

## جائحة كورونا وانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

### *Corona pandemic and termination of the legal activity of the employing organization*



د. فتحي وردية<sup>1</sup>،

<sup>1</sup>جامعة مولود معمري تيزي وزو، (الجزائر)

تاريخ الاستلام: 2021/04/30 تاريخ القبول للنشر: 2021/05/09 تاريخ النشر: 2021/05/30



#### ملخص:

سجلت جائحة كورونا انعكاسات اقتصادية واجتماعية، مست خاصة عالم الشغل وعقود العمل سواء تعديلها بما يسمح باستمراريتها أو إنهاؤها وهو ما يخلف تفاقم في البطالة.

أمام النقائص المسجلة في منظومتنا القانونية فيما يخص التكفل بالفئة العمالية المتضررة من هذا الوباء، كان البحث عن طريق للحماية من خلال طرح إمكانية إدراج جائحة فيروس كورونا بوصفه قوة قاهرة ضمن الحالات المبررة لانتهاء النشاط القانونية للهيئة المستخدمة.

**الكلمات المفتاحية:** جائحة كورونا، القوة القاهرة، انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، الحماية.

#### Abstract

The Corona pandemic has recorded economic and social repercussions, especially the world contacts, whether by amending them to their continuation or termination, which creates an exacerbation of unemployment. Faced with the shortcomings recorded in our legal system regarding the sponsorship of workers affected by this epidemic, the search for a way of protection by proposing the possibility of including the Corona virus, as a force majeure, was among the cases justifying termination of the legal activity of the employing organization.

**Keywords:** Corona pandemic, force majeure, termination of legal activity of employing organization, protection.

## مقدمة:

يشكل وباء كورونا كغيره من الأوبئة التي عرفتها البشرية سابقا<sup>(1)</sup>، إحدى التحديات الكبرى التي تواجهها البشرية جمعاء، وقد سارعت الدول والحكومات والدول إلى احتواء هذا الوباء ومحاصرته من خلال إجراءات متعددة أبرزها الحجر الصحي وتوقيف بعض النشاطات وبصفة خاصة حركة النقل الدولي... إلخ.

تكشف مضامين هذه التدابير التي تضمنتها النصوص القانونية والتي تتعلق بالتدابير الوقائية والمتمثلة أساسا في العطل المدفوعة الأجر والعمل عن بعد ... عن انعكاسات هذا الوباء على العقود وعلى عقود العمل بصفة خاصة.

أثبت الواقع المعاش حاليا أن العديد من المؤسسات الاقتصادية والشركات العالمية والوطنية، تواجه تحديات مالية كبيرة تتعلق بمدى إمكانية الاستمرار في العقود المبرمة قبل قيام هذه الظروف الراهنة بل محاولتها التهرب من تنفيذ التزاماتها العقدية مستندة إلى حجج قانونية أبرزها القوة القاهرة والظرف الطارئ.

يسري ذات الوضع على عقود العمل التي لجأت العديد من المؤسسات إلى إنهاؤها بل وتدخل بعض الدول إلى احتواء البطالة الناجمة عنها. وما بين هذا وذلك لا بد من تكفل قانوني يسمح من جهة بتبرير إنهاء مثل هذه العقود ومن جهة أخرى بتوفير حد أدنى من الحماية للعمال المتضررين.

من منطلق إمكانية تكييف جائحة فيروس كورونا على أنها قوة القاهرة وأمام غياب نص قانوني ضريح في قانون علاقات العمل ينص على اعتبار القوة القاهرة حالة من حالات إنهاء عقود العمل في المادة 66 من القانون رقم 90-11<sup>(2)</sup> كان التساؤل عن إمكانية إدراجها بهذا الوصف ضمن حالات انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة ومن ثم إمكانية ترتيب آثار خاصة في اتجاه العمال المتضررين من هذا الوباء؟

ترتبط الإجابة عن هذا التساؤل ابتداء بتكييف جائحة كورونا على أنها قوة القاهرة ثم إمكانية إدراجها بهذا الوصف ضمن الحالات المبررة لانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة (المبحث الأول) ثم الآثار التي من الممكن أن تترتب عن ذلك والتي من شأنها أن تكل حد من الحماية لهذه الفئة من العمال (المبحث الثاني)

(1) راجع تفاصيل ذلك: زهير الشامي والهام كريم، " وباء كورونا وانعكاساته الاقتصادية والاجتماعية في المغرب " مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 2، العدد2، جوان 2020، ص 153.

(2) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21/04/1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر. عدد 17، صادر بتاريخ 11/04/1990، معدل ومتمم.

## المبحث الأول

### عن الارتباط بين جائحة كورونا باعتبارها قوة القاهرة وانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

أكدت منظمة الصحة العالمية بأن فيروس كورونا وباء عالمي بالنظر إلى مخلفاته الصحية على المستوى العالمي، الأمر الذي عجزت معظم الدول السيطرة عليه ومنعه من الانتشار.

خلف هذا الوباء انعكاسات خطيرة مست الجانب الاقتصادي وكذا الجانب الاجتماعي بل وأثر بصفة خاصة على الطبقة العمالية وهذا نتيجة قيام العديد من المؤسسات إما بوقف نشاطها مؤقتا وإحالة عمالها على عطل مدفوعة الأجر أو عطلة سنوية، وإما بغلقها بعد إفلاسها وتسريحها لعمالها<sup>(3)</sup>.

