

حماية علاقة العمل في ظل جائحة كورونا

Protection of labour relation during the corona virus pandemic

الدكتور بيران يعقوب

أستاذ محاضر قسم "ب"

المدرسة العليا للضمان الإجتماعي – بن عكنون- الجزائر

biraneyakoub@gmail.com

تاريخ النشر: 2020/08/15

تاريخ القبول: 2020/07/21

تاريخ الاستلام: 2020/05/30

الملخص:

لقد فرضت أزمة فيروس كورونا المستجد واقع استثنائي جديد في مجال علاقات العمل نتيجة التدابير الوقائية المفروضة والتي تشكل قوة قاهرة أثرت بشكل ملحوظ على استقرار هذه العلاقات، إذ مارست السلطات العامة صلاحياتها المخولة لها بحكم الحالة الاستثنائية التي تمر بها البلاد بالنحو الذي دفع المشرع الجزائري إلى فرض سلسلة من الإجراءات التي يهدف من خلالها إلى تسيير هذه المرحلة آخذا بعين الاعتبار مبدأ حماية علاقة العمل والحيلولة دون إمكانية استغلال هذا الظرف الاستثنائي للتعدي عليها.

الأمر الذي دفعنا للتساؤل حول فعالية تلك الإجراءات وما مدى التأثير والانعكاس الذي تسببت فيه هذه الأزمة على أحكام علاقة العمل؟.

الكلمات المفتاحية: علاقة العمل، القوة القاهرة، حقوق العامل، حماية اجتماعية .

Abstract:

The corona virus crisis imposed an exceptional situation in the field of labour relations ,that was a direct consequence of adequate protective measures had been taken in this situation, these protective measures are a force majeure that affects the stability of these relationships.

The public authorities exercised their exceptional powers and imposed a set of measures were aimed at running the labour relation in this situation, it also aims to protect the worker and preserving his rights.

We therefore question about the effectiveness of such proceeding, and ; how did the effects of this crisis reflect on the working relationship.

Keywords :labour relations, force majeure, workers' rights, social protection.

المؤلف المرسل: بيران يعقوب، الإيميل: biraneyakoub@gmail.com

مقدمة:

إن جائحة فيروس كورونا المستجد على الساحة الدولية في مطلع العام 2020 أدت إلى شلل الحياة الاقتصادية في جل دول العالم دون استثناء، بالرغم من اختلاف مستويات هذا الشلل من دولة إلى أخرى، إلا أنه مس تقريبا كل أنحاء المعمورة، إذ فرض وباء كورونا أو ما يعرف بفيروس كوفيد-19 واقع استثنائي أثر على استقرار نمط الحياة بشكل عام الأمر الذي انعكس بصورة واضحة على العديد من المجالات.

ومن أهم تداعيات هذه الجائحة أنها أثرت بدرجة كبيرة على استقرار علاقات العمل تبعاً لسلسلة الإجراءات المتخذة في إطار السيطرة على الوباء ومكافحته وهو شأن الجزائر في ذلك على غرار باقي الدول، نتيجة الأثر المباشر لتلك الإجراءات على سوق العمل والتشغيل، الأمر الذي وضع علاقات العمل في ظرف استثنائي لا يستجيب للقواعد التي كانت سارية المفعول في ظل الظروف العادية بنحو يدفع إلى ضرورة إيجاد قالب القانوني الذي يتماشى مع ظرف الجائحة وفي نفس الوقت يضمن حفظ الحقوق والالتزامات الناتجة عن تلك العلاقة وحماية كلا طرفيها.

أمام هذا الوضع ارتأينا أن نتحدث في هذا الطرح الوجيز عن أهم النقاط القانونية التي يجب أثارها بهدف الإلمام بالآثار المترتبة عن جائحة كورونا والتي تمس بالوضعية القانونية لعلاقات العمل، حيث نهدف من خلالها إلى التوصل إلى النظام أو الإطار القانوني الذي يحكم هذه العلاقات بما يضمن حماية الحقوق والالتزامات بنحو يتوافق مع مقتضيات تسيير الأزمة.

كما تهدف هذه الدراسة إلى اقتراح بعض الحلول العملية التي تفرضها خصوصية المرحلة بما يتماشى مع الطبيعة الخاصة لعلاقة العمل حسب اختلاف القطاعات والمجالات بغية تجنب التمييز في التعامل معها بالشكل الذي قد يؤدي إلى التمييز بين العمال من قطاع إلى آخر.

تكمن أهمية الدراسة في كونها تمس بجوهر الحياة الاقتصادية والمتمثل في علاقة العمل، هذه الأخيرة التي حرص المشرع على إحكام تنظيمها بما لا يدع مجالاً أو فرصة للإخلال بمقتضياتها في سبيل ضمان استقرارها وحماية حقوق أطرافها نظراً لما قد تحدثه من أثر كبير على عجلة الاقتصاد الوطني مما يجعل منها موضوع هام لا سيما في ظل الأوضاع المستجدة بسبب هذه الجائحة.

