

أثر إنتشار الوباء على عقود العمل

محمد شحادة إسماعيل*

الملخص

هذه الدراسة تناولت أثر إنتشار الأوبئة على علاقات العمل من الناحية القانونية، ذلك أن تعطيل المؤسسات عدة مرات ولفترات طويلة بصورة قسرية قد ألقى بظلاله على حقوق الأجراء وعلى أرباب العمل، فقد يتسبب الوباء بالمساس بالكثير من الحقوق المكتسبة في ظل غياب شبه تام للنصوص القانونية المنظمة في هكذا ظرف أو حتى أي معالجة جدية عن السلطات المختصة. وقد ظهر ذلك جلياً أبان جائحة كورونا التي عصفت العالم بأثره. فبدأنا البحث بالتكليف القانوني للأوبئة ومدى تطبيقه على عقود العمل، بالإضافة لتأثير الأوبئة على طرفي عقد العمل من ناحية الحقوق والموجبات لكل منهم تجاه الآخر، وأيضاً تطرقنا في هذا البحث الى التدابير المعتمدة للحد من تأثر الأوبئة على عقود العمل في القوانين المقارنة (فرنسا نموذجاً) ومقترحات رجال الفقه والقانون لإعادة التوازن العقدي على عقد العمل نتيجة إختلاله بسبب الوباء، ثم إنتهينا الى ذكر أهم النتائج القانونية المستخلصة ومن بعدها التوصيات.

الكلمات المفاتيح العقود (قانون دولي)، عقود العمل – قوانين وتشريعات، الظروف المبررة (قانون)، قانون الطوارئ، الأمراض المعدية (قانون دولي)، الأوبئة.

مقدمة

" العمل لا يمكن أن يكون قانوناً قبل أن يكون حقاً "، يعدُّ العمل حقاً لكل إنسان وواجباً عليه، ويقع على عاتق المجتمع واجبُ حماية هذا الحق، وذلك من خلال تنظيم حقوق الأشخاص الذين يمارسون العمل بصورة تبعية، لا بصورة مستقلة بحيث يكونون تحت إمرة صاحب العمل، وتغدو حقوقهم عرضة للضياع.

لذلك كان لابد من قانون يحمي هذا الحق وينظّم هذه العلاقة بين طرفي العقد. فمنذ أن وُجِدَ الإنسان وُجِدَ العمل، ومنذ أن وُجِدَ المجتمع وُجِدَت علاقات العمل بين أفرادها، غير أنّ صورة تنظيم العمل وعلاقاته اختلفت على مر العصور وفقاً للظروف الحضارية لكل مجتمع. فالعوامل الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع هي التي تفرض الصورة التي تتبلور فيها علاقات العمل في هذا المجتمع.

ولا يخفى ما لعلاقات العمل من أهمية في حياة البشر، فالعمل يعدُّ ضرورةً لازمةً لاستقرار المجتمع وتنظيم علاقاته بشكل تتوازن فيها حقوق أطرافه وواجباتهم، وهذا يحقق، بلا أدنى شك، لهذا المجتمع التقدم بشكل مطمئن مأمون، فلا يوجد هناك مجال للصراع بين أفرادها (أبو السعود، ١٩٨٣، ص ٣).

وبصفة مبدئية، نعرّف قانون العمل بأنه "مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل الفردية المتعلقة بالعمل التبعية المأجور" (Mazeaud, ٢٠٠٨, p ١-٢).

أما بالنسبة لتعريف عقد العمل، ونتيجة لعدم وجود أي مادة قانونية في قانون العمل اللبناني تعرّف عقد العمل، اعتمد الفقه (فرج، ١٩٨٦، ص ١٠) على تعريف عقد الاستخدام في الفقرة الأولى من المادة (٦٢٤) موجبات وعقود: "إجارة العمل أو الخدمة، عقد يلتزم بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يجعل عمله رهين خدمة الفريق الآخر وتحت إدارته، مقابل أجر يلتزم هذا الفريق أداءه له".

وإنّ من خصائص عقد العمل هو أنه "عقد متتابع التنفيذ"، ومعنى ذلك أن علاقة العمل قد تستمر إلى وقت طويل، تتعرض خلاله لبعض الطوارئ فتتوقف هذه العلاقة لوقت محدّد في حالاتٍ يعبر عنها قانوناً بـ"تعليق العقود"، وتنتهي بحالاتٍ أخرى يعبر عنها قانوناً بـ"فسخ العقود"، ومن هذه الطوارئ التي قد تطرأ على العقد أثناء تنفيذه الأوبئة.

ففي أي وقت وفي غفلة من الزمن، يجد العالم نفسه أمام عدوٍ خفيٍّ، مجهول النسب، يخترق الحدود بين الدول بسرعة وسائل المواصلات العالمية ؛ عدو لا تلزمه معارك تقليدية بل تكفيه مصادفة أو لمسة لينتقل بسرعة البرق، فيردي ضحاياه بدقة عالية تفوق دقة الأسلحة الذكية؛ عدو لا يؤمن مكره، النجاة منه تكون في العزلة الطوعية والأخذ بأسباب الوقاية (الصلح، ٢٠٢٠، ص ١). إنه الوباء الذي يُدخِلُ الكرة الأرضية بأزمة حقيقية غير مسبوقه في اتساعها وفي تداعياتها على مختلف القطاعات وخاصة قطاع العمل.

أمام هذا الواقع الذي يشكله الوباء، ما كان على دول العالم إلا سرعة الاستجابة والتحرك من خلال اتخاذ سلسلة من القرارات والتدابير الصارمة وغير المعهودة، تهدف إلى إعطاء الأولوية لحقّ الجميع في الصحة ورعاية الأشخاص الأكثر عرضة للخطر، والوصول إلى أكبر درجة من السلامة العامة والأمن الغذائي. وقد وصل الأمر إلى إعلان الحظر الكامل أو الجزئي في بعض من الدول، وإعلان التعبئة العامة ومنع التجمعات في بعضها الآخر، وذلك تبعاً لواقعها وظروفها ومدى انتشار المرض وتأثيره على كافة مناحي الحياة. وقد تشرعت أبواب التساؤلات حول المتغيرات التي ستطال النظام العالمي خلال أزمة الوباء وما بعد انتهاء الأزمة ولاسيما بعد أن أقلت الدول على نفسها، وصار التفكير جدياً بطرد المهاجرين وإعادة توطينهم في بلدانهم الأصلية، كما يتجدد الحديث عن مدى مساهمة أو تقصير السلطات الحكومية في التعاطي مع الأزمة خاصة لناحية قطاع العمل .

وعلى الجانب القانوني، ولأن حماية الإنسان وحماية حقوقه كانتا، ولا تزالان، الهدف الأسمى لأي نصّ تشريعي، والمحور الرئيسي لأي قرار أو تدبير تنفيذي، يفتح الوباء مروحة واسعة من التساؤلات الجوهرية التي تتعلّق بمجمل القضايا والمسائل الشائكة التي تطال حقوق والتزامات العمال وأرباب العمل في مثل تلك الحالة، وأيضاً المشاكل التي تطال تنفيذ عقد العمل في ظل الوباء، خاصة بعد الإرباك الذي يشكله أي وباء لناحية إعطاء التوصيف القانوني له.

ومع هذا الواقع الصعب، نعيش واقعاً أصعب في المجال القانوني نتيجة الإرباك بالتعامل مع مثل تلك الأزمة المتمثلة بالوباء، وخاصة في علاقات العمل حيث إن قانون العمل اللبناني لم يتطرق في أيّ من مواده إلى مثل هذه الحالة بشكل مباشر أو غير مباشر، وبالإضافة إلى قانون العمل، لم يتطرق أي فرع من فروع القوانين الأخرى،

وخاصة القانون المدني، إلى حالة انتشار الوباء أو إعطائه التوصيف القانوني له. بالإضافة إلى ذلك لم يصدر أي مرسوم أو قانون أو مشروع قانون يتطرق إلى تنظيم الأمور بين طرفي عقد العمل في مثل حالة انتشار الوباء، على الرغم من تقشي عدة أوبئة في لبنان في السنوات المنصرمة، فجميع هذه العوامل تؤدي إلى إثارة العديد من المشاكل خاصة عندما يتقشي في كل مرة وباء وقد ظهر ذلك جلياً عام ٢٠٢٠ حين تقشي وباء كوفيد-١٩ أو كورونا على الأراضي اللبنانية، وأدى إلى ظهور مشاكل عديدة على الأصعدة كافة، وخاصة على صعيد علاقة العمل سواء لناحية العمال أو أرباب العمل .

مشكلة الدراسة:

ما هي تداعيات انتشار الوباء على علاقات العمل؟ وما هو التكييف القانوني للوباء؟ وما هو تأثير الوباء على تنفيذ عقد العمل؟ وعلى طرفي العقد لناحية الالتزامات والحقوق؟ وما هو مصير التوازن العقدي في عقد العمل نتيجة انتشار الوباء؟ وما هي التدابير المعتمدة لإعادة هذا التوازن سواء في النظم المقارنة أو في لبنان؟.

أهداف الدراسة:

تهدف الرسالة الى توصيف حالة إنتشار الوباء ومعرفة تداعياته على عقود العمل بالإضافة الى التطرق الى التدابير المتخذة لتدارك تداعيات الوباء على عقود العمل من قبل رجال الفقه والقانون بعد خلو القوانين الوضعية من وضع حلول لمثل ذلك الظرف.

