

العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل

-المفهوم والخصوصية-

*Teleworking as a Modern Method of Organizing Work
-Concept and Specificity-*

سكيل رقية

SEKKIL Rekia

أستاذ محاضر قسم أ، كلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف

*Lecturer Class A, Faculty of Law and Political Science, Hassiba Ben Bouali University,
Chlef*

عضو باحث بمخبر القانون الخاص المقارن

Research member of the Comparative Private Law Laboratory

rekia07@hotmail.fr / r.sekkil@univ-chlef.dz

تاريخ النشر: 2021/06/28

تاريخ القبول: 2021/05/05

تاريخ إرسال المقال: 2021/04/05

ملخص:

يعتبر العمل عن بعد أحد أحدث أشكال تنظيم العمل، الذي نتج عن ولوج تكنولوجيا الإعلام والاتصال إلى عالم الشغل، وهو ما يقتضي ممارسة العامل لعمله في مكان غير المؤسسة المملوكة لرب العمل، بالاعتماد على هذه الوسائل الحديثة.

وقد انتشر هذا النوع من العمل في الدول المتقدمة، وبدرجة أقل في الدول النامية، وازداد استخدامه في ظل الظروف الصحية التي فرضتها جائحة كورونا في مختلف دول العالم، ومن بينها الجزائر، وذلك لما له من مزايا في ضمان استمرارية علاقات العمل، والحفاظ على الصحة في العمل، والمرونة في أداء العمل.

غير أنّ هذا الأسلوب الحديث لتنظيم العمل، لم ينظمه التشريع الجزائري بأحكام خاصة، على خلاف بعض التشريعات الغربية والعربية، وهو ما يثير العديد من الإشكالات التي تحتاج للبحث والحل، والتي ترتبط بمفهومه وخصوصيته، وهو ما نهدف إلى محاولة الإجابة عنه من خلال هذا المقال المتواضع.

كلمات مفتاحية:

العمل عن بعد؛ العامل؛ رب العمل؛ المؤسسة؛ الخصوصية؛ تنظيم العمل؛ التبعية؛ تكنولوجيا الإعلام والاتصال؛ الوسائل الالكترونية؛ الرقابة.

Abstract:

Teleworking is one of the most recent forms of work organizing. It resulted from the introduction of Information and Communication Technology (ICT) into many occupations. It requires the employee to undertake his work in a place not owned by his employer or outside the employment institution using the modern means.

This way of conducting work has spread in developed countries and to a lesser extent in developing countries. Its use has increased because of the health conditions imposed by the Corona pandemic in various countries including Algeria. This happened because of its advantages in ensuring the continuity of work relations and safety at work, and also ensuring the flexibility in performing work.

However, this modern method of organizing work was not regulated with special provisions by the Algerian legislation, contrary to some Western and Arab legislations. This creates many problems related to the concept and its specificity that need to be researched and resolved, and this is what we aim to answer in the current research paper.

Key words:

Teleworking; Employee; Employer; Institution: Specificity; Organizing of Work; Dependency; Information And Communication Technology (ICT); Electronic Means; Censorship.

مقدمة:

أدى استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في مجال العمل إلى ظهور صورة جديدة من صور علاقات العمل، وهي العمل عن بعد؛ والذي يقتضي أن يؤدي العامل عمله بعيدا عن المؤسسة، بواسطة هذه الوسائل، وهو ما يجعله مختلفا عن العمل في صورته التقليدية، والتي تفرض على العامل ممارسة العمل المسند إليه وفقا لعقد العمل، داخل المؤسسة، وتحت رقابة رب العمل، وفي أوقات محددة من قبله.

وقد تكون العوامل الدافعة إلى العمل عن بعد متشعبة ومعقدة، غير أنّ هناك أربع عوامل هامة يمكن أخذها بعين الاعتبار، وهي: التغيير في البنية التنظيمية لمجتمع المعرفة، التقنية، السياسات العامة، ميول الفرد (العامل) وصاحب العمل.¹

وعرف هذا الأسلوب من العمل انتشارا واسعا في الدول المتقدمة، ومحتشما في الدول النامية، وهذا نظرا لكون ذلك مرهونا بالقدرات التكنولوجية والاقتصادية لكل دولة. غير أن انتشار وباء كورونا (كوفيد 19) في مختلف دول العالم، والذي عجز الطب عن إيجاد علاج له، ولم يبق سوى اتخاذ الإجراءات الوقائية للحد من انتشاره، لاسيما التباعد الاجتماعي، جعل العديد من الدول مجبرة على الاعتماد على العمل عن بعد كوسيلة لتحقيق ذلك من جهة، والحفاظ على استمرارية علاقات العمل، والمؤسسة من جهة أخرى.

وقد أدى اتساع التجارة الإلكترونية بسبب الجائحة إلى زيادة فرص العمل عن بعد؛ إذ أعلنت الشركة العالمية للتجارة الإلكترونية "أمازون" للتجارة الإلكترونية استحداث 100 ألف منصب من الأعمال التي لا تتطلب حضورا إلى المكاتب ولا تحركا في الخارج، عن طريق العمل بالذوايم الجزئي في جميع أنحاء العالم، لمواجهة الطلب المتزايد للتسوق عبر

الانترنت، وتراهن أمازون على برنامج زبائن افتراضي جديد لاستحداث قرابة 05 آلاف منصب عمل بتوقيت جزئي، خلال سنة 2021، الأمر الذي سيسمح للراغبين في العمل ببيوتهم بمثابة مندوبي خدمات الزبائن، بدوام جزئي، يقارب عشرين (20) ساعة في الأسبوع، مع الاستفادة من امتيازات مالية تقدّمها الشركة، مثل العطلة المدفوعة الأجر، وبرامج الادخار، والرعاية الصحية.² والجزائر أيضا من بين الدول التي اضطرت الكثير من مؤسساتها على الاعتماد على هذا الأسلوب الحديث، في ظلّ عدم وجود نصوص قانونية تنظّم أحكامه.³

ففي إطار عمليّة التقليل من عدد العمّال المتواجدين بالمؤسسات الاقتصادية، وعملا بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-69،⁴ والمرسوم التنفيذي رقم 20-70،⁵ وتطبيقا لإجراءات التباعد الاجتماعي، والحجر الصحيّ المنزلي، لجأت الكثير من المؤسسات الاقتصادية نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر مؤسسة سونلغاز إلى تفعيل آلية العمل عن بعد لإطاراتها بموجب الإرسالية الموجهة لكلّ فروعها (Note N°332/2020/PDG , N°86/DCH-RS, du 08 Avril 2020)؛ بحيث يمكن متابعة العمل الإداري اليومي للعمّال، ومناقشة كلّ التفاصيل، وهم في منزلهم باستعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة عبر الانترنت، في شكل مراسلات الكترونية، أو عن طريق الفيديو بواسطة تقنية اليوتيوب، أو عن طريق تقنية التحاضر عن بعد، والوات ساب، والسكايب.⁶

فأهميّة العمل عن بعد، وضرورته، وسعة انتشاره بفعل الاستعمال الواسع للتكنولوجيا الحديثة في مجال العمل، كلّها عوامل جعلته يحظى باهتمام الباحثين، وفتحت المجال للعديد من التساؤلات، وطرحت الكثير من الإشكالات التي تدور حول مفهومه، وخصوصيته، وهذا ما سنحاول تسليط الضوء عليه من خلال هذا البحث المتواضع بهدف الإجابة عن الإشكالية الرئيسية التالية: ماذا يقصد بالعمل عن بعد، وما الذي يميّزه كأسلوب حديث لتنظيم العمل عن العمل التقليدي، ممّا يجعله يستدعي وضع إطار قانوني لتنظيمه؟.

