, p02. Téléchargé du site internet : <https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/publications/3091-avis-vaccination-obligatoire-travailleurs-sante-covid19.pdf>, consulté le 22 /03 /2021, à 10h17.
- 2-Nations Unies Algérie, Analyse rapide de l'impact socio-économique du covid-19 sur l'Algérie, et proposition sur une relance durable et résiliente, Bureau Maghreb de la commission économique pour l'Afrique, 2020, p16. Consulté le 11/05/2021 à 10h27.
- 3-Organisation Internationale du Travail, Le travail à domicile en réponse à l'épidémie de covid-19 : guide de l'employeur, Bureau international du travail, Genève, 2020.
- 4-STULZ Viviane, Faut-il mettre en place la vaccination dans l'entreprise, p02 Télécharge depuis le site : https://www.avosial.fr/medias/org-1522/shared/ce136_web.pdf. Consulté le 25/03/2021 à 15h38.