منهج البحث:

ولعل أفضل المناهج التي يمكن اعتمادها في سبيل الوصول إلى الأهداف المرجوة من هذه الدراسة من خلال معالجة التساؤلات المطروحة فيها، هي المزوجة بين منهجين اثنين، حيث تم الاعتماد أولاً على منهج تحليلي، عن طريق تحليل مختلف النصوص والتشريعات المتعلقة بقانون العمل، بالإضافة إلى القانون المدني باعتباره الشريعة العامة للقوانين، كما تم الاعتماد باطراد، مع تقدم الدراسة شيئاً فشيئاً، على المنهج المقارن من أجل محاولة تسليط الضوء على موقف القانون الفرنسي من الأوبئة وعن التدابير التي اعتمدها فرنسا لإعادة التوازن العقدي لعقد العمل.

هيكلية البحث:

المبحث الأول: توصيف حالة انتشار الوباء و تأثيره على تنفيذ عقد العمل

المبحث الثاني: تأثير انتشار الوباء على حقوق والتزامات طرفي عقد العمل وعلى التوازن العقدي

المبحث الأول: توصيف حالة انتشار الوباء و تأثيره على تنفيذ عقد العمل

مع كل وباء، كان يتجدد النقاش على بساط البحث في العالم، وليس فقط على الصعيد المحلي، حول مسألة التوصيف القانوني للوباء، خصوصاً في ظل حالات حظر التجول في بعض البلدان، والتعبئة العامة وحالة الطوارئ في بلدان أخرى، وما يرافق ذلك من إقفال عام للمصالح والمؤسسات والقطاعات لمدة طويلة. فانقسم رجال القانون بين من يعتبر انتشار الوباء، وما يرافقه من إجراءات، قوةً قاهرةً، وبين من قال بأنه ليس سوى ظرفٍ طارئٍ. وهذا ما سوف نتطرق له في المبحث الأول، الذي يتناول التكييف القانوني لانتشار الوباء، ومدى تطبيقه على عقد العمل. وفي المبحث الثاني سنتناول آثار انتشار الوباء على تنفيذ عقد العمل.

المطلب الأول: التكييف القانوني لانتشار الوباء ومدى تطبيقه على عقد العمل

ينبغي أولاً، توضيح المقصود بالتكييف القانوني: هو إجراء أولي، لتحليل واقعة ما، من الناحية القانونية، وإلباسها الوصف الصحيح، لتحديد القواعد والمبادئ القانونية الواجبة التطبيق على تلك الواقعة؛ وهو إعمال النظر والفكر معاً؛ من خلال عملية ذهنية متمثلة في إنزال نظم قانونية على واقعة؛ أو إدراج الواقعة في طائفة محددة، أو حتى بيان القاعدة القانونية الواجب إعمالها على الواقعة المطروحة، ومن هنا، ظهرت الحاجة للتكييف القانوني للوباء على العقود والاتفاقيات.

الفرع الأول: عقد العمل في ظل الوباء كقوة قاهرة

تنتشر تساؤلات قانونية في ظل كل ظروف استثنائية يشهدها العالم بأسره كحالة انتشار الوباء، حيث يرى خبراء القانون أن الوضع الذي يفرضه انتشار الوباء، على العقود بشكل عام، وعلى عقد العمل بشكل خاص، تتطابق فيه شروط القوة القاهرة. فلا بدّ لنا في البداية من التطرق إلى تعريف القوة القاهرة، إذ لم يحدّد المشرع اللبناني

مواصفات القوة القاهرة، بل اكتفى بالإشارة إليها كسببٍ من أسباب استحالة تنفيذ الموجبات العقدية، بأن ألزم المدين بإثباتها في المادة /٣٤٢/ "موجبات وعقود" (العوجي، ٢٠١٩، ص ١١١).

من هنا، تولّى الفقه والاجتهاد تحديد مواصفات القوة القاهرة، فاعتبرا أنها ظرف أو عامل غير متوقع وغير قابل للمقاومة، حدث بفعل مستقلٍ عن يتذرّع به من أطراف عقد الاستخدام، ولم يكن باستطاعته توقعه أو الوقاية منه، فجعل الموجب مستحيل التنفيذ (العوجي، ٢٠١١، ص ٧٦٧).

انطلاقاً مما سبق، نجد أن للقوة القاهرة ثلاثة شروط:

بالنسبة إلى شرط **عدم توقع الحدث** هذا الأمر مرتبط بتاريخ توقيع وإبرام العقد فإذا كان العقد قد أبرم بتاريخ سابق لظهور الوباء، فإن هذا الشرط يعتبر محققاً بالنسبة لهذه العقود، أما بالنسبة للعقود التي أبرمت بعد ظهور الوباء فلا يمكن التذرّع بشرط عدم القدرة على توقع الحدث أي الوباء، ولا يمكن التذرّع بالقوة القاهرة. وتجدر الإشارة إلى أنه يعود للقضاء تحديد مسألة التاريخ الواجب اعتماده لإعلان ظهور الوباء، حيث هنالك عدة احتمالات: إما من تاريخ إعلان منظمة الصحة العالمية أو من تاريخ ظهوره في بلد المنشأ أو من تاريخ إعلان ظهور الوباء في البلد الذي يوجد فيه أطراف العقد.

أما في ما يتعلق بشرط **عدم إمكانية التغلب على الحدث** ودفعه، فهذا الأمر يتعلق في ما إذا كان الوباء خطيراً أي مميتاً أم لا! وإذا كان هنالك علاج وقائي له أي لقاح، أو إذا كان هنالك علاج، في مرحلة ما بعد الإصابة، من عقاقير طبية أو سرعة نقشيه في منطقة معينة وغيرها من العوامل، بالإضافة إلى التدابير التي تتخذها الدولة للحدّ من آثار انتشار الوباء مثل حالة الطوارئ الصحية والتعبئة العامة كما حصل في لبنان أبان جائحة كوفيد-١٩. فهذه التدابير تؤدي إلى عدم قدرة طرفي العقد على تنفيذ الموجب العقدي الملقى على عاتقهما إذا كان يتعارض مع تلك التدابير. ولكن هنا يجب دراسة كل حالة على حدة ومدى صلتها من ناحية التنفيذ بالبقعة الجغرافية المتضررة من الوباء والتي تطبق تلك التدابير، وما إذا كان تنفيذ الالتزام أصبح مستحيلاً، وما إذا كان بإمكان طرفي العقد حماية أنفسهما من عواقب الوباء.

أما بالنسبة لشرط أن يكون الحدث أجنبياً، فمن المنطقي اعتبار أنه لم ينبثق عن أحد طرفي العقد ولم يتسبب به شخصياً، أو ناتج عن إهماله. بالإضافة إلى أن الإجراءات المتخذة من قبل السلطة لمواجهة الوباء تعتبر أحداثاً خارجة عن إرادة الفرقاء أيضاً.

إذاً، يمكن اعتبار الوباء قوة قاهرة وذلك بعد استيفائه الشروط الثلاثة التي تجعل من المستحيل تنفيذ العقد، بالإضافة إلى ضرورة إثبات الرابطة السببية بين الحدث وبين عدم القدرة على التنفيذ.

وتجدر الإشارة إلى أنه من النادر عملياً تضمين بند القوة القاهرة في عقود العمل الفردية، وعليه، فإننا نكون بصدد إعمال أحكام العامة للقوة القاهرة.

وعليه، إذا رفض المستخدم الاستمرار في عمله، بسبب الوباء، بالإضافة إلى وجوب تقيده بالتعليمات المتعلقة بقرارات السلطة العامة، فليس أمامه إلا التذرع بظرف الوباء القاهر، الذي يحول دون تنفيذه لالتزامه.

الفرع الثاني: عقد العمل في ظل الوباء كظرف طارئ

يقوم النظام القانوني للعقد على مبدأ أن العقد وجد ليكون لكل طرف من طرفيه مصلحة أرادها من ورائه؛ ولكن قد يحدث أن تفصل بين إبرام العقد وتنفيذه فترة من الزمن (تطول أو تقصر). خلال هذه الفترة قد تتغير الظروف التي عاصرت إبرام العقد، وكانت محل اعتبار المتعاقدين في اتفاقهما وفي توازنه، تغيراً فجائياً نتيجة حادث لم يكن في الإمكان توقعه، يكون من نتيجته اختلال واضح في التوازن الاقتصادي للعقد، بحيث إن تنفيذه كما اتفق عليه يكون من أثره أن يهدد المدين بخسارة فادحة. جاز للقاضي تبعاً للظروف، وبعد الموازنة بين مصلحة طرفي العقد أن يردّ الالتزام المرهق إلى الحد المعقول.

ولا بدّ من توافر شروط معينة للقول بإمكانية إعمال نظرية الظروف الطارئة، حددها فقهاء القانون بثلاثة شروط: الشرط الأول أن يكون تنفيذ العقد حاصلًا على مدى من الزمن. الشرط الثاني أن تقع بعد صدور العقد ظروف إستثنائية، غير ممكن توقعها لحظة إبرام العقد. الشرط الثالث أن تجعل تنفيذ الالتزام مرهقاً لا مستحيلاً.

