

التأمين على البطالة لأسباب اقتصادية: وضعية تسريح العمال كحل

لإعادة التوازن الاقتصادي و المالي في ظل جائحة كورونا ؟

Unemployment insurance for economic reasons: the status of layoffs as a solution to economic and financial rebalancing under the Corona pandemic?

طباع نجاة* ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمن ميرة-بجاية-

nadjet.tebaa@univ-bejaia.dz

تاريخ إرسال المقال: 2022 /08 /14 تاريخ قبول المقال: 2022 /10 /10 تاريخ نشر المقال: 2022 /11 /02

الملخص:

تهدف الدراسة إلى تسليط الضوء على تأثيرات الوضعية الاقتصادية في ظل جائحة كوفيد 19 على عقود العمل التي كان لها الأثر البالغ و الواضح على أركانها و مصداقية وجوده، وقد تجلى ذلك في وضع حتمية نسبية تمثلت في الخروج عن القواعد العامة التي تنظم العلاقات التعاقدية بين العمال والمستخدمين، إذ لجأت بعض المؤسسات إلى تسريح العمال في ظل ما خلفته التدابير الوقائية التي عمدت إليها السلطات ضمانا لحماية النظام العام الصحي

ليتضح أن تداعيات جائحة كورونا في ظل إمكانية تكييف وقائعها من حالات القوة القاهرة التي خلفت استحالة مطلقة لتنفيذ مضامين عقد العمل في جوانبه القانونية، أدى بالهيئات المستخدمة إلى اللجوء لعملية تسريح عدد من العمال تحت الدواعي الاقتصادية ضمانا لاستمراريتها وتقاديا لإفلاسها، ما صاحب تسجيل قصور وعجز المنظومة القانونية السارية المفعول في مجال إنهاء علاقات العمل لظروف اقتصادية على الاستجابة لمخلفات جائحة كورونا على عقد العمل.

الكلمات المفتاحية: جائحة كورونا، عقد العمل، تسريح العمال، التأمين على البطالة، القوة القاهرة.

Abstract:

The study aims to highlight the effects of the economic situation under the Covid 19 pandemic on employment contracts that have had a significant and clear impact on its pillars and the credibility of its existence , as demonstrated by the relative imperative of breaking the general rules governing contractual relations between workers and employees, as some institutions resorted to layoffs under the preventive measures adopted by the authorities to ensure the protection of the health public order.

It is clear that the repercussions of the CORONA pandemic, given the possibility of adapting its facts from the cases of force majeure, which left it absolutely impossible to implement the contents of the employment contract in its legal aspects , led the bodies used to

resort to the process of laying off a number of workers under economic reasons to ensure their continuity and to avoid bankruptcy, which accompanied the registration of the shortcomings and inability of the legal system in force in the area of termination of labour relations for economic circumstances to respond to the remnants of the Corona pandemic on the employment contract.

Key words: Corna pandemic; Employment contract; Layoffs; Unemployment insurance; force majeure.

مقدمة:

بفعل اجتياح فيروس كورونا المستجد دول العالم، كان من واجب السلطات العمومية اتخاذ كافة التدابير الإستعجالية لمواجهة انتقال العدوى تطبيقا لتوصيات المنظمة العالمية للصحة، هذا ما جعل بعض الدول تتجه إلى إعلان حالة الطوارئ الصحية للحد من انتشار الوباء، وسارعت في اتخاذ حزمة من الإجراءات و التدابير للتصدي لظاهرة تزايد معدلات انتشار العدوى، ما جعل المختصون يجمعون على أن جائحة كوفيد19 باتت من الحالات الاستثنائية التي أحدثت صدمة على قطاع الصحة وعالمي الاقتصاد والشغل، إذ أثقل كاهل الاقتصاد العالمي، وهز أركان العقود و أفقدها مصداقية وجودها .

وإزاء هذه الوضعية و في ظل إختناق المنظومة الصحية الوطنية و عجزها على التعامل مع هذه الأزمة الاستثنائية كان لزاما على الحكومة الجزائرية كغيرها من دول العالم التدخل لكبح انتشار الوباء عن طريق اتخاذ تدابير ترمي إلى المحافظة على النظام العام الصحي، لتتوجه السلطة الحكومية اثر ذلك إلى إصدار عدة مراسيم تتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا ومكافحته، كان الهدف من خلالها تحديد كيفية تنظيم العمل في الإدارات والمؤسسات حماية لصحة العمال، ليلترب عنها إغلاق الكثير من المؤسسات الاقتصادية وتوقيف نشاطها .

وقد قابل الإجراءات و التدابير الاستثنائية التي اتخذتها معظم حكومات الدول من أجل محاصرة الوباء إصدار مجموعة من المراسيم تتضمن إجراءات وقائية واحترازية استثنائية، من أهمها قرار فرض الحجر الصحي الجزئي والكلي والتباعد الاجتماعي، وهي الحالة التي أفرزت حدوث أزمة اقتصادية ومالية انعكست أثارها على المؤسسات الاقتصادية و سوق الشغل عموما، إذ أصبحت في ظل هذه الظروف الاستثنائية عقود العمل مهددة بخطر التعديل، الذي قد يؤدي في بعض الحالات إلى إنهاء العقد حماي للمؤسسة الاقتصادية من الإفلاس استنادا إلى أحقية المستخدم في اتخاذ ما يراه مناسبا لحماية مؤسسته، تعديلا أو تعليقا أو فسحا صيانة للوضع الاقتصادي للمؤسسة والتقليل من الخسائر الناجمة عن اتخاذ حزمة التدابير الوقائية التي فرضت تعليق ممارسة النشاط و منع حركة التنقل.

غير أن إنهاء عقد العمل قد يجعل المصالح تتناقض حيث يهدف الأجراء إلى الحصول على ضمانات لما قد يلحقه قرار الإنهاء من أضرار ، في حين يتمسك المستخدمم بفكرة الدفاع عن حرية الفصل، محتجين بمبدأ مصلحة المشروع أو المؤسسة و استحالة الاحتفاظ باليد العاملة، إزاء هذا الوضع الاستثنائي دفعنا الأمر إلى البحث عن مدى وجود قواعد قانونية توطر هذه الظروف الاقتصادية الجديدة

التي خلفتها تداعيات واقعة انتشار الفيروس ، من منظور تكييف هذه الأخيرة كحالة من حالات انتهاء عقود العمل، بعدما أصبحت المؤسسات و المصانع و الورشات تواجه صعوبات مالية، وباتت هذه العقود مهددة بالإنهاء بهدف التقليل من عدد العمال لأسباب اقتصادية.

بناء على ذلك ، كان من الأهمية كشف الواقع القانوني لعقود العمل في ظل جائحة كورونا ،من جانب إمكانية اعتبار واقعة تكييف مخلفات تدابير الوقاية الصحية من دواعي إنهاء علاقات العمل من عدمها، وذلك في ظل وجود عاملين متناقضين يتمثل أولهما في منح المشرع للمستخدم سلطة اتخاذ ما يراه مناسب لحماية نشاطه الاقتصادي وفقا لما هو مقرر قانونا، أما الثاني فيتمثل في اعتبار تداعيات جائحة كوفيد 19 كظرف استثنائي يسبب في إلحاق المؤسسات المستخدمة خسائر فادحة أدت إلى جعل عقود العمل التي حظيت بالخصوصية ضمن المنظومة العقدية، بإحاطتها بقواعد قانونية تهدف إلى حماية المصلحة الاقتصادية وخلق التوازن العقدي، مهددة بالانقضاء.

