

عن حماية العامل في ظل كوفيد-19 في القانون الجزائري

On protecting worker in light of covid-19 in Algerian law



أورمضيني ليندة^{1*}،

¹ جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر.

تاريخ الاستلام: 2021/02/26 تاريخ القبول للنشر: 2021/03/12 تاريخ النشر: 2021/05/30



ملخص:

يسعى المشرع الجزائري من وراء ضبط علاقة العمل إلى تحقيق حماية فعلية للعامل في المؤسسة المستخدمة ويجسدها على أرض الواقع. بظهور فيروس كورونا المستجد، أصبح مفهوم حماية العامل في المؤسسة المستخدمة يتعدى هذا المجال، باعتباره وباء غير معروف في المجتمع. ولتكون حماية العامل من فيروس كورونا فعلية وفعالة فإن هذه المسؤولية لا تكون على عاتق صاحب العمل والدولة فحسب، وإنما تمتد إلى مسؤولية العامل تخفيفا للأثار السلبية التي قد يحدثها هذا الظرف الاستثنائي المفاجئ.

الكلمات المفتاحية:

حماية، العامل، صاحب العمل، فيروس كورونا، تدابير الوقاية.

Abstract:

The Algerian legislator seeks, by controlling the employment relationship to ensure effective protection of the worker in the employing institution, and to embody it in the field.

With the emergence of the new corona virus, the concept of worker protection in the institution used has gone beyond this area, as it is in an unknown epidemic in society.

In order for the worker to be protected against the coronavirus to be effective and efficient, this responsibility lies not only with the employer and with the state,

*

but extends to the responsibility of the worker to mitigate negative effects that this sudden exceptional circumstance can train.

Keywords: Protection, Worker, the employer, coronavirus, preventive measure.

مقدمة

يعد البحث عن الحماية القانونية للعمال في المؤسسة المستخدمة من الأهداف الاجتماعية التي تسعى العديد من الاتفاقيات الدولية تحقيق غايتها على أرض الواقع.

ومن هذا المنطلق سن المشرع الجزائري مجموعة من النصوص القانونية التي تلزم صاحب العمل تطبيق القواعد الدنيا لهذه الحماية¹ حتى في ظل الظروف العادية أو التنفيذ العادي لعلاقة العمل تطبيقا للقواعد الحمائية المنصوص عليها في القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل².

أصبحت حماية العامل من الأخطار التي قد تصيبه في المؤسسة المستخدمة تتعدى هذا المفهوم خاصة عند ظهور فيروس وباء معدي، يسمى فيروس كورونا 2019 أو covid-19 الناجم عن فيروس كورونا Sars-cov-2، والذي ظهر في ووهان في 16 نوفمبر 2019، في مقاطعة هوبي (وسط الصين)، قبل أن ينتشر في جميع أنحاء العالم³، وتعد الجزائر من بين الدول التي مسها هذا الفيروس والذي أثر على المجتمع ككل، وعلى وجه الخصوص على المؤسسات المستخدمة.

ومن مستهل الحديث عن عنصر الحماية القانونية للعامل الذي تقتضيه قواعد القانون رقم 90-11 باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية التي تجمع كل من صاحب العمل والعمل كقاعدة عامة، فإنه ينبغي البحث بصدد هذا المقال عن مدى فعالية الحماية القانونية للعامل في ظل كوفيد-19؟

لاستخلاص فعالية الحماية القانونية للعامل في ظل كوفيد-19، يستلزم البحث عن الحماية القانونية في حالة استمرار نشاط المؤسسة المستخدمة (المبحث الأول)، ثم بيان الحماية القانونية للعمال في حالة التوقف الكلي لهذه الأخيرة (المبحث الثاني).

¹ - يتسم قانون العمل بمميزات خاصة تجعله مختلفا عن القوانين الأخرى أبرزها في أن قواعده من النظام العام الاجتماعي، التي توفر أدنى حماية للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف في علاقة العمل.

² - 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 94-03 مؤرخ في 11/04/1994 جريدة رسمية عدد 20 لسنة 1994، والأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09/07/1996 جريدة رسمية عدد 43 لسنة 1996، الأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11/01/1997 جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1997، والأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11/01/1997 يحدد المدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 03 لسنة 1997.

³ - www.wikipedia.org.

