



قسم الحقوق

الآثار القانونية لجائحة الكوفيد 19 على علاقات العمل

مذكرة ضمن متطلبات
نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص قانون الأعمال

إشراف الأستاذ:
-د. حتحاتي محمد

إعداد الطالب :
- برمان موفق هشام
- لياز نعاس

لجنة المناقشة

رئيسا
مقررا
ممتحنا

-د/ علاوي عبد اللطيف
-د/ حتحاتي محمد
-د/ ضيفي نعاس

الموسم الجامعي 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرّفان

نحمد الله حمد الشاكرين على توفيقه لنا في إنجاز هذا العمل

أما بعد نتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى:

الأستاذ: الدكتور حتاتي محمد، على كرم التوجيه والإرشاد طيلة فترة البحث في سبيل إتمام

هذا العمل المتواضع.

كما يسعدنا أن نتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء اللجنة المناقشة لتقديم هذه المذكرة.

ونشكر جزيل الشكر المشرف الذي أعاننا في كتابة المذكرة،

وفي الأخير نتوجه بالشكر والعرّفان إلى كل من ساهم ومد إلينا يد العون والمساعدة لإتمام

هذا العمل.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى:

أبي وأمي حفظهما الله

وأخوتي وأخواتي وإلى كل الأصدقاء والزملاء.

وإلى كل من ساعدنا من بعيد وقريب.

لباز النعاس

إهداء

أهدي هذا العمل إلى:

أمي العزيزة حفظها الله وأطال في عمره

أبي رعاه الله وأمده موفور الصحة والعافية

وإلى كل إخوتي وأخواتي

إلى كل الأصدقاء دون استثناء

موفق هشام

مقدمة

شهدت البشرية جمعا في ديسمبر 2019 أول بوادر بداية أزمة كورونا كوفيد 19 - أين سعت- بعض الدول في كافة أنحاء العالم إلى فرض حظر السفر والحجر الصحي في محاولة منها للحد من انتشار الفيروس. إلا أن الوضع تفاقم لتعلن منظمة الصحة العالمية في 30 جانفي 2020 بأن أعداد المصابين ينبي عن وباء عالمي وتشكل حالة طوارئ تثير القلق ودعت كافة الدول لاتخاذ تدابير صارمة للحد من انتشاره. لتشهد الجزائر بداية من 21 مارس 2020 صدور مجموعة من المراسيم التنفيذية المتعلقة بتدابير الحماية من وباء فيروس كورونا ومكافحته.

ولذلك فإن فيروس كورونا كوفيد-19 المستجد لم يمس بالصحة والسلامة البدنية فحسب بل إن آثاره وانعكاساته امتدّت لتشمل كل من القطاعات الاقتصادية والتجارية والمالية والثقافية والرياضية والسياحة والفندقة، البناء والأشغال العمومية، الصناعة، ناهيك عن تأثر العلاقات الدولية وحقوق الإنسان، لاسيما علاقات العمل والأضرار التي ألحقتها جائحة كورونا بالطبقة الشغيلة وبأرباب العمل وبكافة الهيئات المستخدمة، وكذا بالطبقة العمالية سواء كانت من القطاع العام والخاص وه وما سبب انعكاسات على علاقات العمل.

وهنا ظهرت العطل الاستثنائية وأن يمكن أن نسميها الإجبارية للحد من انتشار الفيروس ونجم عنها في بعض الأحيان فرض ربّ العمل لشروط تعسفية على العامل، نظرا لعدم التوازن في المراكز التعاقدية، وفي سياق دراستنا هذه سنتناول الآثار القانونية لجائحة كوفيد على علاقات العمل، وعليه نطرح الإشكالية التالية:

ما هي انعكاسات جائحة كوفيد 19 على علاقات العمل من الجانب القانوني؟

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة من خلال طبيعة الموضوع الذي نتناوله وذلك باعتبار أن مسألة الحفاظ على استقرار علاقات العمل التزام يتقاسمه كل من صاحب العمل والدولة، وباعتبار أن صاحب العمل هو من يجني ثمار نجاح مؤسسته وه ومن يتحمل نتائج تعثرها فإنه من حقه أن يتخذ ما يراه مناسبا للحفاظ على مؤسسته التي تضررت من هذه الجائحة في إطار حماية حقوق

عماله، في الوقت الذي تلتزم الدولة بالتدخل للحفاظ على الاستقرار العقدي باعتباره جزءا من الاستقرار الاجتماعي

أهداف الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى البحث عن الكيفية التي تمكن صاحب العمل من الحفاظ على استقرار علاقات العمل واستمرارها في ظل جائحة كورونا، خصوصا إذا لم يتمكن صاحب العمل من تحقيق ذلك فإن الالتزام بطبيعة الحال ينتقل للدولة، لذلك سنبرز كذلك التزامات الدولة تجاه العمال من أجل الحفاظ على استقرارهم المهني والاجتماعي في ظل جائحة كوفيد 19.

منهج الدراسة

من أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا المنهج التحليلي عند تحليلنا للنصوص القانونية الواردة في هذا الإطار واستعنا بالمنهج الوصفي لوصف الجائحة.

خطة الدراسة

للإجابة على هذه التساؤلات ارتأينا تقسيم هذا البحث إلى فصلين نتناول في الفصل الأول الإطار المفاهيمي لجائحة كوفيد وعلاقات العمل قسم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان التعريف بجائحة كوفيد 19، أما المبحث الثاني بعنوان ماهية علاقات العمل أما الفصل الثاني بعنوان علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19 قسم هذا الفصل إلى مبحثين المبحث الأول بعنوان التدابير الاحترازية لجائحة كوفيد اعتبارها قوة قاهرة، أما المبحث الثاني بعنوان انعكاسات جائحة كوفيد على علاقات العمل.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لجائحة كوفيد وعلاقات العمل

تمهيد

شهد العالم في الآونة الأخيرة أزمة إنسانية، اجتماعية واقتصادية تسبب فيها فيروس كورونا كوفيد19، ولم تسلم من هذه الكارثة حتى دول العالم المتحضر، بل أن هذه الدول كانت أكثر تضررا من هذا الفيروس، ووصلت تداعيات هذا الوباء¹ إلى درجة إعلان حالة الطوارئ وحظر التجول وإلزام الأفراد بالبقاء في منازلهم، وفي سبيل ذلك تم تجنيد الجيوش العسكرية وشبه العسكرية وأعلنت حالة الاستنفار في المستشفيات وتكاثفت جهود مختلف الأسلاك الطبية الجيش الأبيض) لمواجهة هذا الوباء القاتل، وفي ظل هذه المعطيات فإن لهذه الجائحة كذلك انعكاسات على علاقات العمل وعليه من خلال هذا الفصل سنعرف أولا بالجائحة من خلال المبحث الأول، وبالعلاقات العمل في المبحث الثاني.

¹ صنفته منظمة الصحة العالمية فيروس كورونا كوفيد 19 بأنه وباء عالمي بتاريخ 11/03/2020 وقالت على لسان مديرها أنه يمكن تصنيفه على أنه جائحة.

المبحث الأول: التعريف بجائحة كوفيد 19

من خلال هذا المبحث سنعرف بجائحة كوفيد 19 وذلك ضمن مطلبين نتناول في المطلب الأول مفهوم فيروس كوفيد 19 وفي المطلب الثاني ظهور وباء كوفيد 19.

المطلب الأول: مفهوم فيروس كورونا (كوفيد-19)

ظهر فيروس كوفيد-19 في الصين أواخر 2019، وانتقل إلى غالبية الدول بشكل كبير لدرجة لم تعد الدول قادرة على السيطرة عليه، وتحديدًا في ظل عدم اكتشاف لقاح فعال للوقاية منه لحد الآن في ظل تحوره وظهور بأشكال متعددة، والعالم بأسره يعيش حالة من الذعر والقلق، نتيجة الإصابات المتسارعة والوفيات اليومية، وقد أدرجت منظمة الصحة العالمية¹ هذا الفيروس على أنه حالة طارئة للصحة العمومية، وسبب انهيار للمنظومة الصحية لمعظم الدول².

وأطلق على المرض الناجم عن الفيروس التاجي الجديد الذي ظهر لأول مرة في «ووهان» بالصين اسم مرض الفيروس التاجي 2019 (COVID-19)، والاسم الإنجليزي للمرض مشتق كالتالي CO : هما أول حرفين من كلمة كورونا (corona)، و VI هما أول حرفين من كلمة فيروس (virus)، و D هو أول حرف من كلمة مرض بالإنجليزية (disease)، وأطلق على هذا المرض سابقة اسم "2019 novel coronavirus" أو "nCoV-2019"، إن

¹ تعتبر منظمة الصحة العالمية أحد أهم الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة، التي تعمل على تقديم المساعدات الفنية للدول، وتزويدهم بالخدمات والتسهيلات للتخلص من الأوبئة والأمراض، ولا أحد ينكر الدور الذي تقوم به في مكافحة فيروس كوفيد 19 من خلال نشر التوعية الصحية والوقاية والعمل على تعزيز التعاون الدولي لمكافحة هذا المرض، مشار إليه في: أحمد حسن محمد، منظمة الصحة العالمية ودورها في مكافحة فيروس كورونا المستجد، محلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020 الصفحة 39.

² عبد الرحمن علي إبراهيم غنيم، التعاون الدولي حاجة الوباء العالمي "كوفيد-19"، محلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020، الصفحة 20

فيروس "كوفيد-19" هو فيروس جديد يرتبط بعائلة الفيروسات نفسها التي ينتمي إليها الفيروس الذي يتسبب بمرض «المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة» (سارز) وبعض أنواع الزكام العادي¹.

ويعرف الفيروس الآن باسم فيروس المتلازمة التنفسية الحادة الوخيمة كورونا 2 (سارز كوف²)، ويسمى المرض الناتج عنه مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19)، في مارس 2020، أعلنت منظمة الصحة العالمية أنها صنفت مرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد-19) كجائحة².

وتشمل علامات العدوى الشائعة:

الأعراض التنفسية والحمى والسعال وضيق النفس وصعوبات التنفس، وفي الحالات الأشد وطأة قد تسبب العدوى، الالتهاب الرئوي والمتلازمة التنفسية الحادة والفشل الكلوي وحتى الوفاة، وتشمل التوصيات النموذجية لمنع انتشار العدوى، غسل اليدين بانتظام وتغطية الفم والأنف عند العطس والسعال، وطه واللحوم والبيض بشكل كامل، ويتعين كذلك تجنب مخالطة أي شخص تظهر عليه أعراض الأمراض التنفسية كالسعال والعطس³.

ويعتبر كبار السن والأشخاص المصابين بحالات خطيرة مسبقا كارتفاع ضغط الدم وأمراض القلب وداء السكري، هم الأكثر عرضة للإصابة بمرض وخيم وهم أكثر عرضة

¹ موقع منظمة اليونيسيف، مرض الفيروس التاجي آف فيروس كورونا (كوفيد-19): ما الذي ينبغي أن يعرفه الآباء والأمهات، <https://www.unicef.org/ar> اطلاع يوم 2021/05/25.

² مرض فيروس كورونا 2019 (COVID-19)، منشور على الموقع الإلكتروني <https://www.fayoclinic.org/ar/diseases/20479963-Conditions/coronavirus/syloptoris-causes/sye> ، تاريخ الاطلاع 2021/05/25.

³ موقع منظمة الصحة العالمية، <https://www.who.int/ar/health-topics/coronavirus>، تاريخ الاطلاع 2021/05/25

للإصابة بالفيروس،¹ وأكثر عرضة لأن يؤدي بحياتهم،² لذا يجب البقاء في المنزل وعدم الخروج إلا للضرورة والالتزام بالحفاظ على مسافة لا تقل عن متر واحد عن الآخرين، وتجنب المصافحة وتعقيم الأسطح.

إذ يمكن لمرض كوفيد-19 أن ينتقل عن طريق الرذاذ الذي ينتشر من الأنف والفم عندما يسعل المصاب بالمرض ويعطس، وتتساقط هذه القطيرات على الأشياء والأسطح، وعند ملامستها من شخص آخر ثم لمس عينه وأنفه وفمه، وإذا تنفس القطيرات التي تخرج من المصاب مع سعاله وزفيره، ويمكن حينها أن يصاب الشخص بالمرض.³

المطلب الثاني: ظهور وباء كوفيد-19 وتداعياته العالمية

وقد أكتشف فيروس "كورونا" في ديسمبر 2019 في مدينة "ووهان" بالصين، وصنفته منظمة الصحة العالمية في 11 مارس 2020 على أنه "جائحة" إذ يستطيع الفيروس الانتشار بين البشر مباشرة مما سرع في انتشاره، وفي منتصف يناير أبلغت عدة دول في أوروبا وآسيا وأمريكا الشمالية عن وصول الفيروس إلى أراضيها، واعتبر الأوروبيون هذا الوباء مثله مثل أي وباء معروف، ولن يصل إلى أوروبا، إلا أن الأحداث الأخيرة أثبتت العكس، إذ بدأت تتصاعد الإصابات بشكل كبير، حتى اعتبرت منظمة الصحة العالمية أوروبا بؤرة للوباء.⁴

الفرع الأول: أسباب ظهور وباء كوفيد-19

بالنسبة إلى سبب ظهور هذا الوباء، فقد بدأ توجيه الاتهام من طرف "الصين" إلى "الولايات المتحدة الأمريكية" التي تسببت في ظهوره من قبل علماء هذه الأخيرة، إضافة إلى

¹ راشي فاتح، دور النقل الحضري في انتشار وباء كورونا المستجد كوفيد-19، بحلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020، الصفحة 153.

² موقع منظمة الصحة العالمية، - https://www.who.int/ar/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019، تاريخ الاطلاع يوم 2021/05/26

³ راشي فاتح، المرجع السابق، الصفحة 154.

⁴ عائشة بوعشبية، دور النقل الحضري في انتشار وباء كورونا المستجد كوفيد-19، محلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020، الصفحة 06.

اعتبار هذا الوباء من الأسلحة البيولوجية الصنع، لم يكن من العدم حيث أن العديد من الكتب الأمريكية تنبأت بهذا الفيروس وكان لها نظرة استشرافية، بل تم تجسيده بجميع التفاصيل في فيلم أمريكي.¹

وهناك من يرى أن سبب الوباء هو مختبرات ووهان الصينية" وخصوصا أن "الصين" وضعت تعتيمة إعلامية عن انتشار هذا الوباء، مما جعل "أمريكا" تتهم "الصين" بانتشاره على المستوى العالمي نظرا للتكتم عليه لمدة تجاوزت الشهرين، وكذا تعمدتها ترك مجالها الجوي مفتوح لفترة طويلة مما سمح للعديد من الأشخاص بمغادرة البلاد نح وعدة دول مما ساهم في انتشار الوباء،² لكن منظمة الصحة العالمية ومجلة "نيتشر" العلمية، استبعدنا كون الفيروس تم إنتاجه مخبرية، ولم يتم التلاعب به عن قصد.³

وهناك من يرى بأن الفيروس ظهر في سوق للحيوانات الحية في مدينة "ووهان" قد نشأ في الخفافيش، فيما خلص باحثون في "بكين" أن الثعابين هي أكثر الأنواع الحاملة لهذا الفيروس، وهناك من خلص أن هذا الفيروس تطور على حالته المرضية من خلال الانتقاء الطبيعي في مضيف غير بشري ثم قفز إلى البشر، مما يتبين بأنه نتاج تطور طبيعي.⁴

وحالية لم يتم اكتشاف أي دواء للفيروس، ولهذا يوصي المختصون والأطباء بضرورة غسل اليدين جيدا بالماء والصابون باستمرار، ارتداء الكمامات والقفازات، وتجنب لمس الوجه عمومة عند اتساخ اليدين، تجنب الاتصال المباشر مع المصابين ومشاركة أدواتهم.

¹ وافي حاجة، الإرهاب البيولوجي وتداعياته على النظام الدولي - أزمة حائحة فيروس كورونا المستجد نموذجا-، مجلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020، الصفحة (64-65)

² المرجع نفسه، الصفحة 66.

³ ناريمان محمد، فيروس كورونا.. هل تم تصنيعه أم تطور بشكل طبيعي، منشور على الموقع الإلكتروني : /30175791 / akhbarelyoli , conna / fiaws / newsdetails https : // فيروس كورونا.. هل تم تصنيعه ... أم ... تطور بشكل طبيعي، يوم 18 مارس (2020)، الساعة 23 : 07، تاريخ الاطلاع 2021/05/11.

⁴ وفي حاجة، المرجع السابق، الصفحة (66-67)

الفرع الثاني: تداعيات تفشي وباء كوفيد-19

كانت قد تصدرت إيطاليا نسبة الإصابات والوفيات، نتيجة التساهل في اتخاذ إجراءات صارمة لتفادي تفشي المرض، وهو ما تسبب في هذه الخسائر البشرية وقامت بإعلان الحجر الصحي العام، على غرار الصين التي استطاعت التحكم في انتشار المرض نسبياً، وأصبحت في المركز الحادي عشر في نسبة الإصابات، بعد أن كانت تحتل المركز الأول.

وفي الآونة الأخيرة قفزت أمريكا إلى المركز الأول في عدد الإصابات والوفيات وتخطت كل الأرقام ليصل عدد الإصابات اليومية إلى آلاف الإصابات يومية، بعدد إصابات إجمالي تجاوز المليون، ولعل ذلك بسبب قرارات رئيسها بداية ورغبته في عدم توقيف الاقتصاد الأمريكي وعدم اتخاذ تدابير صارمة لمواجهة الأزمة.

وجاء في المركز الثاني من حيث الإصابات، إسبانيا ثم تلتها روسيا ثم بريطانيا، حسب آخر إحصائية في 12 ماي 2020، لتتفوق على إيطاليا التي كانت الأكثر تضرراً بالنسبة لعدد الوفيات لتتراجع بذلك إلى المركز الخامس، مع ملاحظة عدم وجود حالات شفاء في بريطانيا.

وعجزت أوروبا للتصدي لوباء كورونا (كوفيد -19)، ولم يخرج قادته من اجتماع عقده بتقنية "المحاضرات المرئية" في 26 مارس 2020، سوى بتوصيات غير نهائية، واتفاق على وضع خطة خلال أسبوعين لمواجهة تفشي الوباء¹.