دفعت هذه المعطيات إلى إثارة مسألة التكييف القانوني لهذا الفيروس، وما بين نظرية القوة القاهرة ونظرية الظروف الطارئة، وإمكانية اعتبار الفيروس حالة من حالات القوة القاهرة اعتمادا على معاييرها التقليدية ولأن القوة القاهرة لا تعد سببا لإنهاء عقود العمل في قانون علاقات العمل الجزائري، يمكن التطرق إلى مدى ارتباطه من منظور هذا التكييف مع حالة خاصة من حالات انتهاء علاقة العمل الواردة في المادة 66 من القانون رقم 90-11، وهي حالة انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة.

يقتضي معالجة الارتباط القائم بين هذه الجائحة و انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة الوقوف عند مسألة تكييف فيروس كورونا كقوة القاهرة (المطلب الأول) ثم العلاقة القائمة بينهما (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: عن تكييف فيروس كورونا كقوة القاهرة

يتفق جل المختصين القانونيين على اعتبار فيروس كورونا وباء عالمي، على أنه وقع اختلاف بينهم حول ما إذا كان من الممكن اعتباره بمثابة قوة القاهرة أو ظرف طارئ، لما لهذين التكييفين من آثار قانونية سواء على العقود وعلى الحقوق والالتزامات الناشئة عنها أو على مستوى المسؤولية.

وقوفا عند مدى اعتبار الفيروس قوة القاهرة فإن الأمر يستوجب من الناحية القانونية الوقوف عند تعريفها وبصفة خاصة عند عناصرها (الفرع الأول) ومن ثم مدى انطباقها عليه (الفرع الثاني).

(3) بلعيدون عواد، "آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا"، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستعانم، جوان 2020، ص 74.

## الفرع الأول: تعريف القوة القاهرة

تناول المشرع الجزائري نظرية القوة القاهرة ضمن أحكام القانون المدني وتحديدًا في الجانب الخاص بالمسؤولية وكذا استحالة التنفيذ<sup>(4)</sup> كما أشار إليها قانون الإجراءات المدنية والإدارية في المادة 322 منه كاستثناء لسقوط الحق أو سقوط حق الطعن بسبب عدم احترام الآجال المقررة في القانون من أجل ممارسة حق أو من أجل حق الطعن. فلم يعرف المشرع الجزائري القوة القاهرة، وهو ما تصدى له الفقه حيث أكد على أنها " كل حادث لا يد للشخص فيه غير متوقع وغير ممكن دفعه يؤدي إلى استحالة التنفيذ <sup>(5)</sup> .

كما عرفت على أنها " حادث مستقل عن إرادة الأطراف المتعاقدة وغير ممكن توقعه وهو يحول بصورة مطلقة دون تنفيذ الالتزامات العقدية أو أحد هذه الالتزامات"<sup>(6)</sup>. وعليه تتحقق القوة القاهرة بوقوع حادث لا يمكن توقعه ولا يمكن دفعه وتعني بالقوة القاهرة بأنها " سبب أجنبي يخرج عن إرادة الطرفين يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا". كما تعني الاستحالة أنه ليس بمقدور الأطراف دفع هذا السبب أو التغلب عليه". في حين عرفها المشرع المغربي في الفصل 269 قانون الالتزامات والعقود على أنها " كل أمر لا يستطيع الإنسان أن يتوقعه، كالظواهر الطبيعية (الفيضانات والجفاف والعواصف والحرائق والجراد)، وغارات العدو وفعل السلطة، ويكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا. ولا يعتبر من قبيل القوة القاهرة، الأمر الذي كان من الممكن دفعه، ما لم يقدم المدين الدليل على أنه بذل كل العناية لدركه عن نفسه. كذلك لا يعتبر من قبيل القوة القاهرة السبب الذي ينتج عن خطأ سابق للمدين".

تعد بهذا القوة القاهرة كل حادث لم يكن متوقعًا ولا يد للشخص فيه ولا يمكن درءه، بحيث يجعل من تنفيذ الالتزام مستحيلًا.

<sup>(4)</sup> كان ذلك في المادتين 127 و 307 من التقنين المدني الجزائري حيث تنص المادة 127 منه على أنه " إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث مفاجئ أو قوة قاهرة أو خطأ صادر من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف " ، كما جاء في المادة 307 على أنه " ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلًا عليه لسبب أجنبي عن إرادته".

<sup>(5)</sup> علي خوجة، القوة القاهرة في القانون المدني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون تخصص العقود و المسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2003، ص 30.

<sup>(6)</sup> محفوظ عبد القادر، أثر تغيير الظروف على تنفيذ الظروف على تنفيذ العقد الإداري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2019، ص 129.

فمن خصائص القوة القاهرة عدم إمكانية التوقع، عدم القدرة عن المقاومة و عدم انساب الحادث إلى المدين، فالقوة القاهرة هي كل أمر لا يستطيع الإنسان توقعه كالظواهر الطبيعية، الفيضانات، الجفاف، الحرائق، غرات العدو وفعل السلطة وهذا يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا ولا يعتبر من القوة القاهرة، الأمر الذي كان من الممكن دفعه ما لم يقدّم الدليل على أنه بذل كل العناية لدفعه عن نفسه، والسبب الذي ينتج عن خطأ سابق للمدين (7).