وهو ما يثير إشكالية حول:مدى قدرة و كفاية القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل في الجزائر على تاطير تداعيات الوضع الاستثنائي الناجم عن انتشار وباء كوفيد 19 في ظل احتمالية إدراجها ضمن حالات إنهاء عقود العمل؟

هذا ما سنحاول معالجته من خلال محاولة إيجاد التكييف القانوني الصحيح لأثر الجائحة على العلاقات التعاقدية في مجال عقود العمل، ضمن أحكام القانون المدني و قانون العمل ،بهدف الإجابة عن تساؤل مهم يتمحور حول ما يمكن أن يتجه إليه القضاء المختص في حالة ما إذا تم تسريح عامل على أساس أن ظروف جائحة كورونا رتبت استحالة استمرارية عقد العمل، وهل للقاضي السلطة التقديرية في تكييف تأثير واقعة انتشار فيروس كورونا على حركية النشاط المؤسساتي بأنها من تطبيقات حالات إعادة النظر في عقود العمل بتسريح العامل وفقا للقواعد العامة، أم أن هذه القواعد تعد غير ملائمة تفرض عليه البحث عن القواعد الخاصة الاستثنائية لتسريح العمال(محور أول)، مع تبيان مدى إمكانية ضبط معادلة التوازن العقدي بالأخذ بيد المسرحين عن العمل جراء تداعيات هذه الجائحة للاستفادة من التأمين على البطالة وفقا لأحكام قانون العمل(محور ثان) .

وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي التحليلي عند وصف الظاهرة القانونية للدراسة و تحليلها،من خلال تحليل النصوص القانونية و مقارنتها مع الإجراءات اللازمة قصد إيجاد حلول للإشكالية محل الدراسة .

1- المحور الأول : مدى إمكانية اعتبار جائحة كوفيد-19 من تداعيات تسريح العمال ؟

انتهاء عقد العمل نتيجة محتومة ، إذ أقرت المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بتنظيم علاقات العمل¹، بأنه يجوز للمستخدم أن ينهي العقد بصورة مشروعة دون أن يكلف بإشعار العامل إذا كان محدد المدة، كما يمكن أن تكون أسباب إنهاء عقد العمل اقتصادية أو فنية وفقا لأحكام المادة 69 من ذات القانون التي أجازت التسريح نتيجة تفاقم الأزمات الاقتصادية في المؤسسة أين يلجأ المستخدم في هذه الحالة إلى ما يسمى بالتقليص من عدد العمال، الذي قد ينتهي بتسريحهم لغرض مجابهة الأضرار التي يمكن أن تلحق بالمشروع و التي تؤثر على توازنه المالي²، دون أن يشير قانون العمل الجزائري إلى حالة اعتبار القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل و إعفاء صاحب العمل من مسؤولياته في حالة إنهائه لعقد العمل بصفة منفردة.

يعني هذا أن التسريح لغير الأسباب الواردة في قانون العمل يعتبر إجراء تعسفيا ،وهو ما يستدعي البحث في مدى إمكانية ربط تسريح العامل ولو مؤقتا بظهور حالات استثنائية غير واردة بنص قانوني تحتمل التكيف على أنها تشكل تطبيقا لنظرية الظروف الطارئة أو القوة القاهرة . و الملاحظ أن الاجتهاد القضائي توصل إلى إبراز العديد من تطبيقات القوة القاهرة إذ رتب عنها آثار قانونية حفاظا منه على استقرار المعاملات خاصة في ظل الظروف الاستثنائية التي شهدها عالم الشغل اثر تداعيات و مخلفات وباء كورونا على النشاط المؤسساتي، التي أدت إلى إجبار عدد كبير من المستخدمين للجوء إلى إنهاء علاقة العمل تطبيقا للقواعد العامة إذا ثبت أن الظروف التي شهدها الوضع الصحي العالمي اثر جائحة كورونا يمكنها أن تشكل مفهوما لنظرية القوة القاهرة أو تطبيقا لنظرية الظروف الطارئة وفقا لأحكام القانون المدني (1-1)، وبفعل أن القواعد العامة باتت غير ملائمة وقاصرة لإسقاطها على عقود العمل المتأثرة بتداعيات جائحة كورونا التي تتمتع بخصوصيات، فرض وجوب البحث عن إمكانية الخضوع للقواعد الاستثنائية غير المألوفة الواردة ضمن أحكام قانون العمل التي استحدثت نوعا من التسريح في غياب عنصر الخطأ الجسيم الذي يحدث نتيجة للصعوبات الاقتصادية للمؤسسة في إطار التقليص من عدد العمال لأسباب اقتصادية(1-2).

1.1- عن فعالية القواعد العامة في تبرير إنهاء عقد العمل في ظل أزمة كوفيد 19: أحقية تسريح العمال

تطبيقا لنظرية القوة القاهرة أو الظروف الطارئة كصورة مشابهة لمفهوم أزمة كوفيد19

نص المشرع الجزائري على اعتبار القوة القاهرة من الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء للعلاقات التعاقدية في قانون العمل، لكنه جعلها من أسباب فسخ عقود العمل المؤقتة، و غير المحددة المدة³، وقرر أيضا أن تعديل عقد العمل لا يجوز إلا بناء على اتفاق الأطراف طبقا لأحكام المادة 09 من قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل تطبيقا للقوة الملزمة للعقد، هذا ما سارت إليه أحكام المادة 106 من القانون المدني⁴، إذ يعد عقد العمل من العقود التي لا يمكن لأطراف العلاقة التعاقدية فيه نقضه أو تعديله أو إنهائه إلا باتفاق أو

لأسباب يقرها القانون، مما يعني أن عقد العمل له قوة إلزامية، الأمر الذي يتحتم معه الاجتهاد على إيجاد أساس قانوني يسمح بإيقافه أو إنهائه.

ونتيجة لذلك يمكن القول أن مصير العامل في المؤسسة المستخدمة يتحدد حسب ظروفها ، وهو ما قد يؤدي بالمؤسسات المستخدمة الأخذ بعين الاعتبار الظروف الاستثنائية التي خلفتها جائحة كوفيد 19 كأساس لإنهاء عقد العمل بإرادة منفردة العمال، في ظل الاختلاف القائم حول تكييف ظروف هذه الجائحة إذا ما كانت تشكل مفهوما للقوة القاهرة (1-1-1) ، أو تطبيقا لنظرية الظروف الطارئة (1-1-2).

1-1-1- عن إضفاء مفهوم القوة القاهرة على تداعيات جائحة كورونا

لم يعتبر المشرع الجزائري في القانون المتعلق بعلاقات العمل القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل و إعفاء صاحب العمل من مسؤوليته في حالة إنهائه لعقد العمل بصفة انفرادية، بينما أن المشرع الفرنسي وعلى خلاف ذلك سار في قانون العمل إلى اعتبار القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء العلاقة التعاقدية المحددة المدة وغير المحددة المدة .

غير أنه بالرجوع إلى أحكام المادتين 121 و127 من القانون المدني الجزائري التي أشار فيها المشرع إلى حالات إعفاء الشخص من تحمل أية مسؤولية، يلاحظ أن ذلك يكون إذا كان بسبب قوة القاهرة ،حيث تنص المادة 127 على أنه: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة القاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك"⁵.

و اعتبار حالة الطوارئ الصحية لا تعني وقف عجلة النمو الاقتصادي ، ولكن أدت إلى اتخاذ جملة من التدابير الاستثنائية من خلال استصدار مجموعة من اللوائح وفق الحالات لضمان الحد الأدنى من الخدمات ، أين أصبح التنقل يقتصر على الأشخاص الضروري تواجدهم بمقرات العمل، أصبح اعتبار انتشار وباء كورونا ظرفا استثنائيا لم يكن في الوسع توقعه و بصورة مؤكدة في مرحلة إبرام عقد العمل و لم يمكن كذلك دفع أثاره التي جعلت تنفيذ الالتزام مستحيلا.