كما اختلفت الدول الأوروبية في اتخاذ تدابير محاكمة الفيروس، بين لحج الحجر الصحي الواسع في إيطاليا وإسبانيا، والحجر الجزئي في بلجيكا، وسياسة المتابعة خطوة بخطوة بفرنسا مع المحافظة قدر الإمكان على عجلة الاقتصاد، وامتد الاختلاف إلى غياب التضامن بين

¹ موقع عربي يوست، أوروبا عاجزة عن التصدي لكورونا: اجتماع ينتهي دون خطة، والجميع قلق على مستقبل الاتحاد، منشور على الموقع الإلكتروني: <https://arabicpost.net> الأخبار 27 / 2020 / 03 / برنامج - أوروبي لمواجهة - كورونا، يوم 27 مارس 2020، الساعة 19 53، تاريخ الاطلاع 2021/05/10.

دول الاتحاد، خصوصا لما طلبت إيطاليا الحصول على أنابيب الأكسجين من ألمانيا، لكن هذه الأخيرة رفضت، ولم تستجب الدول الأوروبية لمساعدة إيطاليا الأكثر تضرر¹.

وأدى تفشي فيروس كورونا (كوفيد -19) في أوروبا إلى حدوث خلافات بين قادة أعضاء الاتحاد الأوروبي سواء في كيفية إدارة الأزمة والتعاون ودعم بعضها بعضا، إضافة إلى ما سبق، فقد رفض عدد من الدول الاقتراض الجماعي، كما صادرت "التشيك" شحنة مساعدات طبية كانت قادمة من "الصين" إلى "إيطاليا"، وقررت ألمانيا حظر تصدير مستلزمات الوقاية إلى الخارج، حتى ولو كان إلى دول الاتحاد².

وترك هذا التصرف اختلاف حول قصور سياسة الاتحاد بين تخطي الكارثة وقدرات الاتحاد، وبين أنانية الدول في الحفاظ على مواردها لوحدها، وبين عودة الدولة القومية التي تسعى لتحقيق مصلحتها فقط، وعزز ذلك تجاهل الاتحاد الإيطالي، فاضطرت لطلب المساعدة من الصين التي أرسلت طائرة محملة بالمعدات الطبية، مما يقود إلى تساؤل مهم هل ستكون إيطاليا أول الخارجين من الاتحاد الأوروبي؟³

وقد استطاعت الصين أن تتحكم في إدارة الأزمة ومكافحة الفيروس والحد من انتشاره، والدليل على نجاح التجربة الصينية هو انتشار الوباء في بعض الدول بشكل أكبر مما سجلته الصين، فبعدما كانت تحتل المركز الأول أصبحت في المركز الثالث ثم الخامس والسابع وأخيرا المركز الحادي 11، وفقا للإحصائيات المسجلة ابتداء من انتشار المرض إلى غاية 12 ماي 2020.

وذلك بسبب إلزام ملايين الناس بالبقاء في منازلهم حول مدينة "ووهان" ومدن صينية أخرى، وتحويل مرافق وفنادق إلى مستشفيات وبناء عدة مستشفيات خلال أسابيع فقط، واستخدام طائرات مسيرة لأخذ العينات الطبية، واعتماد روبوتات لإيصال الطعام ورش المعقمات والقيام

¹ عائشة بوعشبية، المرجع السابق، الصفحة 11.

² كمال المصري، هل غيرت جائحة كورونا العالم، منشور على موقع الجزيرة: <https://blogs.net/2020/05/24>

³ عائشة بوعشبية، المرجع السابق، الصفحة 12 و14

الفحص الأولي، وغير ذلك حتى أصبحت الصين تسجل إصابات قليلة في اليوم الواحد، ناهيك عن عدم تسجيل حالات وفاة بشكل يومي، أحيانا يتجاوز الأسبوع¹.

أما الجزائر فتحتل حاليا المركز 55 عالميا و07 عربية، وقد بدأ المرض في الانتشار ابتداء من 25 فبراير 2020 أين سجلت أول حالة إصابة الإيطالي تم ترحيله إلى بلاده، وكانت أول وفاة بتاريخ 12 مارس، وكان عدد الإصابات وقتها 24 إصابة أغلبها من عائلة واحدة بولاية البليدة" وانتقل الفيروس من قريب لهم مقيم في فرنسا زارهم بين 14 و21 فبراير².

وماهي إلا أيام حتى أعلنت السلطات الحجر الصحي الكلي في ولاية البليدة" باعتبارها الأكثر تسجيلا للإصابات، والحظر الجزئي في الولايات المجاورة، وفي 30 مارس كانت لا تزال (12) ولاية بدون إصابات، وفي 02 أبريل بقيت (08) ولايات دون إصابات، ثم سجلت باقي الولايات إصابات عدا ولاية تندوف التي سجلت إصابة في أواخر أبريل، وهي في تزايد مستمر في كل ربوع الوطن، حيث تجاوزت الإصابات (6000) وعدد حالات شفاء قارب (3000)، مع نسبة وفيات (515) وهي مرتفعة نسبيا مقارنة بعدد الإصابات في دول أخرى لها عدد إصابات متقارب معها، وفي الجدول التالي سيتم توضيح الإحصائيات المتعلقة بوباء كوفيد -19 بالنسبة للجزائر والصين وبعض الدول التي تحتل المراتب الأولى:

¹ محمد مهناج، كيف استطاعت الصين الانتصار على فيروس كورونا؟، منشور على موقع الجزيرة، 2020 / 5 / 5 / https : // blogs . aljazeera . net / blogs : كيف استطاعت الصين - الانتصار على فيروس كورونا، يوم 05 ماي 2020، تاريخ الاطلاع 2021/05/23.

² عبد الرزاق بن عبد الله، الجزائر تعلن عن أول وفاة بفيروس كورونا، منشور على الموقع: https : // www . aa . com . tr / ar . الدول - العربية الجزائر تعلن عن أول - وفاة بفيروس كورونا/1763268، يوم 12 مارس 2020، تاريخ الاطلاع 2021/05/24.

الجدول 1- أرقام انتشار وباء كوفيد -19 يوم 12 ماي 2021

	الإصابات	حالات جديدة	الوفيات	وفيات جديدة	حالات الشفاء
01 أمريكا المركز	1.392.976	7.142	82.237	442	263.600
02 إسبانيا	269.520	1.377	26.920	176	180.470
03 روسيا	232.243	10.899	2.116	107	43.512
04 بريطانيا	226.463	3.403	32.692	627	
05 إيطاليا	221.216	1.402	30.911	172	109.039
11 الصين	82.919	01	4.633		78.171
54 الجزائر	6.067	176	515	08	2.998
إجمالي إصابات العالم 4.305.183 إجمالي الوفيات 289.866 إجمالي حالات الشفاء 1.551.878					

المصدر: موقع <https://www.worldometers.info/coronavirus>

وقد بات هذا الوباء يهدد الاقتصاد العالمي بالانهيار بعد أن تحول إلى وباء شل جميع القطاعات الاقتصادية في أغلب دول العالم لاسيما المتقدمة منها،¹ كما توقفت جميع الأنشطة الرياضية والفعاليات وأغلقت المطارات والأماكن العامة، والمساجد والحرم المكي لأول مرة وتوقفت الحياة تقريبا في معظم دول العالم.

وجعل الدول العظمى وفي مقدمتها الولايات المتحدة الأمريكية، تعاني من عدد الإصابات والوفيات الكبير، وكذا انهيار أسعار النفط إضافة إلى الاتحاد الأوروبي الذي يشهد انشاقات داخلية، إضافة إلى تأثيرات هذا الفيروس على الاقتصاد العالمي.²

كما سيتحمل قطاع التأمين الصحي والتأمين على الحياة تكاليف باهظة على الأقل في المدى القصير، وأما على المدى المتوسط والطويل فكل القطاعات ستتضرر، ومن أكبر القطاعات التي أصيبت بصدمة اقتصادية هو قطاع النقل الجوي، حيث توقفت جميع الطائرات تقريبا حول العالم وتوقفت الحجوزات والرحلات،³ وتعتبر شركات الأدوية والمنتجات الطبية

¹ صقر حمد الجبائي، تأثير تفشي وباء الفيروس التاجي المستجد (COVID-19) على الاقتصاد العالمي، مجلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020، الصفحة 102.

² كمال المصري، هل غيرت جائحة كورونا العالم، منشور على موقع الجزيرة: <https://blogs.net/5/2/2020>، 2020/05/27، تاريخ الاطلاع 2021/05/27، هل - غيرت - جائحة - كورونا - العالم، يوم 02 ماي 2020، [aljazeera.net/blogs](https://blogs.net/5/2/2020)

³ صقر حمد الجبائي، المرجع السابق، الصفحة 111

وكذا قطاع التجارة الإلكترونية وبيع المواد الغذائية اللذان زاد عليهما الطلب في هذه الجائحة المستفيدة من هذا الوباء، ومهما يكن من أمر فإن هذا الوباء تسبب في اضطرابات واختلالات في النظام الدولي، مما جعل البعض يتنبأ بميلاد نظام دولي جديد في مرحلة ما بعد أزمة وباء كوفيد -19¹.

ولمواجهة هذا الوباء لا بد من تعاون بين الشعوب والدول، ويجب التضامن فيما بينهم لتعزيز مكافحة الوباء الذي يهدد البشرية جمعاء، ومساعدة البلدان التخفيف ضغوطها، والعمل على استراتيجيات مشتركة، لأن المسؤولية مشاركة في حماية الصحة العمومية².

وفي 04 ماي اجتمع قادة 40 بلده لدعم مبادرة الإعلان التبرعات في المؤتمر الذي عقد في نفس اليوم، وتم التعهد بتقديم أكثر من 07 مليار يورو ولأغراض البحث والتطوير في مجال اللقاحات ووسائل التشخيص والعلاجات³.

ورغم المشاكل والأخطار التي تسبب فيها وباء كورونا من أخبار وركود للاقتصاد وزيادة الخوف والهلع، وتوقف الحياة الاعتيادية، إلا أن لذلك أثر إيجابي على البيئة، إذ انخفضت نسبة الملوثات والغازات التي تسببها مخلفات المصانع والسيارات وغيرها، كما تأثرت إيجاباً "طبقة الأوزون"، كما لهذا الوباء فرصة لتدارك قيمة الحياة والعائلة ومحاسبة النفس وإعادة ترتيب النفس، وكذا تذكر لقدرة الله في خلقه.

¹ وافي حاجة، المرجع السابق، الصفحة 67.

² صحيفة الشعب اليومية أونلاين، لنجعل أنوار التعاون الدولي تبديد ظلام الوباء، منشور على الموقع الإلكتروني:

<http://arabic.people.com.cn/n3/20200325c31660-9672435.html>

يوم 25 مارس 2020، الساعة 16 : 51 تاريخ الاطلاع 2021/05/27.

³ موقع منظمة الصحة العالمية، الملاحظات الافتتاحية التي أدلى بها المدير العام لمنظمة الصحة العالمية في الإحاطة

الإعلامية بشأن مرض كوفيد -19 في 4 أيار/ماي و2020، منشور على الموقع الإلكتروني = : <https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-2020-general-opening-remarks-at-who-media-briefing-on-covid-19-4-2021>

2021/05/27 تاريخ الاطلاع 2020، يوم 04 ماي 2020، - the - media - briefing - on - covid - 19 - 4 - hay

المبحث الثاني: ماهية علاقات العمل

تعددت مفاهيم علاقات العمل، تماما كما تباينت وجهات النظر حول مدلول مصطلح؛ فالبعض يطلق مصطلح "علاقات العمل"، واهتم آخرون بمفهوم "العلاقات الصناعية"، واتجه فريق آخر إل استخدام مصطلح "العلاقات الإنسانية" فضلا عن وجود من عبر عنها "بعلاقات الإنتاج" لكن رغم اختلا هذه التسميات وهذه المصطلحات فهي تحاول تفسير علاقة ما ترتبط بطبيعة نشاط يمارس، إلا أنها تشترك في كونها تعبر عن ارتباط طرفين أساسيين في علاقة ثنائية يمثل المأجورين طرفها الأول، ويمثل أصحاب العمل طرفها الثان سواء كان قطاعا خافا وقطاعا عاما.

المطلب الأول: مفهوم علاقات العمل

أولا: مفهوم علاقات العمل

تعرف علاقات العمل على أن: "علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية، اجتماعية، إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية فكانت في بداية القرن 19 تبرم بكل طلاقة وحرية يدرج فيها الطرفان ما يريانه ضروريا لإبرامها، حتى ول وأنها في الحقيقة خاضعة لسلطة فاحب العمل المستخدم الواسعة ليفرضها على العامل البسيط الذي ليس له أي اختيار سوى قبول شروطها وتنفيذها"¹.

وترى الباحثة "Nina Bogomolova" أن المؤلفات الأمريكية البورجوازية الحديثة المخصصة للعلاقة بين العمال وأرباب العمل، قد استعملت "العلاقات الإنسانية في الصناعة والعلاقات الإنسانية" شأنها في ذلك شأن المصطلحين "علاقات العمل والعلاقات الصناعية" وترى "Nina Bogomolova" أن هذه المصطلحات تكون في بعض الأوقات قابلة للتبادل فيما بينها، ثم تحا ول عقد نوع من المقارنة بين خصوصيات كل منهما على النح والتالي: إن مفهوم "علاقات العمل يكون مستعملا بشكل أساس ي لتصنيف العلاقات المحددة في العقود الجماعية وبواسطة تشريع الدولة، بينما ترى مفهوم العلاقات الإنسانية يرجع في أغلب الحيان إلى العلاقات بين العمال والمشغلين التي تك ون غير منظمة بالنظر إلى المعايير القانونية

1 Jean Rivero , Jean Savatier ,(1993), droit du travail , presse universitaire de France collection thenis., p. 193

ومنه تك ون معنية بالعوامل الأخلاقية والنفسية بداع من العوامل القانونية وفي النهاية ترى "أن مفهوم "العلاقات الصناعية" عادة ما يتضمن كلا المفهومين السابقين¹ غير أن هذا التحليل يركز على سيادة العوامل القانونية وانعقاد علاقة العمل وإثباتها، ليحدد ما إذا كانت هناك علاقة عمل أم علاقة إنسانية. وبالتالي فإن الباحثة ترى أن العلاقات الإنسانية تقوم على المعايير الأخلاقية والنفسية، غير أنها أشارت إلى أن العلاقات الصناعية كمصطلح يشمل كلا من علاقات العمل والعلاقات الإنسانية وه وما يتطابق مع ما ذهب إليه آخرون بقولهم بأن علاقات العمل هي " العلاقات التي تنشأ وتتم وبسبب الاستخدام، وهي تشمل تبعاً لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض، وبينهم وبين رؤسائهم ومديرهم، وكذلك علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشآت ونقابات العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية"².

مما سبق نستخلص إن علاقات العمل تنشأ من وجود علاقات استخدام، حيث تشمل علاقات العمل كل العلاقات بين العمال ببعضهم البعض وبين رؤسائهم ومشرفيهم، كما تشمل العلاقات بين إدارة المؤسسة وبين نقابة العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية ذلك أن إبرام عقد العمل من الناحية القانونية تنشأ منه علاقات العمل، مما ينجم عنه وجود علاقة استخدام بين أصحاب العمل سواء كانوا في شكل أشخاص ومؤسسات، وبين المأجورين كطرف ثان.

ثانياً: قانون علاقات العمل الجزائري

- صدرت سلسلة من القوانين سنة 1988 منها:
- القانون رقم 88-01 المؤرخ في 12/01/1988 المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية.
- القانون رقم 88-02 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بالتخطيط.

1 Bogomolova Nina ,(1973), human relations doctrine : Ideology weapon of the Monopolies progress publishers, moscow ., p. 8

² أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، لبنان 1982 ص 238.

- القانون رقم 88-03 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بصناديق المساهمة.
 - القانون رقم 88-04 المؤرخ في 12/01/1988 المعدل والمتمم للقانون التجاري.
- حيث تضمنت إدخال تعديلات وإصلاحات على تنظيم القطاع العام الاقتصادي استقلالية المؤسسات أعمالاً لمبدأ المتاجرة، وذلك بموجب تطبيق القانون التجاري باقتباس شكلي: شركة المساهمة SPA والشركة ذات المسؤولية المحدودة (SARL) وطبقاً لتلك القوانين قامت المؤسسات العمومية الاقتصادية في البداية على الأجهزة التقليدية للشركة التجارية وهي:
- أ- **الجمعية العامة جهاز المداولة:** وتتألف من جميع المساهمين المتمثلين في أشخاص القانون العام ومؤسسات القطاع العام الاقتصادي الأخرى، حيث استبعدت النصوص مبدئياً أي مساهمة للقطاع الخاص الوطني والأجنبي في المرحلة الأولى.
 - ب- **مجلس الإدارة مجلس المراقبة:** كانت القاعدة العامة أن يحدث مجلس إدارة في المؤسسات العمومية الاقتصادية المنظمة في شكل شركة ذات المسؤولية المحدودة.
 - ج/ **المدير المسير جهاز التسيير:** لقد تأثر قانون المؤسسات العمومية الاقتصادية لدى تنظيمه لجهاز التسيير بالقانون التجاري حينما اعتمد على التقنيات والمفاهيم السائدة بشأن الشركات التجارية الخافة.
- أما على مستوى تنظيم علاقات العمل، فقد أدى ما عرف بسياسة الإصلاحات منذ 1988 أيضاً إلى إعادة تكييف تنظيم علاقات العمل الجماعية والفردية على نحو ما يمكن التمييز معه بين الموظف العام والعامل:
- فالنظام القانوني للموظف العام يجد مصدره أساساً في المرسوم 85-59 المؤرخ في 23/03/1985 المتعلق بالقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية حيث يكون الموظف في مركز لائحي Réglementaire ويختص القضاء الإداري بالفصل في المنازعات التي يكون الموظف العام طرفاً فيها.

- أما نظام القانون للعامل فيرتد أساسا إلى أحكام القانون 90-11 المؤرخ في 21/04/90 المعدل والمتمم حيث يكون العامل في مركز تعاقدى كما يختص القضاء العادي الاجتماعى والعمالى بالفصل فى منازعات العمل المترتبة على تنفيذ عقد العمل.