إن تناول هذا الموضوع يركز على إشكالية جوهرية تتمثل في: إلى أي مدى أثرت جائحة كورونا في ظل التدابير المتخذة على استقرار علاقات العمل في الجزائر؟،

للإحاطة بها ارتأينا أن نعتمد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي على اعتبار أنها تتضمن تحليل مختلف الأحكام القانونية المعمول بها في هذا المجال، ولالإلمام بكل عناصر هذا الموضوع فقد تم تقسيم موضوعه إلى محورين أساسيين هي:

المحور الأول: التكييف القانوني لجائحة كورونا.

المحور الثاني: أثر الإجراءات الاستثنائية على علاقة العمل.

المحور الأول: التكييف القانوني لجائحة كورونا:

يهدف التكييف القانوني إلى إيجاد الوصف وتحديد طبيعة الوقائع من أجل تحديد القواعد القانونية الملزمة للتطبيق عليها، وهو ما يعرف بتصنيف الواقعة ضمن صنف من أصناف الأنظمة القانونية يكون أكثر تلاؤماً مع طبيعتها وخصائصها، الأمر الذي يعبر عنه بإسقاط القانون على الواقعة بما يسهل من تحديد القواعد الواجبة التطبيق.

لكن فيما يخص الأزمات وعلى غرارها جائحة كورونا أو ما يعرف بأزمة فيروس كوفيد 19 فإن رجال القانون يركزون على نوعين من التكييف القانوني وهو التكييف الغالب وقت الأزمات، حيث يتعلق الأمر بكل من وصف القوة القاهرة ووصف الحالة الاستثنائية¹.

وعليه، فإن تناول التكييف القانوني لأزمة كورونا يحمل تأويلين مختلفين عن بعضهما البعض حسب اختلاف زاوية النظر، فبالنسبة للمنطلق الذي تبرر بموجبه الدولة ممثلة في سلطاتها العمومية كافة الإجراءات التي تقوم بها في ظل هذه الجائحة هو منطق الحالة الاستثنائية، في الوقت الذي يسعى فيه أطراف علاقة العمل على حفظ حقوقهم من منطلق آخر يجد مبرراته في منطق القوة القاهرة، وهنا نشير إلى أن همزة الوصل بين الوصفين يتمثل في كون أن مبدأ القوة القاهرة ناتج عن الإجراءات المفروضة باسم الحالة الاستثنائية والتي تتجسد في التدابير الجبرية وغير المتوقعة والاستثنائية، بما لا يدع لنا الخيار في أن نتناول كلا الصورتين من صور التكييف القانوني.

أولا: جائحة كورونا ومبررات الحالة الاستثنائية:

من المسلم به أن التشريعات والنظم القانونية تتماشى مع الظروف العادية للحياة في المجتمع، حيث تركز أغلب القوانين في جل الدول على قواعد وضعية تراعي الحالة العادية أو الطبيعية لمظاهر الحياة. إلا أن هذه الأخيرة لا يمكن في أي حال من الأحوال أن تسير على وتيرة واحدة دون مواجهة بعض التقلبات التي تفرض حالة غير عادية تؤثر على التطبيق المعتاد لتلك القواعد، وتجعل من ذلك أمر صعب إن لم نقل مستحيل، وهذا ما يعرف في نظر القانون بنظرية الحالة الاستثنائية على غرار التسمية التي تبناها المشرع الجزائري²، أين يتم إباحة مخالفة بعض القواعد والتي لم يكن جائزا الخروج عنها في ظل الحالة العادية تحت طائلة بطلان التصرفات والإجراءات أو حتى طائلة العقاب والجزاء إذا كان الفعل مجرما.

وعليه فإن الحالة الاستثنائية قد تؤدي إلى تعطيل سريان القواعد القانونية أو الخروج عن تطبيقها المعتاد بنفس الطريقة التي كانت متبعة في ظل الظروف العادية³، لكن التساؤل الذي يطرح نفسه بصدد معالجة أثر جائحة كورونا على علاقات العمل يتعلق بمدى إمكانية إعمال فكرة الحالة الاستثنائية على مقتضيات هذه الأزمة وكيف تم التعامل معها من طرف المشرع الجزائري خاصة فيما يتعلق بحماية علاقات العمل؟.

لقد فرضت أزمة كورونا واقع جديد أجبر السلطة العامة على ضرورة المساس ببعض الحقوق والحريات الفردية من أجل مواجهة خطورة فيروس كورونا المستجد، فالموازنة بين امتيازات السلطة ومتطلبات الحرية في ظل الوضع المستجد أمر صعب للغاية، حيث لا بد من تغليب المصلحة العامة لمواجهة الأخطار المنجرة عنه، وهو ما قد يؤدي إلى توسيع امتيازات الدولة وصلاحتها على حساب متطلبات الحقوق والحريات⁴.

