



تأثير وباء كورونا-19 على تنفيذ الالتزامات في عقد العمل وفقا للقانون الجزائري The impact of the Corona epidemic-19 on the execution of obligations in the employment contract in Algerian law

د. عبد القادر سبتي

جامعة يحي فارس، المدية (الجزائر) Sebtiaek@gmail.com

تاريخ القبول: 2022/01/22

تاريخ الاستلام: 2020/07/06

ملخص:

لقد تأثرت الحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل في ظل انتشار وباء كورونا (كوفيد-19) المعدي والخطير. حيث أصبحت في حاجة إلى حماية قانونية خاصة، وقد قدمت هاته الدراسة عن موقف القانون الجزائري من إشكالية تنفيذ التزامات عقد العمل في ظل هذا الظرف القاهر، وما هي الحلول القانونية لذلك. وقد تبين أن هذا الوباء يعتبر قوة قاهرة يترتب عليه انقضاء العلاقة السببية بن الضرر الحاصل لأحد أطراف عقد العمل وعدم التزام الطرف الآخر، وعليه يجب استغلال الحلول القانونية لاستمرار عقد العمل كاللجوء إلى العمل بدوام جزئي، تقليص مدة العمل، واعتماد العطلة السنوية، العمل عن بعد، طالما أن هذه التدابير لم يشبهها تعسف أو إساءة للعامل، وفي إطار التكيف مع خطورة الوباء. الكلمات المفتاحية: عقد عمل؛ وباء كورونا-19؛ قوة قاهرة؛ عامل؛ صاحب العمل.

Abstract:

The rights and obligations of the employment contract have been affected in Light of the spreading and dangerous Corona (Covid-19) epidemic. She became in Need of special legal protection, we will therefore look for the position of Algerian Law on this, and what are the legal solutions for that.

We have concluded that this epidemic is a force majeure that negates the Causal relationship between the harm caused to one of the parties to the labor Contract and therefore legal solutions must be used to continue the work contract Such as resorting to part-time work, reducing the length of work, adopting the, Annual vacation, Distance working, As long as this did not offend the worker, and In the context of adapting to the Danger of the epidemic.

Keywords: employment contract ; Corona epidemic-19 ; force majeure ; Worker ; employer.

مقدمة:

لقد شغل ظهور وباء كورونا (COVID-19) اهتمام كافة الأوساط العالمية. لما له من آثار خطيرة على صحة الإنسان وحياته وعلى المجتمع بشكل عام. وعليه يحتم علينا كباحثين في القانون ضرورة الانفتاح والتفاعل مع المجتمع خاصة في ظل الظرف الراهن المتمثل في انتشار الوباء، حيث سنحاول البحث عن موضوع تأثير وباء كورونا على تنفيذ الالتزامات في عقد العمل وفقا للقانون الجزائري، وذلك من خلال التعرض لمختلف المقاربات القانونية لهذا الوباء المستجد الذي يؤثر على حقوق والتزامات الأطراف، وذلك بالاستعانة بمختلف النصوص القانونية والتنظيمية التي يمكن أن تؤسس لمثل هاته الوضعية غير المألوفة، وكيف يمكن أن نحقق العدالة بين طرفي عقد العمل لاسيما في مسألة تنفيذ العقد.

و تتمثل أهمية الموضوع في بيان الإطار القانوني الذي يحكم مسألة تأثير وباء كورونا على القوة الملزمة لعقد العمل، وتحسيس أطراف العقد بالدور الذي يمكن أن يلعبه في القضاء على هاته الجائحة أولا، والامتثال إلى اجراءات الحجر والوقاية من الوباء التي اتخذتها السلطات العمومية ثانيا، وكذا العناية بالعمال وأرباب العمل في هذا الوضع الخطير، وما يترتب على ذلك من عدالة وقائية تتكيف مع خصوصية هذا الوباء.

أما أسباب اختيار البحث، فإنها تعود إلى:

- 1- الوقوف على مواضع الخلل في أحكام الشريعة العامة لعقد العمل، وكذا قانون العمل التي يكتنفها الكثير من الغموض والقصور في مثل هكذا أوبئة خطيرة.
- 2- حداثة وباء كورونا -19 وتأثيره على علاقة العمل التي أحدثت اختلالات في المراكز القانونية للعمال و أرباب العمل، ولقلة الدراسات والبحوث القانونية المتعلقة بجبايا الأوبئة وآثارها القانونية.
- 3- التحسيس بمسؤولية كل من العامل ورب العمل بأن عدم المعرفة أو الجهل بخطورة هذا الوباء الذي يمكن أن يوقعهما في مشكلات جسيمة وأخطاء هما في غنى عنها لو اطلعا على القوانين ولوائح الوقاية والتقييد بتنفيذها.
- 4- تقديم دراسة قانونية وافية عن الزامية استقرار علاقة العمل في زمن كورونا، لتلي حاجة المكتبات الجزائرية، وكذلك حاجة المتخصصين في القانون.

ونظرا للآثار التي يتركها هذا الوباء فيما يتعلق بالالتزامات في إطار عقد العمل، فان ذلك يتطلب معالجة قانونية خاصة، حيث بسبب هذا الفيروس فقد تكبد المتعاقدين خسائر كبيرة بسبب عدم قدرتهم على الوفاء بالتزاماتهم التعاقدية، وبالتالي يثار الإشكال حول معرفة الآثار القانونية المترتبة على عدم تنفيذ عقد العمل في ظل هذا الوباء؟ والى أي مدى يمكن إن يكون وباء كورونا مانعا قانونيا من تنفيذ الالتزامات القانونية المترتبة على ذمة طرفي عقد العمل؟.