بالتالي لن يكون من المستبعد أن تعد القوة القاهرة صورة مشابهة لمفهوم أزمة جائحة كورونا إن كان المتفق عليه فقها و قضاء أن من خصوصيات القوة القاهرة أنها واقعة مادية لا يمكن التنبؤ بها تتحقق وفقا لما أقرته المادتان 127 و176 من القانون المدني التين تعتبران الحادث المفاجئ قوة القاهرة إذا كانت آثاره تمتد إلى عامة الناس، إضافة إلى كونه غير متوقعا، ودون أن تكون لإرادة أطراف العقد أي دخل في ذلك ،حيث تكون استحالة التنفيذ مطلقة نتيجة لسبب أجنبي.

جامع القول ، أنه عملا بالمعطيات السابقة و ما ميز تطبيق قواعد النظام الصحي في الجزائر في ظل جائحة كوفيد 19 من فرض حتمية تدخل الدولة بواسطة نصوص قانونية من أجل محاصرة الوباء، التي نتج عنها فرض حزمة من الإجراءات و التدابير الاستثنائية المصاحبة لإعلان منظمة الصحة العالمية لفيروس

كورونا أنه وباء عالميا، سعت من خلالها إلى فرض قيود على بعض الحقوق مثل تلك التي تنجم عن فرض الحجر الصحي أو العزل الذي يحد من حرية التنقل كتنقل الأشخاص بالتراخيص، التي كان لها أثرا على حركة النشاط الخدماتي و المؤسساتي نتيجة إيقاف العمل بالعديد من القطاعات التجارية و الاقتصادية والخدماتية، أدى إلى جعل وباء كوفيد-19 ، بمدى اتساعه و خطورته يرقى إلى مستوى يكون الالتزام مستحيل التنفيذ لأطراف العقود الاقتصادية، و حتى الخدماتية و عقود التوريدات ، وهو ما يجعل فيروس كورونا تتحقق فيه الشروط القانونية للقوة القاهرة .

منه يمكن في هذا الصدد تحقق إمكانية الاستعانة بهذا الظرف للتأثير على واقعة إنهاء عقد العمل لدى المؤسسات الاقتصادية بالنظر إلى انعكاسات إستراتيجية مواجهة هذا الوباء جراء التدابير الوقائية التي اعتمدها الدول لمواجهة انتشار الفيروس .على ربحية المؤسسات الاقتصادية و أرباب العمل .وذلك من منطلق اعتبار أزمة كوفيد-19 تشكل نمط من أنماط السبب الأجنبي ، إذ لم يكن متوقعا و لم تتوافر إمكانية دفعه مطلقا، و بذلك تكون استحالة استمرار عقد العمل أمرا مطلقا، و هو ما يفتح مجالا لتكييف أزمة جائحة كورونا كصورة مشابهة للقوة القاهرة وفقا للقواعد العامة، و تطابقا للتعريف الذي أورده الفقه للقوة القاهرة والتي اعتبرها: "كل فعل لا شأن لإرادة الأطراف فيه ولا يمكن توقعه أو منعه و يجعل ذلك تنفيذ الالتزام مستحيلا"⁶، كما عرفها أيضا بأنها: "واقعة مادية لا يمكن للأجير أو المستخدم دفعها لأنها تخرج عن إرادة طرفيه"⁷.

كما يمكن أن تشكل قواعد القانون المدني الفيصل في تحقق فرضية إمكانية تمسك المستخدم بحق أعمال نظرية القوة القاهرة لتبرير أحقيته في إنهاء عقد العمل وتسريح العامل بصفة فردية دون أي إشعار سابق ، و حتى دون تعويض طبقا لأحكام المادة 127 من القانون المدني كاستثناء لأحكام المادة 66 من قانون 90-11 المتعلق بقانون علاقات العمل المذكورة أعلاه. في حين أن المشرع لم يحدد المعنى الدقيق للقوة القاهرة التي قد تؤدي إلى وقف العقد، وعدم إخضاعه للقواعد العامة ، و في غياب أي اجتهاد قضائي يعطي التكييف الصحيح لواقعة جائحة كورونا، فإن ذلك يفتح الباب على مصراعيه للمستخدمين للتمسك بسلطة تأسيس أحقيتهم في إنهاء علاقات العمل في ظل الجائحة بناء على إضفاء صفة القوة القاهرة عليها. وهو الاتجاه الذي سار عليه القضاء الفرنسي إذ اعتبرت محكمة استئناف كولمار الفرنسية جائحة كوفيد 19 كقوة القاهرة بموجب قرار رقم 20/01098 صادر عن الغرفة السادسة في 12 مارس 2020⁸.

مع الإشارة إلى أنه في إطار المسعى إلى تكييف جائحة كوفيد 19 كقوة القاهرة فإن إمكانية تسريح العمال بقوة القانون تبقى متوافرة، وذلك نتيجة ثبوت حالة انتهاء مدة النشاط المقرر قانونا للهيئة المستخدمة تطبيقا لأحكام المادة 66 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم.

1-1-2- عن إمكانية تسريح العمال في ظل احتمالية تكييف واقعة كوفيد 19 ظرفا طارنا

في الوقت الذي تجيز نصوص قانونية دولية إعلان حالة الطوارئ التي تعد أهم الحالات التطبيقية للظروف الاستثنائية⁹، نتساءل عن إمكانية تكييف تداعيات الجائحة على أنها تشكل مفهوما لنظرية الظروف

الطارئة يمكن أن تجد تطبيقات لها في مجال عقود العمل بهدف إعادة التوازن العقدي بما يتماشى مع رفع الإرهاق الواقع على الطرف المضرور و ذلك عن طريق تعليق العقد أو تعديله، إذ يعرف الفقيه الفرنسي Drogo الظرف الطارئ على أنه " تلك الظروف الاستثنائية المحددة بقانون سابق، والذي يمنح للسلطات عند تحققه صلاحية الضبط الإداري عن طريق تدابير استثنائية محددة لمواجهة هذه الظروف مع خضوعها لرقابة القضاء"¹⁰.

والواضح في هذا الصدد أن حالات الطوارئ تعد من الظروف الاستثنائية يستحيل فيها على القاعدة القانونية العادية التكفل بالإجراءات الناجمة عن الأحداث التي أخلت بالسير العادي للحياة العامة، ما يجعل التوجه نحو اعتماد قواعد قانونية جديدة استثنائية غير عادية، و استصدار مراسيم وقرارات وتعليمات هدفها الحفاظ على النظام العام الصحي في ظل الجائحة، التي ساهمت في تقييد الحقوق والحريات في إطار تقرير تدابير مواجهة انتشار العدوى مراعاة لمبدأي الضرورة والتناسب¹¹ ، تشكل حالة قصور تشريعي ضمن القواعد العامة في ظل الانتشار الفجائي لفيروس كورونا، إذ باتت القواعد الحالية قاصرة على مواجهة الوضع، هو ما يفتح مجالاً لإمكانية تكييف هذا الظرف الاستثنائي كظرف طارئ يجد تطبيقاته في واقعة التأثير على عقود العمل من جانب الاستحالة المؤقت التي يرجح الفقه أن تنقلب إلى استحالة مطلقة-أي إلى قوة قاهرة - و ذلك إن طال أمد هذا التوقف¹²، يكون بالتالي لقاضي الموضوع سلطة في تقدير مدى صلاحية رب العمل لتسريح بعض العمال وفقاً لما سارت عليه بعض الدول كالمغرب التي لجأت إلى تطبيق حالة الاستثناء باسم حالة الطوارئ الصحية¹³، على عكس التشريع الجزائري الذي لم يلجأ إلى تكييف الوضع على أنه ظرف طارئ كونها خوله سلطة الإعلان عن فرض حالة الطوارئ و تطبيق أحكام قانون الطوارئ لرئيس الجمهورية الذي اكتفى باعتبار الوضع استثنائي.