فإذا تجمعت شروط نظرية الظروف الطارئة، كان للمتعاقد حسب المادة ١١٩٥ مدني فرنسي، أن يلجأ إلى الحل التفاوضي، بين أطراف العقد، لمعالجة آثار الظروف الطارئة، بحيث لا يتم اللجوء إلى القضاء لمواجهة هذه الآثار

إلا في حال رفض المتعاقدين إعادة التفاوض أو في حال فشل تفاوضهما، عندها جاز للقاضي أن يعدّل العقد أو يُنهيه ويرد الالتزام المرهق إلى الحدّ المعقول، ويكون ذلك بتخفيف الالتزام المرهق أو إنقاصه أو بزيادة الالتزام المقابل.

لا بدّ من الإشارة إلى أن قانون الموجبات والعقود، وبخلاف العديد من التشريعات العربية والأجنبية التي تجاوزت مع مثل هذه الحالات الاستثنائية، لم يتضمن نصّاً صريحاً تستند إليه النظرية، إذ أتى صراحة بمبدأ سلطان الإرادة والحرية التعاقدية التي تحول دون تدخل أي طرف ثالث لتغيير الإرادة التعاقدية. وبشكل قاطع وحاسم، ترفض المحاكم المدنية اللبنانية تبني نظرية الظروف الطارئة لتعديل العقود عند تغير الظروف.

يذهب عدد هام من الفقهاء إلى اعتبار أنّ انتشار الوباء تتوافر فيه الشروط اللازمة لتكييفه ظرفاً أو حدثاً طارئاً. فالوباء بطبيعته استثنائياً لا يحدث على سبيل العادة، ولا يمكن للشخص الطبيعي توقعه كما لا يستطيع دفعه، ويجعل التنفيذ مرهقاً وهو ما يجعله مستوفياً شروط الظرف الطارئ. ولا حاجة لبحث الحالة التي أبرم فيها عقد العمل بتاريخ لاحق لانتشار الوباء وما يترتب عنه من آثار قانونية، وذلك نظراً لأن هذه الأحوال كانت معروفة ومتوقعة منذ تكوين العقد.

لا بدّ من الإشارة إلى أنه ووفقاً للقوانين اللبنانية، وعلى فرض تكييف انتشار الوباء كظرف استثنائي طارئ، فإنه لا يعود للمتضرر أن يطلب تعديل مضمون العقد بصورة منفردة، إذا طرأت حوادث استثنائية لم يكن في الوسع توقعها بتاريخ إنشاء العقد، حوادث من شأنها أن تجعل تنفيذ الموجب مرهقاً بحيث يهدده بخسارة فادحة. فمبدئياً، على الطرف المتضرر أن يتحمل تكاليف التنفيذ الإضافية الناجمة عن انتشار الوباء دون أن يحقّ له الطلب من القضاء ردّ الموجب المرهق إلى الحدّ المعقول، وذلك لعلّة عدم وجود نصّ صريح في القانون اللبناني يسمح بذلك. لكن وبالمقابل، وسنداً لأحكام المواد ٢٤١ و ١١٥ و ٣٠٠ من قانون الموجبات والعقود اللبناني، يعود للقاضي أن يمنح المدين حسن النية مهلة تلو المهلة للإيفاء، بعد أن يثبت الطرف المتضرر الحسن النية أنّ هذا التعثر ناجم عن انتشار الوباء، ولكن هذا لا يمكن تصوره في عقد العمل.

المطلب الثاني: آثار انتشار الوباء على تنفيذ عقد العمل

إنّ القواعد العامة التي ترعى العقود بجميع فئاتها هي الاستمرارية والتنفيذ. والاستثناء هو عدم التنفيذ أو ما يعرف بالتوقف عن التنفيذ. وإن حالات عدم التنفيذ غالباً ما تكون نتيجة ظروف استثنائية لا دخل لكلٍ من الأجير ورب العمل فيها. نقول إنّ من هنا الهدف من وراء العقود هو صمودها أمام العقبات التي قد تطرأ لأن إلغائها أو فسخها هو الحل الأخير الذي يلجأ إليه أطراف العقود.

الفرع الأول: تعليق العقد إزاء وقف علاقة العمل

كان لا بد من إيجاد أحكام وقوانين خاصة ترعى عقد العمل، وتؤمن ديمومته، وتحافظ على استمراريته، على الرغم من كل ظرف أو حدث، كانتشار الوباء، الذي قد يطرأ على الأجير أو رب العمل على السواء، دون الاكتفاء بالنصوص القانونية التي ترعى العقود بشكل عام مع الإشارة الى أن قاعدة استمرارية عقد العمل مكرسة بموجب ٦٥٦ م.ع (فقرتها الاخيرة) و المادة ٦٠ من قانون العمل.

فقد اعتبر الفقه أن تعليق عقد العمل يعني عندما يتعذر على طرفي العقد أو أحدهما تنفيذ موجباته خلال فترة معينة من الزمن، لسبب معين، وعند زواله يعاد إلى تنفيذ العقد (القيسي، ١٩٨٣، ص ٢٧٤). هذا وإن دل على تشابه بين أحكام تعليق العقود وبين قانون الموجبات والعقود، إلا أن حالات تحققه وآثاره في قانون العمل تختلف عما هي في قانون الموجبات والعقود، نظراً لأن الغاية من قانون العمل هي حماية الطرف الضعيف في العقد وهو الأجير.

وإنّ حالات تعليق عقود العمل يمكن ردها إلى ثلاث مجموعات، الأولى ناشئة عن فعل الأجير، والثانية ناشئة عن فعل صاحب العمل، والثالثة ناتجة عن أسباب استثنائية خارجية (القوة القاهرة أو استحالة التنفيذ)، مع الإشارة إلى أن المشرع اللبناني لم يأت على ذكر حالة الوباء وتداعياته في قانون العمل.

أما حالات التعليق المرتبطة بالوباء فهي: (١) مرض الأجير القصير بالوباء، (٢) إجازة دون أجر في ظل الوباء خوفاً من الإصابة به، (٣) ثلث المؤسسة نتيجة عدم تقييد رب العمل بقرارات الحكومة والتي تفرض الإغلاق في

ظل الوباء للحدّ من وطأته، وأخيرًا (٤) الاحتجاج باعتبار الوباء قوةً قاهرةً يمنع تنفيذ الموجبات المفروضة على طرفي العقد.

ولتعلق عقد العمل آثار تترتب أثناء فترة التعليق، حيث يسمح تعليق عقد العمل لأحد الفريقين، غالبًا للعامل، بالامتناع عن الالتزام بموجب تقديم العمل. إن هذا الامتناع يؤدي إلى تعليق عناصر العقد الأساسية الأخرى ألا وهي الأجر، ورابطة التبعية. وبالمقابل، لا يتناول التعليق الموجبات الثانوية، التي يستمر تنفيذها رغم تعليق الموجبات الأساسية. وتتمحور الموجبات الثانوية المترتبة على الأجير حول موجبين أساسيين هما موجب كتم السر الذي يفرضه مبدأ حسن النية، بالإضافة إلى موجب عدم منافسة رب العمل. وأما بعد فترة التعليق فيعود عقد العمل بمفاعيله كافة فور انتهاء مدة التعليق. فمن جهة أولى، يترتب على الأجير معاودة أداء الموجبات التي كان قد أعفى من أدائها مؤقتًا طوال مدة التعليق، كما يستعيد الأجير، من جهة ثانية، الحقوق التي كان يقرها له عقد العمل. وبالمقابل إن موجب رب العمل أنه ملزم بإعادة العامل إلى عمله في المؤسسة أو إلى عمل مماثل لعمله السابق للتعليق، منذ تقدمه منها للالتحاق بعمله (شعيب، ٢٠٠٣، ص ١٣٥). فإذا لم يستطع رب العمل إعادة الأجير إلى عمله بسبب عجزه أو إلى عمل يتناسب وقدراته (Yamaguchi, ١٩٦٣, p ١٢٢)، فإن تصرفه، في هذه الحالة، غير معاقب عليه ولا مسؤولية على رب العمل فهذا من حقه. ويعود تقدير نسبة عجز العامل إلى سلطة المحكمة (شعيب، ص ١٣٦)، يستعيد صاحب العمل أيضًا حقه بصرف العامل إذا كان هناك سبب يدعو لذلك، شرط أن يكون مختلفًا عن السبب الذي دعا إلى تعليق العقد (ص ١٣٧).

الفرع الثاني: إنهاء العقد إزاء وقف علاقة العمل

إن عقد العمل مدعو ليستغرق مدة محددة ينتهي بانتهائها، أو مدة غير محددة، فينتهي إما بالإرادة المنفردة أو بالتراضي أو بقوة القانون. ولكلّ من هذين النوعين شروط خاصة لإنهائه، كما أن ثمة أسبابًا مشتركة بين هذين النوعين من العقود تُفضي إلى إنهاء العقد.

وهناك حالات مشتركة لإنهاء عقد العمل سواء كانت محددة المدة أو غير محددة المدة، والتي يمكن ربطها بالوباء وهي: وفاة الأجير بالوباء، مرض الأجير الطويل نتيجة الوباء، فسخ عقد العمل بسبب عدم قيام أحد المتعاقدين

بالتزاماته في ظل الوباء (كحالة غياب الأجير عن العمل في المؤسسة أو المصنع أو الشركة التي لم يتوقف العمل فيها، والتي تكون مستثناة من قرارات الإقفال التي تصدرها السلطة العامة في ظل انتشار الوباء، سبعة أيام دون عذر يبرر غيابه، أو في حال عدم قيام رب العمل بواجباته تجاه الأجير في ظل انتشار الوباء، سواء في المؤسسات أو الشركات أو المصانع التي علق العمل فيها أو التي لم يعلق العمل فيها نتيجة القرارات التي تتخذها السلطة العامة للحد من انتشار الوباء، إما بالنسبة للأجر أو الإجازة المرضية أو غيرها من الواجبات)، وأخيرًا القوة القاهرة المتمثلة بالوباء والتي تؤدي إلى استحالة تنفيذ عقد العمل نهائيًا، وهذه الاستحالة يمكن أن تُعزى لرب العمل أو إلى الأجير.