¹ - إسماعيل جابوري- نظرية الظروف الاستثنائية وضوابطها في القانون الدستوري الجزائري- مجلة دفاتر السياسة والقانون، عدد 14 لعام 2016 صادرة عن جامعة قاصدي مرياح - ورقلة ص 32.

¹ - أنظر المادة 107 من القانون 01/16 مؤرخ في 06/03/2016 المتضمن للتعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14 لعام 2016.

³ - إسماعيل جابوري- مرجع سابق ص 33.

¹ - سحنين أحمد- الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية-رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق جامعة الجزائر 2004/2005 ص

هذه الامتيازات خولت للسلطة العامة فرض إجراءات الحجر المنزلي والذي أدى إلى شلل شبه تام للحياة الاقتصادية بوجه خاص، الأمر الذي انعكس سلبيا على استقرار علاقات العمل، هذه الأخيرة التي كان من الواجب دوما حمايتها في إطار ما ينص عليه القانون.

فإذا كانت الظروف الاستثنائية تفرض على الدولة ومؤسساتها التدخل بوصفها المسؤول الأول عن النظام العام بعناصره الثلاث ووضع قواعد قد تخرج عن إطار الشرعية، فإن هذا لا يخول لها هضم الحقوق أو نفيها بصفة نهائية، وإنما قد تلجأ إلى تعطيل ممارستها مع سن الضمانات الواجبة لذلك، فهي تتحرر مؤقتا من مبدأ المشروعية لتتقيد به من جدي بمجرد زوال أسباب الحالة الاستثنائية¹.

وما هو الجدير بالذكر أنه حتى مع غياب النص الصريح الذي يثبت الحالة الاستثنائية إلا أن الممارسات والإجراءات المتخذة في هذا الظرف كلها تؤكد أنها ممارسات لا تكون لها مشروعية إلا في الحالة الاستثنائية وهو شأن الحجر الصحي المنزلي والذي يعتبر من أهم الإجراءات التي تكون مبررة إلا بمقتضيات الحالة الاستثنائية لأنه يمس مباشرة بالحقوق والحريات الفردية إذ يمنع في المقام الأول المواطنين حتى من مغادرة مقر إقامتهم أو منازلهم.

حيث لا يمكن تأويل قرار الحجر المنزلي والإجراءات التكميلية المصاحبة له على أنها مظهر من مظاهر ممارسة السلطة لصلاحياتها في ظل الحالة الاستثنائية تغليباً للمصلحة الجماعية العامة على الحقوق والحريات الفردية، وهو نوع من الامتيازات التي يكفلها الدستور.

لهذا فوصف الحالة الاستثنائية يتأتى عن طريق الممارسات التي قامت بها السلطة العامة والمجسدة بموجب ما تضمنته النصوص التشريعية الصادرة في ظل أزمة فيروس كورونا بصدد التحكم فيه و مواجهته، في هذا الإطار نجد أن المشرع الجزائري فرض إجراءات التباعد الاجتماعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 69/20 المؤرخ في 20/03/2020 المتضمن تدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته²، أين تم فرض سلسلة كبيرة من الإجراءات التي قيدت من حرية الأشخاص في التعامل.

وفي إطار هذا التكييف يتوجب علينا الحديث عن أهم الإجراءات التي تؤكد صور ممارسة صلاحيات الحالة الاستثنائية، أين لجأت السلطات العمومية بموجبهما إلى تقييد تلك الحريات، حيث تجسدت أهم توجهات الحالة الاستثنائية في فرض الحجر الصحي المنزلي كإجراء مهم من إجراءات الوقاية مرتكزا في ذلك على أن الوضع استثنائي ولا مجال فيه للاعتبارات الفردية أو لمسألة الحريات والحقوق، حيث جسد المرسوم 70/20 المؤرخ في 24/03/2020 المتعلق بالتدابير التكميلية للوقاية من فيروس كورونا ومكافحته³ في مادته الأولى هذا الإجراء أين نصت على مجمل التدابير التكميلية التي تهدف إلى وضع أنظمة للحجر وتقييد الحركة و تأطير الأنشطة التجارية وتموين المواطنين، هذه الأخيرة التي يفترض فيها الحرية المطلقة في حدود ما يسمح به القانون في ظل الظروف العادية.

¹ - طاهري حسين-القانون الإداري والمؤسسات الإدارية- الطبعة الأولى- دار الخلدونية- الجزائر 2007 ص 88.

² - المرسوم التنفيذي 69/20 مؤرخ في 20/03/2020 يتضمن تدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا ومكافحته – جريدة رسمية رقم 15 مؤرخة في 20/03/2020.

³ - المرسوم التنفيذي 70/20 مؤرخ في 24/03/2020 يتضمن التدابير التكميلية للوقاية من فيروس كورونا ومكافحته – جريدة رسمية رقم 16 مؤرخة في 24/03/2020.