وعملاً بذلك يتضح غياب نص قانوني صريح في التشريع الجزائري يقضي باعتبار جائحة وباء كورونا تشكل حالة من حالات الطوارئ تطبيقاً لأحكام المادة 107 من الدستور الجزائري التي نصت على حالة الاستثناء كالأتي: " يقرر رئيس الجمهورية حالة الاستثناء إذا كانت البلاد مهددة بخطر يوشك أن يصيب مؤسساتها الدستورية أو استقلالها أو سلامة ترابها و لا يتخذ مثل هذا الإجراء إلا بعد استشارة رئيس مجلس الأمة و رئيس المجلس الشعبي الوطني ورئيس المجلس الدستوري و الاستماع إلى المجلس الأعلى للأمن و مجلس الوزراء"

ويتضح أنه رغم التداخل القائم بين القوة القاهرة و الظروف الطارئة، إذ يعتبر كلاهما من صور السبب الأجنبي من حيث التأثير على تنفيذ الالتزام و دور القاضي في ذلك¹⁴، إلا أنه يستبعد تكييف جائحة كوفيد 19 كظرف طارئ، لأن حالة الطوارئ نص عليها الدستور و تتعلق بالخطر الذي يهدد نظام الحكم والسير العادي للمؤسسات الدستورية في الدولة، التي لا تجد مجالاً للتطبيق في ظل جائحة كوفيد 19، لان الظرف الطارئ وفقاً لما اتجه إليه النص الدستوري لا ينصرف إلى الخطر الذي يهدد الصحة العامة، لذلك لا يمكن

اعتبار جائحة كوفيد 19 كظرف طارئ، وفقا لما نص عليه المشرع في المادة 107 من القانون المدني الذي ينجر عنه إرهاب المدين في تنفيذ التزامه، إذ لا يستطيع المستخدم أن يؤسس أحقيته في إنهاء عقد العمل في ظل تداعيات جائحة كورونا تطبيقا لنظرية الظروف الطارئة، وإنما يتم في هذه الحالة توزيع أعباء الظرف الطارئ بين الدائن والمدين، وتبقى واقعة انتشار فيروس كورونا وضعية صحية استثنائية لا يمكن مقاومة حصولها أو تحمل نتائجها تتطلب اتخاذ تدابير و إجراءات فورية لمنع انتشار العدوى تجسيدا لنص المادة 66 من التعديل الدستوري 2016 التي جعلت الرعاية الصحية حق من حقوق المواطنين، مع إلزامية الدولة بالتكفل بالوقاية من الأمراض الوبائية و المعدية و مكافحتها...¹⁵.

2.1- عن إمكانية تسريح العمال لدواعي اقتصادية في ظل جائحة كورونا: فكرة التلازم بين اثر

التدابير الوقائية على الوضع الاقتصادي للمؤسسة و تسريح العمال

أكدت محكمة النقض المصرية حق رب العمل في إنهاء عقد العمل انفراديا بالقضاء بأنه: " لا وجه للحد من سلطة رب العمل في تنظيم منشأته بما يراه كفيلا بتحقيق مصلحته متى كانت الممارسة لها مجردة من قصد الإساءة"، وهو ما ذهب إليه القضاء الفرنسي حيث قضت محكمة النقض الفرنسية بأن: "عقد العمل غير محدد المدة يمكن إنهاؤه في أي وقت بإرادة أحد الأطراف ويمكن تعديله بإرادة رب العمل المنفردة حتى و إن مس هذا التعديل الشروط الأساسية للعقد"¹⁶.

في مقابل ذلك نجد المشرع الجزائري نص صراحة ضمن أحكام قانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل على حق المستخدم الذي تمر مؤسسته بصعوبات مالية في تسريح عدد من العمال للحفاظ على مؤسسته، وقد بين في المادة 66 حالات إنهاء عقد العمل و التي جاء فيها: " تنتهي علاقات العمل في الحالات التالية....التسريح للتقليص من عدد العمال، إنهاء النشاط الاقتصادي للمؤسسة...". كما نصت المادة 96 على أنه: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

و يلاحظ في هذا الصدد أن المشرع جعل من حالات إنهاء عقد العمل حالات التسريح للتقليص من عدد العمال، والذي يتحقق عندما تتعرض المؤسسة المستخدمة لصعوبات اقتصادية، غير أنه قد اهتم في الوقت ذاته بالنتيجة المتمثلة في التقليص من عدد العمال وأغفل تحديد مفهوم السبب الاقتصادي مكتفيا بالإجراءات و التدابير الوقائية التي يلتزم بها صاحب العمل قبل أي تقليص لعدد العمال ضمانا لحقوقهم المادية و القانونية، و هذا خلافا للمشرع الفرنسي الذي اعتبر السبب الاقتصادي يكون عاملا أجنبيا يؤثر على النشاط الوظيفي للمؤسسة تدفع بها إلى التقليص من عدد عمالها تجنباً للخسارة المحتملة أو إفلاسها. وهو ما قد يؤدي إلى بروز الحاجة للتسريح بهدف تقليص العمال كإجراء لمواجهة الأزمات و إعادة تشغيل المؤسسات وفقا لمتطلبات السوق و الوضعيات الاقتصادية الجديدة¹⁷، وهنا يصعب حصر صور و أنماط الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح بهدف التقليص من عدد العمال في إطار محدد¹⁸.

و تجدر الإشارة أن تسريح العمال لأسباب اقتصادية هو حق مقرر لصالح المستخدم الذي تمر مؤسسته بضائقة اقتصادية أو مالية، يمارسه في إطار اتخاذه مختلف التدابير الضرورية بهدف إعادة التوازن إلى المؤسسة المستخدمة، بالتالي قد تكون قرارات إنهاء علاقات العمل الصادرة عن المؤسسات المستخدمة في ظل جائحة كورونا تعسفية، إذا ما لم تعتبر مواجهة الدول لتحدي فيروس كورونا من الحالات المستجدة التي كان من الصعب التزواج بين متناقضين أولهما يكمن في ضمان استمرار النشاط الاقتصادي و بقاء عجلة الإنتاج في البلاد ، ثانيهما يكمن في الحد من انتشار المرض و التخفيف من حدته، إذ كانت الحيلولة دون انتشار العدوى حفاظا على النظام العام الصحي نشوء مسؤولية الدولة في التصدي لأي وباء وفقا لتدابير الوقاية بصياغة قواعد قانونية فرضت قواعد الحجر الصحي التي كان لها اثر في تعطيل العديد من الأنشطة الاقتصادية بداعي محاصرة الوباء و منع تفشيه.

وما يفرضه البحث عن مدى إمكانية ربط فيروس كورونا بالصعوبات الاقتصادية التي يكون لها تأثير على الوضع الاقتصادي للمؤسسة المستخدمة المؤدية إلى بروز الحاجة للتسريح و التقليل من عدد العمال كإجراء لإعادة توازن المؤسسة المستخدم، إذ بالنظر إلى ما أحدثته جائحة كورونا من آثار اقتصادية مثل ظاهرة التضخم و تراجع أسعار النفط إلى مستويات غير مسبوقة بعد تقلص الطلب العالمي على الطاقة إضافة إلى ارتفاع أسعار الذهب، هذا ما دفع بالمستثمرين الإسراع إلى شراء المزيد من الأصول الذهبية مع تقشي فيروس كورونا والإقبال على المخاطرة، كما أدت حالة الخوف من المستقبل إلى زعزعة الثقة بالعملات بشكل عام، و انخفاض في أسعار الفائدة، وزيادة النفقات في دعم الأجور .. الخ

و على الرغم من الجهود المبذولة لإنعاش المؤسسات الاقتصادية في كثير من الدول من بينها الجزائر في ظل الجائحة، إلا أن معظمها بقيت تعاني العديد من المشاكل والصعوبات المالية، التي كان لها أثر على خاصة تكيف تداعيات جائحة كوفيد19 على أنها من دواعي تسريح العمال لسبب اقتصادي بالنظر إلى وجود علاقة تلازم بين جل هذه الإجراءات والوضع الاقتصادي، وما نجم عنه من إنهاء للعديد من عقود العمل بسبب لاستحالة تنفيذها و ضمان استمراريتها¹⁹، نتيجة لعدم قدرة العديد من المؤسسات على تحمل تداعيات و آثار الجائحة مما دفع بها إلى التقليل من عدد العمال لضمان استمراريتها في السوق و تقاديا لإفلاسها²⁰.

