

تداعيات أزمة جائحة فيروس كورونا (كوفيد-19) على علاقات العمل ودور القواعد الاتفاقية في تنظيمها

Repercussions of the pandemic coronavirus (COVID-19) crisis on labor relations and the role of convention rules in their organization.

د /ملاتي معمر ، أستاذ محاضر قسم أ
جامعة احمد بوقرة - بومرداس
m.melati@univ-boumerdes.dz

جبلاحي مخلوف ، طالب دكتوراه (*)
جامعة احمد بوقرة - بومرداس
Makhlouf.djablahi@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/04/16	تاريخ القبول: 2022/02/22	تاريخ الارسال: 2020/09/23
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص:

الأصل في العقود أن تحكم بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فلا يمكن لأي طرف من أطراف العقد أن يعدل أو يتحلل من التزامه إلا إذا قام اتفاق على ذلك بينه وبين المتعاقد الآخر، أو لسبب من الأسباب التي يقرها القانون، وليس هناك ما يعفي المدين من مسؤوليته عن عدم تنفيذ ما التزم به إلا أن تحول دون ذلك ظروف أو أحداث تفوق طاقته وقدرته على تخطي تلك الظروف والأحداث والتي يطلق عليها القانون تعبير السبب الأجنبي.

وباعتبار أن قانون العمل يتميز بطابعه الحمائي، بحيث يسعى الى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، أخذنا بعين الاعتبار احتياجات صاحب العمل ومقتضيات سير نشاطه الطبيعي، من خلال الموازنة بين مقتضيات العدالة الاجتماعية وبين النجاعة الاقتصادية، ومن هذا المنطلق تأتي هذه الدراسة من اجل تسليط الضوء على تداعيات أزمة جائحة فيروس كورونا على علاقات العمل، وكذا دور القواعد الاتفاقية في تنظيمها من أجل الوصول لتحقيق الاستقرار لعلاقات العمل بوجه خاص والمجتمع عموما.

الكلمات المفتاحية: جائحة فيروس كورونا كوفيد-19، القوة القاهرة، الظروف الطارئة، تعليق عقد العمل، إنهاء علاقة العمل.

(*) المؤلف المرسل: جبلاحي مخلوف

Abstract:

In principle, contracts are subject to the rule of *pacta sunt servanda*. No party to the contract may modify or release itself from its commitment without an agreement on this subject between it and the other contracting party, or a reason determined by law, and nothing exonerates the debtor from its liability for non-performance of its commitment except for the circumstances or events that exceed the capability of the debtor and his ability to overcome it, commonly known, in law, as foreign cause.

Considering that labor law is distinguished by its protective character, because it seeks to protect the worker as the weak party in the contractual relationship, taking into account the needs of the employer and the requirements of the normal course of his activity, to through a balance between the requirements of social justice and economic efficiency. It is from this point of view that this study comes into play, the purpose of which is to shed light on the repercussions of the crisis of the coronavirus pandemic on labor relations, as well as on the role of the convention rules in their organization in order to achieve stability in labor relations in particular and in society in general.

Keywords coronavirus pandemic (Covid-19), force majeure, emergency circumstances, suspension of the employment contract, termination of the employment relationship.

مقدمة:

الأصل في العقود أن تحكم بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فلا يمكن لأي طرف من أطراف العقد أن يعدل أو يتحلل من التزامه إلا إذا قام اتفاق على ذلك بينه وبين المتعاقد الآخر، أو لسبب من الأسباب التي يقررها القانون، إلا أن هناك بعض الحالات قد تطرأ لأسباب خارجة عن إرادة المدين تجعل من المستحيل أو على الأقل من الصعب عليه أن يوفي بالتزاماته أو يعلق ويؤخر تنفيذها.

وكغيره من العقود الأخرى، وباعتبار أن عقد العمل من العقود مستمرة التنفيذ، فإنه وأثناء تنفيذه قد تظهر تقلبات وأحداث تعيق أطراف عقد العمل على تنفيذ التزاماتهم التعاقدية، وإذا كان بعض هذه الأحداث قد يؤدي إلى الخلل في سير النشاط فقط دون توقفه، فإن بعضها الآخر قد يؤدي إلى التوقف المؤقت أو النهائي لهذا النشاط، وهو الأمر ينتج عنه إما استحالة تنفيذ بعض الالتزامات التعاقدية الناجمة عن عقد العمل أو تعليق وتأخير تنفيذها.

وبظهور فيروس كورونا كوفيد 19 وإعلان منظمة الصحة العالمية بأنه وباء عالمي، فقد ظهر جدل ونقاش قانوني حول التكييف القانوني لهذه الجائحة ما إن كانت قوة القاهرة أو ظرف طارئ؟، وهذا بالنظر لآثارها السلبية التي كانت واضحة على العلاقات التعاقدية بشكل عام وعلى علاقات العمل بشكل خاص، سواء بسبب الركود الاقتصادي الذي أدى إلى توقف وغلق بعض الأنشطة الاقتصادية، أو نتيجة للتدابير التي تم اتخاذها من طرف السلطات العامة للوقاية من هذا الفيروس، وما نتج عنه من استحالة تنفيذ بعض الالتزامات أو تعليق وتأخير تنفيذها.

ولما كان قانون العمل يتميز بطابعه الحمائي، بحيث يسعى إلى حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، أخذوا بعين الاعتبار احتياجات صاحب العمل ومقتضيات سير نشاطه الطبيعي، من خلال الموازنة بين مقتضيات العدالة الاجتماعية وبين النجاعة الاقتصادية، ومن هذا المنطلق ومما سبق، كان لابد من دراسة تداعيات أزمة جائحة فيروس كورونا على علاقات العمل، وكذا دور القواعد الاتفاقية في تنظيمها من أجل تحقيق الاستقرار لعلاقات العمل بشكل خاص والمجتمع عموماً.

وعليه، تأتي هذه الدراسة للبحث في الآثار المترتبة على علاقات العمل في ظل أزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد 19، وضمن هذا السؤال الرئيس ينطوي البحث أيضاً حول:

- التكييف القانوني لهذه الظرف الوبائي؟

- ومدى حرية الأطراف في تنظيمها بقواعد اتفاقية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية فقد تم تقسيم هذا البحث إلى قسمين، حيث يتناول المبحث الأول التكييف القانوني لأزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد 19 وتداعياتها على تنفيذ علاقة العمل، أما المبحث الثاني سيتم التطرق من خلاله لمختلف الإجراءات والتدابير الاتفاقية الممكن اتخاذها للمحافظة على استقرار علاقات العمل.

المبحث الأول: التكييف القانوني لازمة فيروس كورونا كوفيد 19 وتداعياتها على تنفيذ علاقة العمل

لقد أدى انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 وإعلان منظمة الصحة العالمية بأنه وباء عالمي، إلى ظهور جدل ونقاش قانوني حول التكييف القانوني لهذه الجائحة ما إن كانت قوة القاهرة أو ظرف طارئ، وهذا بالنظر لآثارها السلبية التي كانت واضحة على العلاقات التعاقدية بشكل عام وعلى علاقات العمل بشكل خاص، سواء نتيجة الركود الاقتصادي الذي أدى إلى توقف وغلق بعض الأنشطة الاقتصادية، أو نتيجة للتدابير التي تم اتخاذها من طرف السلطات العامة للوقاية من هذا الفيروس، وما نتج عنه من استحالة تنفيذ بعض الالتزامات أو تعليق وتأخير تنفيذها، وتبعاً لذلك نقسم هذا المبحث لمطلبين.

المطلب الأول: الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة

من أجل تحديد ما إذا كان فيروس كورونا كوفيد 19 قوة القاهرة أم ظرفاً طارئاً، فإنه يجب التطرق أولاً لمفهوم كل من القوة القاهرة والظروف الطارئة والفرق بينها وبين وفي الأخير تحديد التكييف القانوني لهذا الجائحة.

أولاً: مفهوم القوة القاهرة

لتحديد مفهوم القوة القاهرة فإننا سنتطرق أولاً إلى تعريفه وبعدها تحديد خصائصها.

1-تعريف القوة القاهرة: لم يتطرق المشرع الجزائري إلى تعريف القوة القاهرة وهذا على غرار الكثير من المشرعين في القانون المدني، وإنما أشار إليها كسبب أجنبي معفي من المسؤولية المدنية، وهذا حسب ما نصت عليه مثلا المواد 127 و138، 851 من القانون المدني.

في حين نجد أن المشرع المغربي قد عرفها ضمن المادة 269 من قانون الالتزامات والعقود على أنها "كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه، كالظواهر الطبيعية، الفيضان والجفاف والعواصف والحرائق والجراد، وغارات العدو وفعل السلطة، ويكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً".

أما المشرع الفرنسي فقد عرف القوة القاهرة ضمن المادة 1218 من القانون المدني الفرنسي "على أن القوة القاهرة في المجال التعاقدية 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".