ومن أهم مظاهر استعمال امتيازات وصلاحيات الحالة الاستثنائية ما جاء في فحوى المادة 14¹ من نفس المرسوم والتي أجازت تعليق نشاط وسائل نقل الأشخاص ووسعت من ذلك التعليق ليشمل سيارات الأجرة ناهيك عن وسائل النقل الأخرى العمومية والخاصة والتي تم توقيف نشاطها بموجب نص المادة 03 من المرسوم 69/20 السالف الذكر والتي من خلالها نجد أن معظم ما تم تبنيه من إجراءات في هذا الإطار تركز على مبررات الحالة الاستثنائية وتغليب الملحة الجماعية على المصلحة الفردية².

لكن ما هو جدير بالذكر أن التوصيف القانوني لجائحة كورونا وإعطائها التكييف القانوني لها يهدف إلى معرفة الأنظمة القانونية الواجب تطبيقها على علاقات العمل بما يضمن حماية حقوق أطرافها، فهل تكييف هذه الجائحة بالحالة الاستثنائية يخدم هذا الهدف أن أنه تكييف قاصر يحتاج إلى إيجاد وصف أكثر فعالية منه.

إن الحالة الاستثنائية وبالرغم من أن مظاهر ممارستها واضحة جدا من خلال الإجراءات التي تم تفعيلها من طرف السلطات إلا أنها غير قابلة للتطبيق المباشر فيما يخص حماية علاقات العمل، فعلاوة عن كونها حالة لا تبرر إلا للسلطة العامة ما تم اتخاذه من إجراءات غير مشروعة في الظروف العادية، فإن مسألة اللجوء إليها لتأسيس موقف قانوني بمقتضاها لا يتم إلا إذا تم تبنيها بصريح النص القانوني³، وهو ما لا يتوفر في الظرف الحالي، إذ أن السلطات لم تبني الحالة الاستثنائية بطريقة قانونية صريحة ومباشرة، بالرغم من أن ممارستها توجي بذلك لهذا فهي تعتبر وصف للمرحلة التي تمر بها الجزائر في ظل هذه الجائحة دون أن يكون لها أثر من الناحية القانونية فيما يتعلق بعلاقات العمل، الأمر الذي يدفعنا للتساؤل عن التكييف القانوني الأقرب والذي قد يجد أساسه في فكرة القوة القاهرة، هذه الأخيرة التي تعتبر نتيجة مباشرة للحالة الاستثنائية التي تم ممارسة مقتضياتها من طرف السلطة بموجب ما تم اتخاذه من إجراءات.

ثانيا: جائحة كورونا ومبررات القوة القاهرة:

إن الوصف القانوني الذي وصف به المشرع الجزائري جائحة كورونا خلق نوع من الغموض في التعامل معه، إذ نجد أن المشرع طالما وصفه بالوباء⁴، وهو ما دفعنا لتقريب الصورة بينه وبين مقتضيات القوة القاهرة، والتي تخول لأطراف علاقة العمل التمسك بها بصدد حماية حقوقهم في ظل الوضع الراهن، حيث أن القوة القاهرة تجد مصدرها في الإجراءات المفروضة والجبرية من طرف المشرع الجزائري والتي لم تكن مسبوقة أو متوقعة، كما لا محل لإرادة الأطراف في حدوثها إذ أنها تخرج عن إرادتهم، إذ أنها تأخذ صفة الاستثنائية من الوباء.

حيث تتمثل القوة القاهرة في الالتزام بالتكليف القانوني و بإجراءات الحجر الصحي المنزلي، فهذا التكليف بالحجر يعتبر المانع الذي حال دون إمكانية التزام طرفي علاقة العمل بالتزاماتهم في مواجهة بعضهما البعض.

إذ أن توقف النشاط الصناعي أو التجاري مثلا بسبب الحجر والإجراءات التكميلية المصاحبة له يأخذ وصف القوة القاهرة، حيث أنها تتسبب في عجز العمال عن أداء العمل المنوط بهم في الوقت الذي سببت فيه عجز لأرباب العمل على تنفيذ

¹ - أنظر المادة 14 من المرسوم التنفيذي 70/20 السالف الذكر.

² - إذ أن الظروف العادية لا تسمح بمثل هذه الإجراءات على اعتبار أنها تمس بالحقوق والحريات المكفولة دستوريا.

³ - حيث نصت المادة 107 من الدستور الجزائري على أن الحالة الاستثنائية يجب أن تتركس بموجب قرار يصدره رئيس الجمهورية وتتبع فيه مجموعة من الإجراءات والشكليات.

- للمزيد أنظر آيت عبد المالك نادية- النظام القانوني لحقوق الإنسان في حالات الطوارئ في ظل القانون الدولي الإتفاقي، مجلة صوت القانون، العدد الأول/2014 جامعة خميس مليانة ص 91.

⁴ - أنظر المادة 07 من المرسوم التنفيذي 70/20 السالف الذكر.