عموما لا بد لحادث القوة القاهرة أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا استحالة مطلقة ونهائية لا عرضية، بحيث لا يمكن توقعه، ولا يكون في طاقة أو قدرة المدين دفع وقوعه أو تفاديه، وليس من المتوقع زواله في المستقبل القريب، فلا يكفي مجرد توافر صعوبة في تنفيذ الالتزام أو كون تنفيذه مرهقا أو مكلفا للمدين، ولهذا فالإفلاس كالأزمة الاقتصادية لا يشكل قوة القاهرة، كما أن الإفلاس لا يشكل قوة القاهرة يؤدي بالضرورة التي إنهاء عقود العمل وكذا إنهاء نشاط المؤسسة وذلك متى قرر الوكيل المتصرف القضائي الاستمرار في نشاطها (8).

#### الفرع الثاني: انطباق عناصر القوة القاهرة على وباء كورونا

يقتضي قيام القوة القاهرة اجتماع عناصرها في الحادث، وهو ما يدفع إلى الوقوف عندها لتكييف جائحة كورونا على أنها قوة القاهرة، وذلك على النحو التالي:

- حادث من غير المستطاع توقعه، وتعتبر جائحة كورونا من هذا القبيل (9)

- لا يمكن مقاومة حصوله أو تحمل نتائجه، وفي هذا الصدد يمكن التأكيد على أن جائحة كورونا من الحوادث التي قد لا تتمكن المؤسسات مقاومتها أو تحمل نتائجها، وبالفعل العديد من المؤسسات على مستوى العالم بأسره لم تتحمل تداعيات وأثار الجائحة مما أدى بها إلى التوقف عن ممارسة نشاطها بصفة كلية مما نجم عنه إنهاء العديد من عقود العمل لاستحالة تنفيذها وضمن استمراريتها.

(7) راجع في ذلك المادة 269 من قانون الالتزامات والعقود المغربي.

(8) بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود ومسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008/2007، ص 104.

(9) شارف بن يحيى، لعربط لمين، " جائحة كورونا وعقد العمل: تكييفها القانوني وعلاقتها بنظام التأمين على البطالة"، مجلة العمل والتشغيل، عدد خاص " تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، أوت 2020، ص 37.

- أن يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلا استحالة مطلقة<sup>(10)</sup>، وقياسا على جائحة كورونا فقد خلفت توقف نشاط العديد من المؤسسات عجزها عن تنفيذ التزاماتها بل وجدت نفسها أمام استحالة مطلقة لتنفيذ الالتزامات الناشئة عن العقود المرتبطة بها بما فيها عقود العمل.

يسمح اجتماع هذه العناصر في جائحة كورونا على التأكيد على إمكانية تكييفها على أنها قوة القاهرة واستبعاد تكييفها على أنها ظرف طارئ رغم التداخل القائم بينهما. فالقوة القاهرة تختلف عن الظروف الطارئة التي نصّ عليها المشرع في المادة 107 من القانون المدني، وهذا رغم أن كلاهما يعتبران من صور السبب الأجنبي وذلك من حيث التأثير على تنفيذ الالتزام ودور القاضي في ذلك، فالظرف الطارئ ينجّر عنه إرهاب المدين في تنفيذ التزامه، مما يجعل من تدخّل القاضي ضروريا لردّ هذا الالتزام للحد المعقول، وبالتالي يتمّ في هذه الحالة توزيع عبء الظرف الطارئ بين الدائن والمدين، في حين تجعل القوة القاهرة تنفيذ الالتزام مستحيلا تماما أو بصفة مطلقة.

دعما لاتجاه تكييف الفيروس كحالة من حالات القوة القاهرة ذهب القضاء الفرنسي بموجب قرار كولمار الذي صدر مؤخرا عن محكمة الاستئناف الغرفة السادسة بمنطقة كولمار، حيث اعتبرت عدم حضور المستأنف ودفاعه لجلسة الحكم بسبب احتمال إصابته بفيروس كورونا قوة القاهرة<sup>(11)</sup>.

### المطلب الثاني: علاقة جائحة كورونا بوصفها قوة القاهرة بانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

أكد المشرع الجزائري أن انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة يشكل حالة قانونية لانتهاء علاقة العمل، من خلال الفقرة السابعة من المادة 66 من القانون رقم 90-11، غير أنه لم يعرفها كما أغفل عن تحديد الحالات المبررة لها، فلم يرد أي تفسير لأحكامها كما لم تكن محاولات لتقديم تعريف خاص لها، باستثناء ما جاء في قرار المحكمة العليا رقم 534176<sup>(12)</sup> حيث جاء فيه أن " المقصود بانتهاء (cessation) علاقة العمل بسبب الانتهاء القانوني لنشاط الهيئة المستخدمة هو إثبات توقف المؤسسة نهائيا عن النشاط بسبب قوة القاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم، أي بمعنى أن يكون السبب مفاجئا، وغير متوقع لا يمكن التحكم فيه".

(10) المرجع نفسه، ص 37.

(11) بلعيدون عواد، المرجع نفسه، ص 77.

(12) قرار المحكمة العليا رقم 534176، بتاريخ 2009/12/03، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01، الجزائر، 2011.

يقصد بذلك بانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة توقفها عن نشاطها المحدد في قانونها الأساسي مما يؤدي إلى تطبيق الإجراءات القانونية لشهر إفلاسها، يتجسد ذلك قانونا بانقضاء شخصيتها القانونية وشطبها من السجل التجاري، كما أكدت حيثياته على أنه القفل أو الغلق النهائي لأبواب المؤسسة<sup>(13)</sup> و يكون ذلك بسبب القوة القاهرة أو الحالة العرضية أو عمل الحاكم<sup>(14)</sup>.