2- **خصائص القوة القاهرة:** ومن خلال كل التعريفات السابقة، فإنه يمكن القول ان القوة
القاهرة هي كل حادث لم يكن متوقعا ولا يد للشخص فيه ولا يمكن درؤه، بحيث يجعل
من تنفيذ الالتزام مستحيلا¹، وبناء على ذلك فالشروط الرئيسية الواجب توافرها في القوة
القاهرة هي:

- **عدم التوقع:** ويقصد به ان الفعل يأتي بصفة مفاجئة ومباغتة، بحيث لا يترك
للأطراف فرصة مجابهة الامر، إما إذا كانت هناك إمكانية توقع حصوله فلا يعتبر من قبيل
القوة القاهرة

- **استحالة الدفع:** لأجل اعتبار الظاهرة قوة القاهرة فإنه يجب ان يكون من غير
الممكن دفعها، بحيث يجعل المدين أمام استحالة التنفيذ، فاذا ثبت أن القيام
بمجموعة من التدابير سواء السابقة أو اللاحقة على الحادث كانت كافية لدفع آثاره، فإن
المدين لا يكون أمام حالة القوة القاهرة.

ومن هذا المنطلق يجب التمييز بين استحالة التنفيذ وصعوبة التنفيذ، فالمدين
المتعاقد ليس مخييرا في تنفيذ التزامه، لمجر أنه قد أصبح بالنسبة إليه صعبا عن الوضع
الذي كان يتوقعه، وعلى الخصوص إذا صار أكثر تكلفة بالنسبة إليه، وإنما يجب أن يكون
تنفيذ الالتزام مستحيلا.

- **عدم صدور خطأ من جانب المدين:** ويعنى بذلك ألا يسبق أو يواكب القوة القاهرة
صدور خطأ من جانب المدين².

ثانيا: مفهوم الظروف الطارئة

لتحديد مفهوم الظروف الطارئ يجب ان نتطرق أولا الى تعريفه ومن ثمة تحديد
شروط تطبيقه.

1- **تعريف الظروف الطارئ:** تنص المادة 107 من القانون المدني الجزائري في فقرتها
الثالثة: " إذا طرأت حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها وترتب على حدوثها أن
تنفيذ الالتزام التعاقدي وان لم يصبح مستحيلا صار مرهقا للمدين بحيث يهدد بخسارة
فادحة، جاز للقاضي تبعا للظروف وبعد مراعاة مصلحة الطرفين أن يرد الالتزام المرهق
الى الحد المعقول ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك " فنظرية الظروف الطارئة

تفترض حالة وجود عقود يتطلب تنفيذها أجل، والذي عند حلوله تكون الظروف الاقتصادية قد تغيرت بسبب حادث يؤدي الى فقدان التوازن الاقتصادي بين الالتزامات الناشئة في ذمة طرفيه ، الأمر الذي يجيز للقاضي التدخل لتوزيع تبعية الحادث ورد الالتزام المرهق للحد المعقول³.

2-شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة: يشترط لتطبيق نظرية الظروف الطارئة ثلاث شروط هي:

- أن تطرأ هذه الظروف أو الحوادث في الفترة بين انعقاد العقد وتنفيذه: فإذا كانت هذه الظروف موجودة قبل انعقاد العقد، فلا تؤثر عليه ولو كان أحد المتعاقدين او كلاهما لا يعرف بها.

- أن تكون هذه الظروف استثنائية وعامة وغير متوقعة: ومعنى ذلك ان حصول هذا الظرف يكون نادر بحسب السير العادي للأمر، ويجب ان يكون أيضا ظرفا عاما فلا يقتصر على مدين او مدينين معينين بالذات بل يشمل جميع الناس.

كما يجب أن يكون الظرف الطارئ غير متوقع الحدوث، والا يكون في الاستطاعة دفعه او تحاشي، فالمدين يلتزم في كل الأحوال بان يتخطى الحوادث التي تعجزه عن الوفاء بالتزاماته إذا كان في وسعه ذلك.

- أن يجعل الظرف الطارئ تنفيذ الالتزام مرهقا وليس مستحيلا: يعتبر تنفيذ الالتزام مرهقا متى كان يهدد المدين بخسارة فادحة، ودون ان يؤدي ذلك الى استحالة التنفيذ، اذ انه وفي هذه الحالة نكون أمام حالة القوة القاهرة⁴.

ثالثا: الفرق بين القوة القاهرة والظروف الطارئة

تختلف القوة القاهرة عن الظروف الطارئة التي نص عليها المشرع في المادة 107 من القانون المدني رغم أن كلاهما يعتبران من صور السبب الأجنبي من حيث:

- التأثير على تنفيذ الالتزام ودور القاضي في ذلك: أن حدوث الأمر أو الظرف الطارئ ينجر عنه إرهاب المدين في تنفيذ التزامه، مما يجعل من تدخل القاضي أمرا مهما لرد هذا الالتزام للحد المعقول، وبالتالي يتم في هذه الحالة توزيع عبء الظرف الطارئ بين الدائن والمدين، في حين أن القوة القاهرة تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام، وقد تكون هذه الاستحالة اما بشكل كلي أو جزئي.

- الارتباط بالنظام العام: تعتبر أحكام الظروف الطارئة من النظام العام، فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها، وهذا حسبما نصت عليه المادة 107 من القانون المدني، والتي جاء فيها على انه يعد باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك. في حين وفيما يتعلق حالة للقوة القاهرة وحسب ما يستشف من نص المادة 178 من نفس القانون⁵، فان لأطراف العلاقة التعاقدية الحرية الكاملة في الاتفاق المسبق على تحمل المدين تبعات والاثار الناجمة عن حالة القوة القاهرة.

رابعا: التكييف القانوني لأزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد في مجال علاقات العمل

يظهر من واقعة انتشار وتفشي جائحة فيروس كورونا كوفيد 19 أن الامر يتعلق فعلا وبوباء عالمي، وهذا وبالنظر للظروف المحيطة بانتشار هذه الجائحة ولآثارها السلبية التي كانت واضحة على العلاقات التعاقدية بشكل عام وعلى علاقات العمل بشكل خاص، وهذا سواء نتيجة للركود الاقتصادي الى صاحب انتشار هذا الوباء مما أدى الى توقف وغلق اغلب المؤسسات والأنشطة الاقتصادية، أو نتيجة للتدابير الاحترازية التي تم اتخاذها من طرف السلطات العمومية والتي كانت تهدف في الأساس الى الوقاية من انتشار هذا الفيروس، وهو ما نتج عنه اما استحالة تنفيذ بعض الالتزامات التعاقدية في بعض المجالات أو تعليق وتأخير تنفيذها في مجالات أخرى.

ومن هنا وبالنظر الى الآثار المصاحبة لانتشار هذا الوباء وبالخصوص في مجالات علاقات العمل، فانه يمكننا القول أن أزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد 19 هي حالة من حالات القوة القاهرة، باعتبار أن الشروط الواجب توفرها في هذه الواقعة لكي تعتبر قوة القاهرة متوافرة كلها في هذا الجائحة، وهو الأمر الذي قد أجمع عليه كل المختصين والباحثين القانونيين والقضاء وهذا للأسباب والمبررات التالية:

- أن فيروس كوفيد كورونا هو جائحة غير متوقعة، ولم يكن من الممكن توقعه نهائيا بالنظر الى سرعة ظهوره وانتشاره.

- أنه لم يكن من الممكن التنبؤ به، ويستحيل دفعه في الوقت الان من خلال الإجراءات والتدابير الوقائية، لا سيما ونحن نلاحظ عدم قدرة بعض الدول على السيطرة عليه.

-عدم صدور أي خطأ من المدين.

هذا وان كان يمكن القول بأن جائحة كورونا هي حالة من حالات القوة القاهرة، فان هذا التكييف لا ينطبق على جميع الالتزامات والعلاقات التعاقدية ، حيث يجب وضع الأمور في نطاقها القانوني وحسب الحالة المطروحة ، ذلك انه اذا كان بإمكان المؤسسات التي تم غلقها أو توقيف نشاطها بقرار من السلطات العمومية، أو تلك التي لم تتمكن من الحصول على المواد الأولية للإنتاج مثلا بسبب إغلاق الحدود ووقف الرحلات التمسك بالقوة القاهرة للتحلل من التزاماتها، فإنه لا يمكن للمؤسسات الأخرى التي سواء تلك التي تتوافر على كافة وسائل الإنتاج والتصدير بشكل عادي كما كانت من قبل أن تغلق أبوابها، أو أصبح تنفيذ التزاماتها التعاقدية أمرا مرهقا، أو التي ، أو تلك التي تم غلقها من طرف السلطات العمومية بسبب عدم احترامها للتدابير المتعلقة بالوقاية من انتشار الفيروسات ، أن تتمسك وتدفع بالقوة القاهرة للتحلل من التزاماتها⁶.

المطب الثاني: تداعيات أزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد 19

على تنفيذ علاقة العمل

باعتبار أن القوة القاهرة هي كل حادث لم يكن متوقعا ولا يد للمدين بالالتزام فيه ولا يمكن درؤه، فان حدوثها في مجال علاقات العمل يؤدي إما الى إنهاء عقد العمل متى كانت استحالة تنفيذ العقد نهائية ومطلقة من حيث الزمن، أما وإن كانت الاستحالة مؤقتة أو عابرة فقط فإنها تؤدي الى وقف وتعليق تنفيذه دون انهاء ريثما تزول حالة القوة القاهرة⁷.

وباعتبار أن جائحة فيروس كورونا هي إحدى صور القوة القاهرة، والتي ومن أهم النتائج المترتبة على ذلك وكأصل عام هو تعليق تنفيذ عقد العمل الى غاية زوال هذه الجائحة، مالم يصبح تنفيذ علاقة العمل أمرا مستحيلا لاقتران مدة تنفيذه بمدة حدوث هذه الجائحة.