المبحث الأول

حماية العامل في حالة استمرار نشاط المؤسسة المستخدمة

تنشأ علاقة العمل بتلاقي إرادتين هما صاحب العمل والعامل¹، وتتفق الأطراف المتعاقدة على القواعد العامة التي تحكم هذه العلاقة مع ترتيب جملة من الحقوق والالتزامات، فمقابل التزام العامل أداء العمل، يلتزم صاحب العمل دفع الأجر، إلى جانب هذه الالتزامات يقع على العامل تنفيذ قواعد الوقاية الصحية والمهنية التي يضعها صاحب العمل والتي تدخل ضمن سلطته التنظيمية.

أورد القانون رقم 90-11 مجموعة من القواعد القانونية التي تستلزم حماية العامل كقاعدة عامة في حالة الظروف العادية داخل المؤسسة المستخدمة حفاظا على الوقاية الصحية والمهنية للعامل، وخص القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل² لضمان حماية فعلية وفعالة للعامل، لكن نظرا للظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد نركز الحديث عن الحماية الصحية والمهنية للعامل في ظل جائحة كورونا.

وفي هذا الصدد صدر المرسوم التنفيذي رقم 20-145 مؤرخ في 07/06/2020 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته³ الذي شدد من إجراءات الوقاية الصحية والمهنية (المطلب الأول)، والذي يفرض على المؤسسة المستخدمة اتخاذ تدابير استثنائية حفاظا على سيرها العادي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تشديد إجراءات الوقاية الصحية والمهنية

أصبحت تدابير الوقاية الصحية والمهنية المطبقة في المؤسسة المستخدمة لا تكف لحماية العامل من الأخطار والأمراض، وبما أن المشرع الجزائري يستحيل عليه معرفة كل الظروف المفاجئة والتي يمكن أن تظهر في المجتمع لذلك فإن القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل لا يحقق الهدف الاجتماعي وعلى هذا الأساس فإن المرسوم التنفيذي رقم 20-145 شدد من الإجراءات الوقائية والتي يلتزم صاحب العمل إدراجها ضمن قواعد التنظيم التقني للعمل (الفرع الأول)، مع مراعاة التطبيق الصارم للبروتوكولات الصحية (الفرع الثاني).

¹ ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي دار القصب للنشر، الجزائر، 2003، ص 27.

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

³ مرسوم تنفيذي رقم 20-145 مؤرخ في 07/06/2020 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 2020.

الفرع الأول: إلزام صاحب العمل إدراج تدابير الوقاية من وباء كوفيد-19

يقضي المبدأ العام أن يجب على صاحب العمل تطبيق قواعد الوقاية الصحية والمهنية في أماكن العمل، وحقيقة بظهور التكنولوجيا الحديثة والأشكال الجديدة لتنظيم علاقة العمل، فإن الاتفاقيات الجماعية تستلزم إدخال آليات الحماية الفعالة للعامل وتحسن ظروف العمل، والذي يعتبر من بين العوامل الأساسية لضمان نجاح إدارة وتسيير الموارد البشرية¹.

تأسيسا على ذلك وبصدور المرسوم التنفيذي رقم 20-145 الذي استلزم اتخاذ تدابير أكثر شدة من تلك المعمول بها في الظروف العادية لنشاط المؤسسة المستخدمة وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 02/04 منه التي جاء فيها ما يلي: «زيادة على الأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتعين على الهيئات المستخدمة إدراج تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) والحماية منه ضمن قواعد التنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والعمل».

شدد هذا المرسوم في إجراءات الوقاية الصحية والمهنية للعامل داخل المؤسسة المستخدمة وهذا ما يظهر صراحة من العبارة التالية: «زيادة على الأحكام... المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يتعين... إدراج تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا...» مفاد هذا النص أن تدابير الوقاية الصحية والمهنية في المؤسسة المستخدمة موجودة وتطبق في كل الظروف والمؤسسات، لكن باستعمال مصطلح «زيادة» دلالة على الإلحاح والتشديد في تطبيق تدابير الوقاية من وباء فيروس كورونا.

ومن البديهي على المستوى النظري فإن النص المذكور أعلاه يلزم صاحب العمل صراحة تطبيق قواعد الوقاية من وباء فيروس كورونا في المؤسسة المستخدمة التي تظل في نشاط مستمر رغم هذه الجائحة، وبما أنه يستحيل على المشرع الجزائري التنبؤ به مسبقا ووضع قواعد حمائية لضمان سلامة العمال، فإن الاتفاقية الجماعية يكون لها دورا في ضمان الحماية الفعلية والفعالة داخل المؤسسة المستخدمة.