يمكن القول بهذا أن انقضاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة يعني توقفها النهائي عن ممارسة نشاطها القانوني مع غلق أبوابها وانقضاء شخصيتها القانونية واستحالة استمرارية عقود عملها، فهذه الحالة لا تؤدي فقط إلى تغيير الوضعية القانونية للمؤسسة وإنما زوالها، وذلك لأسباب تبررها.

### الفرع الأول: الحالات المبررة لانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة على ضوء الاجتهاد القضائي

أغفل المشرع الجزائري عن تحديد الحالات المبررة لانتهاء النشاط القانوني في حين تولى قرار المحكمة العليا رقم 534176 سالف الذكر تحديدها حيث جاء فيه " ... هو إثبات توقف المؤسسة نهائيا عن النشاط، بسبب قوة القاهرة أو حالة عرضية أو عمل الحاكم أي بمعنى أن يكون السبب مفاجئا و غير متوقع لا يمكن التحكم فيه، لا يدخل التوقف عن النشاط لأسباب اقتصادية في هذه الحالة ...".

عموما تشمل الأسباب المبررة لهذا النوع من الإنهاء كل سبب مفاجئ غير متوقع لا يمكن تقاذه أو مقاومته أو التحكم فيه خارجا عن نطاق إرادة المستخدم، وغير ناتج عن خطأ تعود مسؤولية ارتكابه إليه<sup>(15)</sup>. ويمكن على ضوء ما سبق تحديد هذه الحالات في:

#### 1) القوة القاهرة :

من الحالات المبررة لانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة القوة القاهرة وفقا للمفهوم المدرج أعلاه، وهي الحالة التي لم يعتبرها المشرع الجزائري سببا مباشرا لانتهاء علاقة العمل طبقا للمادة 66 من القانون رقم

<sup>(13)</sup> راجع حيثيات القرار سالف الذكر، ص 171.

<sup>(14)</sup> كما هو الحال بشأن جائحة كورونا كوفيد 19 الذي مس العالم بأسره حيث قررت الحكومة الجزائري فرض حجر صحي مما نجم عنه بغلاق للمؤسسات الاقتصادية والعمومية وأبقت على بعض المصالح للقيام بالحد الأدنى من الخدمة.

راجع مرسوم تنفيذي رقم 20-69، مؤرخ في 2020/03/21، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) و مكافحته، ج ر ج عدد 15، صادر بتاريخ 21 مارس 2020.

<sup>(15)</sup> راجع حيثيات القرار سالف الذكر، ص 171.

90-11، وبالنتيجة يعتبر غلق المؤسسة بسبب قوة القاهرة ذات أثر مباشر على عقود العمل ومن ثم فهي مبرر مشروع لانتهااء علاقة العمل ناجم عن استحالة التنفيذ واستحالة ضمان استمراريتها.

## (2) عمل الحاكم :

يقصد بفعل الحاكم أو فعل الأمير بصفة عامة ووفقا للقضاء الإداري الفرنسي في حكمه الصادر في 30 جوان 1957 " كل إجراء تتخذه السلطات العامة و يكون من شأنه زيادة الأعباء المالية للمتعاقد مع الإدارة أو في الالتزامات التي ينص عليها العقد، مما يطلق عليه بصفة عامة (المخاطر الإدارية)، وهذه الإجراءات التي تصدر من السلطة العامة قد تكون من الجهة الإدارية التي أبرمت العقد وقد تتخذ شكل قرار فردي خاص أو تكون بقواعد تنظيمية عامة " (16). فقد يكون في صورة صدور إجراء خاص أو عام من جانب جهة الإدارة المتعاقدة لم يكن متوقعا وقت التعاقد يترتب عليه إلحاقا ضرر خاص بالمتعاقدين لا يشاركه فيه سائر من مسهم هذا الإجراء .

ومن أمثلة عمل الأمير أو الحاكم سحب الرخصة الإدارية الممنوحة لممارسة نشاط معين أو سحب رخصة العمل من مستخدم أجنبي أيضا ما قضت محكمة النقض المصرية بأن غلق المنشأة نهائيا عقب عقد صدور قرار جمهوري بمنطقة قصر المصرية، لمصانع تعبئة الشاي على الشركات التابعة المؤسسة الاقتصادية والجمعيات التعاونية، وإلغاء جميع التراخيص السابقة يترتب عليه بالضرورة انتهاء عقود العمل من اللحظة التي يمنع عليها مباشرة نشاطها وإغلاقها نهائيا (17).

تجدر الإشارة إلى أن الأزمة الاقتصادية لا تشكل قوة القاهرة ذلك أن الأزمة تؤدي عادة إلى زيادة أعباء المستخدم دون أن يؤدي إلى استحالة التنفيذ المطلق، فهي من الحوادث التي يمكن توقعها و قد يكون لإرادة صاحب العمل دخل فيها لهذا ولو أدت الأزمة الاقتصادية إلى الغلق النهائي للمؤسسة و توقفها عن نشاطها إلا أنه لا يمكن إدراجها ضمن أحكام الفقرة 7 من المادة 66 من القانون رقم 90-11، فهي تدخل ضمن حالة التوقف عن النشاط لأسباب اقتصادية، وتكيف التسريجات الناتجة على أنها تسريجات لأسباب اقتصادية فتسري عليها، المواد 69، 70، و 71 من القانون رقم 90-11 كما تخضع لأحكام المرسوم التشريعي رقم 94-09

(16) زكريا المصري، العقود الإدارية ما بين الإلزام القانوني و الواقع العملي، دراسة مقارنة محلية و دولية، دار الفكر و القانون، المنصورة، مصر، 2014، ص 105.