كما تعتبر أيضا التدابير والإجراءات الاحترازية المتخذة من طرف السلطات العمومية من أجل الحد من انتشار فيروس كوفيد كورونا كصورة من صور القوة القاهرة، باعتبار أن مجموع هذه التدابير المتخذة بموجب قرارات ومراسيم تنظيمية تدخل ضمن ما يعرف بفعل الأمير أو ما تأمر به السلطة العامة⁸، ومثال على هذه التدابير التي تم اتخاذها مجمل القرارات والأوامر والمراسيم التنظيمية الصادرة التي تقضت بالغلق أو التوقيف المؤقت

لبعض الأنشطة والمرافق التي يمكن أن تساهم في انتشار الوباء وتفشيته بين مرتفقين أو العاملين.

أولاً: أزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد 19 كسبب لتعليق علاقة العمل

إن حالة تعليق علاقة العمل سواء كان ذلك لسبب يرجع إلى العامل أو إلى رب العمل (المستخدم) أو نتيجة لحادث مفاجئ، هي الحالة أو الوضعية القانونية التي يسمح من خلالها لأحد أطراف العقد بأن يوقف أو يعلق تنفيذ التزاماته العقدية كلها أو بعضها وهذا إلى غاية زوال أو انتهاء سبب التعليق، ودون أن يترتب عن هذا التعليق المؤقت أي مسؤولية عقدية للطرف المدين، ودون أن يكون أيضاً للطرف الآخر الحق في طلب فسخ العقد أو المطالبة بالتنفيذ العيني له.

وتنبثق نظرية تعليق علاقة العمل من فكرة أساسية مصدرها العمل على ديمومة العمل بين طرفي علاقة العمل، ومؤدى هذه النظرية هو استمرار قيام علاقة العمل بالرغم من عدم قيام أحد أطراف العقد بالتزاماته التعاقدية الناجمة عن عقد العمل، فالعقد في هذه الحالة يبقى قائماً من الناحية القانونية وساري المفعول إلى غاية انتهاء سبب التعليق حيث وبانتهاء مدة التعليق أو سبب التعليق يعاد تنفيذ العقد في المرحلة التي توقفت عندها⁹، ومن بين أهم الآثار المترتبة على ذلك هو تعليق علاقة العمل لا يعنى بتاتا الأطراف من الاستمرار في تنفيذ الالتزامات الثانوية المترتبة عن عقد العمل التي يفرضها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، ومثال ذلك التزام بحفظ السر المهني، والالتزام بعدم المنافسة وغيرها من الالتزامات الأخرى، والأكثر من ذلك قد يقر المشرع أو السلطات العمومية في بعض الأحيان استمرار صاحب العمل في تنفيذ التزاماته بدفع الأجر أو جزء منه خلال فترة التوقف أو تعليق علاقة العمل، وهذا خلافاً لمبدأ المستقر عليه فقها وقضاء والمتضمن "أن الأجر هو مقابل العمل المؤدى"¹⁰.

وعليه وبالرجوع إلى أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم لا سيما المادة 64 منه¹¹، نجد أن المشرع الجزائري قد حدد الحالات التي يمكن من خلالها لأطراف علاقة العمل التزاماتهم التعاقدية الناجمة عن عقد العمل، وهي إما لأسباب قد تعود للعامل كالتغيب بسبب المرض، أو لأسباب قد ترجع للمستخدم كصدور قرار تأديبي يعيق ممارسة الوظيفة، ومنها تلك التي قد تكون نتيجة لاتفاق الطرفين، هذا بالإضافة إلى حالة حرمان العامل من الحرية وهي الحالة التي تخرج عن إرادة الطرفين،

هذا توجد أيضا حالات الأخرى منصوص عليها في بقية النصوص القانونية المتعلقة بالعمل كتعليق تعليق علاقة العمل بسبب الاضراب أو بسبب سوء الأحوال الجوية. وبالرجوع الى جائحة كورونا كوفيد 19، وآثارها على اطراف علاقة العمل ، فان هذه الجائحة يمكن أن تكون سببا في تعليق تنفيذ علاقة العمل، وهذا لما لهذه الجائحة وهذا الفيروس من خطورة على صحة وسلامة الاجراء، ولكن ما يميزها كسبب للتوقف عن تنفيذ علاقة العمل هو أن يكون سبب تعليق علاقة العمل يعود للأجبر في حد ذاته وهذا نتيجة لأصابته بفيروس كورونا مما يتطلب إبقاءه تحت الحجر الصحي الاجباري ، كما يمكن أيضا أن يكون سبب تعليق علاقة العمل راجع للمستخدم (رب العمل) ،و الذي قد يقرر وبمحض ارادته وسلطاته المخولة له في تسيير نشاطه الى التوقيف المؤقت لنشاطه خوفا من تفشي هذا الفيروس في وسط العمال والمستخدمين او المرتفقين ،أو قد يلجأ الى اللجوء الى تقليص عدد العمال في أماكن العمل أو تقليص مدة العمل ، هذا وقد يكون التعليق أيضا لسبب أجنبي خارج عن إرادة اطراف علاقة العمل ،وهذا في اطار الاستجابة لقرارات السلطات العمومية وذلك فيما يتعلق بتطبيق تدابير الحجر المنزلي الاجباري أو الغلق المؤقت للنشاط أو المؤسسة المفروض من طرف السلطات العمومية خلال أوقات او فترات معينة.

1-الحجر الصحي

الحجر الصحي هو ذلك الاجراء الذي يتم بمقتضاه عزل الشخص المصاب بوباء معدي أو المحتمل إصابته في مكان مخصص، والذي يهدف من خلاله الى الحد ومنع انتشار المرض او الفيروس للأشخاص الآخرين، كما يمكن ان يهدف أيضا الى رصد آثار المرض على الشخص المصاب او المشكوك في اصابته، وكل ذلك من أجل معالجته والتأكد من خلوه من الفيروس أو المرض المعدي¹².

ومن أجل الاجابة عن الإشكاليات الناجمة على آثار الحجر الصحي على تنفيذ علاقة العمل، فإنه يجب التمييز بداية بين الحجر الصحي الالزامي والحجر الصحي الطوعي أو الاختياري.

فالحجر الصحي الاجباري والذي يتم تطبيقه بأمر من الطبيب المعالج وهذا سواء نتيجة اصابة العامل بالمرض أو الاحتمال الاصابة ، فان هذا الحجر يدخل ضمن حالة تعليق علاقة العمل بسبب المرض وهي الحالة المنصوص عليها ضمن أحكام المادة 64

من القانون 90-11، وبالتالي فإنه ونتيجة لإصابة العامل بمرض فيروس كورونا أو وجود اشتباه بالإصابة به، فإنه وفي هذه الحالة يتم تعليق تنفيذ علاقة العمل الى غاية الشفاء التام و/ أو انتهاء فترة الحجر الصحي، ولا يمكن للعامل المعني بعد انتهاء فترة الحجر الصحي استئنافه للعمل إلا بموجب شهادة التعافي المسلمة له من طرف الطبيب المختص أو المعالج، وكذا بعد أيضا معاينة طبيب العمل لذلك والذي له صلاحية التأكد من سلامة الاجير من المرض وعدم انتقاله الى بقية العمال ، ولطبيب العمل في هذا الحالة الصلاحية التامة في تقرير مدى ملائمة منصب عمل العامل المعني مع حالته الصحية ، وله في ذلك ان يوصي بضرورة تغيير منصب عمل العامل اذا كانت حالته الصحية لا تتلاءم ومنصب عمله خلال فترة معينة¹³.

أما فيما يخص حالة الحجر الاختياري والذي يتم اتخاذه بناء على إرادة الاجير نفسه، وذلك سواء بسبب خوفه من الاصابة بالفيروس أو احتمال الإصابة به، وهذا دون ان يمون للطبيب المختص أو المعالج أي رأي في ذلك ، فإنه وفي هذه الحالة ليست للأجير أي حماية قانونية مقررة، باعتبار أن هذا التوقف عن العمل قد تم بمحض إرادته، وبالتالي لا يمكنه الاستفادة من أي عطلة مرضية ولا يمكنه تعليق علاقة عمله إلا في إطار الاتفاق المتبادل بينه وبين المستخدم أو في شكل عطلة بدون أجر مقبولة من طرف المستخدم وهذا حسب أوضحته المادة 64 من القانون 90-11، ما وخارج هذه الحالات فإنه يعتبر في حالة غياب غير شرعي وقانوني عن منصب عمله مما قد يعرضه الى المسائلة التأديبية ، وانهاء علاقة عمله بسبب اهمال منصب العمل طبقا لما تنص عليه احكام النظام الداخلي للمؤسسة .

2- الغلق أو التوقيف المؤقت للمؤسسة أو النشاط

تعتبر حالة الغلق أو التوقيف المؤقت للنشاط من بين التدابير الاحترازية التي اتخاها السلطات العمومية للتصدي من تفشي فيروس كورونا، والتي كانت تهدف في الأساس الى الحد من الاحتكاك الجسدي سواء في الأماكن العمومية أو في أماكن العمل، وعليه فان المؤسسات المعنية بمثل هذه التدابير الاحترازية هي فقط تلك المؤسسات التي شملها قرار تعليق وتوقيف نشاطها بقرار إداري صادر عن السلطة العمومية¹⁴، مالم يكن للمستخدم يد في ذلك ، أي ان قرار الغلق قد تم نتيجة لعدم احترامه للتدابير المتعلقة بالوقاية من تفشي الفيروس .