وعليه سنقسم دراستنا إلى محورين رئيسيين؛ يتناول المحور الأوّل مفهوم العمل عن بعد، والمحور الثاني خصوصية العمل عن بعد، وهذا من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي، في محاولة للإحاطة بالمفاهيم الرئيسية المرتبطة بالعمل عن بعد، وتحليل بعض النصوص القانونية، والاجتهادات الفقهية والقضائية، وكذا المقارنة بغرض الاستفادة من بعض التشريعات في هذا المجال.

المحور الأوّل:

مفهوم العمل عن بعد.

يعتبر العمل عن بعد من أحدث التّوجهات المعتمدة في الكثير من الدول في مجال أداء الأعمال، وهو شكل من أشكال العمل المرن، مرونته وفوائده جعلتا منه ممارسة شائعة ومتزايدة، بل وتضاعف عدد مستخدميه، بشكل كبير جدا على مدار الثلاثين سنة الماضية.⁷

وسنحاول فيما يلي تعريفه، وتحديد أنواعه وصوره، ثمّ محدّداته، في محاولة للإجابة عن الإشكالية التالية: ما المقصود بالعمل عن بعد؟.

أولاً: تعريف عقد العمل عن بعد:

اختلف الفقه حول بدايات العمل عن بعد، كما اختلف في تعريفه، فمن الدراسات من تقول أنه ظهر في الخمسينات في أعمال نوربرت وينر *NORBERT Winner* - يث يتعلق الأمر بمهندس كان يسكن في أوروبا، ويقوم بالإشراف على بناء عقار في الولايات المتحدة الأمريكية بدون التنقل، وذلك عن طريق وسائل الاتصال، ومنها من يرى بأن العمل عن بعد ظهر رسمياً سنة 1973 عندما قام متخصص في دفع الصواريخ وفريقه في جامعة كاليفورنيا باعتماده في أعمالهم.⁸

فالعمل عن بعد يعدّ من العقود المستجدة المصاحبة للعصر الرقمي، أين استخدم للإشارة إلى العمل من مسافات بعيدة عن المكتب أو مقرّ العمل، والتواصل مع العاملين فيه عبر الاتصالات السلكية واللاسلكية أو عن طريق الحاسب الشخصي، ولقد اختلفت المسميات التي أطلقت على العمل عن بعد، وتعريفاته من ناحية أخرى، فالبعض يسميه العمل عن بعد **TELEWORKING**، أو العمل من خلال شبكات الاتصال **Networking**، أو العمل من مسافات بعيدة **Working-a-distance**، في حين عرّفه البعض الآخر على أنه العمل في المنزل **Work home**، أو العمل المرن **Flexibel working**، أو الانتقال الإلكتروني، وفي حين آخر العمل خارج الموقع.⁹

وإن اختلفت مسميات العمل عن بعد، فهو يعتبر نمطا جديدا لتنفيذ علاقة العمل، عرف انتشارا واسعا في الدول المتقدمة نظرا لما يوفره من مرونة في تنفيذ علاقة العمل، ويرجع ظهوره رسمياً - كما سبقت الإشارة - وحسب الدراسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية (OIT)، إلى السبعينات في الولايات المتحدة الأمريكية بعد أزمة البترول.¹⁰

وقد ظهر العمل عن بعد عملياً لأول مرة في بوسطن في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1957، وكان ذلك في شركات الحاسوب حتى يتمكن خبراء المعلوماتية من تقديم تقاريرهم من مختلف أرجاء المدينة، وفي سنوات السبعينات استخدم العمل عن بعد كحلّ لأزمة البترول، وترشيد استخدام الطاقة؛ ففي البداية كان الأمر مقتصرًا على العمل من المنزل، باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، لتغيير مفهوم العمل من المكتب، وما يترتب عليه من تنقلات، غير أنّ الفكرة توسعت لتشمل العمل في أيّ مكان، وليس في المنزل فقط، فبدأ الناس يؤدون واجبات وظائفهم في الفنادق، والسيارات، وفي المراكز الخاصة للعمل عن بعد، سواء أنشأتها شركات أو مجتمعات محلية؛ حيث يمكن القيام بمهام العمل عن بعد في أي مكان تتوفر فيه الشبكات الإلكترونية سواء كانت سلكية أو لاسلكية.¹¹

وفي بداية الثمانينات زاد انتشار الحواسيب، إلا أن العمل عن بعد لم ينتشر بنفس الطريقة بسبب تحوّل المدراء من عدم القدرة على المراقبة، ومع مطلع التسعينات زاد عدد الموظفين الذين يعملون عن بعد لعدة أسباب:

- انتشار المنظّمات الرقمية التي تبحث عن تخفيض التكاليف عن طريق تخفيض المساحات المكتبية.
- إتاحة الفرصة لتشغيل النساء مع مراعاة الحياة الشخصية (كالعناية بالأطفال)، وتحقيق مساهمة المرأة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- مواجهة المنافسة المتزايدة؛ حيث تتبنى العديد من المنظّمات جداول عمل مرنة، للاستجابة بشكل أفضل لحاجات الزبائن، والاحتفاظ بالموظفين المهرة، واجتذابهم.

● صيرورة تكنولوجيا الحاسوب، والاتصالات السلكية واللاسلكية في متناول الجميع، بصورة متزايدة، مما يتيح تغلغل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنظّمة (المؤسسة) تغلغلا قويا؛ حيث عرف انتشار العمل عن بعد انطلاقة قوية بعد بداياته المحتشمة في سبعينات القرن الماضي.¹²

وتعدّ الهند الرائدة في الاعتماد على العمل عن بعد، وذلك بفضل إجادة عمّالها للغة الانجليزية من جهة، وامتلاكهم تأهيلا للعمل من خلال الأنترنت من جهة أخرى، وتتعامل معها عديد المنظمات الأمريكية والانجليزية لقبول عمّالها الأجور الزهيدة، وتحوّلت الهند بفضل نشاط عمّالها وخبرتهم إلى مراكز اتصالات واستشارات لأكثر من ألف شركة عملاقة، ومنها شركة انتل وديل و**IBM** الأمريكية، والبنك البريطاني **HSPC**، ولازالت الهند تستقطب ملايين الوظائف الجديدة من أمريكا وغيرها من الدول، وأكثر الدول المتعاملة بهذا النوع من العمل يمكن حصر بداياتها في الولايات المتحدة الأمريكية، والهند، وبريطانيا، ثم كند واستراليا، وصولا لبعض دول الاتحاد الأوربي لاسيما فرنسا.¹³

وسنبيّن فيما يلي تعريف العمل عن بعد لغة، وفقها، وتشريعا.