(17) إيهاب صلاح الدين رياض يوسف، التغيرات القانونية التي تطرأ على المنشأة و أثارها على علاقات العمل، دراسة مقارنة، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2016، ص 315.

الذي وضع لحماية العمال الذين يفقدون عملهم لأسباب خارجة من إرادتهم<sup>(18)</sup>. كذلك أكد قرار المحكمة العليا رقم 534176 سالف الذكر على أن تسريح العامل في غياب ثبوت انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة تسريح تعسفي، فهذا التكييف الأخير إذن ينطبق على انتهاء نشاط المستخدم إذا لم يكن لأسباب قاهرة أو عمل الحاكم<sup>(19)</sup>.

بهذا تكون حالة انتهاء النشاط القانوني لأسباب القوة القاهرة أو عمل الحاكم حالة قانونية لانتهاء عقود العمل وهي مبررة لاستحالة تنفيذها و تنفيذ الالتزامات الناشئة عنها.

### الفرع الثاني: إمكانية إدراج حالة كورونا بوصفها قوة قاهرة ضمن حالات انتهاء النشاط القانوني

أكد قرار المحكمة العليا على أن القوة القاهرة من الحالات المبررة لانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة وبالنتيجة فإن وباء كورونا متى اجتمعت فيه عناصرها لاسيما ما تعلق باستحالة تنفيذ الالتزامات اعتبر حالة من الحالات المبررة لتوقف نشاط المؤسسات المعنية ومن ثم إمكانية إنهاء عقود عمالها تطبيقاً لأحكام المادة 66 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم، وهو ما كشفه الواقع في العديد من الدول بغض النظر عن مستواها الاقتصادي وكذا العديد من التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذه الفترة الحرجة يهدف إدراج حالة الجائحة ضمن الحالات المبررة لانتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة إلى الكشف عن إمكانية استفادة العمال المسرحين بسبب هذا الوباء الذي فرض توقف العديد من المؤسسات الاقتصادية عن نشاطها من نوع خاص من الحماية القانونية التي سيتم التطرق لها من خلال الجزء الثاني من هذا المقال.

## المبحث الثاني

### أثار اعتبار فيروس كورونا كحالة من حالات انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة

تطبيقاً للقواعد العامة في القانون المدني فإن انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة لقوة قاهرة أو عمل الحاكم يستتبع إنهاء عقود العمل وانسائها بقوة القانون دون ترتيب أي مسؤولية على المدين أي المستخدم، وذلك لاستحالة التنفيذ، فتتص المادة 121 من القانون المدني الجزائري على أنه " في العقود الملزمة للجانبين، إذا انقضى التزام بسبب استحالة التنفيذ انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد بحكم القانون " .

(18) مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 1994/05/26، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية. ج.ر ج ج عدد 34، صادر بتاريخ 1994/06/01.

(19) راجع حيثيات قرار المحكمة العليا، ملف رقم 534176، سالف الذكر، ص 171.

عليه ينقضي الالتزام إذا أثبت المدين أن الوفاء به أصبح مستحيلا عليه لسبب أجنبي لا يد له فيه، وهو ما أكدته المادة 176 من القانون المدني الجزائري. وبهذا تنقضي عقود العمل بإثبات المستخدم قيام حالة من حالات انتهاء النشاط القانونية للهيئة المستخدمة كالقوة القاهرة التي لا يد له فيها من أجل دفع المسؤولية عنه وإسقاط الالتزامات الواقعة على عاتقه في حالة اللجوء إلى التسريح كالتعويض ومنح مهلة العطلة أو الإخطار. غير أن هذا الطرح لا ينطبق على عقود العمل ومسألة إنهاؤها ذلك أن حالات انتهائه الواردة في المادة 66 من القانون رقم 90-11 مذكورة على سبيل الحصر كما أن القوة القاهرة لم تذكر ضمنها خلافا للمشرع الفرنسي الذي اعتبرها سببا من أسباب انفساخ عقود العمل المحددة المدة كما أكد على أن توقف المؤسسة بسبب القوة القاهرة سببا مبررا لإنهاء العقود غير المحددة المدة يعفي المستخدم من التزامه بمهلة الإشعار ومن دفع التعويضات المحددة قانونا. (20)

غير أن إدراج جائحة كورونا بوصفها قوة القاهرة ضمن إحدى حالات انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة يرتب آثار هامة في اتجاه العمال من خلال تمكينهم من الاستفادة من بعض الحقوق كالحق في مهلة الإخطار أو تعويضها (المطلب الأول) ثم إمكانية الاستفادة من تعويض البطالة لاسيما إن ارتبطت كذلك بأزمة اقتصادية وهو ما خلفته بالفعل جائحة كورونا بالنسبة للعديد من المؤسسات الاقتصادية على مستوى العالم (المطلب الثاني).