وللبحث عن الآثار الناجمة هذا الاجراء والمتمثل في الغلق المؤقت للمؤسسة أو النشاط على علاقات العمل، فإننا نجد أن كل الاحكام القانونية والتنظيمية المنظمة لعلاقات العمل لم تتطرق إلى هذه الحالة باعتبارها كسبب من الأسباب التي يمكن أن تؤدي الى تعليق علاقة العمل، الا انه ولكون أن حالة الغلق أو التعليق المؤقت النشاط أو المؤسسة قد تمت استجابة لقرار او الامر الصادر عن السلطات العمومية، فان هذا الاجراء يدخل ضمن ما يعرف بفعل الأمير، والذي وحسب ما تم توضيحه سابقا فان هذا الاجراء تتوافر فيه جميع شروط القوة القاهرة، والتي تؤدي تعليق تنفيذ علاقة العمل. وبالنظر للأضرار الناجمة عن قرار الغلق أو التعليق المؤقت للنشاط المتخذ من قبل السلطات العمومية، فانه وفي هذه الحالة يتعين على الدولة وضع كل التدابير التي من شأنها حماية كل الأطراف المعنية بهذا الاجراء سواء العمال الاجراء أو أرباب العمل، وذلك من خلال إقرار التعويضات التي من شأنها جبر الاضرار الناجم عن مثل هذا القرارات، وهو ما نجد أنه قد تم فعلا التطرق له والنص عليه ضمن المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 70-20¹⁵ والتي تشير على أنه سيتم تعويض كل الاضرار الناجمة عن هذه الإجراءات الاحترازية بنص خاص.

3- الحجر المنزلي الاجباري

يعرف الحجر المنزلي بأنه الاجراء الذي يتم من خلاله إلزام الأشخاص بعدم مغادرة منازلهم أو أماكن اقامتهم خلال فترة أو فترات زمنية معينة، وقد يكون هذا الحجر إما كلياً أو جزئياً، ولا يتم الحجر المنزلي إلا بأمر من السلطات العمومية¹⁶. وعليه وتطبيقاً للإجراءات المتخذة من طرف السلطات العمومية في إطار مواجهة تفشي جائحة فيروس كورونا، فقد تم ومباشرة عند ظهور هذا الوباء وضع ولاية البلدية تحت الحجر المنزلي الكلي، في حين تم وضع الولايات الأخرى تحت نظام الحجر المنزلي الجزئي.

و ما يمكن استخلاصه هنا أن حالة الحجر المنزلي الاجباري المتخذ بأمر من السلطات العمومية بسبب انتشار جائحة كورونا يعتبر كحالة أيضاً من حالات القوة القاهرة التي قد تؤدي الى تعليق تنفيذ علاقة العمل، وهذا نتيجة إما لعدم تمكن الاجراء من التحاق بمناصب عملهم بصفة كلية (بالنسبة للولايات الواقعة تحت الحجر المنزلي الكلي)، أو نتيجة لعدم تمكن الاجراء من تنفيذ الحجم الساعي الاسبوعي المقدر بأربعين

(40) ساعة في الاسبوع (بالنسبة للولايات الواقعة تحت الحجر المنزلي الجزئي) أي بمعدل ثمانية (8) ساعات يوميا، واعمالا لذلك فإن تنفيذ التزامات الناجمة عن علاقة العمل تتوقف سواء بصفة كلية أو جزئية.

وبالتالي ولكون أن الحجر المنزلي الاجباري يحول دون تمكين الاجراء من الالتحاق بأماكن عملهم سواء بصفة كلية او جزئية، ومن ثمة عدم تنفيذ علاقة العمل، وهو ما ينعكس سلبا على عنصر الأجر (نقصانا أو حرمانا)، الامر الذي يتطلب معه ضرورة إقرار تدابير من شأنها الحفاظ على القدرة الشرائية للأجراء، وهو ما تم اقراره والتكفل به أيضا من طرف السلطات العمومية ضمن احكام المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70، وهذا من خلال التكفل بتعويض كافة الاضرار الناجمة عن مختلف الإجراءات المتخذة في هذا الشأن.

4-العطلة الاستثنائية كسبب لتعليق علاقة العمل من جانب واحد

تعتبر العطلة الاستثنائية المدفوعة الاجر من بين تدابير التي تم اتخاذها من طرف السلطات العمومية الجزائرية بهدف التصدي لتفشي جائحة فيروس كورونا وذلك بهدف الحد من الاحتكاك الجسدي في الإمكان العمومية وفي أماكن العمل، وفي هذا الإطار فقد تم إلزام المستخدمين بوضع نسبة خمسون بالمئة (50%) على الأقل من تعداد الأجراء في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، وهذا حسب ما نصت عليه المواد 6 و 8 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 والمادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70.

فالعطلة الاستثنائية التي تم إقرارها بموجب المراسيم التنفيذية السلفة الذكر تعتبر أيضا سببا من أسباب التي تؤدي الى تعليق تنفيذ علاقة العمل، ومن جهة الأجير فقط، في حين وحسب ما نصت عليه احكام المرسوم التنفيذي السالف الذكر، فانه يبقى رب العمل ملتزما بتسديد الاجر طيلة مدة هذه العطلة الاستثنائية، ولا يمكنه التحلل من ذلك باعتبار أن الاضرار الناجمة عن تطبيق هذا الاجراء سيتم تعويضها بموجب احكام المادة 17 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70.

1.4-الاجر المقابل للعطلة الاستثنائية

ان من اهم التزامات المستخدم (رب العمل) والمترتبة عن وضع الأجراء في عطلة استثنائية هو الالتزام بأداء الاجر، الا ان التساؤل الذي يطرح هنا هو حول صيغة ومفهوم

الأجر الذي يتم منحه خلال فترة العطلة الاستثنائية، هل هو الأجر بمفهوم المادتين 80 و81 من القانون 90-11، أو هو تعويض، أو هو اجر من نوع خاص؟
الأصل أن قاعدة الاجر مقابل العمل تطبق في حالة غياب أي نص خاص، ولكون أن العطلة الاستثنائية المدفوعة الاجري ليست بالعطلة السنوية ولا تدخل ضمن أحكامها، كما أنها ليست أيضا بالعطلة التعويضية (تعويض ساعات العمل المؤداة خلال العطل وايام الراحة القانونية)، بل هي عطلة من نوع خاص (استثنائية ومدفوعة الأجر) تم استحداثها بنص خاص (المرسوم التنفيذي رقم 20-70)، وبالتالي يمكن القول ان الاجر الواجب دفعه خلال العطلة الاستثنائية هو مثله مثل الاجر المدفوع بمناسبة العطل الخاصة المرخص بها من طرف المستخدم والمدفوعة الاجر، وهذا حسب ما هو منصوص عليه ضمن الفقرة 3 من المادة 46 من القانون 90-11¹⁷.

2.4- الأشخاص المعنيين بالعطلة الاستثنائية

طبقا لما تم إقراره بموجب المراسيم التنفيذية السالفة الذكر، ومن أجل تطبيق الاجراء المتضمن وضع 50% على الأقل من تعداد العمل في عطلة استثنائية مدفوعة الاجر، فهناك العديد من التساؤلات والاشكاليات التي صاحبت تطبيق هذا الاجراء سواء من طرف المستخدمين أو العمال وممثلهم، لا سيما في غياب صدور أي توضيحات من طرف السلطات والهيئات الوصية على مراقبة العمل (وزارة العمل ومتفشيات العمل)، ومن بين هذه التساؤلات التي أثرت في هذا الشأن هي:

- على أي أساس يتم حساب تعداد الأشخاص الواجب وضعهم في عطلة استثنائية؟

هل من مجموع تعداد عمال المؤسسة، ام من تعداد كل مكان عمل على حدى؟

- ومن هم الفئات والاجراء المعنيين بهذه العطلة الاستثنائية؟

وإجابة على التساؤل الأول، وبالرجوع الى مجمل التدابير الاحترازية المتخذة في هذا المجال و التي تهدف في مجملها الى الحد من الاحتكاك الجسدي، وذلك من خلال تقليل تواجد العمال على مستوى أماكن العمل، وانطلاقا من ذلك وحسب رأينا، فان النسبة المقدرة ب 50% تحسب على مستوى كل مكان عمل على حدى، ومن تعداد الاجراء الفعليين أو الذين هم في حالة نشاط فعلي عند تاريخ تطبيق احكام المرسوم، وبالتالي يخرج من حساب هذه النسبة الاجراء الذين هم في حالة تعليق لعلاقة العمل لأي سبب

كان بما فهم الاجراء الذين هم في عطلة سنوية أو راحة تعويضية أو عطلة مرضية ، باعتبارهم في حالة توقف مؤقت عن العمل.

أما وفيما يتعلق بفئات الأجراء المعنيين بذلك، فإن الأولوية في الاستفادة من العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر تكون أولاً للنساء الحوامل والأمهات اللاتي يتكفن بتربية أطفال أقل من 14 سنة¹⁸، ثم الأجراء أصحاب الامراض المزمنة، وكبار السن، ثم يأتي بعدها الاجراء الذين هو تحت إجراءات الحجر المنزلي الاجباري، وبعد ذلك تبقى للمستخدم السلطة التقديرية في اختيار الاجراء أو والفئات المعنية بذلك، وهذا بعد استشارة طبيب العمل ولجنة المشاركة أو مندوبي المستخدمين.