وللإجابة على هاته الإشكالية اعتمدنا على المنهج التحليلي، وذلك من خلال اعتماد الآراء الفقهية وتحليلها، واعتماد النصوص القانونية التي تؤسس للموضوع، وقد تم تقسيم الدراسة إلى مبحثين، تناولنا في الأول، التكييف القانوني لوباء كورونا وفقا للقانون الجزائري، أما المبحث الثاني، فقد خصصناه إلى الحلول القانونية الممكنة لتنفيذ التزامات عقد العمل في ظل وباء كورونا.

المبحث الأول:

التكييف القانوني لوباء كورونا وفقا للقانون الجزائري

لقد أثر انتشار وباء كورونا بشكل كبير على الصحة العامة وخلف العديد من المرضى والوفيات على مستوى الأفراد، كما أثار أيضاً على اقتصاديات الدول والالتزامات التعاقدية. ولتحليل واقعة وباء كورونا من الناحية القانونية وإلباسها الوصف الصحيح، نقوم بإعمال مقارنة قانونية لوباء كورونا وفقا لأحكام القانون المدني، ثم في إطار قانون العمل.

المطلب الأول: مقارنة وباء كورونا وفقا لأحكام التقنين المدني

ليبين القاعدة القانونية المدنية الواجب إعمالها على الواقعة المطروحة، ظهرت الحاجة للتكييف القانوني لوباء كورونا على العقود والاتفاقيات في مجال العمل باعتبارها ظرف طارئ أو قوة قاهرة. ولتفصيل ذلك ينبغي أولاً تعريف وباء كورونا، ثم إعمال التكييف الملائم.

الفرع الأول: تعريف وباء كورونا¹

الوباء هو تفشي على مساحة جغرافية أكبر، وبحسب التعريف العام للوباء فإنه ذلك المرض الذي ينتشر في عدة دول حول العالم في نفس الوقت. ومن هنا، وبحسب منظمة الصحة العالمية، فإنه يتم الإعلان عن حدوث وباء "عندما ينتشر مرض جديد لا يتمتع فيه الناس بالحصانة في جميع أنحاء العالم بما يفوق التوقعات"².

من ناحية ثانية، فإنّ "الوباء" يتمثل في زيادة مفاجئة في الحالات المرضية أو في المرض الذي يمكن أن يكون متفرداً في دولة واحدة أو مجتمع واحد... كما هو الحال بالنسبة لمرض فيروس كورونا (COVID-19)³.

كما يطلق على فيروس كورونا بالجائحة، وجمعها، الجوائح وهي: المصيبة تحل بالرجل في ماله فتجتاحه كله وتهلكه وتتلفه إتلافاً ظاهراً كالسيل والحريق، أو هي الآفة التي تجتاح الثمر -تشبيهاً- وهي أيضاً: الشدة والنازلة العظيمة التي تجتاح المال من سنة أو فتنة. ويقال اجتاحتهم السنة، أي استأصلت أمواهم، ويقال أيضاً جاح المال: أي أهلكه⁴.

الفرع الثاني: اعتبار وباء كورونا حادثاً استثنائياً

تقودنا هذه المقاربة إلى نص المادة 106 من التقنين المدني الجزائري⁵ والتي نصت على ما يلي: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون".

كما أضافت المادة 107 من التقنين المدني الجزائري أنه: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه، وبحسن نية... غير أنه إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدى، وان لم يصبح مستحيلا، صار مرهقا للمدين بحيث هدهه بخسارة فادحة، جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة لمصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويقع باطل كل اتفاق على خلاف ذلك".

وعليه، نلاحظ على أن هاذين النصين يكرسان مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، بحيث لا يجوز لأحد العاقدين - العامل وصاحب العمل- الرجوع عنه أو تعديله إلا في حالتين هما: وجود نص في القانون أو بالاتفاق بين الطرفين المتعاقدين، تطبيقا للفقرة الأولى من نص المادة 106 المذكورة أعلاه، أما الفقرة الثالثة من المادة 107 من نفس التقنين، فيمكن تطبيقها على فيروس كورونا وذلك كما يلي: يعد فيروس كورونا من الحوادث الاستثنائية العامة و غير المتوقعة عند إبرام عقد، و لا يمكن دفعه من خلال بذل جهد معقول، و يجعل تنفيذ الالتزام العقدي مرهقا وليس مستحيلا على المدين⁶.

الفرع الثالث: اعتبار وباء كورونا قوة القاهرة

بالرجوع إلى أحكام التقنين المدني الجزائري نجده لا يعرف صراحة القوة القاهرة⁷، بل أشار إليها في المواد 127 و138 و851...، وكذلك في قانون الإجراءات المدنية والإدارية⁸. بموجب المادة 322 منه على أنه: "...يترتب على عدم مراعاة الآجال سقوط الحق، أو سقوط ممارسة حق الطعن، باستثناء حالة القوة القاهرة أو وقوع أحداث من شأنها التأثير في السير العادي لمرفق العدالة".

هذا وقد عرف المشرع الفرنسي القوة القاهرة في المجال التعاقدى في المادة 1218 من القانون المدني، حيث تكون عندما يحدث سبب خارج عن إرادة المدين لم يتم توقعه عند إبرام العقد، ولا يمكن درؤه بوسائل ملائمة، ويمنع من تنفيذ الالتزام من طرف المدين. وغالبا ما يُشار إلى الأوبئة على أنها حالات قوة القاهرة من قبل المحاكم الفرنسية بنفس طريقة الحروب والحرائق والحوادث أو حتى الاضطرابات الاجتماعية⁹.

و إذا اعتبرنا فيروس كورونا قوة القاهرة، فان أثره على الالتزامات في عقد العمل يجعلها مستحيلا للتنفيذ¹⁰، الذي يترتب عليه انقضاء الالتزام، وهذا يترتب أثرا هو عدم التزام الطرف المتعاقد بالتعويض انه غير ملزم بالضمان ما لم يوجد نص أو اتفاق يقضي بغير ذلك، كما يجب الإشارة أنه بالنسبة للقوة القاهرة يجوز للأطراف الاتفاق مسبقا على تحمل المدين تبعاتها وذلك تطبيقا لنص المادة 178 من التقنين المدني الجزائري.