ولصاحب العمل على المستوى التطبيقي دورا مهما وكبيرا لضمان التطبيق الصحيح لقواعد الوقاية من كوفيد-19 مثلا: يمكن أن يضع لافقات عند مدخل المؤسسة المستخدمة من أجل ضمان تطبيق العمال قواعد الوقاية من وباء كورونا، أو وضع رسوم تبين كيفية مراعاة التطبيق الصارم للنصوص القانونية الواردة في المرسوم التنفيذي رقم 20-145.

¹- AUDUBERTEAU Sabrina et GAVINO Karine, «la prévention des risques professionnels : hygiène et sécurité au travail», n°05, collection les diagnostics de l'emploi territorial, hors-série, publié par CIG petite couronne, 2003, p04.

يلتزم صاحب العمل إدراج تدابير الوقاية الخاصة من الحماية ضد فيروس كورونا، وكل إخلال بها يعرض صاحبها لعقوبات إدارية، أبرزها غلق أو وقف النشاط سواء كان اقتصاديا أو تجاريا أو خدماتيا، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 02/13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-145 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته.

الفرع الثاني: التطبيق الصارم لبروتوكولات الوقاية الصحية

يجب على صاحب العمل التقيد بالبروتوكول الصحي الوقائي حماية لصحة العمال في المؤسسة المستخدمة التي تظل في نشاط مستمر، يمكن أن نذكر أبرزها فيما يلي:

-احترام التباعد الاجتماعي: تنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بطريقة تسمح باحترام المسافة بين شخصين¹؛ فمن بين التدابير التي يتخذها صاحب العمل للوقاية من وباء كورونا محاولة ابعاد العمال عن بعضهم البعض ضمانا لسلامتهم الصحية، وبالرجوع إلى المرسوم التنفيذي رقم 20-145 فإنه لم يبين لا المسافة الدنيا ولا القصوى للتباعد الاجتماعي، وكقاعدة عامة فإن هذه المسافة محددة بـ متر (1) ونصف.

-نشر ثقافة غسل الأيدي في مكان العمل: بما أن فيروس كورونا ينتقل بين الأشخاص عن طريق الملامسة بالأيدي، يجب على صاحب العمل أن يضع تحت تصرف العمال أماكن مخصصة لغسل الأيدي مع الصابون، مع وضع موزعات لتعقيم الأيدي في أماكن تجلب انتباه العمال، وملئها بانتظام، وضع مطهرة للأحذية في المداخل.

-إلزامية ارتداء الكمامة: يقع على العمال التزاما بارتداء الكمامة في أماكن العمل وهذا ما نصت عليه المادة 02/13 مكرر من المرسوم التنفيذي رقم 20-127² «يجب أن يرتدي جميع الأشخاص، وفي كل الظروف، القناع الواقي في الطرق، والأماكن العمومية، وأماكن العمل، وكذا في الفضاءات المفتوحة أو المغلقة التي تستقبل الجمهور، لا سيما المؤسسات والإدارات العمومية، والمرافق العمومية، ومؤسسات تقديم الخدمات، والأماكن التجارية».

¹-Organisation Internationale du Travail, «Prévention et limitation de la propagation de la COVID-19 sur les lieux de travail des petites et moyennes entreprises», CHEK-LIST DES MESURES A PRENDRE ET A SUIVRE, Bureau international du travail, 1ère édition, Genève, 2020, p16.

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 انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 30 لسنة 2020.

تحقق الكمامة مزايا معتبرة لصحة العمال، لكن بالمقابل تستلزم مجهودات أكبر، لأنها تحدث صعوبة في التنفس للعمال، خاصة في فصل الصيف عند ارتفاع درجات الحرارة فإنها تسبب العرق مما يؤدي إلى عدم الارتياح والقلق عند ارتدائها في مكان العمل، هذا الذي يجلب طرح إشكال عن المهلة أو المدة القصوى التي يستطيع العامل تحمل ارتداء الكمامة¹.

تتولى السلطات المختصة (مصالح الصحة، مصالح الأمن، الجماعات الإقليمية، جميع الأعوان العموميين المؤهلة) مراقبة التطبيق الصارم لبروتوكولات الوقاية الصحية من فيروس كورونا، بإلزام المؤسسات والإدارات ارتداء القناع الواقي. وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 02/13 مكرر 1 التي جاء فيها ما يلي: «يلزم جميع الأعوان العموميين المؤهلين بالسهر على فرض التقيد الصارم بواجب ارتداء القناع الواقي».