وما ينبغي الإشارة اليه هنا أن فترة تعليق العمل سواء التي كانت بسبب الغلق أو التوقيف المؤقت للنشاط أو بسبب الإحالة على العطلة الاستثنائية تدخل ضمن حالات الغياب الخاصة المدفوعة الأجر أو التي يرخص بها المستخدم، وبالتالي تعتبر بمثابة فترات عمل فعلي من أجل احتساب مدة العطلة السنوية، وهو ما اشارت اليه المادة 46 من القانون 90-11.

وأخيرا وما يجب التنبيه اليه هنا ، انه و في حالة إذا ما تم توفير كافة شروط السلامة والوقاية، من أجل تفادي انتقال عدوى الإصابة بفيروس كورونا على مستوى أماكن العمال، واتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير الوقائية من طرف المستخدمين تبعاً لتوصيات طبيب العمل و اللجنة المتساوية الأعضاء للوقاية والصحية والامن، ففي هذه الحالة لا يمكن للعامل رفض الالتحاق بمنصب عمله، لأنه وفي هذه الحالة يكون قد أخل بتنفيذ التزاماته التعاقدية، وهو الامر الذي يمكن أن يكون سببا يعتمد عليه في تسريحه تأديبيا عن العمل وفقا لما هو منصوص عليه ضمن المادة 73 من القانون 90-11¹⁹ ، و كذا أحكام النظام الداخلي للمؤسسة .

ثانياً: أزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد 19 كسبب لإنهاء علاقة العمل

إن من نتائج المرتبة على القوة القاهرة هي تعليق تنفيذ الالتزامات التعاقدية الى غاية زوال الحدث، مالم يصبح تنفيذ الالتزام مستحيلاً، وهو الامر الذي قد يترتب على ذلك انهاء العلاقة التعاقدية.

وفي هذا الإطار فلقد عرفت محكمة النقض الفرنسية²⁰ في قرارات حديثة لها بأن القوة القاهرة التي تسمح لصاحب العمل التحرر من الالتزامات الناشئة عن إنهاء عقد

العمل بالحدث الخارجي الذي لا يمكن مقاومته والذي من شأنه أن يجعل من متابعة تنفيذ العقد مستحيلا، وفي هذا الإطار فقد قضت أن غرق المصنع بسبب فيضان النهر لا تجتمع فيه عناصر القوة القاهرة لان الفيضان يحدث بطريقة دورية يتعذر معها القول باستحالة توقعه²¹.

وعليه وللبحث عن آثار أزمة جائحة فيروس كوفيد كورونا على عقود العمل، فإنه لا بد من الرجوع الى مختلف عقود العمل المبرمة والقائمة داخل المؤسسة أو الهيئة المستخدمة، والتي تتمثل أساسا في عقود العمل غير المحددة المدة وعقود العمل المحددة المدة.

فبالنسبة لعقود العمل غير محددة المدة والتي كانت قائمة وسارية المفعول وتم تعليقها بأحد الأسباب التي تم ذكرها سابقا، فإن هذا النوع من العقود يتم استئناف تنفيذها بمجرد انتهاء سبب التعليق، وهنا يتعين على المستخدم إعادة ادماج العامل الاجير المعني في منصب عمله الأصلي أو منصب ذي أجر مماثل²²، ما لم يكن الأجير قد أخل بالتزاماته التعاقدية كعدم تبليغ المستخدم بحالة المرض أو الخضوع للحجر الصحي الاجباري بأمر طبي، وايداعه للشهادة الطبية ضمن الأجل القانونية وفقا لما ينص عليه عقد العمل أو النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة.

اما الاشكال الذي يثور هنا فهو يتعلق بعقود العمل المحددة المدة، والتي قد تنتهي مدتها خلال فترة التعليق، او ان مدة العقد قد استغرقت جزء منها خلال فترة التعليق، وهو ما سيتم التطرق اليه على التفصيل التالي:

1-جائحة فيروس كورونا كوفيد 19 كسبب غير مباشر في إنهاء عقد العمل المحدد المدة:
فبالنسبة لعقود العمل المحددة المدة والتي تم ابرامها طبقا لأحكام المادة 12 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل فإننا نكون أمام احدى حالتين:
- الحالة الأولى: بقاء سريان مدة عقد العمل المحدد المدة بعد انتهاء مدة تعليق علاقة العمل.

- الحالة الثانية: انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة خلال مدة تعليق علاقة العمل.

ففي الحالة الأولى وبمجرد انتهاء مدة تعليق علاقة العمل واستفاء الاجير المعني للإجراءات المذكورة آنفا، فإنه يتعين على المستخدم في هذه الحالة بإعادة ادماجه في

منصب عمله الأصلي أو منصب ذي أجر مماثل وللمدة المتبقية من مدة عقد العمل، ما لم يتفق الأطراف، أو ان ينص عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة على مكانية تمديد مدة عقد العمل بما يقابل مدة التعليق.

أما وفي الحالة الثانية والتي ينتهي فيها عقد العمل خلال تعليق علاقة العمل ففي هذه الحالة لا يمكن إلزام المستخدم بإعادة ادماج الاجير المعني في منصب عمله وهذا بسبب انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة، ما لم ينص عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية على خالف ذلك، أي بمعنى أن يتفق الأطراف على تعويض مدة تعليق عقد العمل بعد انتهاء وزوال سبب التعليق.

2-جائحة فيروس كورونا كوفيد 19 كسبب مباشر في إنهاء عقد العمل المحدد المدة:

كما يمكن أن تكون جائحة فيروس كورونا بكونها قوة القاهرة، سببا مباشرا في إنهاء عقد العمل المحددة المدة، دون أن تترتب عن ذلك أي مسؤولية مدنية، سواء على عاتق المستخدم أو الأجير، وهذا لاستحالة تنفيذ العقد خلال المدة المتفق عليها، أو لانتفاء سبب ابرام العقد المحدد المدة.

ولكون أن إبرام عقد العمل المحدد المدة لا يتم الا ضمن الحالات وللأسباب المحددة في المادة 12 من القانون 90-11 ، فانه ومع ذلك يمكن أن ينتفي سبب إبرام العقد المحدد المدة خلال مدة الحجر الصحي أو الحجر المنزلي الاجباري أو خلال مدة التوقيف أو الغلق المؤقت للنشاط، وبالتالي يصبح تنفيذ علاقة العمل أمرا مستحيلا، وكمثال على ذلك حالة ابرام عقد العمل المحدد المدة من أجل استخلاف عامل مثبت، أو حالة التوظيف بسبب تزايد النشاط أو لأسباب موسمية وتم توقيف أو غلق المؤسسة خلال تلك الفترة، أو حالة التوقف النهائي للأشغال التي تم توظيف الأجير من أجلها بسبب فسخ عقد الاشغال المتعاقد عليها بسبب حالة القوة القاهرة.

وفي حالة إنهاء عقد العمل المحدد المدة بسبب حالة القوة القاهرة فان المستخدم غير ملزم بضرورة احترام مدة الاشعار المسبق، أو تسديد التعويض عن المدة المتبقية من العقد، في حين يبقى للأجير فقط الحق في التعويض عن مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر وفي حدود الحقوق المكتسبة.

المبحث الثاني: الإجراءات الممكنة اتخاذها للمحافظة على الشغل واستقرار علاقات

العمل

يعتبر مبدأ حسن النية سواء في تنفيذ العقد أو في تحديد مضمونه مبدأ عام في جميع التعاقدات، لكنه يتخذ في علاقات العمل أهمية خاصة نظرا للرابطة المستمرة التي تربط بين الاجير وصاحب العمل، ومن الانعكاسات المترتبة على اعمال مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل هما واجبا التعاون والإخلاص، فواجب التعاون يفرض على المستخدم الحفاظ على الرابطة التعاقدية وتأمين ديمومة العمل واستقراره، في حين أن واجب الولاء والإخلاص يفرض على الاجير القيام بكل ما يلزم للمحافظة على مصالح صاحب العمل والامتناع عن كل ما يضر بها او يتعارض معها²³.

وعليه وبالنظر للأثار السلبية التي أحدثها فيروس كورونا على العلاقات التعاقدية بوجه عام وعلى علاقات العمل بوجه خاص، واعمالا لمقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، فإننا سنحاول في هذا المبحث البحث عن مختلف الإجراءات والحلول الممكنة للتخفيف من مخاطر هذه الازمة على طرفي علاقة العمل، والتي تنطلق من العديد من التساؤلات القانونية التي يمكن طرحها في هذه الظروف الاستثنائية والتي من أهمها: مدى إمكانية تعديل التنظيم التقني للعمل والاتفاق على إحداث آليات جديدة لتنفيذ علاقة العمل؟ ومدى إمكانية تقليص أو تمديد مدة العمل وتوزيعها على أيام الاسبوع وما يرافقها من تخفيض في الاجر، أو تعليق علاقة العمل دون أن يحدث ذلك أي تأثير على الأجر؟

المطلب الأول: التعديل الاتفاقي لمكان ومدة تنفيذ علاقة العمل

لقد منح المشرع لأطراف علاقة العمل الحرية التامة في تنظيم علاقاتهم المهنية، بما يستجيب ويتكيف مع الواقع والتطورات التكنولوجية والاقتصادية الحاصلة، وبما يساهم في توطيد الاستقرار الاقتصادي والسلم والامن الاجتماعيين سواء على مستوى المؤسسة او المجتمع.