المطلب الثاني: مقاربة وباء كورونا وفقا لأحكام قانون العمل

يتمثل الغرض الأساسي من قانون العمل¹¹ في تنظيم العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعمال، والواقع أن التطورات الصناعية المعاصرة وما واكبها من متغيرات أدت إلى اتساع نطاق قانون العمل، بحيث أصبح يخضع لأنظمتها معظم العقود التي تقوم بين صاحب العمل والعمال مقابل أجر¹². وقد قيد قانون العمل الجزائري عقود العمل بضمانات عديدة عند انتهائها، حيث لا يمكن للأطراف إنهاء العلاقة التعاقدية إلا وفق مبررات محددة مبنية على شكليات خاصة. إلا أن حالة القوة القاهرة تثير عدة تساؤلات.

الفرع الأول: إشكالية القوة القاهرة في قانون العمل

المشرع الجزائري من خلال قانون العمل لم يعرف القوة القاهرة ولم يشير إليها في نصوصه التنظيمية. لذلك يثار التساؤل حول مدى انطباق حالة القوة القاهرة على وباء كورونا COVID-19، وتأثيره على عقود العمل؟.

فقانون العمل الجزائري لا يجيب على هذا التساؤل، الأمر الذي يقودنا إلى تطبيق القواعد العامة في هذا الشأن، حيث تعتبر القوة القاهرة أحد أهم أسباب انتفاء المسؤولية بنوعيتها، وبإعمال الشروط التي بينها سابقاً على حالة الوباء الخطير، يتضح لنا أنه وباء غير متوقع، وخارج عن إرادة العامل وصاحب العمل. فقد واجه الآلاف من العمال خطر فقدان مناصبهم، أو على الأقل يعانون من مصير مجهول في ظل تفشي الوباء وانتشاره.

الفرع الثاني: التدابير الاحترازية للوقاية من وباء كورونا

يتساءل الكثير اليوم لاسيما من شركات القطاع الخاص وأصحاب الأعمال بشأن الإجراءات الاحترازية والتدابير التي يجب عليهم اتخاذها داخل الشركات والمصانع وأماكن العمل المختلفة لاحتواء خطر تفشي وباء كورونا، والحد من آثاره على مستوى الأفراد والمجتمعات مع ضمان استمرار العمل داخل هذه المنشآت بما يكفل عدم توقف الإنتاج بها.

وبالرجوع إلى قانون العمل الجزائري لا سيما النصوص التنظيمية له، نجد أنه قد تضمن العديد من النصوص التي تلزم أصحاب العمل باتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة وتحسين ظروف العمال¹³، وتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية¹⁴ وتأمين بيئة العمل للوقاية من جميع أنواع المخاطر بما في ذلك مخاطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات، وذلك في جميع الأوقات وليس فقط وقت تفشي الأوبئة والفيروسات.

فقد ألزم القانون أصحاب العمل بإجراء تقييم للمخاطر والكوارث الصناعية والطبيعية المحتملة، وكذلك إعداد خطة طوارئ لحماية المنشأة وجميع العاملين بها حال حدوث أي مخاطر، وهو ما لجأت إليه وزارة العمل والضمان الاجتماعي من إجراءات وقائية هامة¹⁵.

ويقع أيضاً على صاحب العمل التزام بإحاطة العامل بالمخاطر التي قد تواجهه أثناء عمله وإمداده بجميع أدوات الوقاية اللازمة، وتدريبه على كيفية استخدام هذه الأدوات. وعلى صاحب العمل كذلك إجراء الفحص الطبي الدوري لجميع

العمال لضمان سلامتهم واكتشاف ما قد يصيبهم من أمراض. وكذا إعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية¹⁶.

ومن الأهمية الآن أن تقوم أجهزة الدولة المعنية ومكاتب السلامة والصحة المهنية بتكثيف جهودها وتفعيل دورها الرقابي على المؤسسات والشركات لضمان التزام أصحاب العمل بتفعيل هذه الإجراءات والتدابير في ظل الظروف الاستثنائية التي تواجهها الجزائر وجميع دول العالم.

وفي هذا الشأن صدر عن الوزير الأول مرسوما تنفيذيا يحمل رقم 20-69 لسنة 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا ومكافحته¹⁷، بهدف تحديد تدابير التباعد الاجتماعي الموجهة للوقاية من هذا الوباء، والتي ترمي إلى الحد، بصفة استثنائية، من الاحتكاك الجسدي بين المواطنين في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل¹⁸.

ومن أجل الحد من نقل وباء كورونا ومحاصرته نص المرسوم على تعليق نشاطات نقل الأشخاص خلال 14 يوما، ويتعلق الأمر بالخدمات الجوية للنقل العمومي للمسافرين على الشبكة الداخلية، النقل البري في كل الاتجاهات (الحضري وشبه الحضري بين البلديات بين الولايات)، نقل المسافرين بالسكك الحديدية، النقل الموجه (المترو والترامواي)، والنقل بالمصاعد الهوائية)، والنقل الجماعي بسيارات الأجرة، في حين يستثنى من هذا الإجراء نشاط نقل المستخدمين¹⁹. ومهما يكن، يجب أن يتم تنظيم النقل في ظل التقييد الصارم بمقتضيات الوقاية من انتشار كورونا فيروس المقررة من طرف المصالح المختصة للصحة العمومية.