ثالثا: انعقاد علاقة العمل فى القانون الجزائرى:

إن مبدأ المساواة فى تولي الوظائف العامة بمختلف المؤسسات العمومية والخافة، تنص عليه المادة 44 من دستور 1976 ثم أكدته المادة 48 من دستور 1989 المادة 51 من التعديل الدستوري لسنة 1996، وذلك من حيث عدم التمييز بين الأشخاص لدى التشغيل.¹ وهذا ما نص عليه المشرع الجزائرى كذلك من خلال المادة 63 من التعديل الدستوري 2016 " (تساوى جميع المواطنين فى تقلد المهام والوظائف فى الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التى يحددها القانون.

التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها شرط لتولي المسؤوليات العليا فى الدولة والوظائف السياسية.

يحدد القانون قائمة المسؤوليات العليا فى الدولة والوظائف السياسية المذكورة أعلاه.² وهو ما تم التأكيد عليه من خلال الدستورى الجزائرى لسنة 2020 من خلال المادة 67 (يتساوى جميع المواطنين فى تقلد المهام والوظائف فى الدولة دون باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن والوطنيين)³.

اعتبارا أن المادة 17 من قانون علاقات العمل تنص على "أن السن والجنس والوضعية الاجتماعية والقرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة وعدم الانتماء إليها وبغض النظر عن الشروط الخافة التى قد تتطلبها مقتضيات واحتياجات المؤسسة العمومية والخافة والمدرجة فى الاتفاقية الجماعية، فإن انعقاد علاقة العمل تتم بإبرام عقد العمل تدعيما الاستقلالية المؤسسة، وإقرارا للطابع التعاقدى الذى أصبح يسود علاقات العمل بعدما كانت

¹ أحمد زكى بدوي، مرجع سابق، ص 238

² القانون رقم 01-16 المؤرخ فى 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة فى 7 مارس 2016.

³ مرسوم رئاسى رقم 20-251 مؤرخ فى 27 محرم عام 1442 الموافق 15 سبتمبر سنة 2020.

تلك العلاقات تنبني على أساس تنظيمي لائحي في القطاع العام خلال المرحلة السابقة أي القانون الأساسي العام للعامل.

المطلب الثاني: تشخيص علاقات العمل بناء على الأسس الدستورية والمعاهدات الدولية
تعتبر تشريعات العمل التي أتخذت سنة 1990 وهي قوانين 90-02¹ ، 90-03² ، 90-04³ ، 90-11⁴ تعتبر امتداد للإصلاحات الاقتصادية وأحكام الدستور الجديد وجاءت لتحديث القطيعة مع الأسس والتوجهات التي تضمنتها التشريعات السابقة، هذا لتحريير المبادرات الفردية والجماعية والالتزام بالمبادئ التي تسيّر علاقات العمل ودور الدولة في الاقتصاد الليبرالي وكانت هذه التشريعات تهدف لأن تكون أداة في خدمة برنامج إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية، كما تهدف إلى تأسيس تصور جديد لعلاقات العمل، بين المؤسسة وعمالها ولدور الدولة في ميدان الشغل وهذا التصور في الواقع رسخ البعد الاقتصادي لعلاقة العمل والأسس التي قامت عليها على النحو الذي يعاد فيه الاعتبار إلى المؤسسة كنواة للاقتصاد وكمحور أساسي لخلق الثروة والعمل وتأسيسا على ما تقدم يمكن معالجة هذه الأفكار من خلال الأسس الدستورية والمعاهدات الدولية والأسس التشريعية.

أولاً: التشخيص المبني على الدستور

إن دستور 23 فيفري 1989 يحتوي ضمن موادها أحكاما لها علاقة مباشرة بعلاقات العمل الجديدة وذلك في المواد من 21 إلى 145 منه وهي نفس الأحكام التي تضمنها⁵ دستور 28

¹ - قانون رقم 90-02 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991، ج. ر. عدد 06 لسنة 1990.
² - قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر 96-11 المؤرخ في 10/06/1996، ج. ر. عدد 36 لسنة 16.
³ - قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-28، ج. ر. عدد 06 لسنة 1990.
⁴ - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 91-29 والمرسوم التشريعي رقم 94-11 والأمر رقم 96-21 والأمر رقم 97-02، ج. ر. عدد 17 لسنة 1990.
⁵ - دستور 23 فيفري سنة 1989 المعدل والمتمم بدستور 28 ديسمبر 1996 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المتمم والمعدل.

نوفمبر 1996 من المواد 29 إلى 57 منه، وتضمنها التعديل الدستوري لسنة 2016 في المواد من 32 إلى 39 ويستخلص من أحكامها ترسيخ الفصل بين الدولة باعتبارها قوة عمومية والدولة باعتبارها المالك لرأس المال للمؤسسات الاقتصادية التجارية وقد تضمنت أحكام الدستور بشكل خاص وبشكل مباشر مضمون علاقات العمل ومن أهم مبادئ وأحكام الدستور ذات التأثير غير المباشر على تشريع العمل فإنها تنص بشكل خاص من بينها:

1- مبدأ ترسيخ المساواة كما هو منصوص عليه في المادة 32 من التعديل الدستوري 2016 وكذلك المادة 34 التي تكفل الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن وأيضا المادة 39 التي تضمن الدفاع الفردي والجماعي عن الحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية وزيادة على ذلك تنص المادة 35 منه على مبدأ معاقبة كل من يمس بالحقوق والحريات وأخيرا تكفل المادة 64 حرية التعبير وإنشاء الجمعيات والاجتماع¹؛ وه وما تم تكريسه كذلك من خلال دستور 2020 في المادة 51 التي نصت على أنه لا مساس بحرية التعبير، والمادة 52 من دستور 2020 بقولها² (حرية التعبير مضمونة ...) وهي إشارة إلى الحق النقابي وحرية إنشاء النقابات أما الأحكام التي تناولت بصفة مباشرة مضمون علاقات العمل هي:

2- إقرار الحق في العمل: عملا بالمادة 55 التي تقر الحق في العمل لجميع المواطنين وضمان الحق في الحماية الاجتماعية والأمن والنظافة في مكان العمل وضمان الحق في الراحة.

3- إقرار الحق النقابي: عملا بالمادة 56 التي تقر الحق النقابي لجميع المواطنين والذي يعتبر أساس التشريعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية.

3- إقرار الإضراب: عملا بمقتضيات المادة 57 التي تعترف بحق الإضراب لكل العمال في نطاق القانون وحدوده، تجدر الإشارة إلى أن النصوص التشريعية السارية المفعول جاءت

- أنظر كذلك: رشيد واضح: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، رسالة ماجستير، قانون المؤسسات لسنة 2000/2001 جامعة الجزائر، كلية الحقوق، ص 114.

¹ - القانون 01-16 المتضمن التعديل الدستوري لسنة 2016

² المرسوم الرئاسي 20-251 المتعلق بالتعديل 2020

استجابة للالتزامات دولية نح ومنظمة العمل الدولية، فتشريع العمل الجديد مرتبط بالالتزامات الدولية التي صادقت عليها الجزائر وبالتالي التوقيع على اتفاقات المنظمة الدولية للعمل مثل (اتفاقية 98) المتعلقة بالتفاوض الجماعي (اتفاق 87) الخاص بالحرية النقابية للعمال المشتغلين والحق في الإضراب، ودور مفتشية العمل وإدارة العمل (اتفاق رقم 81)¹.

ثانيا: التشخيص المبني على المعاهدات الدولية

كما يستند قانون علاقات العمل على أسس دولية كالمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر وقعت عليها إستجابة للالتزامات دولية نح ومنظمة العمل الدولية منها: المعاهدة (اتفاقية رقم 10) المحددة للسن الأدنى للعمل في الازمة لسنة 1921، المعاهدة (اتفاقية رقم 14) المحددة للراحة القانونية لسنة 1921 والمعاهدة (اتفاقية رقم 03) المتضمن حماية الأمومة لسنة 1919 وكذلك اتفاقية رقم 17 المتضمنة التعويض في حوادث العمل لسنة 1925 واتفاقية رقم 18 المتضمنة الأم ارض المهنية 1925 واتفاقية رقم 24 المتضمنة التأمينات الصحية في الصناعة لسنة 1927 واتفاقية رقم 44 المتضمنة البطالة لسنة 1927 واتفاقية رقم 77 المتضمنة الفحص الطبي المؤهل للعمل لسنة 1946.

المعاهدات المتعلقة بالمتعاملين والشركاء الاجتماعيين:

لقد أبرمت الجزائر اتفاقيات مع منظمة العمل الدولية، منها اتفاقية رقم 11 المتضمنة حق الجمعيات لسنة 1921 (في مجال الفلاحة) والمعاهدة رقم 81 المتضمنة تفتيش العمل سنة 1949 وبروتوكول عام 1995 واتفاقية رقم 87 المتضمنة الحرية النقابية وحماية الحق النقابي لسنة 1948 وكذلك اتفاقية 98 المتضمنة حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949 واتفاقية رقم 150 المتضمنة إدارة العمل لسنة 1949.

- المعاهدات المتعلقة بمجال الأجور والمرتبات: لقد أبرمت في هذا المجال أيضا عدة معاهدات منها اتفاقية رقم 63 المتعلقة بإحصاء الرواتب وساعات العمل 1938 واتفاقية رقم

¹ - مكتبة حقوق الانسان جامعة مينوستا: اتفاقيات منظمة العمل الدولية، موقع الأنترنت.

- كذلك رشيد واضح : الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، مرجع سابق، ص 114.

- راجع كذلك: تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي: تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، منشورات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2002.

95 المتعلقة بحماية الأجور لسنة 1949 واتفاقية رقم 99 المنظمة لطرق تحديد الأجور الدنيا في الفلاحة لسنة 1951 واتفاقية رقم 100 المتضمنة العدالة في دفع الأجور والمرتبات بين الرجال والنساء لسنة 1951.

ثالثا: الأسس التشريعية لعلاقات العمل

إن الإصلاحات الاقتصادية التي مست علاقات العمل سواء المتعلقة بالجانب القانوني والجانب الاجتماعي تستند إلى أسس تقومها لكي تصبح صالحة لتطبيقها على أرض الواقع وهذه الأسس هي تشريعات العمل من حيث المدى ومن حيث الحدود، بعد تخلي الدولة تدريجيا عن نهجها في عدم التدخل في تنظيم علاقة العمل، قاد تلقائيا إلى قيامها باستخدام التشريع كوسيلة في تنظيم هذه العلاقة، وقد أتى التدخل تدريجيا، حيث انتقل من الجزئيات إلى الكليات ومن الأهم إلى المهم، فكانت القواعد الأولى لهذا القانون، تستهدف حماية الفئات من العمال الأكثر حاجة من غيرها، إلى الحماية بالنظر لضعف قدرتها على المساومة كما أن هذه القواعد كانت تتمحور حول حماية شخص العامل وضمان حد أدنى من الحقوق له سعيا إلى تضيق فرص استغلاله من قبل صاحب العمل.

غير أن هذا التدخل ما لبث أن تطور، حتى أضحي هذا الفرع الوليد من القانون، إحدى وسائل الدولة في تحقيق سياستها الاقتصادية والاجتماعية، من خلال توظيف استخدام القوى العاملة وفقا لمقتضيات المصلحة القومية وحماية هذه القوى، ليس بالانطلاق من الحرص على أف اردها كأدميين فقط، وإنما باعتبارهم الجزء الأساسي والأهم من الثروة القومية، كما أصبح هذا الفرع إحدى الوسائل التي تستخدمها الدولة في تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال السعي إلى توزيع عادل للدخل، وعلى ذلك نرى بأن التشريع لعلاقات العمل في النظام القانوني المعاصر يتميز، بميزتين يمكن وصفهما بأنهما قوام هذا التشريع وهما، مدى شمولية هذا التشريع حتى أصبح يشمل العمال في المنازل ويقرر لهم حقوق، هذه الميزة الأولى، أما الميزة

¹ - مكتبة حقوق الانسان : المرجع السابق.

رشيد واضح: مرجع سابق، ص 115.

الثانية تتمثل في تقرير قواعد هذا القانون حقوقا دنيا وشملها بالقواعد الآمرة لا يمكن المساس بها وتجاوزها والاتفاق على ما يخالفها، ونظرا لأهمية هتان الميزتان سنفصل فيهما.

رابعا: مدى شمولية تشريع العمل.

بدأ المشرع في قانون العمل في التنظيم التفصيلي لكل ما يتعلق بعلاقات العمل، بداية من إنشائها ومرورا بآثارها وحتى انتهائها، وكذلك كل ما يتصل بهذه العلاقة من مراحل تمهيدية ومن نتائج لاحقة في إطار المفهوم العام لتنظيم شروط وظروف العمل بهدف حماية العمال عموما وتحقيق نوع من العدالة في العلاقة التي تربطهم بأصحاب الأعمال.

يرى البعض أن الطابع الجماعي للتشريع الاجتماعي أحد المظاهر الرئيسية لذاتية هذا الفرع من فروع القانون، التي تميزه عن فروع القانون الأخرى، التي أكدت استقلالية عن الفرع الذي كانت تنتمي إليه القواعد المنظمة لعلاقة العمل، باعتبارها علاقة إجازة وه والقانون المدني الذي كان ينظم هذه العلاقة على أساس أنها علاقة مالية صرفة، في حين أنها تتميز بالتشريع الاجتماعي، من هذا المنظور أضفى عليها طابعا اجتماعيا بحتا، آخذا في الاعتبار آثارها التي تتجاوز شخص العامل لتمتد إلى المجتمع بأسره¹.

خامسا: الوظيفة الحماية لتشريع العمل.

من نتائج منهج التشريع الاجتماعي هذا، جعل قواعده من القواعد القانونية التي تتعلق بالنظام العام وترتبط على ذلك، نجد أن التشريعات الاجتماعية المعاصرة، تنص صراحة وضمنا، في سبيل تحقيق وظيفتها الحماية، على جملة أحكام، أهمها:

– أن قواعد القانون تقرر حدود دنيا للعمال لا يستطيع طرفا عقد العمل الاتفاق فيما بينهما على حقوق تقل عنها وكل اتفاق يقرر عكس ذلك يقع باطلا.

– إذا تنازل العامل عن حقوقه الناشئة عن علاقة العمل، التي تتقرر بحكم القانون يقع باطلا.

– إضفاء طابع مميز من الحماية على بعض فئات العمال لأسباب تتعلق بالسن والجنس ونوع العمل وهكذا نجد أن القوانين الوطنية تتضمن أحكاما تنظم عمل الأحداث وأحكاما

¹ - محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، القاهرة 1982، ص151.

أخرى لتشغيل النساء ومجموعة ثالثة من الأحكام تخصص عادة لفئات العمال التي تعمل في أعمال خطرة وضارة بالصحة فيكون هؤلاء العمال بحاجة إلى حماية متميزة تقلل من المخاطر التي يمكن أن يتعرضوا لها.

– إيجاد نظام رقابي فعال على طرفي علاقة العمل والالتزام بأحكام التشريعات الاجتماعية من خلال إنشاء أجهزة تفتيش العمل، ترتبط بإدارة العمل المركزية في الدولة، مهمتها الرقابة على تطبيق أحكام هذه التشريعات، باعتماد أساليب النهج والإرشاد ابتداءً ثم اللجوء إلى أسلوب العقاب انتهاءً.

– بناء نظام للتأمين الاجتماعي، يكفل لمن يغطيه من العاملين.

– استمرار حصوله على بديل للأجر، متى انقطع بصورة مؤقتة ودائمة نتيجة عجز العامل عن كسب عيشه من العمل، لسبب لا دخل لإرادته فيه، وذلك في حالة المرض والعجز والوفاة والشيخوخة والبطالة وربما مخاطر اجتماعية أخرى.

لقد أسس الإصلاح الاقتصادي في ميدان العمل نظاماً متعدد العلاقات العمل بإقامة ثلاثة أنواع من الفاعلين وهم نقابات العمال، منظمات أرباب العمل والدولة في مهمة مشتركة لإقامة قواعد العمل التي تضمن استقرار كافي في الميدان الاقتصادي يقوم هذا الإصلاح على خاصيتين أساسيتين:

الخاصية الأولى عدم التمرکز: أي أنه لم يعد بإمكان التسيير من المركز بواسطة عناصر قليلة هي دائماً تعرف وتفكر وتقرر، بينما يلتزم العدد الكبير بالتنفيذ، وعلى هذا الأساس قامت التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على أساس التشاور والتفاوض والمسؤولية.

وقد شكل التفاوض الجماعي كأداة مفضلة لتسيير علاقات العمل وتنظيمها، الظاهرة المميزة في حين أن العلاقات بين القانون والتفاوض الجماعي تتجسد في المبدأ الاجتماعي العمومي الذي يشكل مبدأً أساسياً في قانون العمل والواقع فإن للقانون طابع عمومي نظراً لوظيفة الحماية التي يقوم بها من جهة، نظراً للحد الأدنى الذي يفرضه والمتمثل في المساواة الذي يطبق على الجميع، لكن دائماً يترك المجال إلى وضع شروط اتفاقية يمكن أن تأتي بالشيء الإيجابي.

أما الخاصية الثانية فهي: أن نظام العلاقات المهنية رسخ مستوى المؤسسة كحجر الزاوية للتفاوض والتنظيم الاجتماعيين، أعطى المؤسسة المكانة التي تستحقها¹.

أما بخصوص التشاور الاجتماعي وترقيته حسب ما جاء في مضمون الإصلاح الذي يعزز العلاقة بين العمال وأصحاب العمل من حيث طرق ومقاييس تحديد التمثيل النقابي وقد جاء قانون 90-11 المؤرخ في 21-4-1990 المتعلق بعلاقات العمل في مادته الخامسة (05) ينص على مبدأ حق العمال الأساسي في الفقرة الثانية على (التفاوض الجماعي الذي يترتب عنه إبرام اتفاقيات واتفاقات جماعية²) وقد شكلت هذه المادة صعوبة في التسيير الاصطلاحي الوارد في التشريع الاجتماعي حول العبارة العامة اتفاقيات واتفاقات جماعية وُلِّف هذا اللبس أصدر المشرع في سنة 1996 الأمر رقم 96-21 المعدل للمادة 114 من قانون 90-11 الذي قام بطرح مفاهيم قانونية وهي كالآتي³:

تتعلق الاتفاقية الجماعية " بجميع شروط التوظيف والعمل لفئة وعدة فئات مهنية"⁴ وهي تهدف إلى كيف يكون القانون الداخلي الذي ينظم العلاقات داخل المؤسسة بالإضافة إلى الأحكام القانونية والتنظيمية التي تشكل في الواقع قاعدة أساسية لهذا القانون، في حين أن الاتفاق الجماعي بالمعنى الدقيق للكلمة فه ويتناول بعض المواضيع التي هي مبدأ اختصاص هذا القانون الداخلي " ويمكن أن يشكل ملحقاً للاتفاقية الجماعية.