وعليه، لا يمكن الاحتجاج فقط بانتشار الوباء لإنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل انقضاء مدته إلا في حالة وجود أسباب تبرر هذا الإنهاء كالأسباب المشتركة سالفة الذكر. وفي حال إنهائه قبل مدته دون مبرر، عندها يتحمل رب العمل أو الأجير المسؤولية. ففي الحالة الأولى، فإنه يلتزم بتعويض رب العمل عما لحقه بسبب ذلك من ضرر، ويقدر التعويض بمقدار الخسارة التي لحقت برب العمل والربح الذي فاتته، على أن يحسم منه مقدار الأجر الذي كان يستحقه العامل لو بقي في العمل خلال فترة التعطيل. أما في الحالة الثانية، فلأجير الحق بمطالبة الفريق الآخر، أي رب العمل، بعطل وضرر يُحتسبان على أساس الضرر الذي نزل به بسبب هذا الانتهاء المبسر (أي الانتهاء قبل مدته). ولمحكمة العمل تقدير هذا الضرر بالاستناد إلى القواعد القانونية عامة، فيمكن للأجير مطالبة رب العمل بعطل وضرر، يتمثل بمجموع الأجر التي كانت قد ترتبت له فيما لو حصل تنفيذ العقد، ضمن المدة المتعاقد عليها، إلا أنه قد يزيد (شعب، ١٩٦٩، ص ٣٠٢) التعويض هذا أو قد ينقص عن الأجر تبعًا لكل حالة. وعلى كلٍّ، فلمحكمة العمل السلطان (الخشبي، ٢٠١٢، ص ٣٤٩) المطلق في تقدير مقدار هذا التعويض عن العطل والضرر، وهذا تعويض لا يعتبر تعويض صرف من الخدمة.

وأما في ما خصّ عقد العمل غير المحدد المدة، إذا أراد رب العمل أو الأجير إنهاء عقد العمل القائم فيما بينهما في ظل انتشار الوباء لأسباب مختلفة عن الأسباب المشتركة لانتهاء عقد العمل، المذكورة آنفًا، فيجب على كلٍّ من رب العمل والأجير، مراعاة الشرطين، الشرط الأول، الإنذار. فإذا أنهى أحد المتعاقدين، دون أن يسبق هذا

الإنهاء بإنذار المتعاقد الآخر بهذا الإنهاء، أو أنه استبقه بإنذار ولكنه لم يراع المهلة التي يحتمها القانون كحدٍ أدنى بحجة انتشار الوباء، فإنه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن هذا الإخلال بالالتزام بالإنذار.

والشرط الثاني، عدم وجود تعسف في الإنهاء. أما في حال قام رب العمل، في ظل انتشار الوباء، بإنهاء عقد العمل القائم بينه وبين الأجير متذرعاً بالفقرة "و" من المادة ٥٠ من قانون العمل، بحجة اعتبار الوباء من قبيل القوة القاهرة، أو بحجة أن الوباء انعكس سلبياً على المؤسسة من الناحية الاقتصادية، فهنا عليه أن يطبق الإجراءات لإنهاء العقد لناحية إبلاغ وزارة العمل قبل شهر من تنفيذه، وذلك بغية التشاور معها لوضع برنامج نهائي لهذا الإنهاء يُراعى فيه وضع كل أجير، وهذا الشرط الشكلي الجوهري للإنهاء يتسم بطابع الأهمية البالغة، ذلك أنه خلال مدة الشهر المذكورة، تستطيع وزارة العمل مراقبة حقيقة دوافع الإنهاء من جهة، والتنسيق مع صاحب العمل لمنعه من الانفراد في قرار الإنهاء.

إذاً يمكن القول إن هذه المادة يمكن أن تطبق على وضع انتشار الوباء بطرق مختلفة ومتفاوتة، وغالباً، بصورة تعسفية وغير عادلة، إن للأجراء وإن لأرباب العمل. فإذا كان الإنهاء تعسفياً أو بلا مبرر في ظل انتشار الوباء، يراعى أن التنفيذ العيني، بإجبار رب العمل على إعادة الأجير المفصول، أو إجبار الأجير الذي أنهى العقد على الاستمرار في خدمة رب العمل، أمر غير جائز، لما في ذلك من اعتداء على الحرية الشخصية، أو حرية العمل من ناحية، ومن إرغام يتنافى مع حسن التعاون الواجب بين الأجير ورب العمل، مما يخلُ بمصلحة العمل من ناحية ثانية (عبد، ٢٠٠٧، ص ٢١٤). فاستقر الرأي بوجه عام على الاقتصار على التعويض النقدي كنتيجة للفسخ التعسفي. وعلى من يتذرع بالتعسف في فسخ عقد العمل أو إنهائه نتيجة انتشار الوباء أن يقيم الدعوى بذلك أمام مجلس العمل التحكيمي خلال شهر من تاريخ إبلاغه الفسخ، وله أن يثبت ادعاءه بجميع طرق الإثبات. ولكن مهلة الشهر هذه، ليست من النظام العام التوجيهي، لأنها لا تمسُّ بالمصلحة العامة، ولذلك يعود لصاحب المصلحة إثارته، ولا يترتب ذلك على المحكمة وعلى المجلس التحكيمي أن يبتَّ بالقضية بمهلة لا تتجاوز الثلاثة أشهر.

المبحث الثاني: تأثير انتشار الوباء على حقوق والتزامات طرفي عقد العمل وعلى التوازن العقدي

لا مراء أنّ أيّ انتشار لوباء يعيشه العالم، يعدّ أبرز الكوارث العالمية في يومنا الحاضر، ويحظى باهتمام بالغ من كافة دول العالم، لاسيما وأن آثاره لا تقتصر على الجانب الصحي فحسب، وإنما تمتد إلى الجانب الاقتصادي والاجتماعي في حياة الأفراد، ما يرتب عليه إصدار العديد من القرارات من السلطات الرسمية في الدولة، والتي تشمل على الإغلاق الكلي أو الجزئي للمحالّ والعديد من الأنشطة التجارية، وهذا ما أثر بشكل مباشر على حقوق والتزامات طرفي عقد العمل في ظل هكذا ظروف. وهو في الحقيقة تحدّ كبير لم يسبق للدولة أو لطرفي عقد العمل مواجهته إلا في زمن الحروب، وذلك بهدف تجنب آثار وتداعيات الوباء.

ومما لا شك فيه، أن قانون العمل يمثل أحد أهم القوانين التي تعنى بالجانب الاقتصادي والاجتماعي، والذي يسعى لتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ومن ثم بعد أحد، أبرز القوانين الأكثر تأثيراً بالأوبئة، لذلك حرص الكثير من دول العالم على تبني العديد من التشريعات، التي من شأنها احتواء الآثار الناجمة عن تلك الجائحة، سواء على صاحب العمل أم على العامل، وذلك إدراكاً منها بضرورة التدخل والتعديل.

المطلب الأول: حقوق وموجبات طرفي العقد في ظل انتشار الوباء

بما أنّ المشرع اللبناني لم يأت على ذكر ما هي حقوق وموجبات طرفي عقد العمل في ظل انتشار الوباء، بشكل عام أو خاص، بفصل صريح في قانون العمل اللبناني، لا بدّ لنا من الرجوع إلى القواعد العامة في القانون واستخلاص هذه الحقوق والالتزامات منها. وتجدر الإشارة أنه لا بدّ من التمييز هنا، بين وضع المؤسسات التي استمرت في عملها في ظل انتشار الوباء، كونها مستثناة من القرارات التي تفرضها السلطة العامة بالإغلاق بسبب تفشي الوباء، وبين المؤسسات التي علّق العمل فيها نتيجة انتشار الوباء ونتيجة قرارات السلطة العامة بالإغلاق (كقرار التعبئة العامة لمواجهة انتشار فيروس كورونا في لبنان).

الفرع الأول: في المؤسسات التي استمر العمل فيها

هناك العديد من المؤسسات التي يستمر العمل فيها على الرغم من انتشار الوباء في منطقة معينة أو على صعيد الدولة ككل، وذلك لتلبية حاجات المواطنين اليومية التي لا يمكن الاستغناء عنها. لذلك، وبسبب هذه الظروف

الاستثنائية، هناك حقوق وموجبات مفروضة على رب العمل تجاه الأجير. وأيضًا هناك حقوق وموجبات للأجير تجاه رب العمل. وسوف نتناول هذه الحقوق والموجبات في الفرعين التاليين.

لجهة حقوق وموجبات رب العمل :

بالنسبة إلى الموجبات على رب العمل عليه:

-موجب المحافظة على صحة وسلامة الأجراء في أماكن العمل خلال فترة انتشار الوباء.