ومن أجل احترام هذه التدابير الوقائية، فان المنظم الجزائري أحال إلى تطبيق قواعد القانون العام في التجريم والعقاب، وذلك بموجب المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70 لسنة 2020²⁰ على أنه: "دون المساس بالأساس بالتابعات الجزائية التي ينص عليها القانون، يتعرض كل مخالف لأحكام هذا المرسوم، إلى العقوبات الإدارية للسحب الفوري والنهائي للسندات القانونية الخاصة بممارسة النشاط. وكل شخص ينتهك تدابير الحجر وقواعد التباعد والوقاية وأحكام هذا المرسوم، يقع تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات".

المبحث الثاني:

تأثير وباء كورونا على تنفيذ الالتزامات في عقد العمل

لعلاقة العمل وضع خاص في إطار انتشار وباء كورونا الخطير، الذي استحوطت معه تنفيذ التزامات الأطراف، الأمر الذي جعلنا نبحث عن حلول قانونية ترضي الطرفين وتحقق الاستقرار والاستمرارية لهذه العلاقة ذات البعد الاقتصادي والاجتماعي.

المطلب الأول: بالنسبة لتنفيذ التزامات العامل

يعتبر عقد العمل عقد معاوضة ملزم لجانبين²¹ في حين يلتزم العامل بأداء ويراعي كل الالتزامات الناجمة عن هذا العقد كما هو منصوص عليه في المادة 09 من قانون العمل، وفي المقابل يلتزم رب العمل بأداء العامل الأجر المستحق طبقا للمادة 206²² من القانون السابق ذكره ذلك، لما يترتب للعامل من حقوق. بمجرد إنعقاد علاقة العمل.

وبالتالي لا يجوز للعامل التحلل من التزاماته إلا إذا كانت قوة القاهرة حالت بينه وبين تنفيذه، على النحو الذي بيناه سابقا، وقد نصت المادة 121 من التقنين المدني الجزائري أنه " في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضت التزام بسبب استحالة تنفيذه، انقضت معه الالتزامات المقابلة له ويفسخ العقد بحكم القانون"²³. ولأن وباء كورونا من قبيل القوة القاهرة فإنها تعمل على توقف علاقة العمل، بحيث يكون العامل في وضعية صعبة تؤثر على التزامات رب العمل اتجاه العامل، وتحتل هذه الوضعية عدة حالات نوجزها كما يلي:

الفرع الأول: رفض العامل الرجوع إلى النشاط خوفا من انتشار وباء كورونا

لم ينص قانون العمل على هذه الحالة ولو في حالة الخطر الحال، وبالتالي كل عامل يرفض القيام بعمله بسبب انتشار وباء كورونا، يكون قد ارتكب خطأ جسيما طبقا لمقتضيات المادة 73 من قانون العمل رقم 90-11، حيث أن من حالات الخطأ المهني الجسيم رفض العامل بدون عذر تنفيذ التعليمات المرتبطة بالالتزامات المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة والصادرة عن السلطة السلمية المستخدمة ممارسة المستخدم لسلطاته، وبالتالي هذا رفضا متعمدا وغير مبرر قانونا.

وعليه يسوغ لرب العمل أن يياشر إجراءات فصل العامل عن عمله، وبذلك يكون قانون العمل الجزائري من بين القوانين التي لم تنص على حالة رفض العامل لأداء عمله بسبب خطر حال وحماية لصحة العامل، الأمر الذي يجعل القاضي أمام قوة القاهرة -وباء كورونا- تجعل من التزامات العامل متوقفة مؤقتا، و أي فصل للعامل يكون تعسفيا.

للإجابة على هذا التساؤل يمكننا القول أن قانون العمل الجزائري لم يتضمن نص يمنح الحق لصاحب العمل في الحالات التي لا يتمكن فيها العامل من مباشرة عمله لأسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل أن يقوم بسداد نصف الأجر للعامل في هذه الحالة. رغم أن هذا الحكم يكرس مبدأ العدالة وتوزيع المخاطر بين طرفي العملية الإنتاجية (العامل وصاحب العمل) فلا يتحمل أحد الأطراف العبء كاملاً دون الطرف الآخر.

والحقيقة أن سداد نصف الأجر في هذه الحالات الاستثنائية يضع حلاً بديلاً ويقي العامل من حرمانه من كامل أجره استناداً إلى مبدأ "الأجر مقابل العمل"، كما أنه يجنبنا قيام أصحاب العمل بإنهاء عقود العمل استناداً إلى نظرية القوة القاهرة في إطار الأحكام العامة للتقنين المدني الجزائري، والتي قد يترتب عليها فسخ عقود العمل وتسريح العمال أو وقف عقود العمل مؤقتاً لحين زوال أسباب توقف العمل بالمؤسسة.

الفرع الثاني: الحجر الصحي الاختياري للعامل حامل الوباء

وفي هذه الحالة يكون غياب العامل عن العمل غير مبرر قانوناً، حيث نستحضر هنا نص المادة 44 من قانون العمل " إذا تجاوزت مدة الغياب 04 أيام بدون مبرر يكون العامل قد ارتكب خطأ جسيماً، يمكن أن يعرض العامل إلى الفصل، وهذا الفصل مبرر قانوناً، أي أن قانون العمل لم ينظم حالة الحجر الصحي الاختياري.

الفرع الثالث: الحجر الصحي الإجباري على العامل المصاب بالوباء

ويترتب على هذه الحالة توقف عقد العمل بسبب المرض، هذه الحالة نصت عليها المادة 54 من القانون رقم 90-11 التي اعتبرت غياب العامل غياباً مبرراً في حالة المرض²⁴ أو الإصابة في حادث عمل أو مرض مهني بحيث تتوقف علاقة العمل خلال فترة المرض²⁵، غير أنه يجب على العامل في هذه الحالة تبرير غيابه بشهادة طبية تسلم للجهة المستخدمة، وكذلك لصندوق التأمينات الاجتماعية هذا الأخير يتحمل أداء التعويضات اليومية بسبب المرض طبقاً لأحكام القانون رقم 83-11 المعدل والمتمم والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية²⁶ وكذا أحكام القانون رقم 83-13 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية²⁷.