التزاماتهم اتجاه العمال لا سيم ما قد يتعلق منها بدفع مستحقاتهم المالية وأجورهم بسبب تردي الأوضاع المالية لتجنب كبير من المؤسسات المستخدمة والتي تراجعت مداخيلها المالية نتيجة الركود الذي تشهده مختلف أوجه الحياة الاقتصادية. لكن كيف يمكن التأسيس لهذا التكيف من الناحية القانونية؟ ، بغية الوقوف على تكيف جائحة كورونا على أساس القوة القاهرة في إطار علاقات العمل ارتأينا الحديث أولاً عن الأساس القانوني الذي يكرس مبدأ القوة القاهرة في التشريع الجزائري حيث نجد أن أحكام القانون المدني لا سيم وأنها الشريعة العامة تنص على نظرية القوة القاهرة¹. حيث نصت المادة 107 من القانون المدني على انه يتوجب على المتعاقدين تنفيذ العقد طبقاً لما استعمل عليه وبحسن نية، غير أنها نصت كذلك على افتراضية وقوع حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها تؤدي إلى إرهاب المتعاقدين في تنفيذ التزامهم التعاقدية أو استحالة الوفاء بها فهنا يجوز للقاضي تخفيض الالتزام إلى حده المعقول مع مراعاة مصلحة المتعاقدين.

هنا نتوقف عند الوصف الذي أعطاه المشرع الجزائري لفيروس كورونا والذي ينطبق تماماً مع مقتضيات هذه المادة، حيث أنها اشترطت أن تطرأ حوادث استثنائية تؤثر على إمكانية تنفيذ الالتزامات في الوقت الذي يصف فيه المشرع فيروس كورونا بالبوء وهو ما يخلق تطابق تام بين هذا الوصف والشرط المقرر في نص المادة، إذ أن فيروس كورونا خلق ظرف استثنائي أدى إلى إحداث نتائج غير متوقعة حالت دون إمكانية تنفيذ الالتزامات سواء في إطار علاقات العمل بوجه خاص، ما يفتح المجال أمام إمكانية تطبيق مبدأ القوة القاهرة على جميع الإشكاليات التي قد تثار في إطار هذه الجائحة. من هذا المنطلق نجد أن الحالة الاستثنائية تبرر للسلطة العامة إضفاء مشروعية على أعمالها والتي بموجبها مست بالحقوق والحريات في ظل هذه الجائحة، في الوقت الذي تعطي فيه الأساس المادي والمبرر القانوني الذي يثبت القوة القاهرة عن طريق الحجر المفروض لنستخلص في نهاية التكيف أن البوء حالة استثنائية فرضت من خلالها إجراءات الحجر وتوابعه بالشكل الذي جعل منه قوة القاهرة.

المحور الثاني: أثر الإجراءات الاستثنائية على علاقة العمل:

تعتبر علاقة العمل من أهم التصرفات القانونية التي حرص المشرع الجزائري على تنظيمها ووضع قواعد قانونية محكمة لتسييرها²، إذ لم يتركها لمحض الاتفاق الانفرادي للطرفين بالرغم من وجود نوع منها يتميز بالطابع التعاقدية لمضمونها إلا أنها مقيدة بالنصوص القانونية الموضوعية لحماية تلك العلاقة وذلك لما تنطوي عليه من حقوق بالغة الأهمية ولارتباطها الوثيق بالحياة الاقتصادية ودورها البارز في التأثير عليها، لهذا نجد أن المحفظة القانونية التي تعنى بعلاقات العمل أخذت حظ وافر من النصوص سواء تلك المتعلقة بعلاقات العمل التعاقدية أو حتى علاقات العمل ذات الطابع اللائحي التنظيمي³. هذا الفرق الواضح بين نوعي العلاقة أدى إلى وجود نوع من الاختلاف والتباين في التعامل مع علاقات العمل في ظل أزمة فيروس كورونا، أين تعاطت مختلف المؤسسات والهيئات المستخدمة بطرق متعددة في تسيير علاقات العمل في ظل هذه الأزمة، حيث نجد أن كل هيئة مستخدمة تتصرف بما تمليه عليها مصلحتها الاقتصادية بالرغم من أنها تواجه الظرف بالتنسيق

¹ - أنظر المادة 107 من القانون 05/07 المؤرخ في 13/05/2007 يعدل ويتمم الأمر 58/75 المتضمن القانون المدني، جريدة رسمية رقم 31 مؤرخة في 2007/05/13.

² - د.خليفة عبد الرحمان- قانون العمل الجزائري، دار العثمانية. الجزائر 2016 بدون طبعة ، ص 09.

³ - د. أحمية سليمان- قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، مطبوعة خاصة بطلبة السنة الثالثة ليسانس، قسم القانون الخاص، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر1، 2015 ص 04.