أولاً: العمل عن بعد

يقوم عقد العمل على أربعة عناصر أساسية وهي عنصر العمل والمدة و الاجر و رابطة التبعية²⁴، ويعتبر عنصر التبعية جوهر علاقة العمل والذي يخول لصاحب العمل حق املاء ارادته وتعليماته بصورة مباشرة على الاجير.

وبالتطور الحاصلة في شبكة الانترنت وقطاع المعلومات أدى الى ظهور ما يعرف بالوجوه الجديدة لرابطة التبعية، فتحوّلت بذلك من التبعية القانونية الى التبعية التنظيمية وهذا بما تتلاءم والتغيرات التي طالت علاقة العمل، فتوسعت بذلك استقلالية الأجير في تنفيذ العمل بتفاصيله بعيدا عن القيود المكانية والزمانية التي تحدد الاطار العام في العمل، بمعنى أن مكان تنفيذ هذه علاقة العمل لبعض الفئة من الاجراء لم يعد عنصرا جوهريا في العقد²⁵، على ان يبقى تحديد مكان تنفيذ هذه العلاقة من ضمن السلطات الإدارية و التنظيمية الممنوحة للمستخدم ، مالم يتفق الأطراف على تحديد مكان تنفيذ علاقة العمل سواء في عقد العمل أو في عقد لاحق.

ويعتبر العمل عن بعد من بين الأنماط الجديدة والمستحدثة التي فرضتها التكنولوجيا الحديثة، بحيث يتم تنفيذ العمل في مكان منفصل عن مكان العمل المعتاد وهو في الغالب البيت أو مكان آخر مستخدما في ذلك وسائل التكنولوجيا الحديثة في الاتصال²⁶.

وباستقراء الاحكام المنظمة لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، فإننا نجد المشرع الجزائري لم يتطرق بتاتا الى هذا النوع من التنظيم التقني للعمل (العمل عن بعد)، بل نجده قد نظم نمط آخر، وهو ما يسمى بنظام العمل في المنزل وهذا ضمن احكام خاصة تضمنها المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل²⁷، وهو نظام عمل يختلف تماما عن نظام العمل عن بعد سواء من حيث الاحكام المنظمة له أو من حيث الأشخاص المعنيين به .

في حين وعلى خلاف المشرع الجزائري نجد ان الشرع الفرنسي قد هذا النمط الجديد من العمل تمت ما يسمى بنظم العمل الموجه عن بعد (Télétravail) وهذا ضمن احكام المادة L-1222-9²⁸ من القانون العمل الفرنسي.

فالعمل عن بعد هو شكل من أشكال التنظيم التقني للعمل الذي يمكن اللجوء اليه من قبل صاحب العمل، بحيث يتم تنفيذ علاقة العمل من قبل الاجير خارج أماكن العمل المعتادة (المصنع او الورشة أو المكتب ...) باستخدام وسائل تكنولوجيا الاتصال الحديثة (الانترنت)، وهذا بالنسبة فقط لمناصب العمل التي تسمح بهذا النوع أو النمط من العمل، والهدف من كل ذلك هو ضمان استمرار العمل، هذا من جهة، ومن جهة

أخرى حماية العمال الاجراء من الاخطار الناجمة عن انتقال العدوى بسبب الاحتكاك على مستوى أماكن العمل.

وبالتالي فخلال فترة العمل عن بعد بأكملها تبقى علاقة العمل قائمة بين الأجير المعني وصاحب العمل بما في ذلك عنصر، وفي هذا الإطار يتعين على الأجير احترام التزاماته التعاقدية تجاه المستخدم سواء تلك المنصوص عليها في عقد العمل أو النظام الداخلي أو الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، كما يتعين عليه خلال تلك المدة تكريس كل جهده من أجل تحسين التنظيم والإنتاجية للهيئة المستخدمة، كما يحظر عليه عدم ممارسة أي نشاط موازٍ سواء لصاحب عمل آخر أو لحسابه الخاص²⁹.

ومن أجل تسهيل عمل الأجراء المعنيين بنمط العمل عن بعد، فإنه يتعين على المستخدم أن يضع تحت تصرفهم كل الوسائل الضرورية التي تمكنهم من أداء عملهم في أحسن الظروف، مع تحديد المدة القانونية التي يتم من خلالها تنفيذ علاقة العمل عن بعد وكيفيات مراقبة تنفيذ ذلك.

ويتم اللجوء إلى نظام العمل عن بعد، بعد استشارة وأخذ رأي لجنة المشاركة³⁰، وبعد بناء موافقة العامل المعني من خلال تعديل عقد العمل الفردي³¹، أو من خلال إبرام اتفاق جماعي مع ممثلي العمال والذي يجب أن يتضمن شروط وكيفيات ومدة بالعمل عن بعد، والتزامات الأطراف الناجمة عن هذا النمط من العمل³².

ثانيا: تخفيض المدة القانونية للعمل

لقد حدد المشرع الجزائري المدة القانونية الاسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية، على ان توزع هذه المدة على خمسة (5) أيام في الأسبوع على الأقل³³.

غير انه ونظرا للظروف العمل أو طبيعة الاشغال، فانه يمكن لأطراف عقد العمل الاتفاق على تخفيض مدة العمل اليومية، وهذا حسب ما جاءت به المادة 04 فقرة 01 من الامر رقم 03-97 بنصها (يمكن أن تخفض المدة القانونية الاسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يمارسون أشغال شديدة الارهاق وخطيرة أو التي ينجر عنها ضغط على الحالة الجسدية والعصبية).

وبالنظر الى الإجراءات التي تم اتخاذها من طرف السلطات العمومية، ومن بينها حالة الحجر الجزئي وما يترتب على ذلك من عدم تمكن الاجراء من تنفيذ الحجم الساعي

الاسبوعي المقدر بأربعين (40) ساعات في الاسبوع (بالنسبة للولايات الواقعة تحت الحجر المنزلي الجزئي) أي بمعدل ثمانية (8) ساعات يوميا، فإنه يمكن في هذه الحالة اللجوء الى تخفيض ساعات العمل اليومية بما يتوافق والمدة القانونية المسموح بها.

1-التخفيض الاتفاقي لساعات العمل

يقصد بالتخفيض الاتفاقي لساعات العمل هو اتفاق الأطراف على تحديد مدة أقل من تلك المنصوص عليها في القانون³⁴، ولكون أن مدة العمل هي من المسائل الجوهرية في علاقة العمل، وما قد ينجر على ذلك من تخفيض في الأجر بما يتوافق ومدة العمل الفعلي، فان اللجوء الى هذا الاجراء لا يتم الا ضمن احدي الحالتين، إما بناء على الاتفاق مع العمال المعنيين بذلك، أو بناء على اتفاق جماعي مع ممثلي العمال، وكل هذا بعد استشارة وأخذ رأي لجنة المشاركة.

2-تخفيض ساعات العمل في إطار نظام العمل بالتوقيت الجزئي

لقد نظم المشرع الجزائري العمل بالتوقيت الجزئي ضمن أحكام المرسوم التنفيذي رقم 97-473³⁵، اذ عرفته المادة 02 منه على أنه (... كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل، دون أن تكون المدة المتفق عليها بين صاحب العمل والعامل أقل من نصف المدة القانونية للعمل).

ويتم اللجوء الى العمل بالتوقيت الجزئي إما بناء على طلب العامل المعني وبعد موافقة المستخدم على ذلك، وهذا حسب ما اشارت اليه المواد 4 و 5 من المرسوم التنفيذي رقم 97-473، أو في إطار تنفيذ الجانب الاجتماعي المتفق عليه مع ممثلي العمال بموجب اتفاق جماعي وهذا بعد استشارة لجنة المشاركة طبقا لما نصت عليه المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-09³⁶.

ويعتبر العمل بالتوقيت الجزئي إحدى الحلول الاتفاقية التي يمكن من خلالها اللجوء الى تقليص ساعات العمل، حيث نجد أن المشرع الجزائري قد ترك للأطراف الحرية الكاملة في تحديد المدة المراد تقليصها، الا أنها تبقى مقيدة بحد أدني لا يقل عن نصف المدة القانونية للعمل، ولا يمكن للأطراف باي حال من الأحوال الاتفاق على مخالفتها باعتبارها من النظام العام الاجتماعي³⁷.

ثالثا: إعادة توزيع ساعات العمل على أيام الأسبوع

يقصد بالتوزيع هنا هو تقسيم ساعات العمل الأسبوعية على أيام الأسبوع وما يقابله من تحديد حجم ساعات العمل اليومية³⁸، وبهذا فلقد نصت المادة 02 من الامر 03-97 الذي يحدد المدة القانونية للعمل على ان المدة العمل محددة بأربعين (40) ساعة في الأسبوع، توزع على خمسة (5) أيام في الأسبوع على الأقل، وبالتالي نستخلص أن المشرع الجزائري قد حدد فقط الحد الأدنى للأيام الأسبوع التي يمكن خلالها تنفيذ علاقة العمل والتي لا تقل باي حال من الأحوال عن خمسة أيام.

وبهذا ونظرا للتخفيض في ساعات العمل اليومية الذي صاحب إجراءات الحجر المنزلي الجزئي، ومن اجل استيفاء المدة القانونية الأسبوعية للعمل، فإنه يمكن للمستخدم في هذه الحالة إعادة توزيع مدة العمل على مدار بقية أيام الأسبوع أو على ستة (6) أيام في الأسبوع بدل خمسة أيام المعمول بها في اغلب المؤسسات والشركات، بحيث تتكفل الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية بموضوع تحديد طريقة توزيع ساعات العمل وضمن الحدود القانونية³⁹، على أن يتم استشارة وأخذ رأي لجنة المشاركة في ذلك⁴⁰.