-موجب تمكين الأجير من القيام بالعمل: أي أن يؤمّن للأجير الأدوات والمواد اللازمة لتنفيذ العمل كما في الظروف الطبيعية. ولا يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير بعمل في غير المكان المتفق عليه، بسبب إقفال منطقة معينة نتيجة انتشار الوباء. أما إذا كان الاتفاق لم يرد على العمل في مكان معين، وكان للمنشأة التي يعمل فيها الأجير فروع عدة، فيجوز لرب العمل أن يكلفه بالعمل لدى أي فرع من هذه الفروع، ما لم يكن متعسفًا في ذلك (حمدان، ٢٠٠٣، ص ٢٨٤). كما أنه أيضًا يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير بعمل في غير المكان المتفق عليه بسبب انتشار الوباء، ولكن بشرط موافقة الأجير على ذلك (غياض، ٢٠٠٦، ص ٨١).

-موجب معاملة الأجير معاملة إنسانية: أي عدم تكليف الأجير بالقيام بعمل مضاعف يفوق قدراته وطاقته، كما هو الحال في مصانع مواد التعقيم التي يزداد الطلب عليها في ظل الوباء، فهذا يؤدي إلى إرهاق الأجير جسديًا ومعنويًا، ويكون بذلك رب العمل لم يراعِ الموجب المفروض عليه.

-موجب دفع الأجر: إذا بناءً على المبدأ أن الأجر لا يستحق إلا مقابل عمل يجب على رب العمل وفي ظل استمرار عمل، الأجير في ظل انتشار الوباء، أن يدفع للأجير كامل أجره مع الإضافات المحددة في المادة ٥٧ من قانون العمل، وذلك كون الأجير قد نفذ واجبه. وبالمقابل، على رب العمل تنفيذ واجبه تجاه الأجير من خلال دفع الأجر له.

أما بالنسبة إلى حقوق رب العمل فله:

-الحق بإضافة ساعات عمل إضافيّة: كما في المؤسسات التي تعمل في مجال إنتاج المواد النظافة والتعقيم، والكمامات الطبيّة والمواد الغذائيّة الضروريّة التي يزداد الطلب عليها بشكل كبير في ظل انتشار الوباء، والتي تتطلب زيادة في الإنتاج.

-الحق بتخفيض مدّة عمل الأجراء: انطلاقاً من تقادي الاختلاط والاحتكاك بين الأجراء، ولوقاية من هذه الأزمة الصحيّة، يُمكن لصاحب العمل تقليص ساعات العمل في بعض الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة (م. ٣٢. قانون العمل اللبناني). وإنطلاقاً من أنّ العمل في ظلّ انتشار الوباء داخل المؤسسة هو من الأعمال التي قد تؤدي إلى الإضرار بصحة الموظفين، وحرصاً على حسن تدبير سير العمل، يُمكن لصاحب العمل تقليص عدد ساعات العمل (كيره، ١٩٦١، ص ٢٤٧)، ولكن يشترط ألاّ يصاحب هذا التخفيض في ساعات العمل تخفيض في الأجر. إذ لا يجبر العامل على قبول هذا التخفيض في ساعات العمل متى صاحبه تخفيض في الأجر (حمدان، ص ٢٩٠).

-الحق بتخفيض الأجر: ففي الأوضاع الاستثنائية، كحالة انتشار الوباء وما له من تأثير اقتصادي على رب العمل، ولتخفيف الأعباء عن المؤسسات تقادياً لإفعالها، فإنّه يحق لصاحب العمل أن يعدّل في شروط العقد الذي يربطه بأجرائه لجهة الأجر، شرط أن لا يقلّ عن الحد الأدنى له، وفي حالة كهذه، إمّا أن يرضخ الأجير لهذا التعديل وإمّا أن يرفضه (فقيه، ٢٠٢٠، ص ١).

-الحق بتقليص عدد الاجراء داخل المؤسسة: كما هي الحال عند انتشار الوباء، وما يفرضه من قرارات إغلاق، وما يستتبعه من ضائقة اقتصادية تعصف بالمؤسسة نتيجة لتأثير الوباء عليها، يستقر المشرّع على إقرار سلطة صاحب العمل في تنظيم مؤسساته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها أو تضيق دائرة نشاطها أو إغلاق المؤسسة كلياً أو جزئياً، ويكون إنهاء عقود العمل المبرمة مع بعض أو كلّ الأجراء له ما يبرره أي مشروعاً. ف جاء قانون العمل اللبناني في المادة ٥٠ الفقرة "و" منها، والتي تشير إلى إمكانية صاحب العمل إنهاء بعض أو كل عقود العمل الجارية في المؤسسة إذا اقتضت الظروف الاقتصاديّة أو الفنيّة هذا الإنهاء، كتقليص حجم المؤسسة

أو استبدال نظام إنتاج بآخر. ووضعت هذه المادة شروطاً لرب العمل للقيام بهذا التصرف. وهذه المادة يمكن تطبيقها في ظل انتشار الوباء.

-الحق بفرض الإجازة السنوية على الأجراء: إنّ هذه المسألة يمكن أن تكون من بين الحلول التي يتخذها أصحاب العمل لتجاوز الأزمة بأقل الأضرار. فيمكن أن تستفيد المؤسسة من هذه الإمكانية كإجراء وقائي للحد من انتشار أي وباء، وخلال فترة التعبئة العامة أو حالة الطوارئ الصحية. وهنا يستحق الأجراء أجورهم عن أيام الإجازة السنوية. أما في حالة منح العامل إجازة سنوية غير مدفوعة، هو بالمبدأ أمر غير قانوني، إلا أنه، وبالنظر إلى الظروف الاستثنائية (فقيه، ص ٢) التي تمر بها البلاد كحالة انتشار الوباء، فإنه يبقى تدبيراً مؤقتاً يرمي إلى الحد نسبياً من آثار الجهود التي تعاني منه مختلف القطاعات.

-الحق بتغيير نوع عمل الأجير: ونظراً لتداعيات انتشار الوباء على المؤسسات لناحية عملها، ولأسباب فنية أو تقنية أو تنظيمية بالمؤسسة قد يضطر رب العمل أن يطلب من الأجير العمل بغير العمل المنتق عليه، طالما أن هذا التغيير في العمل لم يصدر عن كيدية تستهدف الإضرار بالأجير والإساءة إليه.

-الحق بتشغيل الأجير في أوقات الراحة الأسبوعية: ففي ظل انتشار الوباء، وفي ظل حاجات الناس إلى المواد الأولية ومواد التعقيم، وفي ظل صدور قرارات السلطة العامة التي تحد من أوقات فتح المؤسسات قد يضطر رب العمل إلى تشغيل الأجير في أوقات راحته الأسبوعية، وذلك لتأمين حاجات الناس التي تضاعفت في ظل انتشار الوباء مما يجبره على زيادة إنتاجه.

لجهة حقوق وموجبات الأجير:

بالنسبة إلى موجباته فعليه:

-موجب تأدية العمل: على الأجير أن يلتزم في ظل انتشار الوباء، بموجب تأدية العمل وفقاً لما نص عليه عقد الاستخدام والنظام الداخلي للمؤسسة، ويتحمل أي مسؤولية في حال التقصير في عمله نتيجة إهماله وقلة تبصره، ولا يمكنه الاحتجاج بانتشار الوباء لإعفائه من المسؤولية.

-موجب التقيّد بتعليمات رب العمل حتى في ظل انتشار الوباء إلا أنه يمكن للأجير مخالفة تعليمات رب العمل في حال كانت هذه التعليمات تعرضه لخطر الإصابة بالوباء، أو في حال كانت هذه التعليمات مخالفة لقرارات السلطة العامة، أي التعبئة العامة أو حالة الطوارئ الصحية التي تفرض في حالة انتشار الوباء، وأن امتناع الأجير عن تنفيذ هذه التعليمات لا يكون مخطئاً بأي التزام (حمدان، ص ٢٦٧).

أما بالنسبة إلى حقوق الأجير فله:

-الحق بعدم تأدية العمل: هناك توجهان يمكن الاستناد إليهما للتوجه الأول، لا بدّ من التمييز بين وضعيتين مختلفتين، أي بين الحالة التي يرفض فيها الأجير العمل لأسباب شخصية مشروعة تبرر هذا الرفض (مثلاً إذا كانت الأجرة حاملاً أو كان الأجير يشكو من حالة صحية دقيقة تجعل تعرضه لفيروس كورونا يودي بحياته) في هذه الحالة، هناك مبرر مشروع لرفضه، لا يُؤاخذ عليه، فإذا صرفه صاحب العمل لهذا السبب، يُعتبر الصرف تعسفياً (جريساتي، ٢٠٢٠، ص ١). وبين الحالة التي لا يوجد فيها عذر مشروع لرفض الأجير متابعة العمل. وفي هذه الحالة، يتحمل الأجير نتيجة تقاعسه وفقاً للأحكام المرعية الإجراء. بالمقابل هناك التوجه الثاني وهو، عندما توفر المؤسسة للأجير كافة شروط السلامة، وإزالة احتمال إصابته بالوباء المستجد، واتخاذ كافة الاحتياطات والتدابير وشروط السلامة اللازمة لمنع انتشار الوباء داخل المؤسسة، لا يمكن للأجير التذرع، في هذه الحالة، بأسباب شخصية تبرّر رفضه الالتحاق بعمله. ففي هذه الحالة، ليس هناك أي حماية قانونية ممنوحة للأجير في مضامين قانون العمل.