يعتمد تشريع العمل الجزائري على غرار ما هو معمول به في بعض دول العالم مفهوم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً التي يمنحها الاحتكار في مجال التفاوض وإبرام الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية (كما هو الحال في الجزائر المركزية النقابية) وبخصوص التمثيل النقابي فإن قانون 90-145 وضع مقاييس التمثيل النقابي مثل:

¹ - المجلس الاقتصادي والاجتماعي: لجنة علاقات العمل، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة، منشورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي، أبريل 1998، ص 17، 18.

² - قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المادة 05، ج، ر، عدد 17 لسنة 1990

³ - الأمر رقم 96-21 المعدل والمتمم لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج، ر، عدد 43 لسنة 1996.

⁴ - المادة 17 من الأمر رقم 96-21 المعدل والمتمم لقانون 90/11 بعلاقات العمل، ج، ر، عدد 43 لسنة 1996

⁵ - قانون 90-14 المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 02/06/1990، ج، ر، عدد 36 لسنة 1996.

مقياس الأقدمية لمدة ستة (06) أشهر على الأقل وهو سهل الإثبات. مقياس تعداد المنخرطين (أن يكون 20% من التعداد الإجمالي للمنخرطين في المنظمة النقابية المعنية و/أو 20% من الأعضاء المنتخبين في لجنة المشاركة إن وجدت) لكن يعاب هذا المقياس بأنه صعب التحكم فيه لأنه غير دقيق وغير مضبوط وجاء الأمر 121/96 المؤرخ في 10 جوان 1996 لتدارك هذا النقص حيث فرض التزاما على المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل التي يتعين عليها أن تقدم سنويا المعلومات التي تمكن من تقدير تمثيلها لكن هذا الأمر لم يكن يتضمن الإجراءات العملية لتطبيق أحكامه.

فتحتم على الوزارة المكلفة بالعمل آنذاك التدخل بمنشور وازري رقم 009 المؤرخ في 19 ماي 1997² الذي يحدد الإجراءات العملية لتطبيق أحكام الأمر المذكور آنفا وهكذا فإن المقياس المتعلق بتعداد المنخرطين في المنظمة النقابية للعمال الأجراء، قد تم ضمه إلى المقياس المتعلق بدفع اشتراكات صندوق الضمان الاجتماعي والذي يسمح بالتأكد من الطابع الحقيقي للإنخراطات وكذا درجة استقرارها ويبقى مقياس تعداد العمال يشكل أساس التمثيل النقابي، أما المقاييس الأخرى فتأتي لتدعيمه والتقليل منه وبعد إثبات مقياس التمثيل، يطرح إطار تقدير هذا التمثيل وفق المنشور الوزاري الذي يحدد الإجراءات العملية لتحديد تمثيل المنظمات النقابية للعمال وأرباب العمل على الصعيد المحلي مثل البلديات وبين البلديات والولايات وبين الولايات والسلطات المكلفة بذلك وعندما أسس المشرع الاقتراع بدورين لانتخاب مندوبي العمال في المادة 14 من الأمر 21-96 والمرسوم التنفيذي رقم 97-248 الذي منح للمنظمات النقابية للإجراءات ذات التمثيل داخل المؤسسة، احتكار الترشيحات في الدور الأول، بسبب هذا الاحتكار يفرض القانون ضرورة توفر النصاب وإجراء دور ثان للاقتراع مفتوح لجميع الترشيحات خلال آجال 30 يوم، عندما لا يتحقق النصاب المتمثل في نصف

¹ - الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996 المتمم لقانون 90-14 المتعلق بالحق النقابي، ج، ر، ج. ج. عدد 23 لسنة 1996.

² - منشور وازري صادر عن وزارة العمل رقم 009 المؤرخ في 19/05/1997 الذي يحدد الإجراءات العملية للتمثيل النقابي.

الناخبين من أجل صحة انتخابات الدور الأول¹ وحقيقة فإن بلوغ الامتاع مستوى معين يعني رفض الهيئة الانتخابية ترسيخ دور التمثيل المطلق للمنظمات النقابية المقبولة لتقديم ترشيحاتها. هذا الشكل الجديد من الانتخاب يدعم الأهلية النقابية والانتخابات ذات التمثيل يسمح بتقدير وزنها والتأثير الذي تمارسه على جميع الأجراء والذي تعكسه نتائج هذه الانتخابات².

إن تحليل هذه النصوص التشريعية والتنظيمية التكميلية تهدف إلى تعزيز الإطار المؤسساتي للتشاور الاجتماعي ومدى مطابقتها لقواعد العمل الدولية المعمول بها في هذا الميدان، ولا سيما إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بالتفاوض الاجتماعي التي تطالب (بأن التفاوض الاجتماعي يجب أن لا يعرقل بسبب عدم وجود قواعد تحكم سيره وبسبب نقص هذه القواعد وعدم ملائمتها).

¹ - الأمر رقم 96-21 المتعلق بانتخاب مندوبي العمال، المرجع سبق ذكره.

² - المرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 08/07/1997 المتعلق بكيفية تنظيم إنتخاب ممثلي العمال، ج.ر. العدد 46 لسنة 1997 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 29/09/1990 ج.ر. عدد 42 سنة 1990.

خلاصة الفصل

من خلال هذا الفصل بينا المفاهيم المرتبطة بالجائحة كوفيد 19 وعلاقات العمل التي كان ستتأثر بالتأكيد بالإجراءات التي سارعت الدول والحكومات إلى القيام بها والمتمثلة في غلق حدودها البرية وتعليق الرحلات الجوية والبحرية أملا في محاصرة هذا الفيروس، مما أدى إلى حدوث شلل تام مس كل النشاطات خاصة بعد تعليق الدراسة بالمدارس والجامعات وتقليص عدد الموظفين في المصالح الحكومية وإعفاء الكثير من العمال من الحضور إلى أماكن عملهم منعا للاختلاط والازدحام وتطبيقا لتعليمات التباعد الاجتماعي أملا في التقليل من نسبة العدوى والحد من انتشار المرض. الأمر الذي يدفعنا في البحث عن انعكاسات هذه الإجراءات الوقائية من الجائحة على علاقات العمل في الفصل الموالي.

الفصل الثاني: علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19

تمهيد

أدت الظروف التي فرضتها جائحة كوفيد 19 بالحكومات إلى اتخاذ مجموعة من التدابير الاحترازية والتحفظية لمنع تفشي الوباء، وفي مقدمتها العزل الشامل والحجر الصحي الذي تسبب في شلل تام في مختلف القطاعات الاقتصادية ووصل إلى حد الإخلال بالاتفاقيات والعقود وإلى صعوبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية واستحالة تنفيذها وفي مقدمتها عقود العمل وأثارت هذه الجائحة الكثير من التساؤلات أهمها ما تعلق بالتكييف القانوني لجائحة كورونا أهي ظرف طارئ أم قوة قاهرة وكذلك التدابير المتخذة للحفاظ على علاقات العمل في ظل هذا الظرف وعليه نتناول من خلال المبحث الأول التدابير الاحترازية لجائحة كوفيد اعتبارها قوة قاهرة، ومن خلال المبحث الثاني انعكاسات جائحة كوفيد على علاقات العمل.

المبحث الأول: التدابير الاحترازية لجائحة كوفيد اعتبارها قوة قاهرة

في هذا المبحث سنتناول مطلبين الأول سيكون بعنوان التدابير الاحترازية لجائحة وباء كوفيد-19، أما المطلب الثاني فيكون بعنوان اعتبار جائحة كوفيد 19 قوة قاهرة.

المطلب الأول: التدابير الاحترازية لجائحة وباء كوفيد-19

في ظل تزايد انتشار الفيروس في الجزائر، أمر رئيس الجمهورية بإغلاق المدارس والجامعات ومؤسسات التكوين بالجزائر، وكذا مدارس التعليم القرآني والزوايا ومدارس التعليم الخاصة ورياض الأطفال ابتداء من الخميس 12 مارس 2020، واستبعد "تبون" الحجر الصحي الشامل لكل الولايات¹ وقررت لجنة الفتوى في 15 مارس 2020 تعليق صلاة الجمعة والجماعات وغلق المساجد ودور العبادة في كل ربوع الوطن، مع الإبقاء على الأذان، بالتنسيق مع الأطباء وأهل الاختصاص وحماية الأرواح المواطنين ومرافقة للإجراءات التي اتخذتها الدولة، على حسب اللجنة، كما دعت إلى الحرص على الالتزام بالإجراءات الوقائية والتضرع لله والدعاء وفعل الخير.

وقد صدر في 21 مارس مرسوم تنفيذي 20-69 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار هذا الوباء، ترمي هذه التدابير إلى الحد من الاحتكاك الجسدي بين المواطنين في الفضاءات العمومية وأماكن العمل، تطبق على كافة التراب الوطني لمدة (14) يوما ويمكن رفعها وتمديدتها عند الاقتضاء، حيث تم تعليق النقل الجوي الداخلي ونقل البري والنقل بالسكك الحديدية وجميع وسائل النقل الأخرى ما عدا نقل المستخدمين².

¹ حسان جبريل، كورونا.. الرئيس الجزائري يمدد تعليق الدراسة ويستبعد الحجر العام، منشور على الموقع الإلكتروني:

<https://www.ala.com.tr/ar> الدول العربية / كورونا الرئيس الجزائري مدد - تعليق الدراسة ويستبعد الحجر - العام /1787238 يوم 01 أبريل (2020)، تاريخ الاطلاع 2021/05/26.

² المواد (01-03) من المرسوم التنفيذي رقم 20-69، مؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 15، الصادرة في 21 مارس 2020.

كما نص نفس المرسوم في المادة 05 منه، على أن تغلق في المدن الكبرى، محلات بيع المشروبات ومؤسسات التسلية والعرض والمطاعم باستثناء التي تضمن التوصيل إلى المنازل، ويمكن توسيع إجراء إلى أنشطة ومدن أخرى بقرار من الوالي.

ومن تدابير الضبط الصحي أيضا، حسب المواد (06-08) من نفس المرسوم، وضع نصف مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر، لتفادي وتقليل الاحتكاك وانتشار الوباء، عدا مستخدم والصحة وبعض المستخدمين في المؤسسات المذكورة في المادة 07 من نفس المرسوم، وتعطى الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والمتكفلات بتربية أبنائهن، وكذا الأشخاص المصابون بأمراض مزمنة ويعانون من هشاشة صحية.

ويمكن للوالي اتخاذ كل إجراء للوقاية من انتشار فيروس كورونا، ويمكنه أن يسخر مستخدمي الصحة والحماية المدنية والوقاية الصحية والأمن وكل سلك وفرد يمكن أن يكون معني بتدابير الوقاية، وكذا كل مرفق ووسائل نقل ومنشأة، تستعمل للنقل وللإيواء، ولضمان الحد الأدنى من الخدمات للمواطنين، حسب المادة 10 من نفس المرسوم.

ويلاحظ في هذا المرسوم أنه نص على تدابير لحماية الصحة العمومية بعضها مستخلص من توجيهات منظمة الصحة العالمية، وللوالي دور كبير في اتخاذ تدابير الضبط الصحي حيث منحه سلطة اتخاذ كل إجراء الضمان الوقاية من الوباء في حدود ولايته الإقليمية، ولتكملة هذه الإجراءات الوقائية صدر مرسوم تنفيذي يوضح ذلك.

حيث نص المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المحدد لتدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد -19)، على إقامة حجر منزلي لتقييد الحركة يقرره الوزير الأول، حيث يطبق حجر جزئي على ولاية " الجزائر " من (07) صباحا إلى (07) مساء، يمنع خلال هذه الفترة كل تجمع لأكثر من شخصين، وضرورة التباعد بـ متر واحد على الأقل بين شخصين

ويطبق حجر كلي على ولاية البليدة" بما أن المرض بدأ فيها وأكثر انتشاراً، ويطبق إجراء الحجر لمدة (10) أيام قابلة للتجديد ويمكن أن يمتد لولايات أخرى¹.

كما يمتد الغلق المنصوص عليه في المادة 05 من المرسوم التنفيذي 20-69 السابق الذكر، إلى كامل التراب الوطني، ويعني الإجراء الغلق أيضاً جميع أنشطة التجارة بالتجزئة باستثناء تلك التي تضمن تموين السكان بالمواد الغذائية والصيانة والتنظيف المواد الصيدلانية حسب المادة 11 من المرسوم التنفيذي 20-70.

وأضافت المواد (06-08) من نفس المرسوم، أنه تنشأ لجنة ولائية مكلفة بتنسيق النشاط القطاعي للوقاية من انتشار هذا الوباء، تتشكل من الوالي رئيساً، ممثلي مصالح الأمن والنائب العام، رئيس المجلس الشعبي البلدي ورئيس المجلس الشعبي البلدي لمقر الولاية، وتلف مصالح الأمن والدرك الوطني بتنفيذ قرارات اللجنة، كما تسلم هذه الأخيرة رخصة للأشخاص بالتنقل فيما يخص قضاء احتياجات التموين بين المتاجر المرخص لها، وقضاء احتياجات التموين بجوار المنزل، وضرورات العلاج الملحة وممارسة نشاط مهني مرخص به.

ويتعرض كل مخالف لهذا المرسوم إلى عقوبات السحب الفوري والنهائي للسندات القانونية الخاصة بممارسة النشاط، دون المساس بالمتابعات الجزائية، كما يقع تحت طائلة العقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات كل من ينتهك تدابير الحجر والتباعد والوقاية، حسب المادة 17 من نفس المرسوم.

ثم تم تمديد إجراء الحجر المنزلي إلى بعض ولايات الوطن وهي (09 ولايات) لمدة 10 أيام قابلة للتجديد، يطبق ابتداء من 28 مارس 2020، حسب المرسوم التنفيذي 20-72 المتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي إلى بعض الولايات،² كما تم تمديد أحكام الوقاية من

¹ المواد 01، 02، 09 و 10 و 13 من المرسوم التنفيذي رقم 20-70، مؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد -19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 16، الصادرة في 24 مارس (2020)

² المواد (01-03) من المرسوم التنفيذي رقم 20-72، مؤرخ في 28 مارس 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي إلى بعض الولايات، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة في 28 مارس 2020، المعدل والمتمم، بالمرسوم التنفيذي رقم 20-92، مؤرخ في 05 أبريل (2020)، الجريدة الرسمية عدد (20)، الصادرة في (5 أبريل 2020)

انتشار وباء كوفيد -10 مرة ثانية بموجب المرسوم التنفيذي 2086 - ، إلى غاية 19 أبريل 2020، وأضاف (04) ولايات يطبق عليها الحجر الجزئي¹.

ثم تم تعديل المرسوم التنفيذي 20-72 بالمرسوم التنفيذي 20-92، ليصبح الحجر الجزئي المنزلي مطبقة على كامل التراب الوطني من الساعة (07) مساء إلى (07) صباحا عدا (09) ولايات من بينهم الجزائر العاصمة، حيث يكون الحجر في هذه الولايات من الساعة (03) مساء إلى (07) صباحا ابتداء من 05 أبريل إلى 19 أبريل 2020، مع بقاء ولاية البلدية خاضعة للحجر الكلي، حسب المواد 03 و04 و05 من هذا المرسوم.

ثم صدر مرسوم تنفيذي 20-100 يتضمن تحديد العمل بنظام الوقاية مرة ثالثة، إلى غاية 29 أبريل،² وأخيرا وليس آخرا صدر مرسوم تنفيذي 20-102 يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي، ليتغير توقيت الحجر في التسع (09) ولايات من الساعة (05) مساء إلى (07) صباحا، إضافة إلى تطبيق حجر جزئي وليس كلي على ولاية البلدية من الساعة (02) بعد الزوال إلى (07) صباحا، مع بقاء تطبيق الحجر الجزئي على باقي الولايات من الساعة (07) مساء إلى (07) صباحا،³ وهذا تزامنا مع دخول رمضان الكريم، حيث منحت السلطات زيادة في الوقت بفارق ساعتين من أجل قضاء حاجياتهم الخاصة برمضان.

وتم تمديد العمل بإجراء الحجر الصحي مرة رابعة لمدة 15 يوما ابتداء من 30 أبريل حسب المادة 02 من المرسوم التنفيذي 20-102، وبالتالي ينتهي مفعوله إلى غاية 15 ماي في انتظار تمديده مرة أخرى وحدث تطورات وتراجع وتوقف انتشار الوباء وعودة الأمور إلى طبيعتها.

¹ المواد (03-05) من المرسوم التنفيذي رقم 20-86، مؤرخ في 02 أبريل (2020)، يتضمن تحديد الأحكام المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 19، الصادرة في 2 أبريل 2020.

² المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-100، مؤرخ في 19 أبريل 2020، يتضمن تحديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة في 19 أبريل (2020).

³ المواد (03-06) من المرسوم التنفيذي رقم 20-102، مؤرخ في 23 أبريل 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي المتخذ في إطار الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد -19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 24، الصادرة في 26 أبريل 2020

ولتعزيز حماية الصحة العمومية والوصول إلى أماكن بعيدة وتوفير الحماية اللازمة فيها وتعزيز حصول السكان المتناثرين والرحل وتعزيز حصولهم على العلاجات الصحية واستمراريتها، تم إحداث فرق صحية متنقلة لدى بعض مؤسسات الصحة في ولايات الجنوب والهضاب العليا وبعض البلديات المعزولة في شمال البلاد، ويحدد وزير الصحة قائمة هذه المؤسسات والبلديات والولايات¹.