#### المطلب الأول: الحق في مهلة الإخطار أو التعويض عنها

إن كان الأثر المباشر لقيام حالة انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة هو انتهاء عقود العمل، غير أن ذلك لا يعفي المستخدم من بعض الإجراءات القانونية لذلك و لعل أهمها إخطار العامل المعني أو احترام مهلة الإخطار، وعليه يمكن تحديد أساسها القانوني (الفرع الأول) ثم أحكامها (الفرع الثاني)

#### الفرع الأول: الأساس القانوني للاستفادة من الحق في مهلة الإخطار

جاء في نص المادة 73 فقرة 6 في الفقرة الأخيرة على أنه " لا يحزر التوقف عن النشاط الهيئة المستخدمة من التزامها باحترام مهلة الإخطار، التي يتم تحديدها بموجب الاتفاقات و/أو الاتفاقيات الجماعية،

(20) Voir les articles L1243-1 et L1243-12 du code du travail français, [http //www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr).

هذا التحديد الذي يعتبر بمثابة أساس للنظام العام الاجتماعي، فلا يجوز الاتفاق على تخفيضه بينما يجوز الاتفاق على رفعه لمدة أطول<sup>(21)</sup>.

كذلك أكدت المادة 5/73 فقرة أخيرة على ذلك فنصت على أنه " يخول التسريح للعامل الذي لم يرتكب خطأ جسيما الحق في مهلة العطلة التي تحدد مدتها الدنيا للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية."

يتجلى بهذا الأساس القانوني الذي يخول العامل المسرح بسبب انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة المستند للقوة القاهرة - جائحة كورونا - الحق في الاستفادة من مهلة العطلة أو تعويضها من منطلق أن هذه الأخيرة حق لكل عامل تم تسريحه دون خطأ جسيم.

### الفرع الثاني: الأحكام الخاصة بمهلة الإخطار

إن انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة لا يعفي المستخدم من التزامه باحترام مهلة العطلة كما أكدته المادتين 5-73 و 6-73 من القانون رقم 90-11 سالفتي الذكر. وتعرف مهلة الإخطار أو مهلة العطلة على أنها " تصرف قانوني انفرادي يصدر من أحد الطرفين ويعلن فيه عن رغبته في إنهاء علاقة العمل قبل حصوله بمدة كافية" وهي المدة التي تفصل ما بين تبليغ التسريح واليوم الذي ينتهي فيه العقد<sup>(22)</sup>.

لم تحدد المادة 5-73 مدة الإخطار بل ترك المشرع الجزائري مهمة تحديد حدها الأدنى للاتفاقات والاتفاقيات الجماعية كما ربط الاستفادة منها بشروط أهمها: أن نكون أمام عقد العمل غير محدد المدة، وأن ترتبط المهلة بالتسريح أو الاستقالة وألا يرتكب العامل المعني خطأ جسيما. وتكون بدايتها من تاريخ تبليغ رسالة التسريح وهي غير قابلة للوقف أو القطع.

تسمح هذه المدة للعامل المسرح بالتغيب لمدة ساعتين في اليوم قابلتين للجمع للبحث عن عمل آخر، ولا يترتب عن ذلك أي تخفيض في الأجر أو المنح إذ تعتبر بمثابة غنزة عمل فعلي<sup>(23)</sup>.

يمكن كذلك للمستخدم إعفاء العامل من البقاء في منصب عمله حتى نهاية مهلة الإخطار كما تؤكد المادة 6-73 من القانون رقم 90-11 لكم مقابل دفع تعويض عن ذلك يساوي الأجر الذي يكون قد يتقاضاه لو

(21) بشير هدي، مرجع سابق، ص 59.

(22) غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017، ص 323.

(23) المادة 6-73 من القانون رقم 90-11، سالف الذكر.

بقي في عمله إلى غاية انتهائها. وعدم احترام مهلة الإخطار يجعل التسريح تعسفي مما يخول العامل الحق في تعويض كامل.

### المطلب الثاني: الاستفادة من التأمين ضد البطالة

في ظل غياب تغطية تأمينية من طرف شركات التأمين التجارية للخسائر الناجمة عن تفشي فيروس كورونا والتكفل بالبطالة الناجمة عن التدابير المتخذة للوقاية منه، تم التساؤل هما إذا كان من الممكن الاستفادة من أحكام التأمين ضد البطالة ومن الضمان الذي يقدمه صندوق التأمين ضد البطالة المؤسس بموجب المرسوم التشريعي رقم 94-11<sup>(24)</sup> من منطلق أن فقدان العمل كان لأسباب لا إرادية إن كان هذا النوع من الإنهاء، وهو ما يمكن تأكيده من خلال إدراج جائحة كورونا بوصفها قوة قاهرة ضمن حالات انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة، الأمر الذي يستوجب من هذا النوع من التأمين (الفرع الأول) ثم شروط الاستفادة من الحقوق التي يمنحها (الفرع الثاني).

#### الفرع الأول: الأساس القانوني للاستفادة من التأمين ضد البطالة

أكد المشرع الجزائري من خلال المرسوم رقم 94-11، سالف الذكر على استقالة العمال الذين يفقدون عملهم في إطار حالة انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة من التأمين عن البطالة، حيث جاء في نص المادة 02 الفقرة 1 على أنه "تطبق أحكام هذا المرسوم التشريعي على الأجراء المنتمين للقطاع الاقتصادي الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية إما في إطار التقليل من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم".

يتأكد من مضمون هذه المادة أساس تخويل العامل المسرح في إطار انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة من التأمين عن البطالة، وهو الحال بالنسبة للتسريح الناجم عن إنهاء نشاط المستخدم بسبب فيروس كورونا الذي يصح وصفه بالقوة القاهرة.