1) تعريف العمل عن بعد لغة:

يعرّف عن العمل عن بعد باللغة الفرنسية "**Le Télétravail**"، وبالانجليزية "**Tele work**" وهو مكوّن من كلمتين، "**Tele**" تعني عن بعد، و"**work**" تعني عمل، واصطلاحا عرّفه البعض على أنّه نقل العمل إلى العامل، بدلا من نقل العامل إلى العمل.¹⁴

2) تعريف العمل عن بعد فقها:

يعرّف العمل عن بعد على أنّه اللّجوء إلى تكنولوجيا الإعلام والاتصال، كالهواتف الذكية، اللّوحات الالكترونية، الكمبيوتر المكتبي، والحمول، للقيام بمهام خارج مواقع العمل، وبعبارة أخرى فإنّ العمل عن بعد يفترض القيام بعمل بواسطة وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، خارج محلات المستخدم،¹⁵ ولذا فقد كوّنه الكثيرون على أنّه ليس عملا بحدّ ذاته، وإنّما وسيلة لأداء العمل،¹⁶ وبكلّ بساطة فقد عرّف العمل عن بعد على أنّه العمل من أي مكان، وفي أي وقت.¹⁷

فهو يعتبر في القطاع العام أحد خيارات العمل البديلة لضمان استمرارية المرفق العام من خلال تأدية المهام المرتبطة بالخدمات العمومية، ويمكن اعتماده من قبل الإدارة في الحالات التي تتطلّب تأدية الأعمال وإنجاز المهام من خارج مقر العمل، دون أن يعتبر ذلك نوعا من الإجازات، وفي القطاع الخاص أحد أهمّ صور العمل غير النمطي، التي تجسّد التّغيير الفعليّ الحاصل في طرق تنظيم العمل، كونه يفترض أن يتمّ العمل خارج وحدات الإنتاج بالمؤسسة، وفي مكان بعيد عن مكان العمل كمركز للإدارة، وإصدار الأوامر والتوجيهات.¹⁸

3) تعريف العمل عن بعد تشريعا:

بالرغم من كون عقد العمل عن بعد من العقود المستجدة المصاحبة للعصر الرقمي، فقد وضعت له تعريفات تشريعية عديدة، ومن بينها تعريف الإطار الأوروبي، المؤرخ في 16 يوليو 2002، في المادة الثانية منه: "بأنّه أسلوب

لتنظيم أو تنفيذ العمل، أو كليهما، وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات؛ حيث ينفذ العمل خارج إطار محل العمل المعتاد".¹⁹

كما عرّفه المنتدى الدولي لمنظمة العمل الدولية على أنه نظام عمل يؤدي فيه العمل بعيدا عن المكتب الرئيسي، أو مواقع الإنتاج؛ حيث يكون العامل بمعزل عن الاتصال مع باقي العمّال، ويتم الاتصال بموقع العمل الرسمي من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة.²⁰

وقد تمّ تعريفه رسمياً لأول مرة في فرنسا سنة 1994، من خلال تقرير بروتون (Rapport Breton)، ثمّ بموجب الاتفاق الوطني ما بين المهنيين المتضمّن العمل عن بعد، ويعتبر هذا التعريف الرسمي والمرجعّي للعمل عن بعد، فهو ناتج عن تفاوض جماعي بين الشركاء الاجتماعيين في سنة 2005، وتمّ اعتماده في 30 ماي 2006، ونلاحظ أنّ كلاًّ التعريفان ربط العمل عن بعد بالعمل المأجور في القطاع الخاص، ثمّ تعميمه في مرحلة لاحقة في سنة 2016.²¹ وفي ذات السياق عرّفه المشرّع الفرنسي في نص المادة L.1222-9 من قانون العمل بأنّه يعني كلّ شكل من أشكال تنظيم العمل؛ يتمّ فيه تنفيذ العمل من قبل العامل إراديا خارج محلات المستخدم (أماكن العمل)، باستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال، بينما كان بالإمكان إنجاز هذه المحلات، ويوصف العامل عن بعد كلّ عامل يقوم بمجرد تعيينه أو لاحقا، بالعمل عن بعد وفق هذا التعريف، وقد أجاز في المادة L.1222-1 من نفس القانون اعتبار اللّجوء إلى العمل عن بعد في حالة الظروف الاستثنائية لاسيّما في حال تهديد ولاء، أو في حال القوّة القاهرة، إعادة تهيئة منصب العمل، وضرورة لاستمرار نشاط المؤسسة، وحماية العمّال.²²

وعرّفه المشرّع الروسي في تعديل قانون العمل المؤرخ في 08 نيسان 2013، في المادة (1.312) منه: "تنفيذ مهام محدّدة خارج موقع العمل وفروعه، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر".²³

كما عرّفته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لدولة الإمارات العربية، من خلال الدليل الذي أصدرته بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد: "كأحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرار الأعمال، وتقديم الخدمات، بعيدا عن المكتب بشكل دائم، أو جزئي، أو حسب الطلب؛ حيث يكون الاتصال ما بين الموظّف وجهة عمله الكترونيا؛ أي من خلال استخدام الأنظمة الذكية، والالكترونية في الحكومة الاتحادية، أو تلك الخاصّة بالجهة الاتحادية، مع التزام الموظّف، ووجهة عمله بالتوجيهات الصادرة من الجهات المختصة بهذا الشأن، في الحالات الطارئة التي تتطلّب تأدية الأعمال من خارج مقرّ العمل، عوضا عن التواجد كليًا أو جزئيًا من مكاتب العمل، ولا يعني العمل عن بعد وفق هذا المفهوم بأنّه منح أيّ نوع من أنواع الاجازات المصرح فيها".²⁴

بينما لم يعرّف المشرّع الجزائري عقد العمل عن بعد في القانون رقم 90-11 المتضمن علاقات العمل.²⁵ كما أنّه لم يعرّف عقد العمل عموما، وهذا لكونه يعتبر مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، التي تعتبر أشمل وأوسع، لكونها أداة تنظيمية لكافة الجوانب والآثار التي يولدها قيام شخص بالعمل لصالح شخص آخر، وهي بذلك لا تخضع لإرادة الأطراف فقط، وإنّما لكافة القوانين والنظم المعمول بها، وهو بهذا يكون قد اعتمد ضمنيا تعريف العقد بصفة عامّة

في المادة 54 من القانون المدني:²⁶ "اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرون بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما".²⁷

واكتفى بالنص في المادة الثامنة من القانون رقم 90-11:

"تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

وتقوم هذه العلاقة على أية حال بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع، والتنظيم، والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، وعقد العمل".

ونص أيضا في المادة التاسعة من هذا القانون: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة".

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يقصد بالعمل عن بعد العمل في المنزل، والذي عرّفته المادة الأولى من اتفاقية العمل

الدولية رقم 177 لسنة 1996 على أنه: "العمل الذي يؤديه شخص يشار إليه بالعامل في المنزل، في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، خلاف مكان صاحب العمل، مقابل أجر".

والعامل عن بعد ليس نفسه العامل في المنزل؛ الذي عرّفه المشرع الجزائري بموجب المرسوم التنفيذي رقم

97-474،²⁸ في المادة الثانية منه: "كلّ عامل يمارس في منزله، نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية، لصالح مستخدم أو أكثر، مقابل أجر، ويقوم وحده بهذه النشاطات، أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة مأجورة، ويتحصّل بنفسه على كلّ المواد الأولية وأدوات العمل، أو يستلمها من المستخدم دون أيّ وسيط".

فالعمل عن بعد، يختلف عن العمل في المنزل وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 97-474؛ إذ أنّ هذا النوع من

العمل يتم في المنزل، ولا يشترط فيه استعمال الوسائل التكنولوجية للإعلام والاتصال، بينما يمكن أن ينقذ العمل عن بعد في المنزل، أو في أي مكان، وباستعمال هذه الوسائل الحديثة.