وتتمثل مهام الفريق الصحي المتنقل في التكفل بالمرضى والوقاية والتصدي للأخطار الصحية والتحصين وغير ذلك، ويعين أعضاء الفريق بمقرر من مدير المؤسسة العمومية للصحة المعنية، كما لا تتجاوز مهامه من 07 إلى 15 يوما حسب الحالة، حسبما جاء في المواد 04 و06 و08 من المرسوم التنفيذي 20-105.

كما صدر مرسوم تنفيذي لتحديد التدابير الاستثنائية لتسهيل تموين السوق بالمواد الصيدلانية والطبية محاكمة وباء كوفيد-19، المصادق عليها من طرف اللجنة العلمية بعد قائمة باللوازم التي تعدها المصالح المعنية لوزارة الصحة، مع الاستفادة من الإعفاء من الأحكام التقنية لاستيراد المواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية، وكذا امتيازات تحفيزية وتسهيل الإجراءات الجمركية، وذلك لغاية انتهاء وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) والإعلان عن ذلك رسمياً².

وبالتالي ومن خلال المراسيم التنفيذية، يتبين أن السلطات الجزائرية اعتمدت نظام الحجر الجزئي عموماً وأوقفت وسائل النقل، وكلفت الولاية ومستخدمي الصحة والحماية والأمن وكل من له صلة ويمكنه تقديم العون من أجل الوقاية من انتشار الوباء، إضافة إلى تشكيل فرق متنقلة للوصول إلى أكبر قدر من السكان ومتابعة حالتهم الصحية، وهي تدابير ضبط صحية ضرورية اتخذتها مختلف دول العالم بشكل وبأخر في سبيل مكافحة هذا الوباء.

¹ المادتين 02، 03 من المرسوم التنفيذي رقم 20-105، مؤرخ في 28 أبريل 2020، يحدد مهام الفريق الصحي المتنقل المحدث لدى المؤسسات العمومية للصحة وتنظيمه ومسيره، الجريدة الرسمية عدد 26، الصادرة في 3 ماي (2020)

² المواد (1-14) من المرسوم التنفيذي رقم (20-109)، مؤرخ في 15 ماي 2020، يتعلق بالتدابير الاستثنائية الموجهة لتسهيل تموين السوق الوطني بالمواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية وتجهيزات الكشف لمحاكمة وباء فيروس كورونا (كوفيد-19)، الجريدة الرسمية عدد 27، الصادرة في 06 ماي 2020.

لكن ما يلاحظ ميدانية في الجزائر، هو تساهل فئة كبيرة من الشعب واستهانتهم بالوضع الراهن، إذ يلاحظ تجمع عدد كبير من الشعب واحتكاكهم في الأسواق والمحلات المختلفة وزيادة على ذلك، صدرت تعليمة الوزير الأول الصادرة في 25 أبريل 2020، للسماح ببعض المحلات بفتحها كمحلات الحلاقة والملابس والأواني والمجوهرات والمعدات الكهربائية والأثاث وغيرها، من أجل الحد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية للأزمة الصحية¹.

وهناك من يرى بأن الترخيص باستئناف نشاط بعض المحلات بعد أسابيع من الحظر جاء كتصحيح للوضع أمام تقاوي أسعار النفط والضغط على المهن والأنشطة والمؤسسات الصغيرة التي باتت مهددة بالانهيار، ويرون أنه قرار اضطراري وضروري، لكن هناك من يراه بأنه قرار متسرع لا يخدم سياسة احتواء انتشار الفيروس، وأنه يجب تشديد الإجراءات بدل تقليصها².

ويبدو أن هذه التعليمية في غير محلها لأنها تعطي الأولوية للتجارة والربح على حساب الصحة العمومية، ولأنها تسمح بانتشار الوباء بشكل كبير، وهما يهدد الصحة العمومية وي طرح تساؤل حول هذه التعليمية خصوصا أنها جاءت مخالفة للمراسيم المتعلقة بالوقاية من وباء كورونا، كما أن العديد من المحلات والأنشطة التي نصت عليها التعليمية غير ضرورية ويمكن الاستغناء عنها إلى غاية توقف انتشار المرض وإيجاد لقاح له، وجاء هذا في ظل الإبقاء على غلق المساجد ومنع المصلين من صلاة الجماعة وصلاة التراويح، إذ أن ذلك يتناقض مع ما يحدث في الواقع، إذ تشهد الأسواق والمحلات والشوارع اكتظاظا للسكان بينما المساجد مغلقة، فالأولى فتح المساجد لأن أنظف الأماكن ولا يدخلها إلا الطاهرون لأداء الصلوات والخروج بعد الانتهاء، ونسبة الإصابة بالمرض أقل بكثير في المساجد مقارنة بالأسواق والمحلات التي يحدث فيها كل أنواع الاحتكاك وينتقل فيها الهواء الملوث

¹ وكالة الأنباء الجزائرية، كورونا: توسيع قطاعات النشاط وفتح محلات تجارية، منشور على الموقع . [http://www.ecotionnie.dz/ar/aps/202\(36 865/4 - 45 - 1943 - 25 - تاريخ الاطلاع 2021/05/25](http://www.ecotionnie.dz/ar/aps/202(36%20865/4-45-1943-25-%20-%202021/05/25).

² أمين جميلي، بغرض الحد من الآثار الاقتصادية والاجتماعية للأزمة الصحية: جراد يأمر بتوسيع قطاعات النشاط وفتح المحلات التجارية، موقع الجزائر أونلاين، <http://www.eldjazaironline.net/Accueil> (جراد - يأمر - بتوسيع قطاعات النشاط وفتح -ال، يوم 26 أبريل 2020، تاريخ الاطلاع 2021/05/24).

لذا ينبغي تدارك الأمر، وكذا ضرورة إلزام الشعب باحترام تدابير الوقاية وفرض عقوبات على المخالفين وإلا ستكون النتائج وخيمة ولا يحمد عقباها، وكذا إعطاء صلاحيات الرئيس المجلس الشعبي البلدي أيضاً لمنع انتشار الوباء وكافحته بسرعة في البلديات الواقعة خارج مقرات الولاية، وضرورة توعية الشعب بالخطر المحدق بكل الوسائل الممكنة، لتجنب كارثة قد لا يمكن التحكم بها مستقبلاً وخصوصاً أن عدد الإصابات والوفيات في تزايد.

وفي آخر القرارات الصادرة بسبب تواصل تفشي الوباء، حسبما ورد في موقع وكالة الأنباء الجزائرية، حيث أعلن رئيس الجمهورية عقب اجتماع استثنائي لمجلس الوزراء بتاريخ 10 ماي 2020 بتقنية التواصل المرئي عن بعد، وأهم ما تم تقريره كان : إعفاء الأجور التي تساوي وتقل 30 ألف دينار من الضريبة على الدخل، ورفع الدخل الأدنى المضمون إلى 20 ألف ابتداء من 01 جوان، واستبدال الضريبة على الأملاك بالضريبة على الثروة وإخضاعها لسلك تصاعدي، كما تم التطرق إلى الأعباء القابلة للخصم والهبات والإعانات لتشجيع المتعاملين الاقتصاديين على تكثيف ومرافقة مبادرات التضامن الوطني لمكافحة جائحة كورونا¹.

إضافة إلى ما ورد في الموقع فإنه تقرر إلغاء الموسم الدراسي والجامعي، حيث تقرر إلغاء امتحان نهاية التعليم الابتدائي، وإجراء امتحان شهادة التعليم المتوسط والبيكالوريا في شهر سبتمبر 2020، ويكون الانتقال من مستوى إلى آخر باحتساب معدل الفصل الأول والثاني، وتأجيل الدخول المدرسي إلى أكتوبر، والجامعي إلى منتصف نوفمبر، وبرمجة مناقشات مذكرات وأطروحات التخرج خلال شهري جوان وسبتمبر 2020، إلى غير ذلك من القرارات التي تم التوصل إليها.

المطلب الثاني: اعتبار جائحة كوفيد 19 قوة قاهرة

أدت الظروف التي فرضتها جائحة كوفيد 19 بالحكومات إلى اتخاذ مجموعة من التدابير الاحترازية والتحفظية لمنع تفشي الوباء، وفي مقدمتها العزل الشامل والحجر الصحي الذي

¹ موقع وكالة الأنباء الجزائرية، بيان اجتماع مجلس الوزراء، منشور على الموقع الإلكتروني: - /87017 / www : http / ar . dz . aps . (2020) - (07 - 04 - 16 - 10 - 5 - algerie) ، : تاريخ الاطلاع 2021/05/26.

تسبب في شلل تام في مختلف القطاعات الاقتصادية ووصل إلى حد الإخلال بالاتفاقيات والعقود وإلى صعوبة تنفيذ الالتزامات التعاقدية واستحالة تنفيذها وفي مقدمتها عقود العمل وأثارت هذه الجائحة الكثير من التساؤلات أهمها ما تعلق بالتكييف القانوني لجائحة كورونا أي ظرف طارئ أم قوة قاهرة؟

أولاً: الظروف الطارئة وجائحة كوفيد 19

تعرف الظروف الطارئة بأنها حوادث استثنائية عامة لم يكن في الوسع توقعها عند إبرام العقد، وتؤدي إلى صعوبة تنفيذ الالتزام التعاقدية وإلى إرهاب المدين بحيث يهدده بخسارة فادحة¹.

والظروف الطارئة هي حالات عامة غير مألوفة لم يكن في الحساب توقعها ولا دفعها كالألفة والجائحة والنازلة، ويشترط لتطبيق نظرية الظروف الطارئة توافر ثلاثة شروط هي:

1- أن تطرأ هذه الحوادث في الفترة الممتدة بين انعقاد العقد وتنفيذه، وعليه إذا كانت هذه الظروف سابقة لانعقاد العقد فلا تصنف كظروف طارئة ولا تأثير لها على العقد، علماً أن مجال تطبيق نظرية الظروف الطارئة هي العقود المستمرة والعقود الفورية التي يتراخى تنفيذها مدة من الزمن، ولعل عقد العمل من أهم العقود المستمرة التي تتأثر بهذه الظروف².

2- أن تكون هذه الظروف استثنائية، عامة وغير متوقعة: يجب أن يكون الطرف استثنائياً أي نادر الوقوع بحسب السير العادي للأمر مثل الحرب والزلازل والوباء، ويجب أن يكون الطرف عاماً لا يقتصر على مدين معين بالذات مهما كان فادحاً، لأن الحوادث الاستثنائية الخاصة بالمدين وحده كإفلاسه واضطراب أعماله واحتراق مصنعه لا تعتبر ظروفًا عامة ومن ثم لا تخضع لنظرية الظروف الطارئة³.

كما يجب أن يكون الطرف غير متوقع، ويعتبر كذلك إذا لم يكن في وسع الرجل العادي توقعه وقت إبرام العقد، ولا يكفي أن يكون الحادث استثنائياً وعاماً وغير متوقع بل يجب أن لا

¹ التعريف مستنبط من المادة 107 فقرة 3 من الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، جريدة رسمية العدد 78.

² د/ محمد صيري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004، ص 321.

³ المرجع نفسه، ص 322.

يكون في استطاعة المدين دفعه وتوقيه، لأنه إذا كان بإمكان المدين دفعه وتوقي آثاره ولم يفعل اعتبر مخطئاً ولا يستحق الحماية التي تقرها هذه النظرية¹.

3- أن يجعل الحادث تنفيذ الالتزام مرهقاً وليس مستحيلاً: فيصبح تنفيذ العقد ممكناً لكنه مرهقاً يهدد المدين بخسارة فادحة، ول وأدى إلى استحالة التنفيذ لصرنا أمام قوة قاهرة ويترتب على ذلك انقضاء الالتزام وانفساخ العقد بقوة القانون، ولا تكفي الخسارة المألوفة بل يجب أن تكون فادحة².

إذا توافرت شروط نظرية الظروف الطارئة فإن القاضي يتدخل لرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بناء على طلب المدين المتضرر، وعلى القاضي أن يراعي مصلحة الطرفين عند قيامه بتعديل الالتزام والعقد فله أن ينقص من التزامات المدين وقد يرى زيادة الالتزام المقابل وقد يرى وقف تنفيذ العقد حتى يزول الحادث الطارئ إذا كان هذا الحادث وقتياً يتوقع زواله في وقت قصير³. وهذا ما ينطبق على جائحة كوفيد 19.

ثانياً: القوة القاهرة وجائحة كوفيد 19

لم يعرف المشرع الجزائري القوة القاهرة إلا أنه أشار إليها كسبب أجنبي معفي من المسؤولية من خلال نص المادة 127 من القانون المدني التي تنص على: «إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ وقوة قاهرة ...»

وهناك من عرف القوة القاهرة بأنها: «القوة القاهرة هي حادث مفاجئ غير متوقع ولا يمكن دفعه وعام، يلحق بالالتزام أثناء التنفيذ فيجعل تنفيذه مستحيلاً».

وعرفت المحكمة العليا في قرارها الصادر بتاريخ 11/06/1990 أنها: "كارثة طبيعية غير متوقعة، ولا يمكن التصدي لها وتقلت من مراقبة الإنسان. ومن خصائص القوة القاهرة أنها حادث غير ممكن التوقع، وأنها حادث غير ممكن دفعه ومقاومته، والخاصية الثالثة أنها

¹ د/ دريد محمود علي، النظرية العامة للالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012، ص 288.

² د/ محمد صيري السعدي، المرجع السابق، ص 324.

³ د/ عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015، ص 725.

خارجية الحادث ويقصد بها انتفاء العلاقة السببية بين الحادث وفعل المدين، أي لا يمكن إسناد هذا الحادث إلى فعل المدين تحت أي ظرف سوء بصفة مباشرة وحتى غير مباشرة¹.

ثالثاً: جائحة كورونا بين الظروف الطارئة والقوة القاهرة

يتضح مما ذكر سابقاً أن الظروف الطارئة لا تختلف كثيراً عن القوة القاهرة بل تشترك معها في عنصري عدم التوقع وعدم إمكانية دفعهما لكنهما يختلفان في أن القوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، في حين أن الحادث الطارئ يجعله ممكن التنفيذ لكنه مرهقاً، وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض المصرية بأن الالتزام العقدي لا يفسخ إلا إذا أصبح الوفاء به مستحيلاً استحالة مطلقة بسبب قوة القاهرة وحادث جبري طارئ لا قبل للمدين بدفعه ووقوعه وأن يكون ذلك بسبب أجنبي عنه...².

وعليه فإن جائحة كوفيد 19 تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً للمدين لكنه ممكننا، وبالتالي فإن هذه الجائحة تشكل ظرفاً طارئاً يمكن أن تستمر معه عقود العمل وعلى الطرف المتضرر من هذا الظرف اللجوء إلى القضاء لطلب رد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بأية وسيلة يراها القاضي كفيلة لتحقيق التوازن العقدي واستقرار علاقات العمل، ولعن طريق تعديل العقد باعتبار أن الاستقرار العقدي لا يتحقق بالإبقاء على العقد دون تعديله رغم إرهاقه، بل أن تعديل العقد من شأنه تحقيق الاستقرار العقدي وذلك بمنع زواله.

وفي هذا الإطار يجوز للقاضي أن يرد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، ويعلق تنفيذ الالتزام المرهق وأن يزيد في الالتزام المقابل دون فسخ العقد باعتبار أن معظم المؤسسات مازالت تعمل بصفة جزئية حسب ما نصت عليه المراسيم التنفيذية المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ولعل أهم إجراء يؤكد بقاء المؤسسات تعمل بصفة جزئية ذلك المتعلق بوضع 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية في

¹ pour être qualifié de force majeure, l'évènement doit être, cumulativement, extérieur, imprévisible et irrésistible. (Le critère d'extériorité étant abandonné par la jurisprudence).

انظر في ذلك:

Reihanéh NOVEIR, Le Covid-19 CONSTITUE-T-IL UN CAS DE FORCE MAJEURE JUSTIFIANT LA RUPTURE ANTICIPÉE D'UN CDD ? SUR LE SITE :

<https://www.villagejustice.com/articles/covid-constitue-cas-force-majeure-27/05/2021>.

² محمد صبري السعدي، المرجع السابق، ص 324.

عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وهذا بموجب المرسوم التنفيذي 20-69¹، وبموجب المرسوم التنفيذي 20-70 تم تمديد هذا الإجراء ليستفيد منه حتى عمال القطاع الاقتصادي سواء العمومي والخاص².

غير أن جائحة كوفيد 19 ممكن أن تتحول إلى قوة قاهرة كما في حالة غلق المؤسسة غلقاً نهائياً السبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه وترتب عليه استحالة تنفيذ صاحب العمل لالتزاماته فهنا يفسخ العقد بقوة القانون، في حين أن الغلق المؤقت الذي أمرت به الحكومات لتنفيذ الحجر المنزلي لا يؤدي إلى فسخ وإنهاء عقد العمل بل يتم تعليق تنفيذ العقد إلى غاية زوال المانع، وفي هذه الحالة نعتبر الغلق المؤقت ظرفاً طارئاً لا قوة قاهرة³.

وفي هذه الحالة يتعين على أصحاب العمل عدم تسريح عمالهم خاصة وأن الحكومات قد تحملت آثار هذه الجائحة وتكفلت بالعمال المتعطلين عن عملهم ول وبصفة نسبية، إضافة إلى تقديم إعانات إلى أصحاب العمل المتأثرين بهذه الجائحة سواء كانت إعانات عينية وإعفاءات جمركية وضريبية بهدف الحفاظ على استقرار علاقات العمل واستقرار المجتمعات بصفة عامة.

¹ انظر المادة 06 من المرسوم التنفيذي 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، جريدة رسمية العدد 15 لسنة 2020 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

² انظر المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020، الذي يحدد تدابير تكميلية الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، جريدة رسمية العدد 16 لسنة 2020، التي تمدد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم 20-69 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.

³ د/ أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون 12 لسنة 2002، دار النهضة العربية، القاهرة 2003، ص 746.