إلى جانب الإجراءات الإدارية التي تتخذ في حق كل مخالف لتدابير الوقاية من فيروس كورونا خولت المادة 02/13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-145 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته لقانون العقوبات ترتيب جزاءات ردية، وقرر مسؤولية جزائية لكل شخص يعرض حياة الغير للخطر، وهذا ما أكدته المادة 09 من القانون رقم 20-06 المتضمن قانون العقوبات²، التي رتبت غرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 20.000 دج مع إمكانية الحبس لمدة 03 أيام على الأكثر كل من يخالف القرارات والمراسيم المتخذة من طرف السلطة الإدارية، وبما أن المرسوم التنفيذي رقم 20-145 لم يبين جزاءات مخالفة تطبيق التدابير الصارمة للبروتوكول الصحي، ففي هذه الحالة تتخذ في حق العامل و صاحب العمل الجزاءات المنصوص عليها المادة 09 من القانون رقم 20-06 المتضمن قانون العقوبات.

المطلب الثاني: تطبيق إجراءات خاصة حفاظا على استمرارية نشاط المؤسسة المستخدمة

تستدعي الظروف الاقتصادية التي تمر بها الجزائر في ظل جائحة كورونا تطبيق إجراءات الوقاية الصحية في المؤسسة المستخدمة تفاديا لتنقل هذا الفيروس من شخص إلى آخر مما يستلزم تطبيق إجراءات خاصة ضمنا لاستمرارية علاقة العمل وحفاظا على حقوق العمال من جهة، واستمرار نشاط المؤسسة المستخدمة من جهة أخرى، وذلك عن طريق اللجوء إلى تعليق علاقة العمل (الفرع الأول)، واللجوء إلى العمل عن بعد تخفيفا للأثار الاقتصادية والاجتماعية التي قد تحدثها الجائحة على الاقتصاد ككل (الفرع الثاني).

¹-DAVILLERD Christian, «prévention et port des équipements de protection individuelle», laboratoire ergonomie et psychologie appliquées à la prévention, département homme au travail, 2001, p23.

² - قانون رقم 20-06 مؤرخ في 2020/04/28 يعدل ويتم الأمر رقم 66-155 مؤرخ في 1966/06/08 والمتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد 25 لسنة 2020.

الفرع الأول: تعليق علاقة العمل حفاظا على العلاقة التعاقدية

نص المشرع الجزائري على حالات تعليق علاقة العمل في المادة 64 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وبين فيها الأسباب التي تقتضي تعليق علاقة العمل، نتيجة بعض الظروف الاستثنائية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة.

ومن هذا المنطلق فإنه يمكن لصاحب العمل في ظل جائحة كورونا اللجوء إلى تعليق علاقة العمل كإجراء خاص تفرضه الظروف الاستثنائية التي تمر بها المؤسسة المستخدمة ضمنا لبقائها في سوق العمل، وبالتالي يتم تعليق نشاط المؤسسة مؤقتا، بسبب صعوبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية التي تربط العامل وصاحب العمل¹.

يحقق هذا الإجراء حماية مزدوجة، تتمثل الأولى في أن علاقة العمل تظل موجودة، وبالرغم من أن العامل لا يتقاضى أجرا فإنه يظل محتفظا بحقه في إعادة الإدراج في منصب عمله²، بينما الثانية تتمثل في تقادي العامل ضغط العمل والذي قد يؤثر على حالته النفسية لأنه يعمل في ظروف صعبة وغير معروفة، في انتظار انخفاض نسبة الأشخاص المصابين بهذا الوباء أو تلقيح العمال للحماية من هذا الفيروس.

الفرع الثاني: تكريس العمل عن بعد كآلية لاستمرار نشاط المؤسسة المستخدمة

يعرف العمل عن بعد على أنه: «يتمثل العمل عن بعد في إنجاز جزء من العملية الإنتاجية العادية أو كلها، أو في تقديم بعض الخدمات كمعالجة النصوص بالإعلامية أو مسك دفاتر المحاسبة بالمنزل... فالأمر يتعلق إذن بإنتاج أو بتقديم خدمة عن بعد أي خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة³».

تفرض ظروف العمل الحديثة التي سببتها جائحة كورونا، اللجوء إلى العمل عن بعد من أجل حماية انتشار هذا الفيروس في أوساط العمال داخل المؤسسة المستخدمة، فيمكن لصاحب العمل أن يعيد تنظيم أشكال العمل، ومن بين هذه الأشكال تنظيم العمل عن بعد. وبالرجوع إلى القانون رقم 90-11 لا نجد عبارة «العمل

¹ واضح رشيد، «انتشار جائحة كورونا ونظام البطالة الجزئية»، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020، ص 30.

² تنص المادة 65 من القانون رقم 90-11 على أنه: «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».