ومن هنا يمكن أن تتحقق فرضية إمكانية تمسك المستخدم في إطار تمتعه بسلطة اتخاذ ما يراه مناسباً لاستمرارية مؤسسته في ظل هذه الظروف الغير عادية التي ساهمت في اضطراب الوضع الاقتصادي للمؤسسات بتداعيات جائحة كوفيد 19 المترتبة عن مجمل التدابير الوقائية التي فرضتها السلطة حماية للصحة العامة المقرر بموجب المادة 05 من المرسوم التنفيذي 20-69²¹ التي فرضت إجراء الغلق الإداري كإجراء وقائي، مع ضمان الإدارة لنفسها دورا فعالا في تكريس تدابير الوقاية على مستوى النشاط الاقتصادي في حال الخروج عن القواعد التنظيمية المقررة بموجب المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-

70 المتضمن تدابير تكميلية²² كأساس لتبرير تسريح العمال من قبل المستخدم بإرادة منفردة تحت التقليل من عدد العمال و التسريح لأسباب اقتصادية، دون اعتبار ذلك يشكل تعسفا، إذ يجد هذا القرار ما يبرره قانونا، تكييف هذه الواقعة كقوة قاهرة على أساس أنها تشكل وضع استثنائي خطير مفاجئ خارجي فرض اللجوء إلى إجراءات قانونية استثنائية كان لها اثر على مبدأ التلازم بين اتخاذ تدابير مواجهة الجائحة و الخسارة التي ألحقت الهيئات المستخدمة التي تراجع نشاط معظمها بسبب غلقها ونقص ربحيتها²³.

و قد كانت نتيجة ذلك أن اتجهت العديد من المؤسسات إلى تسريح العمال من أجل تقليل عددهم تخفيفا للخسائر التي ألحقتها نتيجة الأضرار الاقتصادية المترتبة عن تداعيات جائحة كورونا في إطار تطبيق أحكام المادة 66 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم .

غير أنه قد يشكل ما بادرت إليه العديد من المؤسسات الاقتصادية والتجارية من إنهاء خدمات الكثير من العاملين لديها يشكل مخالفة في ظل عدم وجود نص صريح للتعامل مع الوضع الراهن، إذ يمكن اعتبارها قرارات تعسفية في حالة عدم إتباع الإجراءات المحددة قانونا بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-09²⁴ الذي نص على مجموعة من القيود و التدابير التي يجب على المستخدم القيام بها كمرحلة أولى قبل الانتقال إلى المرحلة التنفيذية للتقليل من عدد العمال.

2- أي إمكانية للاستفادة من نظام التأمين على البطالة اثر إنهاء عقود العمل في ظل جائحة كورونا؟

لقد شهد شهر مارس من سنة 2020 مجموعة من المحطات الحاسمة التي لطالما وصفت بأنها تمثل نقطة في اختلال التوازن بين القانون العام و الشأن السياسي، وهذا حسب الفقيه الإيطالي جورجيو أغامبي في كتابه "حالة الاستثناء"²⁵، حيث ترتب عن هذه المحطات إقرار إجراءات عملية تتماشى وسرعة انتشار الفيروس أدت إلى الإخلال بتوازن القوانين في هرميتها وترتيبها وأولوية تطبيقها، نتجت عنها إمكانية استعانة المستخدم بها لتأسيس قراراته المتعلقة بتسريح عماله نتيجة انفساخ عقد العمل بسبب الاستحالة المطلقة لتنفيذ العقد على أساس أنها تداعيات جائحة كورونا يمكن أن تشكل مفهوما للقوة القاهرة طبقا للمادتين 121 و127 من القانون المدني، ويعتبرها القاضي كذلك وفقا للقواعد العامة، وهذه الحالة هي الأكثر صعوبة على العامل لأنها تفتح مجالا لظهور معدلات جديدة من البطالة تحتاج إلى عناية من السلطة العامة من حيث إعادة الإدماج و كذا التعويض.

لكنه في مقابل صلاحية القاضي في تقدير هذه الجائحة من الدواعي الاقتصادية للتسريح من أجل التقليل من عدد العمال ضمانا لاستمرارية المؤسسة و حمايتها من الإفلاس ، باللجوء إلى القواعد الخاصة التي نظمت إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية المنصوص عليها ضمن أحكام قانون العمل، بهدف إحداث التوازن في المصالح بين صاحب العمل و العامل، وقد تضمنت

تشريعات العمل في هذا الصدد النص على حق رب العمل في تسريح العمال، إذا اقتضت ضرورة ارتباط ذلك بالمصلحة الاقتصادية للمؤسسة ، مع منح العامل المسرح الحق في الاستعادة من نظام التأمين على البطالة وفقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11، الذي استحدث هذه التغطية لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية و لأسباب اقتصادية²⁶. وبناء على هذه المعطيات يكون من الأهمية وجوب إبراز مدى ملائمة القواعد الخاصة للتطبيق من جانب أحقية استعادة المتأثرين في علاقات عملهم اثر تداعيات جائحة كوفيد19 من التعويض عن التسريح لأسباب اقتصادية وفقا لنظام التأمين على البطالة لأسباب اقتصادية المستحدث (2-1)، ببيان مدى أحقية العاملين المسرحين اثر جائحة كورونا في المطالبة بالتعويض بناء على أحكام هذا النظام، من منطلق إمكانية تكييف واقعة انتشار فيروس كورونا كواقعة للقوة القاهرة ساهمت في تدهور الوضع الاقتصادي للمؤسسات المستخدمة، إذ فتح ذلك مجالا لإمكانية الاستعانة بقواعد التسريح لدواعي اقتصادية بغرض التقليل من عدد العمال لضمان استمرارية المؤسسة (2-2).

1.2- المقصود بنظام التأمين على البطالة لأسباب اقتصادية

تطبيقا لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09 المتضمن الحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية السالف الذكر، يلاحظ أن المشرع الجزائري سعى إلى حماية العمال وذلك بالنص على عدة تدابير تهدف إلى التقليل من معدلات التسريح أو تقاؤها مع إعادة تكييف نظام التعويضات، حيث أنشأ المشرع الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المادة 30 من هذا المرسوم، والذي تم تحديد قانونه الأساسي بموجب المرسوم التنفيذي 94-189²⁷، الذي نص بموجب المادة الأولى منه على أن صندوق الضمان على البطالة يعتبر مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي، يمارس نشاطه تحت وصاية وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، الهدف من إنشائه هو تقديم تعويضات وإعادة إدماج العمال المسرحين ، وكذا مساعدة المؤسسات التي تعاني من صعوبات عبر مرافقتها وكذا تمويل مشاريع احدث النشاطات من البطالين.

2.2- عن إمكانية التعويض عن التسريح في ظل جائحة كورونا وفقا لنظام التأمين على البطالة

على الرغم من أن المشرع الجزائري لم يتولى تعريف مصطلح التسريح الذي يكون بفعل الأسباب الاقتصادية، إلا أنه أحاط العامل بمجموعة من الضمانات يستوجب تنفيذها عند اتخاذ قرار تسريحه من قبل

المستخدم لأسباب لا إرادة له فيها، إذ أُلزم المستخدم بالقيام بالإشعار المسبق بموجب رسالة مضمنة مع الإشعار بالوصول ، مع السماح للعامل بالتغيب لمدة ساعتين يوميا مدفوعتي الأجر من أجل البحث عن العمل²⁸. وإضافة إلى ذلك أقر المشرع أيضا بموجب المادة 16 في فقرتها الثالثة من المرسوم التشريعي رقم 94-09 المذكور أعلاه اعتبار التعويض من الضمانات القانونية المقررة لفائدة العمال المسرحين في إطار التقليل من عددهم.