#### الفرع الثاني: شروط الاستفادة من التأمين ضد البطالة وأثاره

قيد المشرع الجزائري الاستفادة من نظام التأمين ضد البطالة ومن الحقوق والامتيازات التي يوفرها للعامل المعني، بضرورة اجتماع جملة من الشروط منها ما تعلق بالأجير المعني ومنها ما تعلق بالمستخدم (أولا) ليرتب أثاره القانونية (ثانيا).

<sup>(24)</sup> مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر ج عدد 34 صادر بتاريخ 01 جوان 1994، المعدل والمتمم.

**أولاً - شروط الاستفادة من التأمين ضد البطالة:** يمكن تقسيم هذه الشروط على النحو التالي:

**1- الشروط الخاصة بالأجير المسرح:** وهي تتمحور في:

- أن يكون المستفيد أجيرا بمفهوم المادة 2 من القانون رقم 90-11 كما تؤكد المادة الأولى من المرسوم التشريعي رقم 94-11 سالف الذكر، بل يجب أن يكون أجيرا مثبتا قبل تسريحه<sup>(25)</sup>.

- أن يكون العامل المعني قد فقد عمله بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية إما في إطار تسريح العمال أو في إطار إنهاء نشاط المؤسسة التي يعمل فيها كما حدث بالنسبة لعمال بعض الوكالات السياحية نتيجة انخفاض الخدمات السياحية في ظل جائحة كورونا والذي أفضى إلى توقفها عن النشاط وإفلاسها<sup>(26)</sup>.

- ألا يكون العامل من الفئات التي استثناءها المشرع من الاستفادة من التأمين ضد البطالة<sup>(27)</sup>.

- توفر الشروط التكميلية الواردة في المادة 07 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 والتي يمكن إجمالها في: ألا يكون العامل قد رفض عملا أو تكوينيا تحويليا لشغل منصب عمل آخر، وألا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني، كما يجب أن يرد اسمه في قائمة العمال المسرحين وأن يكون مسجلا لدى الإدارة المكلفة بالتشغيل منذ 03 أشهر على الأقل، وأن يكون العامل المعني مقيما في الجزائر<sup>(28)</sup>.

**- الشروط الخاصة بالمستخدم:**

تتوقف استفادة العامل المسرح من نظام التأمين ضد البطالة على أداء المستخدم لالتزاماته القانونية المتمثلة في:

- الدفع المنتظم لاشتراكات الضمان الاجتماعي

- دفع مساهمة تخويل الحقوق عن كل فترة أقدمية تفوق ثلاثة سنوات كما جاء في نص المادة 8 من المرسوم التشريعي رقم 94-11.

<sup>(25)</sup> راجع المادة 06 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، سالف الذكر.

<sup>(26)</sup> شارف بن يحي، لعريط أمين، مرجع سابق، ص 41.

<sup>(27)</sup> راجع المواد 3 إلى 5 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، سالف الذكر.

<sup>(28)</sup> للتفصيل أكثر راجع: فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013، ص ص 269-273.

- تقديم الملف إلى الصندوق والتسجيل لدى الوكالة المحلية للتشغيل.<sup>(29)</sup>

ثانيا: **أثار الاستفادة من التأمين ضد البطالة** : تنص المادة 11 من المرسوم التشريعي رقم 94-11 على أنه " يخول قبول الأجير في نظام التأمين عن البطالة الحق في مجموع أداءات الضمان الاجتماعي المستحقة للأجرا ويستفيد مما يأتي:

- التعويض الشهري عن البطالة

- أداءات عينية للتأمين عن المرض والتأمين عن الأمومة

- المنح العائلية

- اعتماد فترة التكفل بالنسبة لنظام التأمين عن البطالة كفترة نشاط لدى نظام التقاعد

- الاستفادة من رأسمال الوفاة لفائدة ذوي حقوقه عند الاقتضاء"

لعل أهم أثر يربته نظام التأمين عن البطالة هو التعويض الذي يستفيد منه العامل المعني كدخل بديل، ويحسب على أساس أجر مرجعي يساوي نصف الأجر المتوسط المحصل عليه طوال 12 شهرا التي سبقت التسريح. كما تحدد مدة تكفل التأمين عن البطالة بقدر شهرين عن كل سنة اشتراك، وتعتبر كسنوات الاشتراك الأقدمية المعتمدة لدى آخر هيئة مستخدمة وكذا سنوات العمل في هيئات مستخدمة أخرى عندما ينجم تغيير المستخدم عن تحويل المستخدمين بسبب إعادة هيكلة أو إعادة توزيع العمل<sup>(30)</sup>.

تصل مدة التكفل من الصندوق إلى 36 شهرا كحد أقصى بحساب شهرين عن كل سنة اشتراك على أن لا تقل عن 12 شهرا كحد أدنى<sup>(31)</sup>. وفق نسب محددة في المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 94-189<sup>(32)</sup>. ولا يمكن أن يقل تعويض هذا التأمين عن 75 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى المضمون ولا أكثر منه بثلاث مرات. يرمي كذلك هذا النوع من التأمين إلى ضمان فرص التشغيل من خلال عدة آليات كالتكوين التحويلي.

حقيقة إن كان صندوق التأمين عن البطالة من هيئات الضمان الاجتماعي التي من الممكن أن تتدخل لتغطية مثل هذا الخطر إلا أننا نرى في تأسيس صندوق خاص بمثل هذه الأخطار الخاصة أفيد وأكثر ضمان للفعالية في التكفل بمثل هذه المخاطر وانعكاساتها غير المتوقعة.