ويعرّف العامل عن بعد على أنه كلّ عامل يستعمل تكنولوجيا الاعلام والاتصال لأداء العمل خارج المؤسسة

لحساب صاحب العمل في مقابل أجر.

وعليه فإنّ العمل عن بعد، هو عمل يتم بموجب عقد عمل، والذي عرّفه بعض الفقه بكونه اتفاق يلتزم بموجبه

شخص هو العامل، لحساب شخص آخر هو صاحب العمل، وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه، لمدة محدّدة أو غير محدّدة، مقابل أجر معيّن، ومحدّد سلفا.²⁹

ومن خلال هذا التعريف فإنّ عقد العمل يقوم على عناصر أو شروط أساسية، تشكل في مجموعها هويته المميّزة

له عن باقي العقود الأخرى التي ترد على العمل، وهي عنصر العمل، والأجر، ورابطة التبعية التي تنشأ بين العامل وصاحب العمل، ومدة العمل.³⁰

والعمل عن بعد هو العمل الذي يميّز من خلال ثلاثة عناصر: البعد (المسافة)، غياب الرقابة الجسدية لمعطي

الأوامر، واستعمال وسائل التكنولوجيا والإعلام من أجل تنفيذ الأداء (العمل).³¹

ولقد أصبح العمل عن بعد سهلاً وممكنًا بفضل التطور التكنولوجي الذي يمكّننا من العمل من أيّ مكان، وفي أيّ وقت، بشرط توفير حاسوب، بريد الكتروني، شبكة اتصال، أنظمة حماية برمجيات وأدوات العمل الجماعية، وتوفير الآليات، والتطبيقات والوسائل التقنية لعقد الاجتماعات عن بعد، ووضع الآليات التقنية الضرورية للتبعية العمل عن بعد.³²

ومن خلال ما سبق يمكن القول أنّ العمل عن بعد هو شكل حديث من أشكال العمل، والذي يقوم بموجبه عامل بأداء عمل خارج مكان العمل المعتاد، بواسطة وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، لحساب صاحب العمل، وتحت رقبته، مقابل أجر.

ثانياً: أنواع وصور العمل عن بعد:

ينقسم العمل عن بعد إلى: العمل عن بعد بشكل جزئي، والعمل عن بعد بشكل كلي؛ فالعمل عن بعد بشكل جزئي فيقصد به قيام العامل في القطاع الاقتصادي، أو الموظف في القطاع الإداري بتقسيم أوقات عمله بين مقر العمل الرئيسي، ومكان العمل عن بعد بنسب متساوية، أو مختلفة. أمّا العمل عن بعد بشكل كليّ فيقوم العامل أو الموظف بأداء كلّ عمله خارج مكان العمل الرسمي (المؤسسة).³³

وصور العمل عن بعد متنوعة، فهي لا تشمل نموذجاً واحداً، بل تشمل وضعيات مختلفة كالعمل في المنزل، والعمل عن بعد التناوبي، والعمل عن بعد في مواقع مختلفة، والعمل عن بعد المتنقل، والعمل عن بعد من خلال مكاتب غير مستقرة.³⁴

وتجدر الإشارة إلى أنّه ليست كلّ الوظائف تصلح لأن تمارس عن بعد، فهناك من الأعمال التي لها الإمكانية والقابلية للتنفيذ عن بعد، مثل الإدارة والمحاسبة، ويدخل في نطاقها كذلك كلّ الأعمال التي تقتضي وجود تعامل مباشر مع الجمهور، بينما يخرج عنها تلك التي لا يمكن ممارستها إلاّ ضمن المؤسسة، وداخل مبانيها.³⁵

وللتفرقة بين المهن التي لها قابلية العمل عن بعد من غيرها، هناك مجموعة من المعايير التي يمكن الأخذ بها؛ إذ يجب أن تكون الأعمال قابلة للتجزئة، وأن تكون قابلة للتنفيذ تكنولوجياً وإلكترونيًا واتصاليًا، وأن يكون الوجود المادي للعامل داخل المؤسسة ليس ضرورياً لحسن سيرها.³⁶

ثالثاً: محدّدات العمل عن بعد:

يتضح من التعريفات السابقة للعمل عن بعد أنّ هناك محدّدين رئيسيين يتركز عليهما؛ أولهما وجود تكليف من صاحب العمل بمهام وواجبات لشخص يقوم بتنفيذه دون حاجة لتواجده في مقر العمل الرئيسي، والثاني استخدام تكنولوجيا الإعلام والاتصال في استلام العمل أي في التواصل بين صاحب العمل والعامل.³⁷

وعليه يتميّز عقد العمل عن بعد من حيث عنصر العمل لاسيّما مكانه، ووسيلته، وعنصر التبعية.

1) المحدّد الأوّل: مكان العمل عن بعد:

الأصل أن يتمّ عقد العمل ضمن حدود المؤسسة؛ ويعتبر بعض الفقه أنّ المؤسسة هي المكان الملموس، الذي تجري فيه علاقات العمل، والتي يمكن تعريفها بأنّها مجموعة مكوّنة من العوامل المادية والبشرية، وتهدف لخلق المزيد من الثروة

التي لا يتم استهلاكها، ومن وجهة نظر قانون العمل فإنه بالنسبة للمؤسسة لا بد من وجود مسؤول يسيّر المجموع، وربّ المؤسسة هو شخص أو عدّة أشخاص، يتبعهم مجموع العمّال.³⁸

أما المشرّع الجزائري فلم يتعرّض لتعريف المؤسسة من خلال نصوص قانون العمل غير أنّه عزّفها في نص المادة الثالثة من الأمر رقم 03-03 المتعلّق بالمنافسة:³⁹ "المؤسسة كلّ شخص طبيعي أو معنويّ أيّا كانت طبيعته يمارس بصفة دائمة نشاطات الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات"⁴⁰، وعدّل هذا التعريف في نص المادة الثالثة من القانون رقم 12-08 المعدل والمتمم للأمر رقم 03-03 بأنّها كلّ شخص طبيعي أو معنوي أيّا كانت طبيعته يمارس بصفة دائمة نشاطات الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات أو الاستيراد.⁴¹

فالمؤسسة محدّدة بمكان معيّن، ومواقع محدّدة، والعمل التقليدي يتمّ داخل المؤسسة، أمّا العمل عن بعد فيتّم خارج مؤسسة المستخدم، في أيّ مكان، وله عدّة صور: العمل في المنزل، العمل من مواقع مجهزة، العمل من خلال الاتصالات الهاتفية، العمل المتنقل.