المبحث الثاني: انعكاسات جائحة كوفيد على علاقات العمل

لقد فرضت الجائحة اتخاذ العديد من التدابير في سبيل الحفاظ على حقوق العامل من جهة ورب العمل من جهة أخرى، وفي هذا السياق تثار الكثير من التساؤلات حول حقوق وواجبات العمال خاصة ما تعلق بأجورهم وإلزامية استهلاك إجازاتهم السنوية خلال مدة الإجازة وإمكانية تعديل عقودهم وفرضية تسريحهم، وعليه سنتطرق لهذه المسائل بشيء من التفصيل من خلال ما يلي:

المطلب الأول: أثر الجائحة على التزام صاحب العمل بتسديد أجور عماله خلال فترة التعطل الإجبارية

سنتناول في هذا المطلب أولاً التزام صاحب العمل لدفع الأجر، وثانياً مدى التزام صاحب العمل بعدم تسريح عماله

أولاً: التزام صاحب العمل لدفع الأجر

الأجر هو أحد العناصر الجوهرية في عقد العمل بل هو أهم عنصر بالنسبة للعامل باعتباره المصدر الذي يعول عليه في حياته¹، والأجر هو المقابل القانوني للعمل وهما مرتبطان ارتباطاً وثيقاً يقوم على فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة لجانبين، إذ يعتبر التزام كل طرف سبب التزام الطرف الآخر، فالتزام صاحب العمل بأداء الأجر سببه التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه والعكس صحيح².

لكن يبقى التساؤل مطروحاً عن أجور العمال خلال المرحلة الراهنة التي أغلقت فيها بعض المؤسسات الاقتصادية والمتاجر وشركات السياحة وغيرها بسبب جائحة كورونا، خاصة إذا علمنا أن خلال هذه الفترة لم يقدم العامل عملاً لصاحب العمل³، وبالتالي من المسؤول من الناحية القانونية عن تسديد أجور العمال خلال فترة غلق المؤسسات والمحلات التجارية بقرار

¹ د/ أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 170.

² د/ أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص 171.

³ عبد الرحمان محمد غنيم، في زمن الكورونا من يدفع أجور العمال الأجانب في القطاع الخاص، جريدة البلاد ليوم 24 مارس 2020، على الموقع الإلكتروني

<https://albiladpress.com/news/2020/4179/columns/634977.html> تاريخ الاطلاع 2021/05/27.

من سلطات الدولة¹، فهل تقع المسؤولية على صاحب العمل أم على الدولة أم يتحملها العامل منفردا؟

بالرجوع إلى نص المادة 53 من قانون 90-11² فإننا نجدتها تنص على «لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي ماعدا في الحالات التي ينص عليها القانون والتنظيم صراحة...» وبالتالي لا يسأل صاحب العمل عن تسديد أجور عماله خلال فترة غلق المؤسسة على أساس أن الأجر مقابل العمل، فالعامل لم يقدم عملا يستحق عليه أجرا وصاحب العمل لم يستفد من العامل حتى يدفع له أجرا فكلتا الطرفين متضررين من هذه الأزمة، وحتى من باب العدل فإن صاحب العمل لا يلزم بدفع أجر العامل لم يؤد عملا يقابل ذلك الأجر، وليس من باب العدل أيضا أن يكون العامل جاهزا لأداء عمله ولكن ظروفًا خارجة عن إرادته منعه من ذلك³.

الحل هذا الإشكال يفترض وجود احتمالين⁴:

الاحتمال الأول: إذا وجد بند في عقد العمل ينص صراحة على تحمل صاحب العمل الوفاء بالأجر في حالة توقف العمل في المؤسسة لأي سبب كان ولأي ظرف طارئ يحيل دون تنفيذ العمل فإن صاحب العمل يكون ملزما قانونا بالوفاء بكامل الأجر حتى ول واستمر هذا التوقف مدة طويلة تطبيقا لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين.

الاحتمال الثاني: إذا لم ينص عقد العمل على بند يتحمل فيه صاحب العمل دفع أجره عماله عند توقف المؤسسة المستخدمة عن نشاطها بسبب ظروف طارئة وكان العامل جاهزا لأداء عمله، وهي الظروف التي نعيشها الآن بعد صدور المرسوم التنفيذي المتعلق بغلق المحلات التجارية وتسريح نصف عمال المؤسسات.

¹ بتاريخ 17/03/2020 تم اتخاذ قرار الحجر الصحي الكلي على ولاية البليدة والجزئي في مختلف ولايات الوطن وبموجب المرسوم 20-69 المعدل بالمرسوم 20-70 تم وضع 50% من العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وغلق المحلات التجارية.

² القانون 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 المعدل والمتمم

³ عبد الرحمان محمد غنيم، المرجع السابق، ص 2.

⁴ المرجع نفسه، ص 03.

والملاحظ في هذا الشأن أن قانون علاقات العمل الجزائري لم ينص على حل لهذه المشكلة في حين أن قانون العمل في القطاع الأهلي البحرينية¹ نص في مادته 43 فقرة على: «إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد لأداء العمل وكان مستعداً لمزاولة عمله في هذه الفترة وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر العامل وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف أجره» وه ونفس مضمون المادة 41 من قانون العمل المصري².

والحقيقة أن سداد نصف الأجر في هذه الحالات الاستثنائية يضع حلاً بديلاً ويقي العامل من حرمانه من كامل أجره استناداً إلى مبدأ "الأجر مقابل العمل، كما أنه يجنب أصحاب العمل القيام بإنهاء عقود العمل استناداً إلى نظرية القوة القاهرة والظروف الطارئة في إطار الأحكام العامة للقانون المدني، والتي قد يترتب عليها فسخ عقود العمل وتسريح العمال ووقف عقود العمل مؤقتاً لحين زوال أسباب توقف العمل بالمنشأة³.

وفي غياب أي حل قانوني في قانون العمل الجزائري لمواجهة هذا الوباء تصبح الدولة مسؤولة عن هؤلاء العمال الذين وجدوا أنفسهم دون مصدر رزق كالتزام إنساني وحفاظاً على السلم الاجتماعي.

ثانياً: مدى التزام صاحب العمل بعدم تسريح عماله

إذا كان المشرع يسعى إلى المحافظة على العقود وعلى استقرار المراكز القانونية ككل داخل المجتمع، وإذا كان صاحب العمل ملزماً بالمحافظة على استقرار علاقات العمل في الظروف العادية فإن هذا الالتزام يزداد أهمية في الظروف الطارئة، وبما أن عقود العمل تحكمها قاعدة

¹ انظر القانون رقم 36 لسنة 2012 المتعلق بإصدار قانون العمل في القطاع الأهلي، الجريدة الرسمية رقم 3063 المؤرخة في 02 أوت 2012، متوفر على الموقع: legalaffairs.gov.bh Media legalk 3612.PDF تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/05/18.

² انظر القانون رقم 12 لسنة 2012 المتعلق بإصدار قانون العمل، الصادر بتاريخ 07/04/2003، ديوان المطبوعات الجامعية أمام كلية الحقوق، الإسكندرية، 2006.

³ د/ إيمان صلاح الدين رياض، حقوق العمال وسلطات الشركات في زمن الكورونا، مقال منشور بجريدة البورصة بتاريخ 23/03/2020، على الموقع الإلكتروني: <https://alborsaaneews.com> / تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/05/18.

العقد شريعة المتعاقدين فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي واتفاقية العمل الجماعية وأن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث والإصلاح ما نشأ عنه وفي حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة، وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل.

ذلك أن حالة الضرورة والقوة القاهرة تستدعي تكاتف جهود الجميع أي جهود العمال وصاحب العمل، فيجوز لهذا الأخير أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه لمواجهة حالة الضرورة والقوة القاهرة¹.

وسعية من صاحب العمل للحفاظ على علاقات العمل وعدم تسريح العمال في ظل جائحة كوفيد 19 باعتبارها ظرفا طارئا وقوة القاهرة فإن له اتخاذ ما يراه مناسبا من تدابير وقائية استثنائية لمنع تجمع العمال بشكل مكثف وتنظيم توأجدهم في أماكن العمل²، ولصاحب العمل السلطة في اتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيم مؤسسته متى رأى من ظروف العمل ما يدع وإلى ذلك، وله أن يعدل عقود العمل لمواجهة هذا الوباء، وفي الوقت ذاته عليه أن يلتزم بعدم تسريح عماله خاصة إذا ثبتت استفادته من نظام المساعدات المقدمة من طرف الدولة بطريقة مباشرة وغير مباشرة عن طريق وضع العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

1- سلطة صاحب العمل في إعادة تنظيم مؤسسته في زمن جائحة كوفيد 19

بمقتضى السلطة التنظيمية لصاحب العمل، يحق له أن يعين لكل عامل العمل الذي يقوم به وكيفية أدائه ومكان ممارسته وله أن يغير له نوعية عمله إذا رأى هذا التغيير ضروريا وله أن يحدد ساعات العمل³.

¹ د/ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 585.

² د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

³ بقعة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة باتنة 2004-

2003، ص 53.

وإذا كان القانون يعطي لصاحب العمل هذه الصلاحيات في الظروف العادية فإن صلاحيته يمكن أن تتسع لتشمل مجموعة من التدابير لمواجهة الظروف الطارئة، ومن بين التدابير المقترحة لتخطي الأزمة التي فرضتها جائحة كوفيد 19:

- إلزام العمال باستنفاد عطلهم السنوية خلال فترة انتشار الوباء باعتبار أن صاحب العمل يمتلك سلطات واسعة في مجال تحديد الإجازات السنوية حسب مقتضيات العمل، وعلى العمال الالتزام بما يراه صاحب العمل¹.

- توزيع يوم الراحة الأسبوعية بين العاملين في المؤسسة خلال أيام متعددة على مدار الأسبوع فلم يبق هناك مبرر لحصول جميع العمال على عطلة نهاية الأسبوع دفعة واحدة، ولتفعيل هذه الفكرة يقوم صاحب العمل بوضع جدول لتحديد يوم الراحة الأسبوعية لكل مجموعة من العمال وفي هذا الإطار نصت المادة 37 من قانون علاقات العمل 90-11 على إمكانية تأجيل العطلة الأسبوعية في حالة الضرورة وجعلها تناوبية بين العمال إذا كان التوقف عن العمل يوم العطلة الأسبوعية من شأنه أن يشكل ضرراً، حيث نصت على: « يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية والتمتع بها في يوم آخر إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية وضرورات تنظيم الإنتاج، ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الراحة الأسبوعية تناوبية إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة والمؤسسة ويضر العموم».

- تفعيل نظام العمل بورديات أي العمل التناوبي لضمان عدم تكديس العمال في ذات الوقت داخل المؤسسة.

- منع اللجوء إلى الساعات الإضافية تجنباً لزيادة الضغط في أماكن العمل باعتبار أن اللجوء إلى الساعات الإضافية ذ وطابع استثنائي تفرضه ضرورة الخدمة،² وعدم اللجوء إليها تفرضه ضرورة الوضع الخاص المتعلقة بجائحة كوفيد 19، وبالإلزامية التباعد الاجتماعي (تباعدهم) منعاً للعدوى.

¹ د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

² انظر المادة 31 من قانون علاقات العمل 90-11 المتممة بالأمر 96-21 المؤرخ في 07/09/1996.

- إلغاء وقت الراحة الذي يخصص يوميا لتناول وجبة الغذاء وتقليص ساعات العمل اليومية وجعلها متواصلة للحد من تجمع العمال واحتكاكهم ببعض¹.

- تبني طريقة العمل عن بعد خارج أماكن العمل أي العمل المنزلي إذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك².

وتجدر الإشارة إلى أن اللجوء إلى هذه الخيارات يفرضها مبدأ حسن النية الذي يعتبر من أهم المبادئ التي تحكم تنفيذ العقد، وقد كرس المشرع الجزائري هذا المبدأ في المادة 107 من القانون المدني، حيث نصت على: يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية، فجميع العقود قوامها حسن النية، ولعل عقد العمل من أكثر العقود التي يفترض فيه حسن النية لما يتضمنه العقد من تعاون وتضامن وإخلاص بين العامل وصاحب العمل³.

وباعتبار أن القوة القاهرة تؤدي إلى استحالة تنفيذ العقد استنادا لأحكام القانون المدني خاصة المواد 121، 127، 138، 176، والمادة 307، فبإمكان صاحب العمل التمسك بفسخ العقد وإنهاء علاقة العمل، إلا أن مبادئ العدالة والتعاون وحسن النية بين العامل وصاحب العمل تقتضي توزيع المخاطر بين طرفي العملية الإنتاجية فلا يتحمل طرف واحد عبء هذه الجائحة وحده⁴.

2- سلطة صاحب العمل في تعديل عقد العمل بدل إنتهائه في زمن جائحة كوفيد 19

يقتضي الحفاظ على عقود العمل واستمرارها واستقرارها إطلاق يد صاحب العمل في تعديلها سواء كان التعديل جوهريا وغير جوهرى، وإذا كانت إجراءات الحد من نقشي وباء كورونا تستدعي الخروج عن الشروط المتفق عليها في بنود العقد واللجوء إلى اتخاذ إجراءات استثنائية فإن من حق صاحب العمل تخفيض أجور عماله وتخفيض مدة العمل واللجوء إلى العمل التناوبي والعمل بالتوقيت الجزئي وتكليف عماله بعمل يختلف عن عملهم لمواجهة الظروف الطارئة وحالة الضرورة وذلك بتعديل أي بند من بنود عقود عماله بدلا من إنتهائها، لأن الأزمة

¹ د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

² المرجع نفسه، ص 03.

³ بقة عبد الحفيظ، المرجع السابق، ص 56.

⁴ د/ إيمان صلاح الدين رياض، المرجع السابق، ص 2.

التي خلفتها جائحة كوفيد 19 تتيح لصاحب العمل إنهاء عقود عماله وتسريحهم استنادا للقواعد العامة في القانون المدني المتعلقة بالقوة القاهرة.

ويقصد بتعديل العقد إجراء تغيير جزئي على عنصر من عناصره وبند من بنوده بالزيادة وبالنقصان، وبمعنى آخر إعادة النظر في البنود التي تضمنها العقد بالانتقاص منها والزيادة إليها، وينصب التعديل إما على كم الالتزام وكيفية تنفيذه وإما على إلغاء بند من بنوده وشرط من شروطه، كما قد ينصب التعديل على عنصر الزمن أي على الأجل المتفق عليه لتنفيذ الالتزام سواء بتمديده وبتقصيره وبوقف تنفيذه بصورة مؤقتة¹.

وإذا كان الأصل في العقود الملزمة لجانبين هو عدم إمكانية تعديلها إلا بموافقة الطرفين تطبيقاً للنص المادة 106 من القانون المدني والمادة 63 من قانون علاقات العمل 90-11 إلا أن طبيعة عقد العمل تختلف عن بقية العقود الأخرى وتقتضي انفراد صاحب العمل بتعديله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك (أي مصلحة صاحب العمل ومصلحة العمال).

وتقتضي هذه المصلحة المشتركة مواجهة حالة الضرورة التي شكلتها جائحة كوفيد19 إذ تحتم هذه الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة الاقتصادية على العمال أن يتعاونوا مع صاحب العمل حفاظاً على مصلحة المؤسسة واستقرار علاقات العمل بها، باعتبار أن تعديل عقد العمل يعتبر من قبيل المحافظة على استمرارية المؤسسة واستقرار عقود العمل بها، حيث تبيح الظروف التي فرضتها جائحة كورونا الخروج عن القيود المشروطة في الاتفاقيات وفي عقد العمل الفردي، وهذا ما أشارت إليه المادة 76 من قانون العمل المصري حيث نصت على: "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن القيود المشروطة في الاتفاق وأن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا للوقوع حادث ولإصلاح ما نشأ عنه وفي حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة ..."².

ويتضح من خلال هذه المادة أن صاحب العمل يمكنه الخروج عن مبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وأن يكلف العامل بعمل آخر، حتى ولو كان العمل الجديد أقل مرتبة وأهمية من

¹ د/ عبد العزيز المرسي حمود، نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998، ص 10.

² د/ همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003 ص

العمل الأصلي، كما تقتضي حالة الضرورة والقوة القاهرة من العامل أن يتنازل عن بعض حقوقه وينفذ العمل الذي كلفه به المستخدم لمواجهة هذه الحالة، حتى ولو وكان هذا العمل مختلفا اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه¹.

ولا يملك العامل الحق في الامتناع عن أداء العمل المكلف به بحجة أنه ليس هو العمل المتفق عليه في العقد، لكن تغيير العمل يكون بصفة مؤقتة وذلك لمواجهة الظروف الطارئة، ويزول بزوالها، لأن حالة الضرورة لها طابع مؤقت وليس دائم، ومن ثم فإن أي تغيير ينتهي بانتهائها². وبالرجوع إلى المادة 31 من قانون 90-11 نجدها تنص على إمكانية تعديل حجم العمل للوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع وإصلاح الأضرار الناجمة عن الحوادث...، غير أن المشرع الجزائري لم يدرج في قانون العمل نصا صريحا خاصة بحالة الضرورة والظروف الطارئة والقوة القاهرة ومدى إمكانية تعديل عقد العمل استنادا إلى هذه الحالات عكس المشرع المصري الذي نظم هذه المسألة، مما يشكل فراغا قانونيا في قانون العمل الجزائري ويستوجب معه إضافة نص قانوني ينظم تعديل عقد العمل في حالة الضرورة والظروف الطارئة والقوة القاهرة، ويجيز للمستخدم تخفيض أجر العامل ونقله وتكليفه بعمل آخر ولو وكان مختلفا عن العمل المتفق عليه في العقد تقاديا لوقوع حوادث وإصلاح ما نشأ عنه، لتكون هذه المادة استثناء عن قاعدة "العقد شريعة المتعاقدين" المكرسة بنص المادة 63 من قانون علاقات العمل عملا بالقاعدة الفقهية "الضرورات تبيح المحظورات".

وبهذه التعديلات التي يستند فيه صاحب العمل إلى ظروف طارئة وإلى قوة القاهرة وحالة الضرورة يكون قد حافظ على استقرار علاقات العمل في زمن الكورونا.

المطلب الثاني: التزامات الدولة للحفاظ على استقرار علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد

19

على إثر إعلان منظمة الصحة العالمية أن وباء كوفيد 19 يشكل جائحة عالمية استنفرت الحكومات لاتخاذ سلسلة من التدابير الاحترازية لمواجهة هذه الجائحة، واختلفت هذه التدابير من دولة إلى أخرى إلا أنها شملت جميع مجالات الحياة، وتم التركيز على الجانب الإنساني

¹ د/ عبد العزيز المرسي حمود، المرجع السابق، ص 56.