كما يكون من السهل على العامل إثبات القوة القاهرة -وباء كورونا- بتقديم المرسوم التنفيذي رقم 20-69 لسنة 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا ومكافحته²⁸، واثبات أن سبب عدم التحاقه بالعمل وتنفيذ التزاماته بهذا الشأن، كان خارجاً عن إرادته بسبب إجراءات الحجر الكلي ومنع التنقل. وكل فصل للعامل يعتبر فصلاً تعسفياً.

المطلب الثاني: بالنسبة لتنفيذ التزامات صاحب العمل

يقع على عاتق صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لحماية سلامة العمال وصحتهم وتوفير الظروف المناسبة للعمل²⁹ تحت طائلة التعرض للعقوبات الجزائية³⁰، هذا الالتزام يقابل الحق الذي تم إقراره في المادة 69 فقرة 2 من التعديل الدستوري لسنة 2016³¹، وكرسته المادة 05 فقرة 5 من القانون المتعلق بعلاقات العمل بهدف توفير الحماية للعامل من كل الأخطار التي يتعرض لها أثناء العمل مثل الحرائق والإنفجارات وغيرها...، مع إلزامه بتوفير طب العمل لضمان المحافظة على صحة العامل ورقابتها باستمرار وهي المسائل التي عالجها المشرع بموجب القانون رقم 88-07 المؤرخ في 1988/01/26

المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا المرسوم التنفيذي رقم (91-05) المؤرخ في 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية.

كما نص قانون العمل على مجموعة من الآليات لحماية صحة وسلامة العمال (طب العمل، لجنة الصحة والسلامة، مفتش العمل في مجال الصحة، وأداء الأجور، و يعتبر الأجر عنصر أساسي في عقد العمل وهو بمثابة القيمة المالية الذي يلتزم صاحب العمل بدفعها للعامل مقابل جهده وهو ما تضمنته المادة 81 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل. وفي هذه الظروف القاهرة يجد صاحب العمل نفسه أمام عدة وضعيات قانونية نبينها كما يلي:

الفرع الأول: تخفيض مدة العمل

يمكن اللجوء إلى هاته الوضعية باعتبار أن الأمر رقم 97-03 قد حدد المدة التي يجب على العامل أن يستغرقها في العمل وهي 40 ساعة في الأسبوع، ويتمتع صاحب العمل بتنظيم وتوزيع ساعات العمل حسب حاجة وظروف العمل وخصوصيات كل قطاع³²، ويجوز كذلك حسب المادة 13 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم إبرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل. ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

الفرع الثاني: تقليص عدد العمال

يمكن اعتبار وباء كورونا من الأسباب المؤدية إلى هذه الحالة، كما هو الحال بالنسبة لحالة التسريح لأسباب اقتصادية، التي تتطلب دفع تعويض للعمال من جراء تسريحهم. وهذا التقليص يتمثل في تسريح جماعي يتجسد في شكل تسريحات فردية مترامنة³³. ويمنع على المستخدم الذي قام بتقليص عدد العمال أن يلجأ في أماكن العمل نفسها إلى توظيف جديد في الأصناف المهنية المعنية بالتقليص³⁴، وان يتم هذا التقليص في إطار احترام الكيفيات الخاصة بالتقليص، وإلا يتعرض المستخدم إلى عقوبة جزائية³⁵. وفي هذا الإطار تم وضع العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، خلال 14 يوما قابلة لتجديد، ما لا يقل عن 50% من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية³⁶.

الفرع الثالث: استفادة العمال من عطلة سنوية

لا يكفي أن يحصل العامل على يوم راحة في الأسبوع وإنما يجب أن يستفيد مقابل المدة الطويلة للعمل من راحة طويلة تدعى العطلة السنوية، وهذا طبقا لنص المادة 39 من القانون المتعلق بعلاقات العمل التي نصت على أنه: "لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها إياه المستخدم وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو بعضها يعد باطلا وعدم الأثر".

وطبقا لنص (المادة 41) من القانون المتعلق بعلاقات العمل تحسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف عن كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الإجمالية (30 يوما)، وحسب (المادة 42) من القانون السالف الذكر يمنح العامل في البداية عطلة إضافية لا تقل عن 10 أيام عن سنة العمل الواحدة.

و بالنظر إلى التأثير السلبي للوضع الاقتصادي على دخل شركاتهم تحتم على أرباب العمل إجبار موظفيهم على أخذ إجازاتهم المتبقية أو أخذ إجازتهم السنوية مسبقا وهو ما يعتبر إجراء مسموحا به في القانون الساري المفعول.

وعليه، يمكن أن تستفيد المؤسسة من هذه الوضعية كإجراء وقائي للحد من انتشار وباء كورونا، ويبقى العمال يتلقون أجورهم على أساس العطلة السنوية. إلا أن هذا المسلك من رب العمل لا ينسجم مع مبادئ العمل الأخلاقية، حيث أن الوضع الاقتصادي المترتب عن الوباء يستلزم دعم أكبر من صاحب العمل للعامل البسيط الذي لا يملك شيء إلا راتبه.

الفرع الرابع: الاتفاق على العمل عن بعد

يعتبر العمل عن بعد ضمن الإجراءات القانونية الوقائية للحد من انتشار فيروس كورونا³⁷، وبالتالي الحفاظ على صحة وسلامة العمال، واستمرار علاقة العمل بما يحفظ حقوق أطراف عقد العمل. إلا أننا نرى بأن علاقات العمل عن بعد في الجزائر غير مقننة، وبالتالي ولا تزال تخضع إلى المنطق الكلاسيكي، لذلك يقع على عاتق أصحاب العمل والمشرع تطوير هذه العلاقات وتكييفها مع الوضعيات القاهرة كأزمات انتشار الأوبئة.