أ) العمل في المنزل: يعدّ العمل في المنزل أوّل شكل ظهر للعمل عن بعد، وذلك بتأدية الأعمال في المنزل، ويعتبر من الصور الشائعة؛ بحيث يستخدم العمّال وسائل الاتصال الحديثة، في تنفيذ العمل المطلوب في منزله، ولحساب صاحب العمل؛⁴² حيث يتمّ فيه تخصيص جزء من المنزل، وتجهيزه بالمعدّات الضرورية لأداء العمل بكلّ أريحية، وبشكل يستطيع الموظف (أو العامل) من خلاله الحفاظ على وثائق العمل من الضياع والإتلاف، وعادة ما تدفع المنظمة أو المؤسسة تكاليف التجهيز عن الموظف (أو العامل)، أو يتمّ التعويض عن ذلك.⁴³

ب) العمل من مواقع مجهزة: عادة ما تكون هذه المواقع قريبة من منزل العامل، وهي مرافق معدّة الكترونياً، يتشارك فيها المستخدمون على اختلافهم، تنشئها مجموعة من الشركات، أو رجال أعمال مستقلين، فضلاً عمّا يعرف بأكواخ الاتصال، وهي مراكز الكترونية تنشأ عادة في الأماكن الريفية والنائية.⁴⁴

ج) العمل عن بعد من خلال الاتصالات الهاتفية: يكون هذا النوع من خلال تقديم خدمات بواسطة الاتصالات الهاتفية من خلال إنشاء مراكز معدّة لهذا الغرض مزوّدة بتقنيّات الاتصال الحديثة.⁴⁵

د) العمل المتنقل: هذا النوع من العمل يعتمد على تقنيّات الاتصال الحديثة؛ بحيث يمكن أن يمارس العمل في أيّ مكان، ولا يكون هناك اعتبار لمكان العمل، بل لتقنية الاتصال، وهناك جانب من الفقه يرى أنّ المكان الجغرافي أو المادي ليس له أهميّة، كون مكان العمل افتراضي عبر شبكة الاتصالات، وبالتالي فإنّ البحث عن مكان العمل المادي هو بدون جدوى.⁴⁶

2) المحدّد الثاني: وسائل العمل عن بعد (استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال):

إنّ من خصوصية العمل عن بعد أنّه يتمّ باستعمال وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ولذا ينبغي تحديد مفهومها.

يرجع أصل مصطلح تكنولوجيا لغة «Technology» إلى اللغة اليونانية، وهو مركب من مقطعين «Techno» و«logy»، أما الأول فهو يعني التشغيل الصناعي، والثاني يعني العلم أو المنهج.⁴⁷ ومن ثمّ فمصطلح تكنولوجيا يعني التطبيقات العلميّة للعلم والمعرفة في مجالات التجارة والصناعة.⁴⁸ أما الإعلام فهو تلك العمليّة، التي يترتب عنها نشر الأخبار والمعلومات الدقيقة، أمّا مصطلح الاتصال هو العمليّة أو الطريقة التي يتمّ عن طريقها انتقال المعرفة.⁴⁹ أمّا تكنولوجيا الإعلام فيمكن تعريفها بأنّها الكيفية التي يتمّ بها استخدام البيانات المتاحة للحصول على معلومات مفيدة، ومؤثرة في مجالات الحياة، أمّا تكنولوجيا الاتصال فتعرّف بأنّها النشاط الخاص بتصميم، وإنشاء، والحفاظ على أنظمة الاتصال.⁵⁰

ويمكن تعريف تكنولوجيا الإعلام أو المعلومات والاتصال بكونها مجموعة الأدوات، والتجهيزات، التي توفر عمليّة تخزين المعلومات، ومعالجتها، ومن ثمّ استرجاعها، وكذا توصيلها بعد ذلك عبر أجهزة الاتصال المختلفة إلى أيّ مكان في العالم، واستقبالها في أيّ مكان في العالم، ويرى البعض أنّها تتمثل في معالجة وتخزين، وإرسال، وعرض، وإدارة، وتنظيم، واسترجاع المعلومات.⁵¹ كما يمكن تعريف قطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال بأنّه كافة الأنشطة التكنولوجية، والاقتصادية، والأكاديمية، والتنظيميّة التي تتعلّق بالتكنولوجيات الخاصّة بتمكين الأفراد والمنظمات من معالجة المعلومات، ونقلها في أيّ وقت ومكان على نحو أسرع، وأكثر فعالية.⁵²

وقد استعمل المشرّع الجزائري مصطلح تكنولوجيا الاعلام والاتصال في القانون رقم 09-04 المتضمّن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومكافحتها،⁵³ وعرّف الاتصالات الالكترونية في المادة الثانية منه: "أي تراسل، أو إرسال، أو استقبال علامات، أو إشارات، أو كتابات، أو صور، أو أصوات، أو معلومات مختلفة بواسطة أيّة وسيلة الكترونية".

واستعمل نفس المصطلح في القانون رقم 18-05 المتعلّق بالتجارة الالكترونية،⁵⁴ في المادة السادسة منه، كما استعمل مصطلح الاتصال الالكتروني في تعريفه للعقد الالكتروني، واعتبره العقد الذي يتمّ إبرامه عن بعد، دون الحضور الفعلي والمتزامن لأطرافه باللجوء حصرياً لتقنيّة الاتصال الالكتروني، واستعمل عبارة الاتصال عن بعد في المرسوم التنفيذي رقم 13-378،⁵⁵ وعرّفه في المادة الثالثة منه كما يلي: "كل وسيلة بدون الحضور الشخصي، والمتزامن للمتدخل والمستهلك، يمكن استعمالها لإبرام العقد بين الطرفين".

وقد أشارت دراسة "Baruch and Nicholson" إلى أنّ استمرار استخدام التكنولوجيا، وتحسينها، يقابله توسّع في العمل عن بعد، خاصّة مع إدماج وسائل كالحواسيب، وإنشاء منصات الكترونية، والتي تمكّن من أداء مهام دون الحضور الشخصي إلى موقع العمل.⁵⁶

فما يمكن قوله في تحديد تعريف للعمل عن بعد بأنّه العمل الذي يتمّ فيه تنفيذ العامل لعمله عن بعد، خارج مكان العمل، وذلك باستعمال وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، واتصاله برّب العمل الكترونياً؛ بواسطة هذه الوسائل.

المحور الثاني:

خصوصية العمل عن بعد.

إنّ العمل عن بعد -على النحو الذي سبق بيانه- باعتباره العمل الذي ينفذ من قبل العامل، خارج مكان العامل باستخدام وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، يجعله متميّزاً عن العمل بوصفه التقليدي، سواء في تكوينه، أو آثاره، ففيما تتمثل هذه الخصوصية؟.

رغم كون عقد العمل عن بعد عقد عمل، فهو يتميّز عن العمل بوصفه التقليدي من حيث فكرة التبعية، والتراضي، والإثبات، والآثار، لاسيّما في مجال حماية صحة العامل، ورقابة مفتش العمل، وحماية الحق النقابي، وكذا انقضاء العقد.

أولاً: خصوصية فكرة التبعية في العمل عن بعد:

إنّ المناط في تكييف عقد العمل، وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية، وهو ما أقرته محكمة النقض المصرية؛ فقانون العمل لا يحكم إلاّ العمل التابع الذي يقوم به شخص لحساب شخص آخر، وتحت رقابته، ومن ثمّ يخرج عن نطاق تطبيقه عمل الشخص لحسابه الخاص.⁵⁷

وقد عرّفت التبعية من خلال قرار محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 13 نوفمبر 1996:⁵⁸ "علاقة التبعية تتميّز من خلال تنفيذ العمل تحت سلطة مستخدم، والذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتعليقات، وكذا مراقبة التنفيذ، والعقاب على الخروقات"، وبالتالي التبعية ترتكز على الثلاثية المكوّنة من: التوجيه (الإدارة) (Direction)، الرقابة (Contrôle)، التأديب (Sanction).⁵⁹