لكن في ظل انعدام أي تغطية أمنية تقدمها شركات التأمين التجارية للخسائر الاقتصادية الناجمة عن انتشار الأمراض والأوبئة أو ما يعرف بالكوارث الصحية²⁹، كان من الأهمية البحث عن إمكانية تطبيق أحكام نظام رقم 94-11 في ظل هذه الأزمة (2-2-1)، وفقا لشروط الاستفاضة التي يقرها (2-2-2)

2.2-1- شروط الاستفاضة من نظام التأمين على البطالة

بالرجوع إلى أحكام المرسوم التشريعي رقم 94-11 المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين فقدوا أعمالهم بصفة لا إرادية، يلاحظ أن المشرع منح للعامل المسرح في إطار التقليل من عدد العمال الحق في التعويض، وقد أكد على ذلك في نص المادة 02 فقرة أولى بنصه: "تطبق أحكام هذا المرسوم على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم".

إلا أن، حق الاستفاضة من التعويض وفقا لأحكام المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-11 المذكور أعلاه التي قضت بأن الهدف من إحداث نظام التأمين على البطالة هو تعويض الأجراء الذين تعرضوا لفقدان العمل بصفة لا إرادية نتيجة لأسباب اقتصادية، عن طريق الاكتتاب بأخطار البطالة لدى الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة³⁰، غير مطلق، وإنما هو مقيد بموجب أحكام الفصل الثاني من هذا المرسوم التي فرضت شروط تخص العميل المستخدم و العامل الأجير.

وقد اشترطت المواد 03 إلى 05 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 السالف الذكر، أن لا يكون العامل من الفئات التي استثناها المشرع من الاستفاضة من التأمين ضد البطالة ، وحق الاستفاضة من نظام التأمين للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية مرتبط حسب نص المادة 06 من المرسوم نفسه بتمتع العامل المسرح بصفة الأجير المثبت، على أساس أن حساب قيمة التعويض عن البطالة يكون بأجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المتحصل عليه، وذلك بجمع متوسط الأجر الشهري الخام الذي يساوي معدل الأجر التي يتقاضاها طوال اثني عشرة شهرا التي تسبق تسريحه مع الأجر الوطني الأدنى المضمون .

كما يشترط أن يكون فقدان المنصب نتيجة لأسباب اقتصادية، وأن لا يكون التسريح مرتبط بالإجراءات التأديبية أو الغياب المبرر أو العجز الجسماني أو المهني، وإنما يكون على أساس تعرض نشاط المؤسسة لضغوطات لا إرادية فرضتها ظروف السوق الاستثنائية، أي يكون تسريحه في إطار تقليل عدد المستخدمين في المؤسسة لعجزها عن أداء التزاماتها تجاه العمال من حيث دفع الأجر نتيجة للعجز أو

نتيجة إنهاء نشاط المؤسسة اثر توقفها عن الدفع وإعلان إفلاسها بسبب الخسائر التي أحدثتها الظروف الاستثنائية الاقتصادية.

كما يشترط أن لا يكون العامل مستقيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني، ويكون مسجل لدى الإدارة المكلفة بالتشغيل منذ 3 أشهر على الأقل، ويكون مقيما في الجزائر، أما بالنسبة للمستخدم فقد نصت المادة 20 من نفس المرسوم على أنه لا يمكنه اللجوء إلى تسريح العمال لأسباب اقتصادية إلا إذا كان يدفع بانتظام اشتراكات الضمان الاجتماعي بما فيها تلك التي أسسها نظام التأمين على البطالة و التقاعد المسبق³¹.

2.2-2- إمكانية اعتماد نظام التأمين على البطالة في ظل واقعة كورونا

يرى البعض أن التسريح لأسباب اقتصادية هو كل إجراء يتخذه صاحب العمل عندما تتعرض مؤسسته لصعوبات مالية أو تجارية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يشتغلون لديه بهدف إعادة التوازن، وأن الأسباب الاقتصادية هي تلك التي لا تكون فيها لإرادة صاحب العمل والعامل دخل في إحداثها، فهي ترتبط بالظروف الظرفية المتولدة عن ضغوطات السوق.

هذا ما يعني أنه، في ظل إقرار حالة كورونا كحالة استثنائية تتماشى ومفهوم القوة القاهرة فإنه من الممكن اعتبارها من الحالات المبررة لاتخاذ إجراءات التقليل من العمال ضمنا لاستمرارية المؤسسة وتقاديا لإعلان إفلاسها تطبيقا لأحكام المادة 66 من القانون رقم 90-11 المعدل و المتمم ، وبهذا تتقضي عقود العمل وفقا لهذا الإجراء متى ثبت أن الصعوبات الاقتصادية للمؤسسة كان لها علاقة بما خلفته جائحة كورونا كواقعة للقوة القاهرة كان لها أثر على الواقع الاقتصادي والمالي للمؤسسات.

وهو ما ثبت بتسريح عدد كبير من الأيدي العاملة في عدة قطاعات حيوية، مثال ذلك الطبقة العاملة في الموانئ، حيث قامت مؤسسة ميناء وهران بتقليص 45 بالمائة من تعداد العمال الذي شمل خاصة الإداريين وأعاون الدعم، وتم الإبقاء فقط على العاملين بالمصالح التقنية و المكلفين بالأمن الداخلي، و كل من له علاقة بنشاطات الشحن و التفرغ حتى لا تتأثر الحركة التجارية للمؤسسة المينائية³²، بالإضافة إلى إفلاس العديد من الشركات وعجزها عن دفع أجور عمالها، مما فرض عليها إنهاء العلاقة العقدية تحت ظل ظروف اقتصادية استثنائية تفرض تسريح العمال لمواجهة للعجز الاقتصادي للمؤسسة.

وهو ما يجعل فرضية إمكانية الاستفادة من نظام التأمين على البطالة نتيجة التعرض للتسريح بسبب واقعة جائحة كورونا ليست مستحيلة، حيث يمكن للعمال المسرحين اثر تداعيات انتشار فيروس كوفيد19 الاستفادة من التعويض عن البطالة لمدة تقدر بشهرين من كل سنة اشتراك متى توفر شروط الاستفادة من التعويض، على أساس أجر مرجعي يساوي نصف الأجر المتوسط المحصل عليه طوال 12 شهرا التي سبقت التسريح ، و تكون مدة الاستفادة أقصاها 36 شهرا و لا تقل عن 12 شهرا كحد أدنى تطبيقا لأحكام المادة 14 من المرسوم 94-11.

مع الإشارة إلى أن أمر تقليص نسبة مستخدمي المؤسسات و الإدارات العمومية بنسبة 50% على الأقل بناء على أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-69، وكذا المرسوم رقم 20-70 المذكورين أعلاه، يستثنى من الخضوع لنظام التأمين على البطالة، إذ لم تستهدف السلطة تسريحهم عن العمل، وإنما يندرج اتخاذ هذه الإجراءات ضمن تدابير الضبط في إطار فرض تدابير الوقاية من انتشار الوباء بهدف حماية الأمن الصحي في البلاد.