³ الشطي محمد صالح، «الأنماط الجديدة للعمل تعريفها خصائصها ومكانتها في السوق»، مجلة القضاء والتشريع، العدد 02، مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة العدل وحقوق الإنسان، تونس، 2005، ص 64.

عن بعد» لكن عبر عنه المشرع الجزائري بعبارة «العمل في المنزل»¹ والذي يعد شكلا من أشكال العمل عن بعد.

ينفذ العامل العمل عن بعد بشكل منتظم وإرادي باستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة كالحاسوب، الفاكس والهاتف²، وفي هذا الإطار يمكن لصاحب العمل اللجوء إلى تنظيم العمل بهذه الطريقة لحماية العمال من وباء كورونا، فيظل العامل مرتبطا بالمؤسسة المستخدمة، لكن مكان تنفيذ العمل يكون في المنزل.

المبحث الثاني

حماية العامل في حالة التوقف الكلي والمؤقت للمؤسسة المستخدمة

إلى جانب الآثار التي أحدثتها فيروس كورونا على الحالة الصحية للعامل، تسبب أثارا على ظروف العمل مما أدى إلى غلق بعض المؤسسات المستخدمة كلية عن النشاط بسبب الظروف الصعبة للعمل المترتبة عن الجائحة (المطلب الأول)، كما أدت إلى غلق بعض المؤسسات الأخرى نتيجة تطبيق إجراءات الحجر الصحي الجزئي الذي فرضته الدولة تقاديا لتقسي هذا الفيروس (المطلب الثاني).

المطلب الأول: بالنسبة للمؤسسات المتوقفة كليا عن النشاط

تعددت الآثار التي أحدثتها فيروس كورونا في حق المؤسسات والذي انجر عنه توقف كلي دائم عن النشاط بسبب تدهور وضعيتها الاقتصادية الذي قد يؤدي إلى إنهاء عقود العمل بسبب القوة القاهرة (الفرع الأول)، أو بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: علاقة كوفيد-19 بالقوة القاهرة

قد تفرض على المؤسسة المستخدمة حالات استثنائية غير متوقعة، تؤثر على الالتزامات التي تربط العامل بالمؤسسة المستخدمة، ومن بين هذه الأسباب القوة القاهرة والتي تقع صدفة وتكون خارجية لا يمكن درؤها، لا تتعلق لا بالمؤسسة ولا بالعامل³، ومن بين الأسباب التي أدت إلى حدوث هذا الأثر للمؤسسات

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 - GAUTHIER Christine et DORIN Philippe, le guide pratique du télétravail, 2^{ème} éditions, les éditions d'organisation, paris, 1996-1997, p09.

³ - GOARD Odile, «Suspension du contrat, régime particulier du fait du salarié et du fait de l'employeur : force majeure», éditions techniques-Juris-classeurs, volume03, 1993, p19.

المستخدمة منذ 2019 فيروس كورونا، الذي أدى في بعض الحالات إلى الغلق الكلي الدائم للمؤسسات المستخدمة.

ترتب القوة القاهرة أثرين أساسين، يتمثل الأول في استحالة تنفيذ الالتزامات التعاقدية مثلما كان محددًا مسبقًا قبل وقوع الحدث غير المتوقع، بينما الثاني يقع عند الاستحالة المطلقة والذي يجعل تنفيذ الالتزامات مستحيلًا حتى بالنسبة للمستقبل¹.

تتحقق هذه النتيجة حينما يتم غلق المؤسسة المستخدمة كلية مؤقتًا وفي هذا الحالة نطبق آثار تعليق علاقة العمل بسبب القوة القاهرة أي بسبب فيروس كورونا، بالنتيجة يتم تعليق تنفيذ التزامات العامل والمتمثل في أداء العمل وتعليق محل التزام صاحب العمل والمتمثل في أداء الأجر، وفي هذه الحالة فإن الحماية القانونية للعمال لا تزال موجودة لأنه يظل محتفظًا بمنصب عمله.

لكن إن أدت القوة القاهرة إلى الغلق الكلي الدائم للمؤسسة المستخدمة، أي إلى إنهاء علاقة العمل ففي هذه الحالة لا توجد أية حماية للعامل، تنتهي علاقة العمل بدون تعويض ويجد العامل نفسه في حالة بطالة، مثالًا: المحلات التجارية التي تتولى بيع الأكل السريع (Fast-Food) معظم التجار قاموا ببراء المحل التجاري، وفي ظل تطبيق إجراءات الحجر الجزئي تم غلق العديد منها، والكثير من التجار توقفوا عن العمل لأنهم لا يستطيعون دفع تكاليف الإيجار، مما أدى إلى إنهاء عقود العمل مع العمال الذين يعملون في هذه المحلات دون أي تعويض ووجدوا أنفسهم في حالة بطالة.