مع ممثلي العمال في إطار التوافق الذي يسمح به القانون، لهذا فالتفاوت والتباين واضح من مؤسسة إلى أخرى ومن قطاع اقتصادي إلى آخر، في الوقت الذي تعاملت فيه جل الإدارات العمومية على اختلاف مجالاتها وتعدد تخصصاتها بطريقة موحدة مع الوضع كون أن العلاقة فيها تخضع للنصوص التنظيمية الموحدة بما لا يدع أي مجال لتدخل إرادة الهيئة المستخدمة فيما عدا حالات نادرة تتعلق بطرق التسيير حسب طبيعة كل هيئة إدارية.

إذ أن علاقة العمل التعاقدية تعتبر أكثر تأثراً بالإجراءات المفروضة في ظل الوضع الاستثنائي المصاحبة للأزمة بالمقارنة مع التأثير المصاحب له على علاقة العمل ذات الطابع التنظيمي، حيث أن خضوع العقد للاتفاق غالباً ما يتأثر بالظروف المحيطة.

وعلى العموم فسأتناول مصير علاقة العمل في ظل جائحة كورونا يستوجب الوقوف على مصير علاقة العمل في حد ذاتها ثم التطرق لجميع مشتملاتها والحقوق الناتجة عنها.

أولاً: علاقة العمل بين الوقف والانهاء:

من أهم المسائل الواجب تناولها في هذا الإطار ما يتعلق بمدى استمرارية علاقة العمل في ظل توقف نشاط الهيئة المستخدمة لا سيما في القطاع الاقتصادي الذي تأثر بدرجة كبيرة من الوضع الراهن نتيجة ما تشهده من ركود، فإلى أي مدى يمكن حماية علاقة العمل من حالة الإنهاء بسبب القوة القاهرة التي استجرت بمبررات الحالة الاستثنائية؟.

لتناول تأثير القوة القاهرة لجائحة كورونا على علاقة العمل يتوجب علينا مناقشة أثر القوة القاهرة في إنهاء العلاقة طبقاً لما يمليه التشريع والقضاء الجزائري لنعرج بعدها لمناقشة ما تم إعماله وتفعيله من إجراءات في هذا الشأن في ظل هذه الجائحة.

فقد يعتبر البعض أن القوة القاهرة مبرر قوي وسبب جاد من أسباب إنهاء علاقة العمل والتي لم ينص عليها التشريع المعمول به على اعتبار أنها من المسلمات دون حاجة لاحتوائها بنص¹، لكن هذا الطرح مردود ولا مجال لتطبيقه في ظل الحالة الاستثنائية التي تشهدها الجزائر بسبب الوباء، حيث أن أول أسباب هذا الإقصاء هو غياب النص الصريح على استعمال القوة القاهرة كسبب من أسباب إنهاء علاقة العمل، فبالرجوع إلى نص المادة 66 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل نجد أنها عدت الحالات التي تنتهي بموجبها علاقة العمل وذلك على سبيل الحصر ولم تنطرق هذه المادة إلى القوة القاهرة ولم تجعلها سبب في إنهاء علاقة العمل².

بالرغم من التأصيل القانوني لدور القوة القاهرة في تعليق علاقة العمل والحيلولة دون إنهائها، إلا أنه يتوجب علينا الحديث عن مدى الأخذ بهذا الأصل من خلال ما تم تبنيه من قرارات وإجراءات في ظل جائحة كورونا التي مست بالحياة الاقتصادية بالشكل الذي وضع علاقة العمل على المحك.

لقد تبني المشرع الجزائري نفس المبدأ الموضح أعلاه، حيث نصت المادة 06 من المرسوم 69/20 على أن يوضع مستخدم كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، الأمر الذي نستشف من خلاله أنه توقيف لعلاقة العمل مع حفظ حق العامل في الأجر، وبالتالي فإن هذا ضماناً صريحة لاستمرارية علاقة العمل ولا وجود لما يسمح بتأويله تأويلاً مخالفاً، إذ أن العطلة الاستثنائية تجعل من علاقة العمل علاقة دائمة ومستمرة ولا يوجد ما يبرر إنهائها، فهي تعليق جزئي لعلاقة العمل فيما يتعلق بالتزام العامل بالقيام بالعمل المنوط به والذي يشكل محل التعاقد وهذا التعليق لسبب القوة القاهرة التي منعتها والمتمثلة في الحجر المنزلي.

¹ - سحنين أحمد - مرجع سابق ص 54.

² - أنظر المادة 66 من قانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 يتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم، جريدة رسمية رقم 17 مؤرخة في 1990/04/25.

من خلال هذا نجد أن مجمل الأحكام التشريعية التي جاء بها المشرع الجزائري جعلت من الحجر الصحي قوة القاهرة لا تحول دون حماية علاقة العمل وضمان استمرارها سواء كانت علاقة تنظيمية أو تعاقدية وهو ما أكده المشرع من خلال التدارك الذي جاء به بمقتضى المادة 15 من المرسوم التنفيذي 70/20 والتي نصت على تمديد أحكام العطلة الاستثنائية المدفوعة الأجر التي جاء بها المرسوم 69/20 لتشمل القطاع الاقتصادي العمومي والقطاع الخاص بعد أن كانت مقتصرة على القطاع العمومي الإداري فقط، في إشارة منه إلى أنه لا يجب في أي حال من الأحوال أن تؤدي التدابير الوقائية في ظل الحالة الاستثنائية التي فرضتها جائحة كورونا إلى إنهاء علاقة العمل.