الخاتمة:

من خلال هذه الدراسة التحليلية يتضح أن تنظيم حالات إنهاء العلاقة التعاقدية بموجب قواعد قانونية تضمن حماية للمستخدم و الأجير، و عدم نص قانون العمل على اعتبار حالة انتشار الأوبئة من الأسباب الاقتصادية المؤدية لتسريح العمال، هو ما فتح المجال لإثارة جدلية إمكانية تكييف تداعيات جائحة كورونا - كوفيد19- من الأسباب التي تحتمل الإقبال على تسريح العمال في ظل عدم دقة مفهوم كل من القوة القاهرة و السبب الاقتصادي باعتبارهما النقطة المحورية لإنهاء عقد العمل .

ومن النتائج المتوصل إليها أن الوضع الاستثنائي الذي شهدته العلاقات التعاقدية في ظل جائحة كوفيد19 في الجزائر التي فرضت على الحكومة اتخاذ تدابير غير عادية، إذ كان لزاما عليها الإعلان عن حزمة من الإجراءات للحد من انتشار الوباء، والتي كان لها أثر سلبي على الإنتاج ومستوى الدخل والأسعار و العملة الصعبة وقيمة الدينار،.. الخ، ترتب عنه تسريح العمال، مع فتح المجال أمام القضاء للتدخل في معاملات الأفراد ومراجعتها و تعديلها أو إنهائها، كلما وجد ميزان العدالة مختلا ليعيد للعقود توازنها المالي والاقتصادي.

وبهذا تكون مسألة إعمال الأصل المأمور به و العدول للاستثناء و البديل لظروف أو ضرورة هي مسألة تقابل وموازنة بين أمرين أحدهما خطورة وجدية موضوع تأثيرات القرارات المتخذة لمواجهة جائحة كورونا على علاقة العمل، وثانيهما ضرورة إيجاد حلول قانونية و قضائية ملائمة لسد فراغ غياب نص يؤطر المرحلة الراجعة.

وحوصلة لما سبق، نسجل إمكانية التعسف في استغلال هذا الظرف لتسريح العمال في ظل إمكانية استبعاد المستخدمين مسؤوليتهم عن التسريح التعسفي استنادا إلى القواعد العامة الواردة ضمن أحكام القانون المدني باعتباره الشريعة العامة التي تعفي الشخص من تحمل أية مسؤولية إذا اثبت أن ذلك كان بسبب قوة قاهرة أو ظروف طارئة، رغم أن المشرع الجزائري قد ضيق من احتمالية اعتماد نظرية الظروف الطارئة، كما يمكن أيضا للقضاء استبعاد اعتبار جائحة كوفيد19 تشكل مفهوما للقوة القاهرة، على أساس أنه تم استثناء بعض النشاطات كتصحيح للوضع الاقتصادي أمام انخفاض أسعار النفط و ركود الاقتصاد وتدني سعر الدينار.

ليلجأ بعدها القاضي إلى قانون العمل الذي فتح مجالاً لتأسيس قرار التسريح خارج القواعد العامة، بالاستعانة بالدواعي الاقتصادية، في ظل عدم نص قانون العمل إلى اعتبار القوة القاهرة من أسباب إنهاء علاقة العمل، وتطبيق أحكام المادتين 66 و69 من قانون 90-11 المنظم لعلاقات العمل، التي تعطي للمستخدم أحقية في تقليص عدد العمال إذ بررت ذلك أسباب اقتصادية، إذ يمكن للقاضي اعتبار تدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا المحددة بموجب مختلف المراسيم التي تنوعت من خلالها التدابير الاستثنائية المتخذة من قبل الدولة بين ما هو اقتصادي و صحي واجتماعي، من الأسباب الاقتصادية المؤدية للتسريح بالنظر إلى الآثار المترتبة عنها، إذ تم تسجيل تراجع مردود المؤسسات الخدمانية وعجز ميزانيتها عن الحد المألوف في الحالات العادية، وهو ما يتطلب تخفيض عدد العمال تماشياً مع الوضعية الاقتصادية المستجدة.

من هنا يمكن تويد فرضية أحقية العمال المسرحين في الحصول على تغطية تأمينية من صندوق ضمان التأمين على البطالة في ظل إمكانية اعتبار الظروف الاستثنائية المؤدية إلى تسريحه والمتمثلة في انتشار جائحة كوفيد 19 كواقعة مادية، ومواجهة المؤسسات الاقتصادية و التجارية المستخدمة ظروف استثنائية صاحبة تراجع حركية نشاطها و تعثرها. كمنط من الأسباب الاقتصادية التي تمنح للمستخدم إمكانية اللجوء إلى تقليص عدد العمال في إطار اتخاذ تدابير لإنقاذ المؤسسة المستخدمة و المحافظة على استمراريتها في السوق .

كما أن إمكانية استفادة العمال المسرحين اثر الوضعية الاقتصادية التي شهدتها المؤسسات المستخدمة في ظل الجائحة من نظام التأمين، قد يجد سبيلاً من الناحية النظرية في ظل الأهداف التي يسعى إليها نظام التأمين على البطالة التي لا تنحصر في التعويض للأجير الذي فقد عمله لأسباب اقتصادية، و إنما السعي إلى إحداث توازن في علاقات العمل بضمان حماية للمصلحة الاقتصادية للمؤسسة، بمنحها حق إنهاء علاقة العمل وتعديلها تعديلاً جوهرياً لأسباب اقتصادية من جهة، وحماية العامل من جهة أخرى بإلزام المستخدم بالالتزام بالإجراءات و التدابير الوقائية المقررة قانوناً قبل اللجوء إلى التسريح و المتمثلة أساساً في تخفيض ساعات العمل، اللجوء إلى العمل بالتوقيت الجزئي، تحويل العمال إلى أنشطة أخرى .

وعليه نخلص إلى أنه، رغم نص المشرع على حالات التسريح لأسباب اقتصادية ورغم اعتبار القانون المدني الشريعة العامة و الفيصل في حالة ما إذا ظهرت حالات أخرى تجبر المستخدم على إنهاء علاقة العمل أو على الأقل توقيفها مؤقتاً بسبب توقف النشاط لأسباب تقنية أو قوة القاهرة، إذ يكون تسريح العمال لأسباب غير تلك الواردة في قانون العمل. إلا أن عدم نص المشرع الجزائري على اعتبار القوة القاهرة كسبب من أسباب التسريح ضمن قانون العمل وعدم وجود مرونة لمفهوم الأسباب الاقتصادية و استيعاب مستجدات العصر، ومنها جائحة كورونا يعد قصوراً قانونياً في مجال علاقات العمل، إذ أن المنظومة القانونية التي من المفروض أن تحمي العلاقة في الظروف غير العادية واللاإرادية التي يكون لها تأثير على النشاط الاقتصادي للمشروع تعد غير كافية في ظل القواعد السارية المفعول.

هذا ما أدى إلى جعل علاقة العمل تحتتمل الخضوع لنظام ازدواجية القاعدة القانونية في ظل أزمة كوفيد19- ليفتح ذلك مجالاً للسلطة التقديرية للقاضي لتلعب دوراً كبيراً في تحديد مصير عقد العمل، حيث يملك القاضي في أغلب التشريعات الحديثة عدة أدوات ليتدخل بموجبها بناءً على طلب صاحب المصلحة والصفة لإعادة التوازن العقدي بإنهاء عقود العمل، وذلك عن طريق إعمال نظرية القوة القاهرة بتقدير واقعة الجائحة و مخلفاتها وفقاً للقواعد العامة على أنها قوة القاهرة يترتب عنها إمكانية إنهاء عقد العمل وتسريح العامل دون إشعار أو تعويض.