² د/ محمد حسين منصور، قانون العمل، دون دار نشر، مصر 1997، ص 465

وما سببته الأزمة من تهديد لاستقرار المجتمعات خاصة ما تعلق بحماية الطبقة العاملة باعتبار أن الأزمة أثرت على هذه الفئة أكثر من غيرها، حيث هددتها بفقدان مناصب عملها وتأخير الحصول على رواتبها وتخفيضها.

وقد اختلفت التدابير المتخذة لمواجهة الأزمة من دولة إلى أخرى حسب الإمكانيات المالية لكل دولة، وعليه سنتطرق للتدابير المتخذة من طرف الدولة الجزائرية والتزاماتها للحفاظ على استقرار علاقات العمل في الجزئية الأولى، ثم نتطرق للتدابير المتخذة من طرف بعض الدول للحفاظ على استقرار علاقات العمل في الجزئية الثانية.

1- التدابير المتخذة من طرف الدولة الجزائرية والتزاماتها للحفاظ على استقرار علاقات العمل

بعد إعلان منظمة الصحة العالمية أن وباء كوفيد 19 يشكل جائحة عالمية قامت الحكومة الجزائرية باتخاذ عدة تدابير احترازية لمواجهة هذه الجائحة، تجلت في خطاب رئيس الجمهورية بتاريخ 17/03/2020، حيث أعلن من خلاله عن:

- قرار الحجر الكلي في ولاية البليدة والجزئي في بعض الولايات التي مسها الوباء بشكل أقل حدة.

- الإعلان عن وقف الدراسة في المدارس والجامعات مع غلق قاعات الرياضة والفضاءات الترفيهية والأماكن المكتظة كالأسواق الأسبوعية.

- غلق الحدود البرية مع الدول المجاورة وكذا الحدود البحرية ووقف الملاحة الجوية والبحرية ما عدا الحالات الاستثنائية وطائرات وبواخر نقل البضائع.

- اعتبار وباء كورونا كوفيد 19 مسألة أمن وطني وأمن صحي تهم الجميع حتى ول وأدى الأمر إلى تقييد بعض الحريات.

وفي 21/03/2020 أصدر الوزير الأول مرسوما تنفيذيا رقم 20-69 متعلقا بتدابير الوقاية من انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته والذي يهدف إلى تحديد تدابير التباعد الاجتماعي والحد من الاحتكاك الجسدي في الفضاءات العمومية وفي أماكن العمل لمدة 14 يوما قابلة للتجديد، وتم بموجب هذا المرسوم تعليق النقل الجوي للأشخاص على الشبكة

الداخلية والنقل البري في كل الاتجاهات الحضري وشبه الحضري وبين البلديات والولايات، نقل المسافرين بالسكك الحديدية، النقل الموجه: المترو والترامواي والنقل بالمصاعد الهوائية، النقل الجماعي بسيارات الأجرة.

- وضع 50% على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.

وبموجب المرسوم التنفيذي 20-70 تم تمديد العمل بالمرسوم التنفيذي السابق، والذي مدد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم 20-69 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص وهذا بموجب المادة 15 منه، في حين أشارت المادة 16 منه إلى أن كيفية تعويض الأضرار المحتملة الناجمة عن التدابير الوقائية ستحدد بنص خاص¹. ويتمدد هذا الإجراء الحمائي ليشمل عمال القطاع الاقتصادي العمومي والخاص ووضعهم في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر خلال مدة الحجر الصحي تكون الدولة قد تكفلت بالعمال وحافظت بشكل مباشر في استقرار علاقات العمل.

كما أن نص المادة 15 من المرسوم التنفيذي 20-70 من شأنها أن تمنع أصحاب العمل في القطاع الاقتصادي سواء تعلق الأمر بالقطاع الخاص والقطاع العمومي - من تسريح العمال ما دامت الدولة قد تكفلت بدفع أجورهم، وفي هذا الإطار وجه وزير الصناعة والمناجم بتاريخ 19 أبريل 2020 تعليمة للرؤساء المدراء العاميين للمجمعات الصناعية ومسؤولي المؤسسات تحت الوصاية، بخصوص حالات تسريح العمال التي لا تحترم القواعد والإجراءات المنصوص عليها في التنظيمات السارية، وأكد على عدم اللجوء إلى مثل هذه الإجراءات وأن أسباب التسريح يجب أن تتبني على أسباب حقيقية مستندة على وقائع موضوعية متعلقة بالخطأ ونقص الكفاءة².

¹ لم يبين هذا المرسوم كيفية تمكين العمال الموضوعين في عطلة استثنائية من أجورهم، فهل ستصب مباشرة في حساباتهم البنكية أم تسلم لأرباب العمل ليقوموا بتوزيعها على العمال، بمعنى أن المرسوم لم يبين الآلية مما يجعلنا ننتظر ما سيسفر عليه النص الخاص المشار إليه في المادة 16 منه.

² انظر في ذلك تعليمة السيد وزير الصناعة والمناجم بتاريخ 19/04/2020، الإذاعة الجزائرية، على الموقع الإلكتروني <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200419/192504.html> تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/05/25.

وبالرجوع إلى المبالغ التي ستنتفها الدولة وأنفقتها من أجل التصدي لجائحة كوفيد بما فيها المبالغ التي ستدفعها للعمال الموضوعين في عطلة استثنائية طويلة مدة الحجر فإنها ستكون باهظة، إلا أن رئيس الجمهورية السيد عبد المجيد تبون أكد يوم 23/05/2020 عند خطابه بمناسبة عيد الفطر على أن «الحرص على صحة المواطن يظل شغلنا الشاغل إلى أن يرفع الله عنا هذا البلاء وهذا الوباء، ومهما كلف هذا الحرص خزينة الدولة فلا يساوي شيئاً أمام سلامة المواطن».

ولعل سلامة المواطن هي التي جعلت الحكومة تضع 50% من العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر تطبيقاً لإجراءات الوقاية من انتشار وباء كورونا كوفيد 19 ومكافحته، ولعل الحجر الصحي والتباعد الاجتماعي (الجسماني) في المصانع وورشات العمل من أهم إجراءات الوقاية.

ولم تشمل مظلة الحماية العمال الرسميين فقط بل شملت فئة أوسع وإن كانت محدودة من حيث القيمة المالية، حيث قرر رئيس الجمهورية تقديم منحة تضامنية بعشرة آلاف دينار جزائري (10.000,00) دج للأسر المحتاجة والعائلات المعوزة والأسر المتأثرة اجتماعياً واقتصادياً بتدابير الوقاية من جائحة كورونا كوفيد 19 ومكافحتها، حيث امتدت للعمال الذين يعملون في السوق غير المنظم (وهي الفئة المتأثرة من تدابير الوقاية من وباء كورونا) والعائلات التي كانت تتقاضى 6000 دج شهرياً¹.

لكن السؤال المطروح هل بإمكان الدولة الاستمرار في دعم العمال إذا ما استمرت هذه الجائحة الفترة أطول وهل ستمدد برامج دعمها مرة أخرى أم ستترك العمال مع أصحاب العمل ليتوصلوا إلى حل بشأن الأجور.

ونظراً لانخفاض عدد الإصابات تم اتخاذ إجراءات تدريجية لرفع الحجر الصحي والعودة للنشاطات تدريجياً، وجدير بالذكر أن خريطة الطريق هذه، التي أعدت على أساس التوصيات المقدمة من طرف السلطة الصحية، تنص، علاوة على إعداد دليل للقواعد الصحية التي يتعين

¹ انظر قرار رئيس الجمهورية بتقديم منحة تضامنية قدرها 10.000 دج للعائلات المتأثرة بتدابير الوقاية من وباء كورونا، وكالة الأنباء الجزائرية، على الموقع الإلكتروني -http://www.aps.dz/ar/societe 10 /86203 :تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/05/25.

الامتثال لها، بالنسبة لكل قطاع و/أو نشاط، على وضع نظام معزز للمراقبة الصحية يقوم على أساس استراتيجية للكشف المبكر والمدعم بفحص استهدافي.

1-رفع الحجر الصحي و/أو تعديل توقيتاته: ¹

إن مخطط الخروج التدريجي من الحجر، الذي سيشرع فيه ابتداء من 14 جوان، في شكل رفع الحجر الصحي الجزئي المعمول به وتعديل توقيته، سيأخذ في الحسبان تطور الوضعية الوبائية على المستوى الوطني وحسب كل ولاية من خلال المؤشرات ذات الصلة، ولاسيما: معدل التكاثر "R1" أدنى من 1، والتدفق اليومي لحالات العدوى الجديدة المسجلة.

تقييم قائمة الولايات المعنية برفع الحجر الصحي الجزئي ومراجعتها كل خمس عشرة يوما حسب المعايير المذكورة أعلاه، بغرض التحقق من أن التدابير التي تم وضعها لا تشجع خطر انتقال المرض.

وفي كل الأحوال، فإن مستوى عدم اليقين العلمي والطبي من تطور الوباء يتطلب حذرا كبيرا جدا ظل من الواجب التحلي به بعد 14 جوان 2020.

وبالموازاة مع ذلك، ومن أجل الإبقاء على اليقظة في جميع المستويات، تم القيام بوضع نظام مدعم للمراقبة الصحية سيوجه من باب الأولوية نح والولايات المعنية برفع إجراء رفع الحجر الصحي، مصحوبا باستراتيجية للكشف المبكر، ولاسيما على مستوى البؤر والجيوب المحتملة التي قد تظهر في أي لحظة.

وتم دعم هذا النظام بفحص استهدافي لكل حالات الأشخاص المشتبه في إصابتهم والمحيطين بهم، الأمر الذي يعد أساسيا من أجل كسر سلسلة انتقال عدوى وباء (كوفيد . 19).

¹ الإذاعة الوطنية، خريطة طريق للخروج من الحجر الصحي بصفة "تدرجية ومرنة" ابتداء من 14 جوان 2020 تم الاطلاع عليه بتاريخ 2021/05/24 <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200604/194418.html>

تم استئناف النشاطات الاقتصادية والتجارية والخدماتية ابتداء من الـ 7 جوان 2020 على مرحلتين وبقي استئناف النشاطات الاقتصادية والتجارية والخدماتية مشروطا بالتقيد الصارم في أماكن العمل و/أو والتجمعات، بتدابير صارمة للوقاية الصحية.

وبالتالي، فإن بروتوكولات الوقاية الصحية الخاصة بكل ولاية تستوجب احترامها وتطبيقها بدقة من طرف جميع المتعاملين والتجار والزبائن والمرتفقين.

وتم في البداية، تطبيق مخطط استئناف النشاطات الاقتصادية والتجارية والخدماتية تدريجيا على مرحلتين: المرحلة الأولى التي انطلقت يوم الأحد 07 جوان 2020 والمرحلة الثانية التي انطلقت ابتداء 14 جوان 2020.

2. استئناف النشاط على مستوى قطاع البناء والأشغال العمومية والري:

بما في ذلك نشاطات المناولة، ومكاتب الدراسات (الهندسة المعمارية، العمران والهندسة المدنية)، على أن يقع على عاتق المؤسسات تنظيم وسائل نقل المستخدمين التي سيرخص بسيرها عبر كامل التراب الوطني من الساعة الخامسة (5 سا) صباحا إلى غاية الساعة السابعة (19 سا) مساء، في ظل التقيد بالتوصيات الصحية والأمنية التي تملئها السلطات العمومية هذا المجال.

أما بعث الأشغال في الورشات من جديد فيتوقف على مدى تقيد المستخدمين بتوفير تجهيزات الحماية الفردية للعمال (من أقنعة وقفازات وخوذات)، وعلى تخطيط الأشغال على نح ويحترم التباعد الجسدي، وكذا، في حالة تنظيم ظروف إيوائهم وإطعامهم السريع التي يجب أن تأخذ في الحسبان توصيات التباعد الاجتماعي والنظافة والتطهير المنتظم لمحلات وأماكن العمل. وفي نفس الوقت، يجب أن يستجيب نقل العمال والآلات ومركبات الورشات لمتطلبات البروتوكولات الصحية، وبالأخص التنظيف المنتظم والتطهير اليومي.

3. استئناف النشاط التجاري والخدمات¹

سيخص فئة أولى، تتمثل تحديدا فيما يلي: حرفيي الخزف والترصيص والنجارة والصبغة، وكالات السفر، الوكالات العقارية، بيع المنتجات التقليدية، نشاطات إصلاح الأحذية والخياطة، نشاط الصيانة والتصليح، تجارة الأدوات المنزلية والديكور، تجارة اللوازم الرياضية، تجارة الألعاب واللعب، المرطبات والحلويات، بيع المثجات والمشروبات عن طريق حملها، تجارة الأفرشة وأقمشة التأثيث، تجارة الأجهزة الكهرومنزلية، بيع مستحضرات التجميل والنظافة، تجارة الورود والمشاتل والأعشاب، استوديوهات التصوير الفوتوغرافي ونشاطات سحب المخططات ونسخ الوثائق، المرشات، باستثناء الحمامات، صيانة السيارات وإصلاحها وغسلها، المعارض الفنية، تجارة الأدوات الموسيقية، تجارة التحف والأمتعة القديمة، المكتبات والورقات، قاعات الحلاقة الخاصة بالرجال، أسواق المواشي.

ولذلك، يجب أن يحرص مختلف المتعاملين والتجار المعنيين، على وضع نظام وقائي للمرافقة الخاصة للنشاطات المرخص باستئناف ممارستها، على أن يشمل خصوصا:

فرض ارتداء القناع الواقي، نشر التدابير المانعة والوقائية في الأماكن تنظيم المداخل وطوابير الانتظار خارج المحلات وداخلها على نح ويسمح باحترام المسافة والتباعد الجسدي، مع تحديد عدد الأشخاص المتواجدين في مكان واحد تحديد اتجاه واحد للسير داخل المحلات، ووضع علامات واضحة على الأرض وحواجز من أجل تقادي تقاطع الزبائن وضع ممسحات مطهرة للأحذية في المداخل وضع محاليل مائية كحولية تحت تصرف المرافقين والزبائن تنظيف المحلات وتطهيرها يوميا تطهير القطع النقدية والأوراق المصرفية توفير صناديق مخصصة للتخلص من الأقنعة والقفازات والمناديل والمعدات الطبية المستعملة.

وينبغي التوضيح أن كل الزبائن يجب أن يتزودوا بقناع واقى على أن يتحمل أصحاب ومسير والمؤسسات مسؤولية عدم التقيد بهذا الواجب.

¹ الإذاعة الوطنية، موقع سابق.

ومع ذلك، فإن خصوصية نشاط قاعات الحلاقة الخاصة بالرجال، تقتضي تنظيم هذا النشاط عن طريق نظام المواعيد والتقيد الصارم بالزامية ارتداء القناع من قبل كل من الحلاق والزبون، وتحديد الدخول إلى المحل إلى شخصين على الأكثر، وكذا تنظيف المحل وأدوات ولوازم الحلاقة المستعملة وتطهيرها المنتظم¹.

وفيما يتعلق بأسواق الماشية الأسبوعية، وأسواق الخضر والفواكه، فضلا عن كبريات الأسواق وفضاءات البيع الجوارية، فكانت محل اهتمام خاص، حيث يتعين على مسؤولي السوق السهر على التطبيق الصارم داخلها لجميع التدابير الصحية المنصوص عليها، ولاسيما فيما يخص إلزامية ارتداء القناع، والتباعد الجسدي، وتطهير الأماكن وتوفير محاليل مائية كحولية، وكذا مراقبة عمليات الدخول وتنظيمها، من خلال استخدام أجهزة، وإقامة ممرات وممسحات مطهرة للأحذية في المداخل ووضع علامات فوق ممرات حركة المرافقين عن طريق مخطوطات وألواح الإشارة، مع الإشارة أن مراقبة تطبيق هذه التدابير ستتولى ضمانه السلطات المؤهلة.

وتجدر الإشارة إلى أنه تم دعم نظام المرافقة هذا من خلال الترسنة القانونية للوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ولاسيما القانون الإطار رقم 88 - 07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وفي هذا السياق، ستتم الاستعانة بمنظمات الوقاية، ولاسيما تلك الموضوعة تحت إشراف وزارة العمل، على غرار المعهد الوطني للوقاية من المخاطر المهنية، وكذا هيئة الوقاية من الأخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية وبالتنسيق مع منظمات أرباب العمل، من أجل إدماج التدابير الصحية التي يتعين احترامها في إطار الوقاية من فيروس كورونا (كوفيد . 19) ومكافحته في الأنظمة الداخلية للمؤسسات.

وفضلا عن مصالح مفتشية العمل، سيتم إشراك بشكل كامل، لجان الوقاية الصحية والأمن بين المؤسسات وكذا مصالح الوقاية الصحية والأمن للمؤسسات والهيئات المكلفة بالأمن الداخلي للمؤسسات في هذه الرقابة.

¹ الإذاعة الوطنية، موقع سابق.

ويمارسون على هذا النحو كامل صلاحياتهم في الرقابة. كما سيساهم الشركاء الاجتماعيون بشكل كبير في هذه العملية. وستقوم اللجنة الولائية المكلفة بتنسيق العمل القطاعي للوقاية من وباء فيروس كورونا ومكافحته، بالتنسيق مع مصالح الصحة والمصالح البيطرية والجماعات المحلية والأجهزة الأمنية بالسهر، كل فيما يخصه، على تطبيق مجمل التدابير الوقائية.

علما أن عدم الامتثال لهذه التدابير سيؤدي إلى الغلق الفوري للنشاط التجاري والنشاط المعني والتطبيق الصارم للعقوبات المنصوص عليها في القوانين والتنظيمات المعمول بها.

بالإضافة إلى ذلك، فإن خطة الاستئناف التدريجي لأنشطة التجارة والاقتصادية في مرحلتها الثانية ابتداء من يوم 14 جوان 2020، ستخص أنشطة أخرى سيتم فرزها وتحديدها من قبل السلطات العمومية وفق تطور الوضعية الصحية وسلوك المرافقين.

وسيتعلق الأمر خصوصا ببعض نشاطات النقل بسيارات الأجرة وكذا المطاعم ومحلات بيع المشروبات، على أن يتم تحديد شروط تنظيم هذه النشاطات في الوقت المناسب.