وبالرجوع إلى القانون رقم 90-11 لم يعتبر المشرع الجزائري في المادة 66 المتعلقة بحالات إنهاء علاقة العمل أن القوة القاهرة سببًا لإنهاء عقود العمل، لكن حقيقة ففي ظل جائحة كورونا هناك العديد من عقود العمل التي انتهت بسببه، ولم يستفد العامل من أية حماية من جراء هذا الإنهاء، والذي يمكن اعتباره قوة القاهرة، لأنه غير متوقع وفجائي.

الفرع الثاني: إمكانية اللجوء إلى الإنهاء الاتفاقي لعلاقة العمل

قد تنتهي علاقة العمل من جانب صاحب العمل عن طريق التسريح التأديبي، كما يمكن أن تنتهي علاقة العمل من جانب العامل عن طريق الاستقالة، بغض النظر عن الظروف الاقتصادية المؤسسة المستخدمة.

¹-MANN Howard, «Force Majeure et Covid-19 : une arme à double tranchant juridiquement risquée», international institute for Sustainable Development, Canada, 2020, p01.

قد يلجأ كل من صاحب العمل والعمال إلى إنهاء علاقة العمل بالاتفاق، خاصة بالنسبة للمؤسسات المستخدمة التي تعاني من صعوبات مالية¹ بسبب فيروس كورونا وتوقفت كلية عن النشاط، وهذا من أجل التخفيف من إجراءات التسريح للتقليص من عدد العمال والذي قد يسبب تكاليف مالية أخرى لصاحب العمل.

لم ينص المشرع الجزائري في المادة 66 من القانون رقم 90-11 على الإنهاء الاتفاقي لعلاقة العمل كسبب لإنهاء علاقة العمل، لكن في ظل جائحة كورونا فبالنسبة للمؤسسات التي توقفت كلية عن النشاط يمكن لها اللجوء إلى إنهاء علاقة العمل بالاتفاق بين العامل وصاحب العمل.

لكن من الناحية القانونية ليس هناك أي نص قانوني يمنع إبرام اتفاق بين العامل وصاحب العمل لإنهاء علاقة العمل عن طريق الإنهاء الاتفاقي خلال فترة الحجر الجزئي، ويتم الاتفاق على مبلغ التعويض مع تحديد تاريخ نهاية علاقة العمل.

يحقق الإنهاء الاتفاقي لعلاقة العمل حماية نسبية للعامل فبانتهاء علاقة العمل يحجر العامل في المنزل تقاديا لانتشار فيروس كورونا لكن يجد نفسه في حالة بطالة، فما يستفيد منه العامل من جراء الإنهاء الاتفاقي الحصول على تعويض والذي غالبا ما يقدر من صاحب العمل.

المطلب الثاني: بالنسبة للمؤسسات المتوقفة بسبب الحجر الصحي

ألزمت الدولة غلق بعض المحلات التجارية ورواض الأطفال والمدارس خلال ساعات محددة في النهار تقاديا لانتشار وباء كورونا وتطبيقا لتدابير الحجر الصحي الجزئي، أدى هذا التدبير إلى توقف بعض المؤسسات مؤقتا مما دفع صاحب العمل إلى تخفيض ساعات العمل بما يتناسب مع تدابير الحجر الجزئي (الفرع الأول)، وبالتالي إمكانية تخفيض الأجر (الفرع الثاني).

الفرع الأول: تخفيض ساعات العمل بما يتناسب مع تدابير الحجر الجزئي

حدد المشرع الجزائري المدة القانونية للعمل كمبدأ صراحة في المادة 02 من الأمر رقم 97-03² ب 40 ساعة موزعة على 5 أيام في الأسبوع في ظل الظروف العادية، لكن هذا المبدأ يرد عليه استثناءات، وقرر حالتين أساسيتين لتخفيض ساعات العمل:

¹-CIOLFI-DECAMPS Jennifer, les modes amiables de rupture du contrat de travail, thèse pour obtenir grade de Docteur en droit, discipline droit privé, faculté de droit, d'économie et de gestion, Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse, soutenue le 19 décembre 2014, p121.

²- أمر رقم 97-03، يحدد المدة القانونية للعمل، مرجع سابق.

-تتمثل الحالة الأولى في التخفيض بقوة القانون: حيث خص المشرع الجزائري المناصب التي تكون شاقة أو شديدة الإرهاق والتي تؤثر على صحة العامل، وهذا التدبير يطبق بقوة القانون حماية للعامل، وهذا ما نصت عليه صراحة المادة 02/04 من الأمر 97-03: أن تخفض المدة القانونية الأسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغالا شديدة الإرهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية...».