ثانيا: حماية الحقوق المالية للعامل في ظل أزمة كورونا:

على اعتبار أن علاقة العمل تأثرت بالقوة القاهرة والتي تم النص على أنها تحول دون إنهاؤها بصفة مطلقة إلا أن آثارها تمتد لتشمل رب العمل على اعتبار أنه أحد طرفي العلاقة وما يسري على طرف منها يشمل الطرف الثاني، فقد يستعين رب العمل بالقوة القاهرة لتبرير تحلله من التزامه في دفع أجر العامل إذ يكفي فقط بإثبات أن تنفيذ الالتزام أصبح مرهقا له إن لم نقل أصبح مستحيلا¹.

من خلال مجمل النصوص الصادرة في ظل أزمة فيروس كورونا المستجد نجد أن المشرع جعل من الأجر محل حماية إذ نص على أن العطلة الاستثنائية لا يجب أن تحول دون إمكانية دفع أجور العمال، إذ اعتبرها عطلة مدفوعة الأجر كما أسلفنا الذكر، وهو إجراء وقائي للعامل لضمان عدم قطع مداخيله، لكن كيف تم التعامل مع هذه القاعدة الملزمة وإل أي مدى أحاطها المشرع بالضمانات التي تفرض احترامها؟

إن الإشكال الذي يثور بصدد الحقوق المالية للعامل دائما ما يجد مصدره في علاقات العمل ذات الطابع التعاقدية الخاضعة لقانون العمل، إذ أن علاقة العمل التنظيمية لم تتأثر بشكل كبير إذ تشهد نوع من الاستقرار بحكم ترسانة النصوص التنظيمية الواضحة والتي لا تقبل النقاش أو التأويل، والتي لا تعتبر في نفس الوقت محل اتفاق بين الموظف والهيئة المستخدمة، إلا أنه قد يقع إلتباس في طريقة تعامل الإدارة مع الوضع وهو ما يتطلب في بعض الأحيان تدخل الوزارة الوصية لتوضيح ما قد فيه الهيئة المستخدمة من أخطاء بهدف حماية الحقوق المالية للموظفين الذين استفادوا من عطلة استثنائية. في هذا الشأن نجد على سبيل المثال التعلية الصادرة عن وزارة المالية والموجهة لكافة مديريات الخزينة العمومية على المستوى الوطني والمتعلقة بالتحذير من المساس بأجور الموظفين أو الاقتطاع منها طول مدة العطلة الاستثنائية والتي تدعمها مراسلة المديرية العامة للميزانية لوزارة المالية والتي تفرض دفع أجور الموظفين دون اشتراط الجداول الأصلية لسنة 2020 أين يتم العمل بالجداول الأصلية لسنة 2019 والتي تكون هي المرجع بالنسبة للإدارات التي تأخرت في إعداد الجداول الأصلية لسنة 2020².

لكن الإشكال الذي يثور بقوة بصدد الحقوق المالية لعمال القطاع الاقتصادي حيث نلتمس نوع من التباين في التعامل مع الوضعية المالية للعمال الذين استفادوا من العطلة الاستثنائية، حيث توجهت بعض المؤسسات إلى خصم بعض العلاوات المتعلقة بالعمل و منحة المردودية والإنتاج حسب طبيعة كل مؤسسة، ولم يبق في بعض المؤسسات للعامل سوى الأجر الأدنى المضمون، في هذا السياق نشير إلى الاتفاق الجماعي الذي أبرمته هيئات الضمان الاجتماعي بالتنسيق مع الفدرالية

¹ - أنظر المادة 107 من القانون المدني السالف الذكر .

² - وزارة المالية- المديرية العامة للميزانية - تعلية رقم 539 مؤرخة في 2020/04/30 تتعلق بأحكام صب الرواتب أثناء العطلة الاستثنائية بسبب فيروس كورونا.

الوطنية لعمالها والذي تم من خلاله الاتفاق على خصم بعض المنح على اعتبار انه لا يوجد ما يبرر الاستفادة منها في ظل العطلة الاستثنائية¹.

في الوقت الذي اتجهت فيه قطاعات أخرى مختلفة إلى الحفاظ على كافة مستحقات العامل المالية من خلال القرارات والتعليمات التي أصدرتها، على غرار الإدارة العامة لدواوين الترقية والتسيير العقاري التي أكدت بموجب إرسالها الحاملة لرقم 360 المؤرخة في 2020/04/16 والموجهة إلى المدراء العاملين لديها والتي منعت من خلالها خصم العلاوات المقررة في الاتفاقية الجماعية².