الفرع الخامس: غلق المؤسسة

يعتبر غلق المؤسسة بمثابة انتهاء النشاط القانوني بها وهو سبب لإنهاء علاقة العمل، وذلك تطبيقا لنص المادة 66 فقرة 7 من القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، حيث يمكن أن يكون الغلق بناء على قانون أو بموجب قرار إداري.

أولاً:- الغلق القانوني يحق قانوناً لصاحب العمل اتخاذ قرار بالإغلاق الجزئي أو الكامل لمؤسسته أو شركته، هذا إذا أدت الأزمة إلى تعطل الأعمال لفترة طويلة، أو أدت إلى فقدان المشروع لجدواه الاقتصادية، هذا إذا استمرت الأزمة لشهور أو سنوات، وفي هذه الحالة تكون مسئولية رب العمل فيما يتعلق بالإلغاء، مخففة إلى حد كبير، وهي حالة لا يد لها فيها، ولا للعامل أيضاً، وغالب الظن أنه سيكون أيضاً مضرراً كالعامل من هذا الظرف القاهر الذي لا دخل له فيه.

ثانياً:- الغلق بموجب قرار إداري عادة ما تتدخل السلطات العمومية في حالة الطوارئ الصحية من أجل الحفاظ على الصحة العامة أن تمنع بعض الأنشطة الاقتصادية، وتأمّر بغلق المحال التجارية والمؤسسات، وهو ما حدث فعلا بالنسبة للجزائر حيث أصدرت الحكومة عدة مراسيم نتيجة انتشار وباء كورونا الخطير³⁸، والمعتبر في حكم القوة القاهرة.

وعليه يمكننا القول أن القوة القاهرة هي الحوادث التي لا يمكن توقعها ويستحيل دفعها كانتشار وباء كورونا. فوجود مثل هذه الظروف الاستثنائية تقتضى تضافر الجهود وتكاتف الجميع لمواجهة آثارها والحد من الخسائر الناشئة عنها، ويلتزم العامل في هذه الأحوال بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل دون تردد.

لذلك نرى أن أصحاب العمل لديهم سلطة وواجب اتخاذ ما يروونه من تدابير وقائية استثنائية للحد من تجمع العاملين بشكل مكثف أو تواجدهم لساعات طويلة داخل مقرات العمل، وذلك على غرار الإجراءات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية بشأن تخفيض عدد العاملين في المصالح والإدارات العمومية والخاصة.

خاتمة:

أخيرا يمكننا القول أن وباء كورونا باعتباره قوة القاهرة قد ترتبت عنه توقيف لعلاقة العمل، وطبقا للقواعد العامة للالتزامات تنتفي مسؤولية الشخص إذا أثبت وجود حادث مفاجئ أو قوة القاهرة، وتنتفي العلاقة السببية بن الضرر الحاصل لأحد أطراف عقد العمل وعدم التزام الطرف الآخر، فوجود مثل هذه الظروف الطارئة تقتضى تضافر الجهود وتكاتف الجميع لمواجهة آثارها والحد من الخسائر الناشئة عنها، لذلك نرى أن أرباب العمل لديهم سلطة وواجب اتخاذ ما يروونه من تدابير وقائية استثنائية للحد من تجمع العمال بشكل مكثف أو تواجدهم لساعات طويلة داخل مقرات العمل، وذلك على غرار الإجراءات التي اتخذتها الحكومة الجزائرية بشأن تخفيض عدد العمال في المصالح والإدارات العمومية والخاصة.

هذا وتؤكد القواعد الجديدة والمحظورات المفروضة حجم وخطورة هذا الوباء الذي لا يوجد له مثل حاليا الأمر الذي سيؤثر أيضا على الممارسات القضائية في هذا الشأن. ولما كان لقانون العمل خصوصيات هامة جعلت منه قانونا اجتماعيا، فانه يقع على عاتق الدولة التدخل لتنظيم هذه العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار الحوار الاجتماعي والتشاور الذي يعتبر الفضاء المفضل لمعالجة المسائل الاجتماعية والاقتصادية للبلاد.

الاقتراحات:

- يجب تقنين العمل عن بعد طالما أن طبيعة العمل تسمح بذلك. - علاقات العمل الالكترونية. -، حتى يتم تطوير علاقة العمل وتكييفها مع الوضعيات القاهرة كأزمات انتشار الأوبئة،
- استغلال الحلول القانونية لاستمرار عقد العمل كاللجوء إلى، العمل بدوام جزئي، تقليص مدة العمل، واعتماد العطلة السنوية، طالما أن هذه التدابير لم يشبهها تعسف أو إساءة للعامل،
- العمل على توسيع التدابير الاستعجالية لحماية العمال وأرباب العمل، وعائلاتهم من الأخطار التي يتعرضون لها جراء وباء كورونا،

- فرض عقوبات جزائية صارمة في حالة مخالفة تدابير الوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

- يجب اتخاذ التدابير التي من شأنها التقليل من الأضرار الاقتصادية والاجتماعية التي أصابت أو ستصيب الطبقة العاملة،

-دعم التعاون الدولي في هذا الشأن، وتبني مقترحات منظمة العمل الدولية، وكذا جهود منظمة الصحة العالمية،
-إنشاء صندوق إعانات الطوارئ للعمال، وذلك دعماً لاستقرار أوضاعهم المادية وحفاظاً على مستوى الدخل الذي
يعتمدون عليه في معيشتهم اليومية.