كما يمكن اعتبار هذه الظروف الاستثنائية التي شهدتها عالم الشغل كظرف طارئ ينتج عنه إمكانية تعليق العقد أو تعديله بما يتماشى مع رفع الإرهاق الواقع على الطرف المتضرر (كعدم تمديد عقود العمل)، أما إذا اعتبر القاضي هذه الظروف غير العادية كنمط من أنماط الأسباب الاقتصادية الاستثنائية المرتبطة بإقرار مجموعة من التدابير الوقائية التي كان لها أثر على تعثر المؤسسات نتيجة تعليق نشاطها، ينتج عنه إمكانية فسخ عقد العمل لدواعي التخفيض من عدد العمال لأسباب اقتصادية مع أحقية العامل في التعويض في إطار ما تضمنته أحكام قانون العمل.

لنقترح ضرورة إعادة النظر في منظومة قواعد قانون العمل الجزائرية المتعلقة بتنظيم العلاقات التعاقدية في الظروف الاستثنائية، التي قد تفرض حالات تسريح لأسباب غير تلك الواردة في قانون العمل، وذلك بالتطرق إلى القوة القاهرة وتأثيرها على علاقات العمل أسوة بما سار عليه فعل المشرع الفرنسي الذي قرر صراحة على اعتبار القوة القاهرة كسبب يمكن من خلاله إنهاء علاقة العمل، إضافة إلى استحداث نصوص تشريعية تكون أكثر مرونة تتناسب وتتجاوب مع الأوضاع الاقتصادية الاستثنائية الناتجة عن انتشار الأوبئة و الجوائح، مع التوسيع من نطاق نظام التأمين على البطالة ليشمل التأمين على الكوارث الصحية.

الهوامش:

- ¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 افريل، يتعلق بعلاقات العمل ج.ر عدد 17، المعدل و المتمم.
- ² عمارة محمد مراد، "مدى سلطة رب العمل في تعديل في تعديل عقد العمل"، مجلة الحقوق، مجلد 14، عدد 02، جامعة النهريين، العراق، 2012، ص.21.
- ³ فتحي وردية، جائحة كورونا و انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، المجلة النقدية للقانون و العلوم السياسية، مجلد 16 عدد 01 (خاص)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2021، ص.09.
- ⁴ القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، المعدل و المتمم للأمر رقم 75-58 المتضمن القانون المدني، ج.ر عدد 44، صادر في 26/06/2005.
- ⁵ المرجع نفسه.

- ⁶. أمينة رضوان، "مدى مساهمة فيروس كورونا في إنهاء العلاقة الشغلية"، مجلة الباحث، ، عدد17 (عدد خاص بجائحة كورونا)، المملكة المغربية، افريل 2020، ص.12.
- ⁷. بن عائشة نبيلة، هريب الهام، "انعكاسات فيروس كورونا -كوفيد 19 -على تسريح العمال"،المجلة نظرة على القانون الاجتماعي، مجلد10، عدد10، 2020، ص. 64.
- ⁸. Consulté le site <https://www.leclubdesjuristes.com/force-majeure-et-epidemie-de-covid-19-les-premieres-decisions-viennent-detre-rendues> .
- ⁹. خالد فتحة، إعلان حالة الطوارئ الصحية لمواجهة تفشي جائحة كورونا و تأثيره على الحريات العامة ، مداخلة المؤتمر الدولي الموسوم ب: "جائحة كوفيد 19 بين حتمية الواقع والتطلعات " ،المنعقد عن طريق تقنية التحاضر بالمركز الوطني الديمقراطي العربي للدراسات الإستراتيجية و السياسية و الاقتصادية برلين -ألمانيا-يومي 15/16 جويلية 2020.
- ¹⁰. جورجو أغامبين، "موجز تاريخي عن حالة الاستثناء"، ترجمة محمد ضريف، المجلة الإلكترونية مغرب القانون، بتاريخ 10 سبتمبر 2021، ص.02.
- ¹¹. شمس الدين بشير الشريف، لعقابي سميحة، جائحة كوفيد19...مصالحة الحقوق والحريات الأساسية مع النظام العام الصحي، حوليات جامعة الجزائر 1، مجلد34، عدد خاص(القانون وجائحة كوفيد 19)، جامعة يوسف بن خدة الجزائر، 2020، ص.140.
- ¹². مسعودان فريدة ، تسريح العمال لأسباب اقتصادية في ظل القانون الجزائري، مذكرة نيل إجازة المدرسة العليا للقضاء، المدرسة العليا للقضاء، الجزائر ،2008، ص. 32.
- ¹³. حيث صدر القانون رقم 292-02 المؤرخ في 23 مارس 2020 يتعلق بسن أحكام خاصة بحالة الطوارئ الصحية و إجراءات الإعلان عنها، ليتبع بصدور المرسوم رقم 293-20 المؤرخ في 24 مارس 2020 القاضي بإعلان حالة الطوارئ الصحية بسائر أرجاء التراب الوطني لمواجهة تفشي فيروس كورونا -كوفيد19.
- ¹⁴. فتحي وردية ، مرجع سابق ، ص 12.
- ¹⁵. المادة 66 من القانون رقم 16-01، المؤرخ في 6مارس 2016،المتضمن التعديل الدستوري، ج.ر عدد 14، صادر في 2016/03/07.
- ¹⁶. عمارة محمد مراد مرجع سابق، ص. 1.
- ¹⁷. ذلك في إطار ربط تعرف الأستاذ هدي بشير مفهوم الأسباب الاقتصادية المؤدية إلى التسريح الجماعي بظهور وتطور التكنولوجيا الحديثة وعمليات تحديث وسائل وطرق عمل المؤسسات..." ، راجع هدي بشير ، الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقة العمل الفردية والجماعية ، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2001، ص.83.
- ¹⁸. اورمضيي ليندة ،"مصير العامل ما بعد جائحة كورونا" ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ،مجلد 58، عدد 02،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2021، ص. 823.
- ¹⁹. بوقراط احمد،"تعديل عقد العمل في ظل الصعوبات الاقتصادية للمؤسسة"، دراسة مقارنة مع القانون الفرنسي، مجلة قانون العمل و التشغيل،مجلد04، عدد 01،كلية الحقوق و العلوم السياسية،جامعة عبد الحميد بن باديس،مستغانم،جوان 2019، ص.59.
- ²⁰. بوعمامة زكريا ، " الآثار القانونية لإنهاء علاقة العمل في ظل تفشي وباء كوفيد 19"،حوليات جامعة الجزائر 01، عدد خاص: القانون وجائحة كوفيد ، جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر ،2020، ص.574.

- ²¹.المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) ومكافحته ، ج.ر عدد15، 2020.
- ²².المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24 فيفري 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، ج.ر، عدد 16، 2020.
- ²³.بن دريس حليلة، "مدى حرية سلطة رب العمل في تعديل أجر العامل في ظل التداعيات الاقتصادية لوباء كورونا على الحركة التجارية للمؤسسة"، مجلة قانون العمل و التشغيل ، عدد خاص، 2020، ص.76.
- ²⁴.المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26ماي1994 ، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية و لأسباب اقتصادية، ج.ر عدد34 ، صادر في 01/06/1994.
- ²⁵.SAINT BONNET ,(F.),L'Etat d'exception ,pef,Paris,2001,p28.
- ²⁶.مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج.ر عدد34، صادر في 10/06/1994، المعدل والمتمم.
- ²⁷.المرسوم التنفيذي رقم 94-189 المؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، ج.ر عدد 44، صادر بتاريخ 07/07/1994، معدل ومتمم.
- ²⁸.المواد 73 و 68 من قانون رقم 90-11، مرجع سابق.
- ²⁹.شارف بن يحي، لعريط لمين، "جائحة كورونا و عقد العمل : تكييفها القانوني وعلاقتها بنظام التأمين على البطالة"، مجلة قانون العمل و التشغيل، عدد خاص، تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت 2020، ص.39.
- ³⁰.هدفي بشير، مرجع سابق ، ص.125.
- ³¹.للتفصيل راجع فتحي وردية ، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون ، تخصص القانون ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري تيزي وزو ، 2013، ص.269-277.