المطلب الثاني: إحالة العمال على العطلة السنوية أو العطلة التعويضية

تعتبر كل من العطلة السنوية او العطلة التعويضية من بين الحلول التي يمكن لأطراف علاقة العمل اللجوء اليها، في إطار التدابير المتخذة من اجل تقليص عدد العمال مستوى أماكن العمل، ودون أن يحدث ذلك أي تأثير على الأجر أو الدخل بالنسبة للأجراء المعنيين بذلك.

أولا: العطلة السنوية

تنص المادة 39 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل على حق كافة العمال في عطلة سنوية مدفوعة الاجر يمنحها رب العمل (لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر يمنحها ايه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر).

وتحسب مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم (2,5) عن كل شهر عمل دون أن تتعدى المدة الاجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة، على أن يستفيد العمال في ولايات الجنوب على عطلة إضافية لا تقل عن عشرة (10) أيام عن سنة العمل الواحدة، كما يمكن أن يستفيد العمال الذين يقومون

بأعمال شاقة أو خطيرة أو اشغال تسبب متاعب بدنية أو عصبية من تمديد العطلة السنوية وفقا لما نم تحديده ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

ولهذا وفي إطار إجراءات تقليص عدد الاجراء على مستوى أماكن العمل للحد من انتشار فيروس كورونا، فإنه يمكن للمستخدم اللجوء الى إحالة العمال على عطلة سنوية في حدود الرصيد المتبقي وغير المستهلك (Reliquat de Congé Annuel).

أما بالنسبة للعمال الذين قاموا باستهلاك عطلتهم السنوية (الحق في الراحة) ولا يملكون أي رصيد متبقى من العطلة السنوية السابقة، فإنه وفي هذه الحالة يمكن احالتهم على عطلة سنوية مسبقة (Congé Annuel Anticipé) في حدود الحق المكتسب خلال الفترة المرجعية والى غاية تاريخ احالتهم على العطلة المسبقة.

وفيما يتعلق بالتعويض عن العطلة السنوية فإنه يتم حسابه تناسبيا مع عدد الأشهر المعمولة الى غاية تاريخ الإحالة على العطلة السنوية المسبقة⁴¹، أما بالنسبة للعمال الذين يعملون في قطاع الاشغال العمومية أو الذين يشتغلون بصفة غير مستمرة، فإن تسديد مقابل العطلة السنوية العادية أوالمسبقة يقع على عاتق الصندوق الوطني للتعويض المدفوعة الاجروالبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية⁴².

وفي كل الاحوال لا يتم إحالة العمال على العطلة السنوية بنوعها الا بعد أخذ رأي لجنة المشاركة⁴³.

ثانيا: العطلة (الراحة) التعويضية

تنص المادة 36 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم على أنه (يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية مماثلة لها)، ويتم تحديد مدة الراحة التعويضية ضمن الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل.

وفي هذا الإطار وباعتبار أن الراحة التعويضية هي من الحقوق المكفولة للعامل نظير العمل المؤدى خلال أيام الراحة القانونية (أيام العطل الأسبوعية والاعيداد)، وقبل اللجوء الى الاجراء المتمثل في إحالة العمال على العطلة السنوية، فإنه يتعين على المستخدم أولا إحالة العمال على العطلة التعويضية في حدود الحقوق المكتسبة، ثم يتم بعدها اللجوء الى العطلة السنوية.

المطلب الثالث: التعليق الاتفاقي لعلاقة العمل

لقد حدد المشرع الجزائري الحالات والإجراءات التي يمكن من خلالها التعليق الاتفاقي لعلاقة العمل، وهي اما بموجب اتفاق الجماعي ضمن إجراءات الإحالة على البطالة التقنية أو في إطار الاتفاق المتبادل بين طرفي عقد العمل.

أولا: تعليق علاقة العمل في إطار إجراءات البطالة التقنية (بموجب اتفاق جماعي)

لم يتطرق المشرع الجزائري الى البطالة التقنية وآلياتها وكذا إجراءات اللجوء اليها، بل أشار اليها فقط ضمن احكام المرسوم التشريعي رقم 94-11-44 كحالة من الحالات التي لا يسمح معها الاستفادة من نظام التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية.

وتعرف البطالة التقنية بأنها تدير مؤقت يتخذه صاحب العمل لتجنب اللجوء إلى التسريح لأسباب اقتصادية وهذا عندما تواجه الشركة انخفاضا مؤقتا ومحدودا في نشاطها، وبالتالي فهي الحل الذي تحافظ من خلاله الشركة على عمالها في وظائفهم مع التخفيض في المدة القانونية للعمل، وما يقابلها من أجر ولمدة محددة⁴⁵.

ويتم اقرار اللجوء الى البطالة التقنية بموجب اتفاق جماعي في إطار التفاوض الجماعي مع ممثلي العمال وبعد استشارة لجنة المشاركة، بحيث يجب ان يتضمن هذا الاتفاق الجماعي مدة البطالة والاجراء المعنيين بها، وكذا التعويضات التي يتلقونها خلال كامل مدة البطالة⁴⁶.

ثانيا: التعليق الاتفاقي لعلاقة العمل بطلب من العامل

طبقا لما نصت عليه المادة 64 من القانون 90-11 فانه يمكن أيضا لأطراف عقد العمل تعليق علاقة العمل بموجب الاتفاق المتبادل بينهما، ويكون ذلك بناء على طلب الأجير وبعد موافقة المستخدم عليه ، ويتم تعليق علاقة العمل في هذه الحالة اما بموجب قرار الإحالة على عطلة غير مدفوعة الأجر، أو بموجب اتفاق متبادل بين الطرفين حدد من خلاله مدة تعلق علاقة العمل وتاريخ بداية سريانه، والالتزامات الأطراف خلال مدة التعلق، كعدم ممارسة أي نشاط مريح أو ماجور أو نشاط منافس، وإمكانية قطع مدة التعليق واستدعاء الاجير المعني للعمل في حالة الضرورة الملحة للخدمة.

خاتمة:

باعتبار أن عقد العمل من العقود مستمرة التنفيذ، فإنه وأثناء تنفيذه قد تظهر تقلبات وأحداث تعيق أطراف عقد العمل على تنفيذ التزاماتهم التعاقدية، وإذا كان بعض هذه الأحداث قد يؤدي إلى الخلل في سير النشاط فقط دون توقفه، فإن بعضها الآخر قد يؤدي إلى التوقف المؤقت أو النهائي لهذا النشاط، وهو الأمر ينتج عنه إما استحالة تنفيذ بعض الالتزامات التعاقدية الناجمة عن عقد العمل أو تعليق وتأخير تنفيذها.

ويعتبر مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد مبدأ عام في جميع التعاقدات، لكنه يتخذ في علاقات العمل أهمية خاصة نظرا للرابطة المستمرة التي تربط بين الاجير وصاحب العمل، ومن الانعكاسات المترتبة على اعمال هذا المبدأ هما واجبا التعاون والإخلاص، فواجب التعاون يفرض على المستخدم الحفاظ على الرابطة التعاقدية وتأمين ديمومة العمل واستقراره، في حين أن واجب الولاء والإخلاص يفرض على الاجير القيام بكل ما يلزم للمحافظة على مصالح صاحب العمل والامتناع عن كل ما يضر بها أو يتعارض معها.

واعمالا لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، فإنه يتعين على طرفي علاقة العمل القيام بكل ما هو ممكن للحد من العواقب السلبية الناتجة عن أزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد 19 باعتباره قوة قاهرة، وبالتالي العمل على إيجاد الحلول الممكنة والبديلة للتخفيف من مخاطره هذه الجائحة، وبذلك يبقى التفاوض الاجتماعي في جو سلمي وهادئ ومسؤول وما يترتب عليه من قواعد اتفاقية الوسيلة الأمثل من أجل تجاوز كل الظروف والعقبات التي قد تواجه أطراف علاقة العمل ومن ثمة الحفاظ على استقرار علاقات العمل ودعم السلم الاجتماعي.

وعليه ولكل ما سبق فإننا نقترح ما يلي:

- تشجيع أطراف علاقة العمل على أحداث قواعد اتفاقية لتنظيم علاقة العمل ، من اجل إقامة مؤسسات مهنية قوية وقابلة للتكيف مع الواقع والتطورات التكنولوجية والاقتصادية الحاصلة، والمساهمة بفعالية في توطيد الاستقرار الاقتصادي والسلم والامن الاجتماعيين على المدى القصير والبعيد.

- تفعيل دور الدولة من خلال الهيئات الوصية على مراقبة العمل، بالمساهمة في تسوية جميع الإشكاليات التي حدثتها أزمة جائحة فيروس كورونا كوفيد على علاقات العمل.

- تفعيل دور اللجان المتساوية الأعضاء للوقاية الصحية والامن على مستوى المؤسسات أو ما بين المؤسسات، وكذا طب العمل، في المساهمة بوضع التدابير التي من شأنها الوقاية من تفشي فيروس كورونا كوفيد 19 في وسط العمال، وبما يضمن استمرارية عمل المؤسسات.