وتتمثّل التبعية في سلطة الرقابة والإشراف والتوجيه للعامل في أدائه للعمل، ويلتزم هو بالطاعة والامتثال للتعليمات، وهو ما جعل هذا العنصر يتوسّع، ليقصد به تبعية قانونية، وتبعية اقتصادية.⁶⁰ وقد أيد هذا المفهوم الوسع للتبعية جانب كبير من الفقه الحديث، وبعده القضاء، ثمّ التشريع، وتتمثّل التبعية الاقتصادية في الأجر أو المورد المالي الذي يعتمد عليه العامل مقابل استئثار صاحب العمل بجهده ووقته طوال مدة العمل، سواء كانت دائمة أو مؤقتة.⁶¹

وتتخذ التبعية ثلاثة أوجه في علاقات العمل: الوجه القانوني والتنظيمي، الوجه الفني، الوجه الاقتصادي.⁶²

أما الوجه القانوني والتنظيمي: فيتمثّل في الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على العامل؛ وهو ما تنص عليه المادة السابعة من القانون رقم 90-11، وعليه يتمتع صاحب العمل بحقه في تحديد أوقات العمل، توزيع العمل على العمّال وأماكن العمل، وضع النظام الداخلي للعمل، سلطة التأديب، فرض قواعد الأمن والوقاية، التنظيم التقني للعمل، وفرض الانضباط، وغير ذلك من المسائل التنظيمية الأخرى.⁶³

وبالنسبة للوجه الفني أو التنفيذي: فقد فرضته التطورات التكنولوجية في مجال تنظيم العمل، نظراً للتعقيدات التي أفرزتها أساليب الإنتاج الحديثة، وما أصبحت تتطلبه من تكوين، وتخصّص للعمّال في مجال معيّن، وتفاوت المستويات

المهنية من حيث التأهيل، والتقنية المطلوبة، والدقة في العمل... كل هذا أدى إلى حتمية إقامة أنظمة، وأساليب للمراقبة، والمتابعة الميدانية للعمال أثناء أدائهم لمهامهم، وإنجازهم لأعمالهم، وبرامجهم المحددة من قبل المؤسسة المستخدمة، ويسهر على تنفيذها عمال مفوضون من قبل-صاحب العمل، يتمتعون بمؤهلات، ومستويات مهنية عالية، من الناحية التقنية والتنفيذية، وبالتالي يمارسون سلطة رب العمل في هذا المجال.⁶⁴

أما الوجه الاقتصادي فيتمثل في ارتباط العامل مباشرة بصاحب العمل في حياته العائمة الاجتماعية والاقتصادية، فيمنع عليه ازدواج الوظيفة (المهنة)، ويكون صاحب العمل المحتكر الوحيد لجهود هذا العامل طول مدة علاقة العمل، ليحظى الجانب المالي بحماية قانونية واسعة، مهما كان الشكل الذي تتم فيه علاقة العمل.⁶⁵

وتطبيق معيار التبعية القانونية سواء بصيغته الصارمة؛ أي بوجهيها التنظيمي والفني، أو بصيغته المرنة أي باقتصار الرقابة والتوجيه على العوامل الخارجية والتنظيمية، قد لا يكون مناسباً تماماً لعقد العمل عن بعد؛ وذلك بسبب عدم تمكن رب العمل من الاتصال المادي المباشر مع العاملين عن بعد، ومن ثمة فرض رقابته المباشرة عليهم، أو حتى بسط هيمنته عليهم في تحديد ساعات العمل، ومع هذا لا يعني بالضرورة غياب الإشراف والتوجيه، فالعامل عن بعد يعمل تحت إدارة رب العمل وإشرافه، وبالتالي هو في حاجة لحماية قانونية لا تقل عن تلك المقررة لمصلحة العامل المرتبط بعقد عمل تقليدي.⁶⁶

وهذا الأمر يستدعي البحث عن معيار مناسب لتمييز العمل عن بعد عن غيره، وهو معيار يتضمّن شكلاً جديداً من التبعية، وهو "التبعية عن بعد"، ويقوم هذا المعيار على منح قاضي الموضوع سلطة تقديرية واسعة؛ للبحث عن طبيعة العقد، من خلال تقييم الظروف المحيطة بالتعاقد؛ وعلى الأخصّ الجوانب التنظيمية، والرقابية، والاقتصادية.⁶⁷

وهذا فعلاً ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي في تكييفه لعقد العمل؛ فلم يعد يعتد بـ: "علاقة التبعية القانونية" «**Lien juridique de subordination**»، وفق ما جاء في قرار «**Bardou**» لمحكمة النقض الفرنسية، المؤرخ في 06 جويلية 1931،⁶⁸ وهذا التراجع كان باحتشام منذ سنوات 1980، وصراحة منذ سنوات الألفين (2000)؛ إذ استبدلها بما يسمّى بـ: "تبعية الواقع"؛ أي "حالة التبعية" «**L'état de subordination**»، وبوضعها في هذا المستوى الواقعي، فالتبعية تتواجد في نفس المجال مع "الخصوع الاقتصادي أو "التبعية الاقتصادية" «**La dépendance économique**»، بينما تعتبر علاقة التبعية القانونية أثراً يعترف به القانون على اعتبار العقد "عقد عمل"، ولا تلعب دوراً في تكييفه.⁶⁹

إذ جاء في حيثيات قرار محكمة النقض الفرنسية المسمى قرار لابان (**L'arrêt Labanne**) الصادر بتاريخ 19 ديسمبر 2000:⁷⁰ "إنّ وجود علاقة عمل، لا يعتمد على الإرادة المعبر عنها من قبل الأطراف، ولا على الاسم الذي أطلقوه على اتفاقهم، وإنما على الشروط الواقعية التي يتم بموجبها تنفيذ نشاط العمال".⁷¹

فتكييف عقد العمل يبنى على عناصر الواقع في تحديد مفهوم التبعية، وعليه فإنّ التبعية عن بعد تقتضي أن يمارس رب العمل سلطاته في إدارة العمل، وتنظيمه، والرقابة عليه عن بعد، بالاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة، كما

أصبح بإمكان العامل عن بعد أداء مهامه في مكان أكثر قرباً من منزله، فالتبعية موجودة مادام من حق ربّ العمل مراقبة المنتج النهائي، أو شبه النهائي، وهذه المراقبة تكون مقرونة بجزء كلاً ما أخلّ العامل بالتعليمات المطلوبة، أو لم ينفذ العمل.⁷²

ويمكن أن تتخذ التبعية عن بعد صوراً متعدّدة، ومن أبرزها تقنيّة المراقبة الالكترونية عبر شبكة الأنترنت، والتي تتمّ عن طريق برامج مدمجة في الحاسب الرئيسي للمنشأة متصلة بالحاسب الشخصي للعامل، كتقنية المراقبة عن طريق الفيديو. وقد يقوم صاحب العمل بجمع المعلومات الخاصّة بالعامل عن بعد بواسطة إجراءات آلية، أو ما يعرف بـ «**Télémetrie**»، ويسمح هذا النظام بحدوث اتصال مباشر بين ما يقوم به العامل على أحد أجهزة الحاسب الآلي، وبين الوحدة المركزية؛ فيتمّ تسجيل عمل إحصائي لكلّ حركات العمل، فيستطيع الحاسب إحصاء معدّل إنتاج كلّ عامل، حتّى يتّمكن صاحب العمل من اتخاذ الإجراءات اللاّزمة اتجاه العمّال المتخاذلين، كما يمكن أن تتخذ المراقبة تقنيّة تحديد الموقع وغيرها.⁷³

وعليه يمكن الاستناد على التبعية بمفهومها الحديث في تكييف عقد العمل عن بعد، لاسيّما وأنّ الرقابة التي يتّمعّ بها صاحب العمل اتجاه النشاط المهنيّ للعامل تبقى ممكنة بفعل تطوّر الوسائل التقنيّة للمراقبة من جهة، وكذلك التوسع في مفهوم التبعية من جهة أخرى.⁷⁴

فمعيار التبعية عن بعد يرتكز على ركيزتين رئيسيتين؛ وهما:

● تطوير معيار التبعية القانونية التقليدي، ليتلاءم مع العمل عن بعد، من خلال تطبيقه بدرجة عالية من المرونة، التي تسمح بأن تحلّ الرقابة الالكترونية محلّ الرقابة التقليدية المباشرة، فاستخدام صاحب العمل لكاميرات مراقبة، أو فرض سلطته في تتبّع أعمال العامل عن بعد بشكل مستمر، عبر وسائل الاتصال الحديثة.