من خلال تفحص الإجراءات اللذين قاما بهما كل من إدارة الضمان الاجتماعي وإدارة الترقية والتسيير العقاري مختلفين بالرغم من أن كلاهما يجد مشروعيتها في تشريع العمل الذي يجيز في هذه الحالة إيجاد حلول بناء على الاتفاق الذي يحكم العلاقة التعاقدية لكن هذا ما خلق تباين واضح في التعامل مع الوضع.

وما هو جدير بالذكر أنه وبغية وضع حد للتدهور المالي والاقتصادي للمؤسسة وبغية التخفيف من الأعباء المالية فقد لجأت بعض المؤسسات إلى تكييف العطلة الاستثنائية على أنها عطلة سنوية مسبقة في الوقت الذي وجدت فيه مؤسسات أخرى فرصة لاحتساب العطل السنوية المتأخرة (congé reliquat) الأمر الذي تطلب تخل العديد من المديرات العامة لبعض المؤسسات من أجل حماية العامل من هذا الإجراء الذي يعتبر تعسف في حقه.

في هذا الصدد نشير إلى الإرسالية التي تقدمت بها المديرية العامة للموارد البشرية لمؤسسة سونا طراك الحاملة لرقم 1663 المؤرخة في 2020/04/09 والتي تأمر بموجها عدم المساس في أي حال من الأحوال بالعطلة السنوية وأن العطلة الاستثنائية لا علاقة لها بالعطلة السنوية³، هذا الإجراء جاء مطابق لمقتضيات القانون والذي جعل من العطلة السنوية حق خالص للعامل أو الموظف الذي يهدف من خلاله إلى ضمان توفير جو من الراحة النفسية والجسدية بعد فترة عمل مرهقة طول السنة.

الخاتمة:

من خلال ما سلف نجد أن جائحة كورونا فرضت واقع استثنائي جديد فرض بدوره الخروج عن الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل المتعارف عليها في ظل الظروف العادية، إلا أن هذا الخروج كان خاضع لعدة ضوابط واعتبارات من أهمها المحافظة على استمرارية علاقة العمل في ظل الأزمة الراهنة على الرغم من أن الإجراءات الوقائية من هذا الوفاء أدت إلى تعليقها إلا أن المشرع الجزائري وضع ضمانات تهدف لحمايتها.

من جانب آخر وعلى الصعيد المالي نجد أن إجراءات العطلة الاستثنائية والتي تعتبر قوة القاهرة خلقت صعوبة كبيرة في التعامل مع المستحقات المالية للعمال، إذ كان التباين واضح بين القطاع الاقتصادي والقطاع الإداري هذا الأخير الذي ظل متماسك بفضل خضوعه للطابع التنظيمي اللائحي والذي لا يدع مجال للتأويل أو التفسير أمام أرباب الهيئة المستخدمة.

¹ - اتفاق جماعي لصناديق الضمان الاجتماعي مؤرخ في 2020/05/26 يتعلق بالمنح والعلاوات المقطوعة للعمال الذين أحيلوا على عطلة استثنائية بسبب فيروس كورونا.

² - المديرية العامة لدواوين الترقية والتسيير العقاري- تعليمية رقم 360 مؤرخة في 2020/04/16 تتعلق بأحكام العطلة الإستثنائية.

³ - إسماعيل جابوري- نظرية الظروف الاستثنائية وضوابطها في القانون الدستوري الجزائري- مجلة دفاتر السياسة والقانون، عدد 14 لعام 2016 صادرة عن جامعة قاصدي مرباح – ورقلة ص 32.

على النقيض من ذلك نجد أن علاقات العمل في نطاق القطاع الاقتصادي كانت شديدة التأثر على اعتبار أنها تخضع للطابع الإتفاقي بين أطرافها، الأمر الذي فتح الباب أمام اجتهاد كل هيئة مستخدمة على النحو الذي يخدم مصلحتها الاقتصادية مع مراعاة ما افترضه القانون في سبيل حماية العامل.

ومن خلال ما تناولناه ندرج بعض الاقتراحات التي يمكن أن تدعم الحماية القانونية لعلاقات العمل من أهمها:

- ضرورة وضع نصوص صريحة وأكثر وضوح فيما يتعلق بالقوة القاهرة والحالة الاستثنائية وتأثيرهما على علاقة العمل.
- تكريس آليات العمل عن بعد وتفعيلها في حالة الظروف الطارئة.
- تشجيع اكتتاب تأمين تجاري حول مخاطر الأوبئة والأزمات الاستثنائية.
- تدعيم آليات الحماية الاجتماعية بما يضمن استغراقها للمخاطر ذات الطابع الخاص على غرار خطر فيروس كورونا.
- التكفل بأنواع البطالة الناتجة عن الحالات الاستثنائية وإدماجها ضمن دائرة الضمان الاجتماعي.