وأخيرا، تُذكر الحكومة إلى أن نجاح مخطط استئناف النشاط الاقتصادي يظل مشروطا بقدرته التجار والمتعاملين على ضمان سلامة موظفيهم وزبائنهم، وتكرر أيضا دعواتها للمواطنين لمواصلة اليقظة والامتثال بكل صرامة وروح المسؤولية لتدابير النظافة والتباعد الاجتماعي والحماية، التي تظل الوسيلة الوحيدة الكفيلة بالقضاء على تفشي هذا الوباء.

ولهذا الغرض، فإن الحكومة ما انفكت تدع وإلى الحذر والتحلي بروح المسؤولية الفردية والجماعية التي تظل الحصن المنيع للتغلب على هذه الأزمة الصحية وعواقبها الاقتصادية والاجتماعية¹.

وجدير بالإشارة أن تسيير عملية رفع الحجر، التي ستكون تدريجية ومرنة ومكيفة حسب الوضع الوبائي الوطني والمحلي والتي سيتم القيام بها بالتنسيق الوثيق مع السلطات الصحية واللجنة العلمية من شأنه أن ينطوي على قيود أكثر من تلك التي كان ينطوي عليها الحجر الصحي.

¹ الإذاعة الوطنية، موقع سابق.

وفي الواقع، فإن التحدي الرئيسي الذي يجب أن نواجهه جماعيا، سواء فيما يخص السلطات العمومية والسلوك الطبي والتجار والمتعاملين والمواطنين، هو عدم العودة إلى الوراء من حيث النتائج المتحصل عليها فيما يخص استقرار الوضع الوبائي، وذلك بفضل التضحيات البشرية والجهود الكبيرة التي بذلت من قبل الأمة بأسرها.

وحتى لا تضع هذه المكاسب، يجب أن نبقي حذرين ويقظين وأن نحافظ على التزامنا الفردي والجماعي للتغلب على هذه الأزمة الصحية وعواقبها المتعددة الأبعاد.

وإنه لفي هذه اللحظات الدقيقة لوجب أن يتجلى التضامن الوطني في أرقى صورته بين جميع أبناء الوطن.

وفي الختام، ذكرت الحكومة انه من واجب التوضيح بأن تدابير الخروج من الحجر يجب أن لا تعني بأي صفة من الصفات العودة إلى الحياة العادية، بل بالعكس، ينبغي أن تحت على التحلي بمزيد الحذر واليقظة انطلاقا من أن تهديد الوباء يظل قائما بقوة¹.

أما اليوم فالحمد لله خصوصا مع بداية حملات التلقيح ضد الوباء وعودة الحياة الطبيعية تدريجا، وأخيرا نسأل الله العفو والعافية

¹ الإذاعة الوطنية، موقع سابق.

خاتمة

خاتمة

من خلال دراستنا هذه الموسومة بالآثار القانونية لجائحة كوفيد على علاقات العمل وبد أن استعرضنا المفاهيم المرتبطة بالجائحة وعلاقات العمل، وكذلك الإجراءات والتدابير المتخذة لمواجهتها اتضح لنا أن جائحة كوفيد 19 لم تزعزع علاقات العمل إلى حد بعيد بفضل المرونة التي أبدتها أصحاب العمل في التعامل مع الأزمة والدعم الذي قدمته الدولة لضمان استقرار علاقات العمل والمجتمع ككل، وبذلك سجلنا النتائج التالية:

1- أن المحافظة على استقرار علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19 أمر ممكن إذا ما تضافرت جهود أصحاب العمل مع جهود الدولة لتحمل هذا الالتزام المشترك بين الطرفين،
2- اتضح بما لا يدع مجالاً للشك أن جائحة كوفيد 19 تشكل في أغلب الأحيان حالة من حالات الظروف الطارئة إذ تجعل تنفيذ عقد العمل مرهقا وليس مستحيلا، مما يتعين وقف تنفيذ العقد حتى يزول هذا الظرف الطارئ ورد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول بأية وسيلة يراها القاضي كفيلة بتحقيق التوازن العقدي واستقرار علاقات العمل.

3- عوض اللجوء إلى القضاء لطلب إعادة التوازن العقدي للعقد وعوض إنهاء العقد استنادا لحالة الظروف الطارئة وحتى حالات القوة القاهرة بإمكان صاحب العمل تعديل العقد وتكليف العامل بأي عمل آخر ول وكان يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه لمواجهة حالة الضرورة والقوة القاهرة كما ورد في المادة 76 من قانون العمل المصري.

4- توصلنا إلى أن صاحب العمل غير ملزم بدفع أجر العامل لم يؤد عملا يقابل ذلك الأجر على أساس الأجر مقابل العمل إلا إذا وجد اتفاق يقضي بذلك وإذا كان المانع بسبب صاحب العمل وكان العامل مستعدا للعمل.

5- توصلنا إلى أن الغلق المؤقت للمؤسسات لا يؤدي إلى إنهاء عقد العمل بل يتعين تعليق تنفيذه باعتباره ظرفا طارئا وليس قوة قاهرة إلا إذا كان الغلق نهائيا.

6- اتضح أن الاستقرار العقدي لا يتحقق بالإبقاء على العقد دون تعديله رغم إرهاقه بل يتحقق بالتعديل.

7- تبين أن التدابير التي اتخذتها الدولة لمواجهة جائحة كوفيد 19 والحفاظ على استقرار علاقات العمل وفي مقدمتها التكفل بأجور العمال الموضوعين في عطلة استثنائية جنب وقوع كارثة صحية وأخرى اجتماعية، حيث شكل مانعا لانتشار الوباء ومانعا لتسريح العمال.

خاتمة

8- تبين أن الدولة تفاعلت بصفة إيجابية مع هذه الأزمة وأبدت نية واضحة من أجل الحرص.

على سلامة المواطن والتكفل به من خلال صرف المنحة التضامنية وتسديد أجور العمال والتكفل بالمرضى صحيا وتوفير المستلزمات الطبية.

وعليه نقترح الاقتراحات التالية:

1- بما أن قوانيننا تفتقد لآليات مواجهة الأوبئة والكوارث الطبيعية نقترح إنشاء صندوق وطني للكوارث والأوبئة يخصص لمساعدة المتضررين من عمال وأصحاب عمل،

2- تعديل قانون العمل والنص على سلطة صاحب العمل في تعديل عقود العمل بإرادته المنفردة في حالة الظروف الطارئة والقوة القاهرة المؤقتة بدلا من إنهاؤها وتسريح العمال وضرب استقرارهم المهني والاجتماعي.

3- النص على استحقاق العامل لنصف أجره إذا حضر لمقر عمله وحالت بينه وبين أداء عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل.

4- منع كل مؤسسة استقادت من نظام المساعدات بطريقة مباشرة وغير مباشرة عن طريق وضع العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر من تسريح عمالها بحجة القوة القاهرة وذلك لزوال أسبابها.

5- إطلاق يد صاحب العمل في إعادة تنظيم مؤسسته بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف، سواء تعلق الأمر بتنظيم وتوزيع أيام الراحة الأسبوعية والعمل التناوبي وضبط الإجازات السنوية وتبني العمل عن بعد خاصة في حالة الكوارث والأوبئة.

6- دعم الدولة لأصحاب العمل حتى يتمكنوا من الحفاظ على مناصب العمل وتحقيق الاستقرار خاصة في حالات الأوبئة والأزمات.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع:

الكتب:

- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي، شرح عقد العمل الفردي وفقا لأحكام القانون 12 لسنة 2002، دار النهضة العربية، القاهرة 2003.
- أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، لبنان، 1982.
- دريد محمود علي، النظرية العامة للالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2012.
- عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، نظرية الالتزام بوجه عام، مصادر الالتزام، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2015.
- عبد العزيز المرسي حمود، نطاق سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عناصر عقد العمل غير محدد المدة، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1998.
- محمد حسين منصور، قانون العمل، دون دار نشر، مصر 1997.
- محمد صبري السعدي، شرح القانون المدني الجزائري، النظرية العامة للالتزامات، العقد والإرادة المنفردة، الجزء الأول، الطبعة الثانية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2004.
- محمود جمال الدين زكي: عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، القاهرة 1982.
- همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003.

التقارير:

- تقرير المجلس الاقتصادي والاجتماعي: تقرير حول تقويم أجهزة الشغل، الدورة العامة العشرون، منشورات المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 2002.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي: لجنة علاقات العمل، تقرير حول نظام علاقات العمل في سياق التعديل الهيكلي، الدورة العامة العاشرة، منشورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي، أبريل 1998.

القوانين والمراسيم:

- الأمر 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم، جريدة رسمية العدد 78.
- الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10/06/1996 المتمم لقانون 90-14 المتعلق بالحق النقابي، ج، ر، ج. ج. عدد 23 لسنة 1996.
- الأمر رقم 96-21 المعدل والمتمم لقانون 90/11 بعلاقات العمل، ج، ر، عدد 43 لسنة 1996.
- الأمر رقم 96-21 المعدل والمتمم لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، ج، ر، عدد 43 لسنة 1996.
- دستور 23 فيفري سنة 1989 المعدل والمتمم بدستور 28 ديسمبر 1996 للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المتمم والمعدل.
- القانون 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17 المعدل والمتمم.
- قانون 90-14 المعدل والمتمم، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المؤرخ في 02/06/1990، ج، ر، عدد 36 لسنة 1996.
- القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016 الجريدة الرسمية رقم 14 المؤرخة في 7 مارس 2016.
- قانون رقم 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991، ج. ر. عدد 06 لسنة 1990.
- قانون رقم 90-04 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل المعدل والمعدل بالقانون رقم 91-28، ج. ر. عدد 06 لسنة 1990.
- قانون رقم 90-03 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم بالأمر 96-11 المؤرخ في 10/06/1996، ج. ر. عدد 36 لسنة 1996.

قائمة المصادر والمراجع

- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالأمر رقم 91-29 والمرسوم التشريعي رقم 94-11 والأمر 96-21 والأمر رقم 97-02، ج. ر. 17 لسنة 1990.
- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل، المادة 05، ج، ر، عدد 17 لسنة 1990.
- قانون علاقات العمل 90-11 المتممة بالأمر 96-21 المؤرخ في 07/09/1996.
- المرسوم 20-69 المعدل بالمرسوم 20-70 تم وضع 50% من العمال في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر وغلق المحلات التجارية.
- المرسوم التنفيذي 20-69 المؤرخ في 21 مارس 2020، والمتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، جريدة رسمية العدد 15 لسنة 2020 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر.
- المرسوم التنفيذي 20-70 المؤرخ في 24 مارس 2020، الذي يحدد تدابير تكميلية الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، جريدة رسمية العدد 16 لسنة 2020، التي تمدد التدابير المنصوص عليها في المادة 06 من المرسوم 20-69 المتعلقة بوضع 50% من مستخدمي المؤسسات والإدارات العمومية في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر إلى القطاع الاقتصادي العمومي والخاص.
- المرسوم التنفيذي رقم (20-109، مؤرخ في 15 ماي 2020، يتعلق بالتدابير الاستثنائية الموجهة لتسهيل تموين السوق الوطني بالمواد الصيدلانية والمستلزمات الطبية وتجهيزات الكشف لمحاكمة وباء فيروس كورونا (كوفيد-19)، الجريدة الرسمية عدد 27، الصادرة في 06 ماي 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-100، مؤرخ في 19 أبريل 2020، يتضمن تحديد العمل بنظام الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 23، الصادرة في 19 أبريل 2020.

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم التنفيذي رقم 20-102، مؤرخ في 23 أبريل 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي المتخذ في إطار الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 24، الصادرة في 26 أبريل 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-105، مؤرخ في 28 أبريل 2020، يحدد مهام الفريق الصحي المتنقل المحدث لدى المؤسسات العمومية للصحة وتنظيمه ومسيره، الجريدة الرسمية عدد 26، الصادرة في 3 ماي 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-69، مؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 15، الصادرة في 21 مارس 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-72، مؤرخ في 28 مارس 2020، يتضمن تمديد إجراء الحجر الجزئي المنزلي إلى بعض الولايات، الجريدة الرسمية عدد 17، الصادرة في 28 مارس 2020، المعدل والمتمم، بالمرسوم التنفيذي رقم 20-92، مؤرخ في 05 أبريل (2020)، الجريدة الرسمية عدد (20)، الصادرة في 5 أبريل 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-86، مؤرخ في 02 أبريل (2020)، يتضمن تحديد الأحكام المتعلقة بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 19، الصادرة في 2 أبريل 2020.
- المرسوم التنفيذي رقم 97-248 المؤرخ في 1997/07/08 المتعلق بكيفية تنظيم انتخاب ممثلي العمال، ج.ر. العدد 46 لسنة 1997 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 90-289 المؤرخ في 1990 09/29 ج.ر. عدد 42 سنة 1990.
- المرسوم الرئاسي 20-251 المتعلق بالتعديل 2020.
- مرسوم رئاسي رقم 20-251 مؤرخ في 27 محرم عام 1442 الموافق 15 سبتمبر سنة 2020.
- من المرسوم التنفيذي رقم 20-70، مؤرخ في 24 مارس 2020، يحدد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية عدد 16، الصادرة في 24 مارس 2020.

مذكرات:

- بقة عبد الحفيظ، سلطة المستخدم في تعديل عناصر عقد العمل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق جامعة باتنة 2003-2004.
- رشيد واضح: الطبيعة القانونية لعلاقة العمل في إطار الإصلاحات الاقتصادية، رسالة ماجستير، قانون المؤسسات لسنة 2001/2000 جامعة الجزائر، كلية الحقوق، ص 114.

مجالات:

- أحمد حسن محمد، منظمة الصحة العالمية ودورها في مكافحة فيروس كورونا المستجد، مجلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020 الصفحة 39.
- راشي فاتح، دور النقل الحضري في انتشار وباء كورونا المستجد كوفيد-19، بحلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020.
- صقر حمد الجيباتي، تأثير تفشي وباء الفيروس التاجي المستجد (COVID-19) على الاقتصاد العالمي، مجلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020.
- عائشة بوعشبية، دور النقل الحضري في انتشار وباء كورونا المستجد كوفيد-19، مجلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020.
- عبد الرحمن علي إبراهيم غنيم، التعاون الدولي حاجة الوباء العالمي "كوفيد-19"، مجلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا - كوفيد 19)، 2020.

قائمة المصادر والمراجع

- وافي حاجة، الإرهاب البيولوجي وتداعياته على النظام الدولي – أزمة حائحة فيروس كورونا المستجد نموذجا-، مجلة الندوة للدراسات القانونية، قارة وليد، قسنطينة، الجزائر، عدد 32، عدد خاص، (فيروس كورونا – كوفيد 19)، 2020.

مواقع الإلكترونية:

- <https://www.unicef.org/ar>
 - <https://www.fayoclinic.org/ar/diseases/20479963-Conditions/corotaviruis/syliptoris-causes/sye> ،
 - <https://www.who.int/ar/health-topics/corona-virus>
 - <https://akhbarelyoli.com/afews/newsdetails/3017581>
 - <https://arabicpost.net>
 - <https://aljazeera.net>
 - <https://www.aa.com.tr/ar>
 - <http://arabic.people.com.cn/n3/20200325c31660-9672435.html>
 - <https://www.who.int/ar/dg/speeches/detail/who-director-2020-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19-4-hay>
 - <https://www.ala.com.tr/ar>
 - <http://www.aps.dz/ar/ecotionnie>
 - <http://www.eldjazaironline.net/Accueil>
 - <https://www.villagejustice.com/articles/covid-constitue-cas-force-majeure>
 - <https://albiladpress.com/news/2020/4179/columns/634977.html>
 - <https://legalaffairs.gov.bh>
 - <https://alborsaanews.com>
 - <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200419/192504.html>
 - <http://www.aps.dz>
- الإذاعة الوطنية، خريطة طريق للخروج من الحجر الصحي بصفة "تدرجية ومرنة" ابتداء من 14 جوان 2020.
- <https://www.radioalgerie.dz/news/ar/article/20200604/194418.html>

مراجع باللغة الأجنبية:

- Jean Rivero , Jean Savatier ,(1993), droit du travail , presse universitaire de France collection thenis.
- Bogomolova Nina ,(1973), human relations doctrine : Ideology weapon of the Monopolies progress publishers, moscow.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

3	شكر وعرهان
4	الإهداء
6	مقدمة
3	الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لجائحة كوفيد وعلاقات العمل
4	تمهيد
5	المبحث الأول: التعريف بجائحة كوفيد 19
5	المطلب الأول: مفهوم فيروس كورونا (كوفيد-19)
7	المطلب الثاني: ظهور وباء كوفيد-19 وتداعياته العالمية
7	الفرع الأول: أسباب ظهور وباء كوفيد-19
9	الفرع الثاني: تداعيات تفشي وباء كوفيد-19
12	الجدول 1- أرقام انتشار وباء كوفيد -19 يوم 12 ماي 2021
14	المبحث الثاني: ماهية علاقات العمل
14	المطلب الأول: مفهوم علاقات العمل
14	أولاً: مفهوم علاقات العمل
15	ثانياً: قانون علاقات العمل الجزائري
17	ثالثاً: انعقاد علاقة العمل في القانون الجزائري:
	المطلب الثاني: تشخيص علاقات العمل بناء على الأسس الدستورية والمعاهدات الدولية
18	
28	الفصل الثاني: علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19
29	تمهيد
30	المبحث الأول: التدابير الاحترازية لجائحة كوفيد اعتبارها قوة قاهرة

فهرس المحتويات

المطلب الأول: التدابير الاحترازية لجائحة وباء كوفيد-19	30
المطلب الثاني: اعتبار جائحة كوفيد 19 قوة قاهرة.....	36
المبحث الثاني: انعكاسات جائحة كوفيد على علاقات العمل	41
المطلب الأول: أثر الجائحة على التزام صاحب العمل بتسديد أجور عماله خلال فترة التعطل الإجبارية	41
المطلب الثاني: التزامات الدولة للحفاظ على استقرار علاقات العمل في ظل جائحة كوفيد 19	48
خاتمة	58
قائمة المصادر والمراجع	61