-بينما الحالة الثانية تتمثل في التخفيض بالإرادة المنفردة لصاحب العمل نتيجة سبب اقتصادي، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في المادة 01/70 و02 من القانون رقم 90-11 التي جاء فيها: «يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين:

-تخفيض ساعات العمل...».

إن لجوء صاحب العمل إلى تخفيض ساعات العمل نتيجة هذه الأسباب تعد حالات معروفة في القانون رقم 90-11، لكن لا نجد في هذا الأخير تخفيض ساعات العمل بسبب جائحة كورونا، وبما أن دور المشرع الجزائري وضع القواعد العامة التي تحكم علاقة العمل، فإنه يستحيل تنظيم هذه الحالة المستحدثة أو هذا الظرف المفاجئ، ضمن أحكام نصوص القانون رقم 90-11، بل يدخل ضمن السلطة التنظيمية لصاحب العمل والذي يبادر تخفيض ساعات العمل لحماية للعامل وتطبيقا لإجراءات الحجر الجزئي، تقاديا لتقل هذا الفيروس بين العمال.

يستفيد العامل في هذه الحالة من حماية نسبية في انتظار زوال جائحة كورونا واستقرار الأوضاع الاقتصادية للبلاد والمؤسسة المستخدمة، فتستمر علاقة العمل ضمن الظروف أو الأوضاع التي يفرضها الحجر الصحي.

الفرع الثاني: إمكانية تخفيض الأجر بما يتناسب مع العمل المؤدى

يقضي المبدأ العام أن العامل يستحق الأجر مقابل العمل المؤدى، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري صراحة في المادة 80 من القانون رقم 90-11 والتي جاء فيها ما يلي: «للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل». قد يلجأ صاحب العمل بسبب جائحة كورونا إلى تخفيض الأجر بسبب نقص الإنتاج في المؤسسة المستخدمة، لأنها توقفت جزئيا نتيجة الحجر الجزئي.

يمكن لكل والي إجراءات تتناسب مع ظروف انتشار فيروس كورونا في الولاية، مثلا في ولاية تيزي وزو قرر الوالي مرات عديدة غلق محلات تجارية مؤقتا تقاديا لانتشار الوباء، ففي هذه الحالة فإن صاحب المحل قد

لا يتحصل على الربح الذي كان تحصل عليه في ظل الظروف العادية، مما يستلزم تخفيض النفقات الأخرى أبرزها أجور العمال حفاظا على استمرارية النشاط.

يحقق هذا التدبير الذي يتخذه صاحب العمل حماية نسبية للعامل لأن علاقة العمل تظل موجودة ومستمرة، كما أنه يتحصل على أجر يتناسب مع ساعات العمل التي يؤديها في المؤسسة المستخدمة.

الخاتمة:

تسبب فيروس كورونا آثارا على العالم بأسره مما أدى إلى غلق الحدود تقاديا لانتشاره في مختلف بلدان العالم، كما رتب آثارا وخيمة على الاقتصاد وصحة الانسان عامة والعمال خاصة، لذلك أصبحت حماية العامل في ظل فيروس كورونا صعبة جدا لأنه وباء غير معروف لا من الدولة ولا من العمال ولا من أصحاب العمل.

رغم كل الحملات التحسيسية، والإشهار والقوانين التي عملت الدولة يوميا لضمان التطبيق السليم للبروتوكولات الصحية الخاصة بالوقاية من فيروس كورونا إلا أنه لم يعرف استجابة معتبرة من قبل العامل وصاحب العمل، فتكون حماية العامل من هذا الوباء غير كافية، أو أن الدولة عاجزة عن فرض هذه التدابير، ومن أجل تحقيق حماية فعلية وفعالة لصحة العامل نقترح ما يلي:

-استحداث لجان للوقاية الصحية المختصة في ضمان تطبيق العامل تدابير البروتوكول الصحي الخاص بالوقاية من فيروس كورونا في أماكن العمل.

- تحيين الاتفاقيات الجماعية للمؤسسات واستحداث شروط للوقاية بما يستجيب مع الوضعية الاقتصادية الحديثة.

-تقديم مساعدات مالية من أصحاب العمل للعمال الذين توقفوا كلية عن النشاط واقتطاعها بالتقسيم بعد تخفيف تدابير الحجر الجزئي، مثلا عامل يتقاضى 40000 دج فبدلا من أن يجد نفسه بدون أجر بسبب غلق المؤسسة كلية ومؤقتا يمكن لصاحب العمل أن يدفع مبلغ 10000 دج أو 5000 دج حسب ظروف المؤسسة.