- الإسراع في اصدار النصوص التنظيمية المتعلقة بآليات وإجراءات التعويض الاضرار الناجمة عن تطبيق التدابير الاحترازية التي تم اتخاذها من طرف السلطات العمومية للوقاية من تفشي فيروس كورونا كوفيد 19، ولا سيما ما يتعلق منها بتعويض الاضرار والخسائر التي تكبدتها المؤسسات والشركات نتيجة لالتزامها بتسديد الأجرة الشهرية للعمال الذين استفادوا من العطلة الاستثنائية.

- مراجعة قانون العمل وتحديثه بما يستجيب والتطورات التكنولوجية الحاصلة في مجال آليات وتقنيات تنفيذ علاقة العمل لا سيما فيما يتعلق بالعمل عن بعد، وتسيير عقود العمل المحددة المدة.

- مراجعة الاحكام التشريعية المتعلقة بالتأمين عن البطالة، وتحديثها بما يستجيب والاشكاليات التي تم تسجيلها بمناسبة أزمة جائحة كورونا كوفيد، من خلال استحداث أجهزة أو اليات دعم ومساعدة للمؤسسات وخاصة الناشئة منها، والتي تعاني من صعوبات مالية أو تقنية بسبب ظروف قاهرة أو استثنائية خارجة عن ارادتها.

الهوامش:

- 1 أنور سلطان، الوجيز في النظرية العامة للالتزام "مصادر الالتزام" دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص 355.
- 2 أمينة رضوان ومصطفى الفوري، تأثير فيروس كورونا على الالتزامات التعاقدية، الدولة والقانون زمن جائحة كورونا، عدد خاص ماي 2020، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، المملكة المغربية، ص، 275-276.
- 3 الصالح بوغراة، انتشار فيروس كورونا سبب أجنبي لدفع المسؤولية "بين تطبيق نظريتي القوة القاهرة والظروف الطارئة، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 34، عدد خاص القانون وجائحة كوفيد 19، ص 324.
- 4 محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري الجزء الأول، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص. 321-324.
- 5 عبد الرشيد طي، القوة القاهرة وأثرها على التشريع والقضاء - فيروس كوفيد 19 نموذجا، موقع المحكمة العليا <http://www.coursupreme.dz/> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2020/08/05.
- 6 ملول عشعاش، إشكاليات علاقة الشغل في ظل وباء كورونا المستجد، الدولة والقانون زمن جائحة كورونا، عدد خاص ماي 2020، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، المملكة المغربية، ص 427.
- 7 الياس ناصف، آثار عقد العمل الفردي وانهاؤه، الجزء الثاني، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2018، ص 264.
- 8 تعرف نظرية فعل الأمير بانها " أعمال وإجراءات السلطة العامة في الدولة التي يكون من شأنها زيادة أعباء العامة للمتعاقد مع الإدارة أو في الالتزامات المتعاقد عليها)، انظر محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ واحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2005، ص 543.

- ⁹ ربي الحيدري، التحولات في عقد العمل بين القانون المدني وقانون العمل، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 341.
- ¹⁰ الياس ناصف، المرجع السابق، ص 242-243، وأيضا المادة 7 من اتفاقية العمل العربية رقم 15 لسنة 1983.
- ¹¹ القانون 90-11 المؤرخ في 21 ابريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.
- ¹² ملول عشعاش، مرجع سابق، ص 428.
- ¹³ أنظر المادة 13 و17 و19 من المرسوم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993، يتعلق بتنظيم طب العمل، ج رقم 33 لسنة 1993.
- ¹⁴ انظر المواد 2، 3 و5 من المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020 المتضمن التدابير الوقائية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج رقم 15 لسنة 2020.
- ¹⁵ المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 21 مارس 2020، يحدد التدابير التكميلية للوقائية من انتشار فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، ج رقم 16 لسنة 2020.
- ¹⁶ انظر المواد 3 و4 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70.
- ¹⁷ جاء في المراسلة الصادرة عن المفتشية الولائية للعمل لولاية ادرار المؤرخة في 2020/05/03 والتي جاءت ردا على استفسار امين الفرع النقابي لصندوق الضمان الاجتماعي للولاية ادرار حول مدى قانونية اقتطاع منحتي السلة والنقل من الأجرة الشهرية بالنسبة للعمال الذين استفادوا من العطلة الاستثنائية طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-70، ان الاستفادة من المنح والعلاوات كمنحة السلة والنقل أو غيرها مرتبط بالنفقات التي يصرفها العامل فعليا عند أداء مهامه، وعليه فان العمال المعنيين بالعطلة الاستثنائية لا يمكن تعويضهم على نفقات لم يقوموا بتسديدها، وان أي تسديد لمثل هذه النفقات يتم في اطار التفاوض الجماعي بين الشركاء الاجتماعيين.
- ¹⁸ المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 20-159 المؤرخ في 13 يونيو 2020، يتضمن تعديل الحجر المنزلي والتدابير المتخذة في إطار نظام الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ج رقم 35 لسنة 2020.
- ¹⁹ عواد بلعدون، آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة التشغيل والعمل، كلية الحقوق، جامعة مستغانم، المجلد 5، العدد 01 جوان 2020، ص 80.
- ²⁰ Cass.Soc, 12 fève 2003 bull. civ, v n 50
- ²¹ Cass.Soc, 19 mai 1988, J.C.P1989, IV, p256
- انظر في ذلك: ربي الحيدري، المرجع السابق، ص 345.
- ²² أنظر المادة 65 من القانون 90-11.
- ²³ ربي الحيدري، مرجع سابق، ص 11، ص 267-268.
- ²⁴ سليمان أحمية، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، ص 64.
- ²⁵ يرى جانب من الفقه على انه يجوز لصاحب العمل تغيير مكان عمل الاجير إذا اثبت انه لم يتعاقد مع الاجير على ان يكون العمل في مكان معين، انظر: ربي الحيدري، مرجع سابق، ص 11، ص 216.
- ²⁶ سليمان أحمية، مرجع سابق، ص 155.
- ²⁷ لقد الزم هذا المرسوم في المادة 4 منه المستخدم بضرورة التصريح لدى هيئة الضمان الاجتماعي ومفتشية العمال بالعمال الذين يعملون لحسابه ضمن نظام العمل في المنزل مع مسك دفتر ترتي خاص بهاته الفئة من العمال.
- ²⁸ (...le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent...).

- ²⁹ انظر المادة 7 من القانون 11-90.
- ³⁰ انظر المادة 94 فقرة 3 من القانون 11-90.
- ³¹ تنص المادة 63 من القانون 11-90 على انه (يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون).
- ³² انظر المادة 120 فقرة 2 من القانون السالف الذكر.
- ³³ انظر المادة 02 من الامر رقم 03-97 المؤرخ في 11 يناير 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل، ج رقم 3 لسنة 1997.
- ³⁴ مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013، ص 195.
- ³⁵ المرسوم التنفيذي رقم 473-97 المؤرخ في 8 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، ج رقم 82 لسنة 1997.
- ³⁶ أنظر المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 09-94 المؤرخ في 20 مايو 1991 المتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، ج رقم 34 لسنة 1994.
- ³⁷ يعرف النظام العام الاجتماعي بأنه (مجموعة القواعد القانونية التي تستهدف حماية الاجير باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية)، محمد رياض دغمان، النظام العام في علاقات العمل، الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2015، ص 22.
- ³⁸ مهدي بخدة، مرجع سابق، ص 246.
- ³⁹ أنظر الفقرة 02 من المادة 120 من القانون 11-90.
- ⁴⁰ انظر الفقرة 4 من المادة 94 من نفس القانون.
- ⁴¹ انظر المادة 52 من القانون 11-90.
- ⁴² المرسوم التنفيذي رقم 45-97 المؤرخ في 4 فبراير 1997 يتضمن انشاء الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية في قطاعات البناء والأشغال العمومية والري، ج رقم 8 لسنة 1997.
- هذا وقد أعلن وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، السيد شوقي عاشق يوسف خلال لقاءه بالصحافة بتاريخ 14 أبريل 2020 عن جملة من الإجراءات الشبه جباية لفائدة المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وذلك في إطار مساعدة هذه المؤسسات في مجابهة الظرف الاقتصادي الاستثنائي التي تعيشه، ومن بين هذه الإجراءات تمكين اجراء الشركات المنخرطة في الصندوق الوطني للعطل المدفوعة الاجر والبطالة الناجمة عن سوء الأحوال الجوية من التعويض من تسبيق مقابل العطلة السنوية في حدود الاشتراكات المسددة الى غاية تاريخ تطبيق فيفري 2020.
- ⁴³ تنص المادة 51 من القانون 11-90 على انه (يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون، إن وجدت)
- ⁴⁴ المرسوم التشريعي رقم 11-94 المؤرخ في 26 مايو 1994 يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الاجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا ارادية لأسباب اقتصادية، ج رقم 34 لسنة 1994.
- ⁴⁵ ربي الحيدري، مرجع سابق، ص 348.
- ⁴⁶ تنص الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سيترام (استغلال الترامواي) ضمن المادة 73 منها: على انه في حالة وجود أسباب اقتصادية او ظروف طارئة او حالة قوة قاهرة فانه يمكن وضع العمال في عطلة تقنية لمدة لا تتجاوز 06 أشهر يتلقى خلالها العامل أجره القاعدي الى غاية انتهاء الازمة، ويكون خلال هاته الفترة معفيا من الحضور الى مكان العمل.