-الحق بالراحة اليومية: على الرغم من قرارات السلطة العامة التي تقلص أوقات فتح المؤسسات المستثناة من قرار الإقفال في ظل انتشار الوباء، إلا أنه يظل من حق الأجير المطالبة براحة يومية، بغض النظر، إذا تم تخفيض العمل عما كان عليه قبل انتشار الوباء. وهذا الحق مكرس بموجب قانون العمل، بحيث على رب العمل أن يمنح الأجراء فترة راحة لا تقل عن ساعة عند منتصف نهار العمل، إلا أنه قد تكون فترة العمل المعطاة للمؤسسات المستثناة من قرار السلطة العامة، الصادر بسبب انتشار الوباء، أقل مما هو محدد قانوناً لإعطاء فترة الراحة

اليومية. ولكن لا مانع قانوني يمنع الأجير من المطالبة بحقه بفترة الراحة اليومية إذا كانت تعود بالفائدة عليه و على إنتاجيته في العمل على أن يحدد وقتها بالاتفاق مع رب العمل.

-الحق بالراحة الأسبوعية: لا يحقُّ لرب العمل في ظل تقليص أوقات عمل المؤسسات في ظل انتشار الوباء، وبسبب زيادة الإنتاج نتيجة الطلب المتزايد على المواد الأولية والتعقيم، وبسبب تعويض أوقات الإقفال اليومية المفروضة عليه نتيجة قرارات السلطة العامة، أن يحرم الأجير من حقه بالراحة الأسبوعية.

-الحق بالعمل لدى الغير خلال راحته الأسبوعية: نظراً لتداعيات انتشار الوباء على المؤسسة والأجير من خلال تقليص ساعات العمل، وما يستتبعه من تخفيض في الأجر، ونظراً للتدهور المعيشي الذي قد يطرأ على الأجير نتيجة تخفيض أجره بسبب الوباء، وعلى ضوء المادتين ٣٦ و ٣٧ من قانون العمل اللبناني، لا يوجد أي مانع قانوني يلزم الأجير بالامتناع عن العمل لدى الغير خلال راحته الأسبوعية (عبده، ص ١٣٥)، إلا في حال كان هناك شرط تعاقدى يمنع الأجير من ذلك، ويتعرض عند مخالفة ذلك الشرط إلى تحمل فسخ تعاقدته على كامل مسؤوليته.

-الحق بالإجازات: أورد قانون العمل اللبناني تنظيمًا للإجازات التي يحق للأجير الحصول عليها. وهذه الإجازات تعتبر حقًا للأجير، وبالتالي يلزم رب العمل بمنحه ما يقضي به القانون في هذا الصدد ولو دون مطالبة بذلك من جانب الأجير، بل وحتى لو تنازل الأجير عن حقه في الإجازة، وحتى ولو في ظل انتشار الوباء. ذلك أن القواعد المتعلقة بالإجازات أمر يتعلق بالنظام العام، ولا يعني سكوت العامل عن المطالبة بإجازته سقوط حقه، بل يظل الحق قائمًا.

الفرع الثاني: المؤسسات التي علّق العمل فيها

كما بيّننا سابقًا، نتيجة انتشار الوباء تتخذ السلطة العامة قرارات للحديد من وطأة الوباء. ومن ضمن هذه القرارات، قرار إغلاق المؤسسات على اختلاف أنواعها باستثناء المؤسسات التي تلبى حاجات المواطنين الأساسية. فيبقى لنا أن نعرف حقوق وموجبات طرفي عقد العمل في ظل المؤسسات التي علّق العمل فيها.

لجهة حقوق وموجبات رب العمل:

بالنسبة إلى الموجبات، إنّ من تداعيات تعليق العمل في المؤسسات، نتيجةً لقرار السلطة العامة للحدّ من وطأة الوباء هو تعليق عقد العمل القائم بين رب العمل والأجير. فخلال هذه الفترة لا يترتب على رب العمل أي موجب تجاه الأجير بما في ذلك موجب دفع الأجر.

أما بالنسبة إلى حقوق رب العمل فله الحق بفرض "العمل عن بُعد" في الأعمال التي لا تتطلب الحضور المادي أي الجسدي للأجير. مع الإشارة أن قانون العمل في لبنان لم يرسم تنظيم العمل عن بُعد.

لجهة حقوق وموجبات الأجير :

بالنسبة لموجبات الأجير، فلا يقع على عاتقه سوى موجبين في هذه الحالة وهما: موجب عدم إفشاء أسرار العمل، وموجب عدم منافسة رب العمل طول فترة تعليق عقد العمل نتيجة انتشار الوباء.

أما بالنسبة إلى حقوقه، فلا يترتب للأجير أي حق حتى الأجر. إلا أنه هناك حق يمكن أن يستفيد منه الأجير في حال تعليق عقد عمله لمدة طويلة بسبب القوة القاهرة المتمثلة بتعليق العمل بالمؤسسة، نتيجة انتشار الوباء، بناءً على قرارات السلطة العامة التي تقتضي بفرض الإغلاق. وفي حال عدم تسديد رواتبه، فإذا وجد فرصة عمل بديلة، ترك عمله دونما إنذار مسبق لصاحب عمله السابق أو تعويض عن هذا الفسخ، لالتحاق بعمله الجديد.

المطلب الثاني: التدابير المعتمدة والمقترحات المطروحة لإعادة التوازن العقدي لعقد العمل

يعتبر العقد خير وسيلة لقيام علاقة أكثر عدلاً بين الأطراف، لأنه أداة تندمج فيها إرادتان أو أكثر، هدفها تحقيق المصالح بين المتعاقدين. وقد صاغ الفقيه " *Fouille Alfred* " ذلك بعبارته وجيزة لها دلالة كبيرة " لمن قال عقد، قال عدل "، فالعقد يعبر حقيقة عن وجود عدالة تعاقدية بين الطرفين، متى تم إنشاء العقد بإرادة حرة، لأنه من غير المقبول أن يلتزم أحد أطراف العقد دون أن تتحقق من خلاله مصلحته.

إلا أن العقد بشكل عام، وعقد العمل بشكل خاص، قد تعثره عقبات أو حالات كثيرة تمس بتوازنه أثناء تنفيذه كحالة انتشار الوباء. فالتمسك بالقوة الملزمة للعقد كمبدأ مطلق أي أنه، لا يمكن نقضه أو تعديله إلا باتفاق

الإرادات التي أنشأتها، أو للأسباب التي نص عليها القانون. وكذلك لا يسمح للقاضي تعديل ما اتفق عليه المتعاقدون بإرادتهم الكاملة، بغض النظر عن الظروف الخاصة التي قد يتواجد فيها المتعاقد، والتي بدورها قد تؤدي إلى نتائج مجحفة في حقه، وعدم الحصول على المنفعة التي تعاقد بسببها.

فأكثرية بلدان العالم، ومنها فرنسا، قد عمدت إلى اتخاذ تدابير لإعادة التوازن العقدي الذي أدى الوباء إلى انهياره. إذ صح القول إنه لم تعد مصالح كل من طرفي عقد العمل متوازنة، نتيجة الآثار السلبية التي يخلفها الوباء، والتدابير التي تُتخذ لكبح انتشاره.

الفرع الأول: التدابير التي اعتمدها النظم المقارنة (فرنسا نموذجًا)

انطلاقاً من أنّ العيون دوماً شاخصة نحو النظام القانوني الفرنسي، لما يشكله اجتهاد محاكمه بخاصة من نقطة ارتكاز متقدمة في رسم معالم الفكر القانوني المقارن، كان لزاماً التعرف على منحى تصنيفه للأمراض الوبائية وتحديد طبيعتها القانونية. وما استدعى الانتباه في هذا السياق، وبصورة إجمالية، الحذر الشديد لدى المحاكم الفرنسية على اختلاف درجاتها، خلال السنوات العشر الأخيرة، بشأن إسقاط توصيف القوة القاهرة بخاصة على المعطيات المثارة أمامها. وبالمقابل، صدرت أحكام قليلة عن القضاء الفرنسي اتجه من خلالها القاضي إلى اعتبار المرض المنتشر قوةً قاهرة، أو على الأقل، أشار إلى ذلك بانعكاساته على صعوبة واستحالة تنفيذ التزامات المدين. فتنصُّ المادة ١٢-١٢٣٤ L من قانون العمل الفرنسي المعدل على أن صاحب العمل يتحلل من أي التزام بخصوص أي إشعار مسبق أو تعويضات متعلقة بإنهاء عقد العمل إذا كان ذلك بسبب قوة قاهرة.

فإذا كان المشرع في قانون العمل الفرنسي قد جعل من القوة القاهرة سبباً من أسباب إنهاء عقد العمل، فإن الإشكال الذي يُطرح هو هل يعتبر الوباء قوة قاهرة تؤدي إلى تسريح العامل وفسخ عقود العمل؟ وحده القاضي يمكنه تقدير ذلك.

فالقوة القاهرة حسب القانون المدني الفرنسي لا تكون إلا في حالة توافر شروط معينة وهي: حادث خارجي *un événement extérieur* غير متوقع *un événement imprévisible* غير ممكن الدفع *un événement* *irresistible*.