● الاستعانة بمعيار التبعية الاقتصادية، ولكن ليس بصورة مستقلة، بل ليكمّل معيار الرقابة والإشراف ويعزّزه، وذلك بمفهومه الجديد القائم على الرقابة الالكترونية، وبهذا ينظر إلى العلاقة الاقتصادية كقرينة دالة في هذا المجال، فإذا كان العامل قد خصّص كلّ جهده لربّ العمل، وأنّه يعتمد في مصدر رزقه على أجره الذي يتقاضاه من صاحب العمل، فإنّ ذلك يعزّز وجود عقد العمل، أمّا إذا كان للشخص موارد متعدّدة من جهات مختلفة، أو كان يعمل لصالح أكثر من جهة، ويتقاضى مبالغ في مقابل عمله في جهات مختلفة فإنّ ذلك يخرج العلاقة من كونها علاقة العمل.⁷⁵

وتجدر الإشارة إلى أنّ المنهج العام المتبّع حالياً في القانون المقارن، لاسيّما في الولايات المتحدة الأمريكية وانكلترا هو قريب ممّا ذكر؛ إذ يميل إلى الأخذ بمعيار عمليّ مرّن يطلق عليه "موازنة عوامل متعدّدة"

«**weighing all relevant factors in te relationship**»، وذلك للتوصل لتحديد طبيعة هذا

العقد، ويقوم هذا المعيار على أساس موازنة جميع العوامل ذات الصلة، وأخذها في الحسبان، والتي تشمل صيغة العمل، وطبيعته، وطريقة الدفع، وأدوات الرقابة والإشراف وعناصرهما، وطريقة تنظيم العمل، وأساليب تجهيز العمل ومعداته، وطريقة إنهاء العمل. وعلى الرغم اتساع هذا المعيار ومرونته، إلّا أنّه مازال المعيار الأكثر قبولا، ومع ذلك هناك بعض

الجدل يثور حوله؛ بسبب خصوصية العمل عن بعد، ووجود عقبات قانونية أمام العامل عن بعد، عندما يطالب بالحماية القانونية؛ لاسيما في ظلّ القوانين التي تفرض تحقق شروط خاصة، قبل أن يتمكن هذا العامل من المطالبة بحقوقه.⁷⁶ وننوه إلى أنّ موضوع تحديد مجال تبعية العامل عن بعد يحتل أهمية كبرى قانونيا، كونه تحدّد بناء عليه مسؤولية ربّ العمل عن أفعاله طبقا لأحد أهمّ مبادئ القانون المدني، وهو أنّ المتبوع يعدّ مسؤولا عن الفعل الضار الذي يرتكبه تابعه خلال ممارسة مهامه، أو بمناسبةها؛ حيث جاء في نص المادة 136 من القانون المدني الجزائري: "يكون المتبوع مسؤولا عن الضرر الذي يحدثه تابعه بفعله الضار متى كان واقعا منه في حالة تأدية وظيفته أو بسببها أو بمناسبةها، وتحقق علاقة التبعية، ولو لم يكن المتبوع حرّ في اختيار تابعه، متى كان هذا الأخير يعمل لمصلحة المتبوع".⁷⁷

ثانيا: ركن التراضي في عقد العمل عن بعد:

يعتبر عقد العمل من بين العقود الرضائية التي تنعقد بمجرد تبادل طرفي العقد التعبير عن إرادتهما الحرة والمتطابقة، وذلك بقصد قيام أحدهما بالعمل لحساب الطرف الآخر، وتحت إدارته، وإشرافه، مقابل أجر متفق عليه، على أن تكون الإرادة سليمة وغير مشوبة بالعيوب، وهو ما يعرف بالتراضي في عقد العمل.⁷⁸ بالإضافة لركني السبب والمحلّ. ولا يثير ركن المحلّ والسبب أية إشكالات خاصة بالنسبة لعقد العمل عن بعد، ولكنّ الأمر يختلف فيما يخصّ التراضي؛ وطرق التعبير عن الإرادة، وخصوصية التراضي في عقد العمل عن بعد؛ حيث يتميّز هذا العقد أحيانا باختلاف جنسية أطرافه، وأنّ التعاقد يكون الكترونيا في غالب الأحيان.

فيشترط لتحقيق ركن التراضي أن تتجه إرادة المتعاقدين إلى إبرام العقد، وذلك بأن تكون إرادة العامل "عن بعد" منصبية على القيام بعمل عن بعد، في المنزل أو في أيّ مكان آخر خارج مقر العامل أو مركز الإنتاج، وذلك لحساب صاحب العمل، دون وجود رقابة مادية مباشرة، وأن تتجه إرادة صاحب العمل إلى دفع الأجر للعامل مقابل العمل الذي يقوم به، ويكون الإشراف على العمل من خلال رقابة غير مباشرة عن طريق وسائل الاتصال الحديثة، وعقود العمل عن بعد هي عقود مستقلة، ولا تحلّ محلّ أي عقد آخر من عقود العمل التي أبرمت من قبل بين العامل وصاحب العمل.⁷⁹ وتجدر الإشارة أنّ العمل عن بعد يتطلّب موافقة العامل، وربّ العمل بشكل صريح، سواء كان ذلك في بداية التعاقد، أو في وقت لاحق على تنفيذ العقد التقليدي ممّا يستوجب تعديله، وتختلف الدول في تحديد أسلوب انعقاد عقد العمل عن بعد، كاشتراط طرف ثالث كجهة توثيق أو لا.⁸⁰

وقد نص المشرّع الفرنسي في المادة **L.1222-9** أنّ اللجوء إلى العمل عن بعد، يتمّ من خلال اتفاق جماعي، أو ميثاق يوضع من قبل المستخدم، بعد أخذ رأي اللّجنة الاجتماعية والاقتصادية إن وجدت، والذي يجب أن يحدّد:

- شروط اللّجوء إلى العمل عن بعد.
- طرق قبول العامل لشروط تنفيذ العمل عن بعد.
- شروط الرقابة على وقت العمل، أو تنظيم أعباء العمل.
- تحديد الفترات الزمنية، التي يمكن خلالها لربّ العمل التواصل مع العامل.
- طرق تشغيل العمّال المعاقين في تنظيم للعمل عن بعد.