قائمة المراجع:

المؤلفات:

- الثنيان سليمان بن إبراهيم: الجوائح وأحكامها، دار عالم الكتب، الرياض، ط1، 1992 .
- محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى، الجزائر، 2004.
- عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام - مصادر الالتزام- الجزء الأول، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1952.
- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009.
- أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007 .
- الطيب بلولة، جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل، منشورات بيرقي، الجزائر، 2007.
- بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
- GERARD Lyon cafen & JEAN Pélissier, droit du travail, 16^{eme} édition; DALLOZ. Paris, 1982.

النصوص القانونية:

- أمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1393 الموافق ل 26 سبتمبر سنة، 1975 المتضمن القانون المدني، (الجريدة الرسمية، العدد 78 لسنة 1975)، المعدل والمتمم، بالقانون 10-05 الصادر في 20 يونيو 2005،(الجريدة الرسمية، العدد44، المؤرخة في 26/يونيو/2005).
- القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/يوليو/1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مؤرخة في 05/يوليو/1983)، المعدل والمتمم.
- القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، (الجريدة الرسمية، العدد 28، لسنة 1983).
- القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، (الجريدة الرسمية، العدد 04 لسنة 1988).
- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، (ج. ر. عدد 23 لسنة 1990)،
المعدل والمتمم بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، (ج.ر. عدد68 لسنة 1991).
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء اللذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية.(ج ر، العدد 34، مؤرخة في 01/06/1994).
- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 02 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، (ج ر، العدد 3 لسنة 1997).
- قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل25 فيفري 2008 "يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، (ج. ر رقم 21 المؤرخة في 23 /04/ 2008).
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 يتضمن التعديل الدستوري، (الجريدة الرسمية، العدد 14، مؤرخة في 17/03/2016).
- المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 03 رجب عام 1411 الموافق ل19/ 01/ 1991 ، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل.(الجريدة الرسمية، العدد04 لسنة 1991).
- المرسوم التنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 08 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن وتشكيلها وتنظيمها و سيرها، (ج ر، العدد 4، صادر في 09/01/2005).
- المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 03 شوال عام 1423 الموافق 07/12/2002، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم وتكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية.(ج ر، رقم 82، مؤرخة في 11/12/2002).
- المرسوم التنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 21/03/2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، (الجريدة الرسمية، العدد 15 مؤرخة في 21/03/2020).
- المرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 24/03/2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، (الجريدة الرسمية، العدد 16 مؤرخة في 24/03/2020).
- تعلمة وزير التعليم العالي رقم 288 /أ، خ، و/2020، الصادرة بتاريخ 29/02/2020، بخصوص إجراءات وقائية.

مواقع الانترنت:

- https://ddg.fr/actualite/covid-19-force-majeure-et-contrat-que-dit-la-jurisprudence-francaise-en-matiere-depidemie/#_ftnref2 par Vincent FAUCHOUX le 18-03-2020-(consulté le 12 Juin 2020).

- <http://www.aps.dz/ar/algerie/85347-2020-03-16-17-13-552020/06/12> ، تاريخ الزيارة 2020/03/16 ، الاثنيين.

- <http://www.who.int>، [Organisation mondiale de la santé](http://www.who.int)، 11 février 2020 (consulté le 18 mai 2020).

- <https://www.skynewsarabia.com/technology/1327635>، "وباء عالميا"؟، 12/03/2020. (Consulté le 12 Juin 2020).

- https://fr.wikipedia.org/wiki/Maladie_coronavirus_2019 (consulté le 12 juin 2020)

الهوامش:

¹ - Le 11 février, l'OMS nomme officiellement la maladie dans plusieurs langues, dont la langue française où le terme retenu est : « maladie à coronavirus 2019 (COVID-19) ». La désignation COVID-19, donnée de façon identique à toutes les langues, est une apocope du syntagme en langue anglaise (Coronavirus Disease 2019).- www.who.int، [Organisation mondiale de la santé](http://www.who.int)، 11 février 2020 (consulté le 18 mai 2020).

² - <https://www.skynewsarabia.com/technology/1327635> ، "وباء عالميا"؟، 12/03/2020. (Consulté le 12 Juin 2020)

³ - La maladie à coronavirus 2019 ou Covid-19, acronyme anglais de coronavirus disease 2019, est une maladie infectieuse émergente de type zoonose virale causée par la souche de coronavirus SARS-CoV-2. https://fr.wikipedia.org/wiki/Maladie_coronavirus_2019 (consulté le 12 juin 2020)

⁴ - الشيبان سليمان بن إبراهيم: الجوائح وأحكامها، دار عالم الكتب، الرياض، ط1، 1992، 06.

⁵ - أمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1393 الموافق ل 26 سبتمبر سنة، 1975 المتضمن القانون المدني(الجريدة الرسمية، العدد 78 لسنة 1975).

⁶ - أنظر في تفصيل نظرية الظروف الطارئة عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام - مصادر الالتزام- الجزء الأول، دار النشر للجامعات المصرية، القاهرة، 1952، ص 874.

⁷ - انظر المواد 107، 127، و600 من التقنين المدني الجزائري المرجع السابق.

⁸ - قانون رقم 08-09 المؤرخ في 18 صفر 1429 الموافق ل 25 فيفري 2008 "يتضمن قانون الإجراءات المدنية والإدارية"، (ج. ر رقم 21 الصادرة في 23 أبريل 2008).

⁹ - https://ddg.fr/actualite/covid-19-force-majeure-et-contrat-que-dit-la-jurisprudence-francaise-en-matiere-depidemie/#_ftnref2 par Vincent FAUCHOUX le 18-03-2020-(consulté le 12 Juin 2020).

¹⁰ - أنظر في استحالة تنفيذ العقد - محمد صبري السعدي: شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص 323.