وللقاضي سلطة تقديرية في اعتبار الأوبئة قوة قاهرة متوفرة الشروط من عدمه. فقد يعتبر القضاء أن الأوبئة أمر مؤقت، يمكن إجراء تعديلات بسيطة على عقود العمل لرفع الإرهاق الذي يقع على رب العمل أو الأجير، أو يعتبر الأوبئة ليست قوة قاهرة بل ظرفاً طارئاً. فالمشرع الفرنسي تحدّث عن إجراء جديد لم يكن معروفاً في العقود الداخلية من قبل، وهو إعادة التفاوض بسبب الظروف الطارئة، حيث يمكن تصور أن يطلب المستخدم المتضرر بسبب الوباء، إذا تم تكييفها كظرف طارئ، من رب العمل إعادة التفاوض من جديد حول عقد العمل، من أجل تخفيف الأضرار الناتجة عن الظرف الطارئ، حيث نصت المادة ١١٩٤ من القانون المدني على أنه :

« celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant »

إذ يمكن تصور تعديل عقد العمل بين المستخدم ورب العمل بسبب الظروف الطارئة، طالما يكون التعديل باتفاق الطرفين، وربط المشرع الفرنسي في المادة ١٩٩٥ تفعيل نظرية الظروف الطارئة بعدم تحمل أحد الطرفين للمخاطر الناتجة عن الظروف الطارئة، بقوله :

"pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque"

حيث يفهم من ذلك أنه يجوز مثلاً في عقد العمل، وفق نظرية الظروف الطارئة في القانون المدني الفرنسي، أن يتم الاتفاق على تحمل المستخدم للمخاطر الممكن أن تنتج عن الظرف الطارئ، وبالتالي استبعاد نظرية الظروف الطارئة وبالتالي استبعاد الوباء .

وبعد إعطاء لمحة عن القوة القاهرة، ونظرية الظروف الطارئة في القانون الفرنسي، وخاصة لناحية تطبيقهما على عقد العمل في ظل الوباء، لا بدّ لنا من التطرق إلى التدابير المتخذة من الدولة الفرنسية لناحية إعادة التوازن العقدي إلى عقد العمل بسبب انهيار هذا التوازن بفعل الوباء. وخير دليل على تلك الإجراءات والتدابير هي التي اتخذت خلال جائحة كورونا عام ٢٠٢٠. فقد أعلنت الحكومة عن عدد من الإجراءات لإعادة التوازن العقدي في عقد العمل، بحيث تم اتخاذ هذه التدابير بشكل متوازٍ لتعود بالفائدة على رب العمل والعامل في آن واحد، وذلك نظراً لما خلفه هذا الوباء من تأثير سلبي على جميع القطاعات وخاصة على قطاع العمل.

ومن هذه الإجراءات: أنشأت الدولة الفرنسية صندوق تضامن أسمته "Le fonds de solidarité" لمساعدة المؤسسات الصغيرة *TPE* التي تستخدم أقل من ١٠ أجراء، ولا تتجاوز قيمة أرباحها الستين ألف يورو سنويًا، وأصحاب العمل المستقلين، والمهن الحرة... المشمولين بقرار تعليق العمل بسبب فيروس كورونا، والذين خسروا، نتيجةً لهذا القرار، نصف مداخيلهم، بمنحهم مساعدة مالية مقدارها ١٥٠٠ يورو بالإضافة الى مساعدة أخرى للمؤسسات التي تعاني من أوضاع صعبة مقدارها يتراوح ما بين ٢٠٠٠ و ٥٠٠٠ يورو (Soyer, ٢٠٢٠, p1). من جهة أخرى، أصدرت الحكومة الفرنسية عدة قرارات لمساندة أصحاب العمل الذين يمرون بأوضاع صعبة، ومن هذه القرارات:

١- تقديم مشروع قانون الطوارئ للتعامل مع وباء كوفيد-١٩، يهدف إلى تخفيف عدد من أحكام قانون العمل مؤقتًا للسماح للشركات بالتكيف مع سياق الوباء (monier, ٢٠٢٠, p1).

٢- السماح لهم بتعديل شروط تنفيذ العمل لديهم باعتماد الدوام الجزئي بشروط مرنة (٢ page).

٣- إعادة جدولة ديونهم لدى المصارف (جريصاتي، ص ٣).

٤- إعفاؤهم من بدل الإيجار عن ثلاثة أشهر (ص ٣).

ومن جهة أخرى، اتخذت الدولة الفرنسية عدة تدابير لمساعدة الأجراء تقضي:

بوضع برنامج يتضمن منح إجازات للعمال للحفاظ على فرص العمل في ظل تداعيات جائحة كورونا.

والعمل بوضع البطالة الجزئية للموظف الحصول على تعويضات بمستوى ٧٠ بالمئة من الراتب الإجمالي و ٨٤

بالمئة من الراتب الصافي. حيث تتكفل الدولة به كلياً حتى معدل راتب إجمالي بـ ٤,٥ مرة من الحد الأدنى للأجور

(١٥٣٩ يورو/ ٣٥ ساعة عمل في الأسبوع) ما يمثل ٩٥ بالمئة من الرواتب. والمبلغ المتبقي يتكفل به صاحب

العمل وذلك منعاً لتسريح العمال. بالإضافة إلى أنه يمكن للموظفين الذين استقالوا قبل تطبيق تدابير العزل،

لحصولهم على عقد عمل في مؤسسة أخرى، أن يستفيدوا من ضمان البطالة.

وتسهيل الشروط المطلوبة لاستفادة العاطلين منهم عن العمل، من تعويض البطالة، آخذة بعين الاعتبار الأوضاع المستجدة، بمنحهم مساعدة نقدية للتعويض عليهم عن خسارتهم في حال تخفيض رواتبهم من قبل صاحب العمل، لتمكينهم من تأمين معيشتهم (ص ٣).

وقامت وزارة العمل من أجل ضمان العمالة، ببساطة بحظر استخدام الفصل لأسباب اقتصادية أثناء أزمة الفيروس التاجي (Ktrillos, ٢٠٢٠, p ١). وغيرها من الإجراءات التي اتخذتها الحكومة الفرنسية للمحافظة على التوازن العقدي في عقد العمل.

الفرع الثاني: التدابير المتخذة في لبنان ومقترحات رجال القانون لإعادة التوازن العقدي

لم يشهد لبنان في الأعوام السابقة أي انتشار لأي وباء على أرضيه، وبالتالي، لم يتطرق المشتري اللبناني في قانون العمل إلى حماية طرفي عقد العمل، وخاصة الأجير، من تداعيات الوباء عليهما وما يشكل من اختلال في التوازن العقدي لعقد العمل، لا بل أكثر من ذلك لم يتم إصدار أي مراسيم تنظم مثل تلك الحالة، أو حتى قانون غير قانون الأمراض المعدية في لبنان في سنة ١٩٥٧، المتعلق بصلاحيات الإدارة الرسمية في زمن الأوبئة للحد من تفشي الأمراض الانتقالية (نور، ٢٠٢٠، ص ١)، وليس لتنظيم العلاقة بين طرفي عقد العمل في حالة انتشار الوباء.

وفي العام ٢٠٢٠، اجتاح لبنان جائحة كورونا أو ما يعرف بكوفيد-١٩، وكانت آثاره على جميع القطاعات وخاصة على قطاع العمل ما أدى إلى ظهور إشكاليات عدة بين أرباب العمل والعمال لأنه، كما ذكرنا سابقاً، لم يتم التطرق في القوانين، أو الاجتهادات، أو الفقه في لبنان إلى مثل تلك الحالة. فالإجراءات التي اتخذت على الصعيد الحكومي لم تتعد التمنيات والوعود وبعض المساعدات النقدية التي لم تصل إلى الحد الأدنى للأجور والتي لم يستفد منها سوى قلة قليلة.

وانطلاقاً من حقيقة أن الوباء يثير الكثير من التساؤلات والإشكالات ذات البعد الاقتصادي والقانوني، يتطلب من رجال القانون والفقه مقاربةً حكيمةً تضمن التوازن العقدي وتكرس الدور الأساسي للقضاء في تحقيق الأمن القانوني

وحماية الأجراء. فكان لا بدّ من استنباط بعض التوصيات ومحاولة وضع أفكار تساعد على التخفيف من الأثر الاقتصادي والاجتماعي للوباء على علاقات العمل في لبنان وهذا ما قام به رجال القانون. ومن هذه التوصيات :

-تكريس استمرارية عقود العمل في فترة التعبئة العامة وعدم إمكانية فسخها أو إنهائها خلال هذه الفترة، واعتبار أي إجراء بهذا الخصوص باطلاً وغير منتج لأي مفاعيل.

-تكريس مبدأ إمكانية تعديل عقود العمل بصورة مؤقتة وفقاً لمقتضيات العمل، وعلى أساس التمييز بين القطاعات والمهن وخصوصية كلٍ منها، من تطبيق نظام "العمل عن بُعد"، وتعديل دوام العمل، أو عدد ساعاته، أو مكانه، أو طبيعته، وذلك بحسب مقتضيات العمل في كل مؤسسة، على أن تراعى في تعديل الأجر أسس التدابير المتخذة استثنائياً مع تحديد حدٍ أدنى لا يمكن النزول عنه، على أن يُعاد العمل، وبالحقوق المكتسبة لكل أجير، حال انتهاء الأزمة (صالح، ٢٠٢٠، ص ٣).