-تشجيع العمال على العمل عن بعد، الذي يحقق نتيجتين أساسيتين في مصلحة العامل، تتمثل الأولى في أن العامل يتقاضى أجره كاملا مع استمرار تنفيذ علاقة العمل عن بعد، بينما الثانية فإن العامل يطبق تدابير الحجر الصحي ويتقادم التجمع مع العمال.

-إقرار جزاءات في حق العامل الذي لا يستجيب للالتزامات الخاصة بتدابير الوقاية الصحية من فيروس كورونا أبرزها الخصم من الراتب.

-تكييف العمال مع ظروف العمل الجديدة، ومساهماتهم في تطبيق تدابير الوقاية الصحية من فيروس كورونا كارتداء الكمامة وغسل الأيدي.

-العمل بنظام الأفواج المتعاقبة حسب ما تقتضيه الحماية الصحية للعمال، فيمكن لصاحب العمل إعادة تنظيم العمل داخل المؤسسة المستخدمة بما يتناسب مع حجمها الذي يسمح لها باتخاذ كل التدابير منها التباعد الاجتماعي.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

I- الكتب:

1. نيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.

II- المقالات:

1. الشطي محمد صالح، «الأنماط الجديدة للعمل تعريفها خصائصها ومكانتها في السوق»، مجلة القضاء والتشريع، العدد 02، مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة العدل وحقوق الإنسان، تونس، 2005 من ص 59 إلى ص 79.
2. واضح رشيد، «انتشار جائحة كورونا ونظام البطالة الجزئية»، مجلة قانون العمل والتشغيل، عدد خاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، الجزائر، 2020 من ص 22 إلى ص 31.

III- النصوص القانونية:

أ. 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 ومتمم بالقانون رقم 91-29 مؤرخ في 21/12/1991 جريدة رسمية عدد 68 لسنة 1991، والمرسوم التشريعي رقم 94-03 مؤرخ 11/04/1994 جريدة رسمية عدد 20 لسنة 1994، والأمر رقم 96-21 مؤرخ في 09/07/1996 جريدة رسمية عدد 43 لسنة 1996، الأمر رقم 97-02 مؤرخ في 11/01/1997 جريدة رسمية عدد 04 لسنة 1997، والأمر رقم 97-03 مؤرخ في 11/01/1997 يحدد المدة القانونية للعمل، جريدة رسمية عدد 03 لسنة 1997.
3. قانون رقم 20-06 مؤرخ في 28/04/2020 يعدل ويتمم الأمر رقم 66-155 مؤرخ في 08/06/1966 والمتضمن قانون العقوبات، جريدة رسمية عدد 25 لسنة 2020.

ب. 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 ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24/03/2020 الذي يحدد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 30 لسنة 2020.

3. مرسوم تنفيذي رقم 20-145 مؤرخ في 2020/06/07 يتضمن تعديل نظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، جريدة رسمية عدد 34 لسنة 2020.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

I. Ouvrages :

1. GAUTHIER Christine et DORIN Philippe, le guide pratique du télétravail, 2^{ème} éditions, les éditions d'organisation, paris, 1996-1997.

II. Thèse :

1. CIOLFI-DECAMPS Jennifer, les modes amiables de rupture du contrat de travail, thèse pour obtenir grade de Docteur en droit, discipline droit privé, faculté de droit, d'économie et de gestion, Université d'Avignon et des Pays de Vaucluse, soutenue le 19 décembre 2014.

III. Article :

1. DAVILLERD Christian, «prévention et port des équipements de protection individuelle», laboratoire ergonomie et psychologie appliquées à la prévention, département homme au travail, 2001, de la page 01 à la page 56.
2. MANN Howard, «Force Majeure et Covid-19 : une arme à double tranchant juridiquement risquée», international institute for Sustainable Development, Canada, 2020, de la page 01 à la page 03.
3. GOARD Odile, «Suspension du contrat, régime particulier du fait du salarié et du fait de l'employeur : force majeure», éditions techniques-Juris-classeurs, volume03, France, 1993 de la page 01 à la page 20 (fascicule 28-15).

IV. Document :

1. Organisation Internationale du Travail, «Prévention et limitation de la propagation de la COVID-19 sur les lieux de travail des petites et moyennes entreprises», CHEK-LIST DES MESURES A PRENDRE ET A SUIVRE, Bureau international du travail, 1ère édition, Genève, 2020.