<sup>(29)</sup> للتفصيل أكثر راجع: فتحي وردية، مرجع سابق، ص ص 274-277.

<sup>(30)</sup> راجع المادة 14 من المرسوم التشريعي رقم 94-11، سالف الذكر.

<sup>(31)</sup> المادة 16 من نفس المرسوم.

<sup>(32)</sup> مرسوم تنفيذي رقم 94-189 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر ج ح عدد صادر بتاريخ 44 صادر بتاريخ 07 جويلية 1994، معدل ومتمم.

## الخاتمة:

تقتضي هذه الدراسة في ضرورة التفكير في ضمان نوع من الحماية للعمال الذين قد تضطربهم أسباب خارجة عن إرادتهم وعن إرادة مستخدميهم إلى فقدان مناصبهم ومصدر رزقهم، خاصة وأن المشرع الجزائري لم يصنف القوة القاهرة ضمن الأسباب المبررة لانتهاء علاقات العمل ولم يحدد الحماية التي يمكن أن تمنح في إطارها مما يؤكد ضرورة التدخل التشريعي لتأكيد مثل هذه الحالات كما هو الحال بالنسبة لبعض التدابير التي كرس في ظل هذه الأزمة والتي من شأنها أن تشكل بدائل لفقدان المنصب وإنهاء عقود العمل كالعامل عن بعد الذي تقوم الضرورة حاليا لتأطيره قانونا خاصة بعد تفعيله بموجب النصوص الخاصة بتدابير الوقاية من كورونا. يتأكد أيضا من خلال هذا الموضوع ضرورة تدخل المشرع الجزائري لتنظيم حالة انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة التي اكتفى بإدراجها في المادة 66 من القانون رقم 90-11 كما لم تتصدى لها الاتفاقيات الجماعية، وذلك بتحديد أسبابها والالتزامات الناشئة عنها وضماناتها التي تشكل حد أدنى من الحقوق المقررة للعمال المتضررين من قيامها. ولا شك أن ذلك سيسمح باستيعاب جزء من مخلفات هذه الجائحة على عقود العمل.

## قائمة المراجع والمصادر

### أ- الكتب:

1- زكريا المصري، العقود الإدارية ما بين الإلزام القانوني و الواقع العملي، دراسة مقارنة محلية و دولية، دار الفكر و القانون، المنصورة، مصر، 2014.

### ب- الأطروحات ومذكرات الماجستير:

- 1- فتحي وردية، ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون، تخصص القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، 2013.
- 2- هدي بشير، الحماية الوظيفية والاقتصادية للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم تخصص القانون، كلية الحقوق، جامعة عنابة، 2011.
- 3- إيهاب صلاح الدين رياض يوسف، التغيرات القانونية التي تطرأ على المنشأة و أثارها على علاقات العمل، دراسة مقارنة، رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2016.
- 4- غالي كحلة، استمرارية علاقة العمل وتغيير الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، تخصص القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2، 2017.
- 5- محفوظ عبد القادر، أثر تغيير الظروف على تنفيذ الظروف على تنفيذ العقد الإداري، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2019.

6- علي خوجة، القوة القاهرة في القانون المدني الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون تخصص العقود والمسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2003.

7- بن رجال آمال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، مذكرة للحصول على شهادة الماجستير في الحقوق، فرع عقود و مسؤولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2008/2007.

### ج- المقالات:

1- زهير الشامي والهام كريم، " وباء كورونا وانعكاساته الاقتصادية والاجتماعية في المغرب" مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 2، العدد2، جوان 2020.

2- بلعبدون عواد، آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد01، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، جوان 2020.

3- شارف بن يحي، لعريط لمين، " جائحة كورونا وعقد العمل: تكييفها القانوني وعلاقتها بنظام التأمين على البطالة"، مجلة العمل والتشغيل، عدد خاص " تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، أوت 2020.

### د- النصوص القانونية

1- التقنين المدني الجزائري

2- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 1990/04/21، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر عدد 17، صادر بتاريخ 1990/04/11، معدل ومتمم.

3- مرسوم تشريعي رقم 94-09، مؤرخ في 1994/05/26، يتعلق بالحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية. ج.ر ج ج عدد 34، صادر بتاريخ 1994/06/01.

4- مرسوم تشريعي رقم 94-11 مؤرخ في 26 ماي 1994، يحدث التأمين عن البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية لأسباب اقتصادية، ج ر ج ج عدد 34 صادر بتاريخ 01 جوان 1994، المعدل والمتمم.

5- مرسوم تنفيذي رقم 94-189 مؤرخ في 06 جويلية 1994، يتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ج ر ج ج عدد صادر بتاريخ 44 صادر بتاريخ 07 جويلية 1994، معدل ومتمم.

6- مرسوم تنفيذي رقم 20-69، مؤرخ في 2020/03/21، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) و مكافحته، ج ر ج ج عدد 15، صادر بتاريخ 21 مارس 2020.

### ذ- قرارات المحكمة العليا

1- قرار المحكمة العليا رقم 534176، بتاريخ 2009/12/03، مجلة المحكمة العليا، قسم الوثائق، العدد 01، الجزائر، 2011.

### ر- النصوص القانونية باللغة الفرنسية

1- Code du travail français, <http://www.legifrance.gouv.fr>.