-تكريس إمكانية تعليق عقد العمل في الحالات التي يكون فيها قد توقف تنفيذه مؤقتاً بسبب التعبئة العامة نتيجة انتشار الوباء، مع مراعاة حدٍ أدنى للأجور ينفع للأجراء (يكون أدنى من الحد المذكور أعلاه في النقطة السابقة)، ويمكن لهذا الحد الأدنى أن يخفض تدريجياً وفق المراحل حتى التوقف عن دفعه بتاريخ معين. ومن أجل التعليق، يقتضي أن يبين رب العمل أنه لم تكن لديه الإمكانيات لمتابعة العمل في مؤسسته، وبأنه لم يكن بإمكانه توفير استمرارية العمل لأجرائه، إما لأسباب تقنية تتعلق بالتكنولوجيا أو لأسباب اقتصادية مثل توقف المبيعات، وذلك منعاً لإساءة استعمال الحق بتعليق العقود وتكون العودة إلى العمل بعد التعليق تدريجية ووفق مقتضيات العمل (دياب، ٢٠٢٠، ص ٣).

أما بالنسبة لمصير العقود والتصاريف والاشتراكات لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي فيمكن أن تُحسب الاشتراكات على أساس الأجر الفعلي بعد التعديل المؤقت أو التعليق، خلافاً لأحكام المادة ٧٣ (١) من قانون الضمان الاجتماعي. ويمكن أن يُعطى ربُّ العمل إمكانية تسيط الاشتراكات دون فائدة (مرتضى، ٢٠٢٠، ص ١)، كما يمكن أن يُعفى أرباب العمل خلال فترة التعبئة العامة من بعض الاشتراكات في الصندوق حسب الفروع

(مرض وأمومة و / أو تعويضات عائلية و/ أو نهاية خدمة)، مع إمكانية تغطية هذه الإعفاءات عن طريق قرض ميسر من البنك الدولي و / أو صندوق النقد الدولي أو هبة أو صندوق خاص يُنشأ لهذه الغاية (صالح، ص ٣) وغيرها من التوصيات والاقتراحات التي طرحها رجال الفقه والقانون في لبنان.

إذاً، إنَّ الحفاظ على استمرارية عقود الاستخدام وعلى التوازن العقدي فيها في ظل الوباء، هي مسؤولية جماعية تتطلب المشاركة والتآزر الاجتماعي بين الدولة والمستخدمين وأصحاب العمل. وإن تخلي أو تلغؤ أي طرف عن القيام بدوره وواجباته في هذا الخصوص، سيؤدي إلى كارثة اجتماعية لن يسلم أحد من تداعياتها.

الخاتمة

إنَّ تأثيرات الأوبئة تعتبر من أهم الأزمات الصحية ذات التبعات الاقتصادية والقانونية التي يشهدها العالم منذ عقود حتى يومنا هذا، كان آخرها تداعيات جائحة كورونا. ولا نبالغ بالقول، والحال كما اتضح، إن المشهدية الحقوقية المتأتية عن الأزمة التي يحدثها انتشار الوباء، شديدة الدقة وربما التعقيد رغم الترسانة التشريعية التي اهتمت بمختلف تشريعات العمل. إلا أن المشرع اللبناني، وعلى غرار أغلبية القوانين المقارنة، جاءت نصوصه قاصرة عن معالجة ما قد يطرأ على علاقات العمل من تغير في الظروف الاستثنائية كحالة انتشار الوباء، بالإضافة إلى عدم بزوغ رؤية واضحة من جانب الاجتهاد اللبناني في هذا الخصوص أيضاً.

وفي ضوء ما سبق، فإننا نتوجّه ببعض التوصيات، وهي على الشكل التالي :

-نوصي بالقيام بتعديلات تشريعية توجد حلولاً قانونية متوازنة وعملية في قانون العمل اللبناني لمواجهة انتشار أي وباء.

-ونوصي بالأخذ بمقترحات رجال الفقه والقانون إبان جائحة كورونا والأخذ بها إبان انتشار لأي وباء في المستقبل. -وأخيراً نوصي بسرعة إصدار التشريعات المطلوبة لتجنب تفاقم الإشكاليات بين طرفي عقد العمل والتي تنتج عن انتشار الأوبئة في المستقبل.

وحتى ذلك الوقت، ونظرا لبطء ورتابة العملية التشريعية، وما قد يلحق من أضرار جسيمة أثناء ذلك، قد تصيب طرفي عقد العمل، يُطرح التساؤل التالي: ماذا سيكون موقف القضاء اللبناني من انتشار الوباء على عقود العمل؟ هل سيأخذ به كظرف قاهر؟ وما هي الحلول التي سوف يعتمدها لإعادة التوازن العقدي لعقد العمل؟

المراجع العربية

- أبو السعود، رمضان (١٩٨٣). الوسيط في شرح قانون العمل اللبناني والمصري (النظرية العامة لقانون العمل). بيروت: الدار الجامعية.
- جريصاتي، أرلت (نيسان ٢٠٢٠). "قرار التعبئة العامة وعقود العمل السارية المفعول"، *المجلة القضائية (٢)*، ٢-١. تمّ الإسترجاع في (٨ نيسان ٢٠٢٢ - ٧ مساءً) من: <http://lebanon.saderlex.com>.
- حمدان، حسين (٢٠٠٣). *قانون العمل اللبناني*. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.
- الخشبي، محمد (٢٠١٢). *الوجيز في التشريع الاجتماعي اللبناني*. بيروت: صادر المنشورات الحقوقية.
- دياب، نصري (نيسان ٢٠٢٠). "علاقات العمل في القطاع الخاص خلال فترة التعبئة العامة لمواجهة فيروس كورونا"، **ALDIC (١)**، ٣-٤. تمّ الإسترجاع في (٣ أيار ٢٠٢٢ - ٦:٠٠ مساءً) من: <http://aldic.net>.
- شعيب، عبد السلام (٢٠٠٣). *محاضرات في قانون العمل والضمان الاجتماعي*. بيروت: الجامعة اللبنانية.
- شنب، محمد لبيب (١٩٦٩). *شرح احكام قانون العمل*. بيروت: مؤسسة الرضا للطباعة والتوريدات.
- صالح، ثريا (نيسان ٢٠٢٠). "مصير عقود العمل خلال أزمة كورونا"، *المعهد الوطني للإدارة في لبنان (٤٧)*، ٢. تمّ الإسترجاع (١١ حزيران ٢٠٢٢ - ٧:٣٠ مساءً) من: <http://www.ena.gov.lb>.
- صالح، ثريا (نيسان ٢٠٢٠). "نور العلماء والمفكرين والمتقنين في زمن الأزمات"، *موقع المعهد الوطني للإدارة في لبنان (٢)*، ٣. تمّ الإسترجاع (١٥ حزيران ٢٠٢٢ - ٧:٣٠ مساءً) من: <http://www.ena.gov.lb>

- العوجي، مصطفى (٢٠١١). القانون المدني، الجزء الثاني المسؤولية المدنية. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- العوجي، مصطفى (٢٠١٩). القانون المدني، الجزء الأول العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- عبده، محمد (٢٠٠٧). قانون العمل اللبناني (دراسة مقارنة). بيروت: منشورات زين الحقوقية.
- غياض، وسام (٢٠٠٦). الوجيز في قانون العمل اللبناني. بيروت: دار المواسم.
- فقيه، هانيا (كانون الثاني ٢٠٢٠)، " قانونية الإجراءات المتخذت من المؤسسات تجاه العمال تحت ذريعة الأسباب الاقتصادية"، مجلة محكمة (١٥)، ٥. تمّ الإسترجاع في (١٦ حزيران ٢٠٢٢ - ٨:٣٠ مساءً) من: <http://www.mahkama.net>
- فرج، توفيق حسن (١٩٨٦). قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد. بيروت: الدار الجامعية.
- القيسي، عصام يوسف (١٩٨٣)، قانون العمل اللبناني. بيروت: منشورات عشتار.
- كيره، حسن (١٩٦١). أصول قانون العمل (الطبعة الثانية). القاهرة: منشأة المعارف.
- مرتضى، حسام (أيار ٢٠٢٠). "تداعيات انتشار وباء كورونا على عقود الاستخدام"، مجلة محكمة (١٥)، ٢. تمّ الإسترجاع في (١٧ حزيران ٢٠٢٢ - ٧:٣٠ مساءً) من: <http://www.mahkama.net>
- نمور، كريم (آذار ٢٠٢٠). " الهلع والقانون في زمن الكورونا"، مجلة المفكرة القانونية (٥)، ٢. تمّ الإسترجاع في (٢٠ حزيران ٢٠٢٢ - ٧:٠٠ مساءً) من: <http://www.legal-agenda.com>

Références

- Kyrillos, Joanna (٢٠٢٠, May) "L'épidémie du Covid-١٩ : un bouleversement inédit du droit du travail", *le commerce du levan* (٥), ١-٢. Disponible sur <http://www.lecommercedulevant.com>.
- Mazeaud , Antoine (٢٠٠٨). *Droit du travail* (٦^{ème} édition). Paris: Montchrestein.

-
- Monier, Nicolas (٢٠٢٠, March). "L'épidémie qui nous touche aura un impact certain sur le droit du travail", *cdi medias & services* (٢٢), ٣-٤. Disponible sur <http://www.cdimedias.com/>
 - Soyez , Fabian (٢٠٢٠, October), "coronavirus et mesures d'urgence :comment l'etat compte "adapter le droit du travail", *cdi medias & services* (٢٣), ١-٢. Disponible sur <http://www.cdimedias.com/>
 - Yamaguchi, T (١٩٦٣). *Suspension du Contrat de Travail*. Paris: Librairie générale de droit et de jurisprudence.