¹¹ - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، (ج. ر عدد 23 لسنة 1990)، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21/12/1991، (ج.ر. عدد 68 لسنة 1991).

¹² - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص 25

¹³ - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، مبادئ قانون العمل، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 90. - انظر: كذلك المرسوم التنفيذي رقم 05-11 مؤرخ في 27 ذي القعدة عام 1425 الموافق 08 يناير سنة 2005، يحدد صلاحيات لجنة ما بين المؤسسات للوقاية الصحية والأمن و تشكيلها و تنظيمها و سيرها، (ج ر، العدد 4، صادر في 09/01/2005).

¹⁴ - راجع في هذا الشأن المواد 03-04-05 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 03 رجب عام 1411 الموافق ل 19/01/1991، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل.(الجريدة الرسمية، العدد 04 لسنة 1991).

¹⁵ - عملت وزارة العمل والضمان الاجتماعي الجزائرية على إلزامية ترك مسافة متر واحد على الأقل بين العمال و المرتفقين، و تقليل قدر الإمكان من الاحتكاك و تفادي المصافحة. و توفير الأقنعة الطبية الواقية للمستخدمين سيما المكلفين باستقبال المرتفقين، فضلا عن توفير مستلزمات الحماية للعاملين في المراقبة و المصالح الطبية و الشبه طبية

- و العلاج ومرافقة المرضى" - راجع في ذلك: <http://www.aps.dz/ar/algerie/85347-2020-03-16-17-13-55> الاثنيين 2020/03/16 ، تاريخ الزيارة 2020/06/12.
- 16 - المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 02-427 مؤرخ في 03 شوال عام 1423 الموافق 2002/12/07، يتعلق بشروط تنظيم تعليم العمال وإعلامهم و تكوينهم في ميدان الوقاية من الأخطار المهنية. (ج ر، رقم 82، مؤرخة في 2002/12/11).
- 17 - مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 2020/03/21، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، (الجريدة الرسمية، العدد 15 مؤرخة في 2020/03/21).
- 18 - المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 2020/03/21، نفس المرجع.
- 19 - المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 2020/03/21، نفس المرجع.
- 20 - مرسوم تنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 2020/03/24، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، (الجريدة الرسمية، العدد 16 مؤرخة في 2020/03/24).
- 21 - محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 86.
- 22 - يتكون الأجر من عنصر ثابت هو أجر المنصب أو الأجر الأساسي، والعنصر المتغير الذي يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالإنتاج أو بالأقدمية. - GERARD lyon cafen & JEAN Pélissier, droit du travail, 16^{eme} édition; DALLOZ. Paris, 1982, p245.
- 23 - القانون رقم 05-10 مؤرخ في 20 يونيو 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، (الجريدة الرسمية، العدد 44، المؤرخة في 26/يونيو/2005).
- 24 - لقد اعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي ، أنه " بطول مدة المرض، يمكن أن يشكل المرض حالة من حالات القوة القاهرة تعفي المستخدم من أي التزام باحترام مهلة الإخطار أو بدفع تعويض عن التسريح". إلا أن ذلك جعل النقابات تنص في الاتفاقيات الجماعية على المدة التي يحق بعدها للمستخدم أن يفسخ العقد، دون أن يكون مطالبا بأي تعويض.. أنظر في ذلك: الطيب بلولة، جمال بلولة: انقطاع علاقة العمل، منشورات بيري، الجزائر، 2007، ص 39.
- 25 - بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري-نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 189.
- 26 - القانون رقم 83-11 المؤرخ في 02/يوليو/1983 يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مؤرخة في 05/يوليو/1983)، المعدل والمتمم.
- 27 - القانون رقم 83-13 المؤرخ في 02/07/1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، (الجريدة الرسمية، العدد 28، لسنة 1983).
- 28 - مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 2020/03/21، المرجع السابق.
- 29 - أنظر في ذلك: المواد 03-04-05 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05 مؤرخ في 1991/01/19، يتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة و الأمن في أماكن العمل. (الجريدة الرسمية، العدد 04 لسنة 1991).
- 30 - العقوبات الجزائية المنصوص عليها في القانون رقم 88/07 المؤرخ في 26/01/1988، يتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، (الجريدة الرسمية، العدد 04 لسنة 1988).
- 31 - نصت المادة 69 من الدستور الجزائري على أنه: " لكل المواطنين الحق في العمل، يضمن القانون في أثناء العمل الحق في الحماية، والأمن، والتظافة... " - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06/03/2016 يتضمن التعديل الدستوري، (الجريدة الرسمية، العدد 14، مؤرخة في 17/03/2016).
- 32 - المادة 02 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 02 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997، يحدد المدة القانونية للعمل، (ج ر، العدد 3 لسنة 1997).
- 33 - أنظر المادة 69 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المعدل والمتمم، المرجع السابق.
- 34 - المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26/05/1994 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء اللذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية. (ج ر، العدد 34، مؤرخة في 01/06/1994).
- 35 - المادة 146 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المرجع السابق.
- 36 - المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 2020/03/21، المرجع السابق.
- 37 - نصت المادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 69-20 مؤرخ في 2020/03/21 على أنه: " يمكن أن تتخذ المؤسسات والإدارات العمومية كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها".
- كما لجأت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي مثلا لهذا الإجراء بالنسبة لتقدم الدروس عن بعد للطلبة، للوقاية من انتشار وباء كورونا (كوفيد 19). - تعليمية وزير التعليم العالي رقم 288 /أ، خ، و، 2020، الصادرة بتاريخ 29/02/2020، بخصوص إجراءات وقائية.

³⁸- راجع المرسوم التنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 2020/03/21، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، والمرسوم التنفيذي رقم 20-70 مؤرخ في 2020/03/24، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء كورونا(كوفيد-19) ومكافحته، المرجع السابق.