ولكن الأمر ليس بهذه السهولة إذ تثار إشكالية بالنسبة لعقود العمل عن بعد ذات الطابع الدولي، من حيث تحديد القانون الواجب التطبيق على أهلية طرفيه، ومكان إبرام عقد العمل وزمانه؛ إذ أنّ عقد العمل عن بعد غالباً ما يبرم عن طريق الوسائل الإلكترونية، وبين أطراف من جنسيات مختلفة، لاسيّما في سعي الدول الغنيّة في الإفادة من العمالة الماهرة - قليلة التكلفة - في الدول النامية، والقاعدة المعمول بها كأصل عام هي قانون مكان تنفيذ العقد.⁸¹

ثالثاً: خصوصية إثبات العمل عن بعد:

لقد أشرنا إلى أنّ المشرّع الفرنسي اشترط إثبات عقد العمل عن بعد بناء على اتفاقية أو ميثاق مكتوب، موضحاً بعض البيانات الضرورية، غير أنّ المشرّع الجزائري لم ينظّم هذا النوع من العمل بما فيه إثباته، غير أنّه جاء في نص المادة العاشرة من القانون رقم 90-11: "يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأيّة وسيلة كانت".

ومنه فإنّه يمكن القول أنّه يجوز اثبات عقد العمل عن بعد باعتباره صورة من صور العمل، بكلّ طرق الإثبات المتاحة، ومن بينها الكتابة الإلكترونية، مادام يمكن انعقاد هذا العقد إلكترونياً.

وفي هذا الصدد جاء في نص المادة 323 مكرراً من القانون المدني، المضافة بموجب القانون رقم 05-10:⁸² "يعتبر الإثبات بالكتابة في الشكل الإلكتروني كالإثبات بالكتابة على الورق، بشرط إمكانية التأكّد من هويّة الشخص الذي أصدرها، وأن تكون معدّة ومحفوظة في ظروف تضمن سلامتها"، وجاء في نص المادة 327 من نفس القانون: "...ويعتد بالتوقيع الإلكتروني وفق الشروط المذكورة في المادة 323 مكرراً أعلاه".

والكتابة الإلكترونية عبارة عن ومضات كهربائية؛ حيث بالضغط على لوحة المفاتيح أو المدخلات بصفة عامّة يتم إنشاء هذا المحرّر، فهو بالنسبة لنا مقروء ومفهوم، ولكنّ الجهاز يستقبله في شكل ومضات كهربائية تحوّل إلى اللّغة التي يفهمها هذا الجهاز، ويبقى هذا المستند مخزّناً في الجهاز بهذه الصورة، فإذا تمّ استرجاعه يظهر مجدّداً بالصورة المفهومة للعقل البشري.⁸³

وعرّف المشرّع الجزائري الوثيقة الإلكترونية في الفقرة الأولى من المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 16-142 الذي يحدّد كفاءات حفظ الوثيقة الموقّعة إلكترونياً، على أنّها مجموعة تتألف من محتوى وبنية منطقية وسمات العرض، تسمح بتمثيلها واستغلالها من قبل الشخص عبر نظام الكتروني، وعرّف الوثيقة الموقّعة إلكترونياً بكونها وثيقة الكترونية مرفقة أو متصلة منطقياً بتوقيع الكتروني.⁸⁴

ومنه فالمحرر الإلكتروني يختلف عن المحرر الورقي من حيث نوع الكتابة والدعامة التي حرّر عليها، فالكتابة لازالت موجودة لكنّها غير مرتبطة بدعامة معيّنة، كما أنّها أصبحت مقترنة بالتوقيع الإلكتروني بدلا من التوقيع اليدوي.⁸⁵

ولم يعرّف المشرّع الجزائري التوقيع الإلكتروني في القانون المدني، غير أنّه عرّفه من خلال نص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 07-162 كالتالي: "هو معطى ينجم عن استخدام أسلوب عمل يستجيب للشروط المحدّدة في المادتين 323 مكرراً و323 مكرراً من الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق لـ: 26 سبتمبر 1975...".⁸⁶

كما عرّف التوقيع الإلكتروني أيضا في الفقرة الأولى من المادة الثانية من القانون رقم 15-04، المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين،⁸⁷ على أنه: "بيانات في شكل الكتروني، مرفقة أو مرتبطة منطقيًا ببيانات الكترونية أخرى، تستعمل كوسيلة توثيق".

وهناك من يرى أنه لضمان توفير حماية قانونية ثابتة ومستقرة للعامل عن بعد من الأفضل، وضع قرينة قانونية بسيطة قابلة لإثبات العكس، تقتضي بأن كلّ علاقة بين العامل عن بعد، وصاحب عمل ما، هي عقد عمل يخضع لقانون العمل، إلا إذا استطاع ربّ العمل نفي هذه القرينة بإثبات العكس، وذلك عن طريق إثبات وجود عقد المقاولة أو عقد مشاركة بينه وبين العامل عن بعد.⁸⁸

وأهمية هذا الاقتراح تأتي من كون أنّ العمل عن بعد قد يقع في مناطق بعيدة، أو في أكثر من بلد، ويراعى في ذلك مركز العامل باعتباره الأضعف في العقد، وأنه غالبا ما يكون عن بعد في بلد من بلدان الجنوب، فيكون بحاجة للعمل لتوفير أسباب المعيشة لعائلته، مما يتعيّن توفير الحماية له كعامل، بعدها يستطيع صاحب العمل ذو مركز أقوى، أن يثبت بأنّ ما يربطه مع الطرف الآخر ليس هو عقد عمل، بل عقد آخر من العقود التي تخضع لأحكام القانون المدني، أو القانون التجاري، أو غير ذلك من القوانين.⁸⁹

ومن الأفضل أن يتدخل المشرّع الجزائري لتنظيم العمل عن بعد، وإقرار مثل هذه القرينة في الإثبات لفائدة العامل.

رابعا: خصوصية آثار عقد العمل عن بعد:

لم يخصّص المشرّع الجزائري - كما سبق الذكر - أحكاما للعمل عن بعد، والأصل العامّ أن يتمّتع العمّال في إطار العمل عن بعد بنفس الحقوق المقرّرة للعمّال في إطار العمل التقليدي، ويخضعون لنفس الالتزامات، وهو ما أقرّه المشرّع الفرنسي في المادة **L.1222-9**، غير أنه ينبغي مراعاة خصوصيته.

فالعامل عن بعد ملزم بتأدية العمل المتفق عليه عن طريق وسائل الاتصال، وتقنيّة المعلومات، ويلتزم بالردّ على اتصالات صاحب العمل خلال ساعات العمل المتفق عليها، كما يلتزم بإطاعة أوامر ربّ العمل، وتعليماته، والحفاظ على تجهيزاته المسلّمة له، أضف إلى ذلك التزامه بالحفاظ على أسرار العمل، والسماح لصاحب العمل، أو من ينوبه، أو الجهات الرسمية بتفتيش موقع العمل، أو الموافقة على المراقبة الالكترونية في موقع العمل خلال ساعات العمل، وتنفيذ شروط تدابير الوقاية والسلامة الصحيّة أثناء العمل.⁹⁰

فمن الضروريّ التّدخل التشريعيّ لتنظيم شروط العمل، وآثاره، لاسيّما فيما يتعلّق المدة القانونية للعمل عن بعد، وهذا لارتباطه بحق العامل في الراحة من جهة، واحترام الحياة الخاصّة من جهة؛ إذ لا بدّ من الفصل بين الحياة الشخصيّة والحياة المهنيّة للعامل.

وهذا لأنّه من حقّ المستخدم ممارسة رقابته خلال مدّة العمل، ولا يمكنه ذلك خارج هذه الأوقات لتعارض ذلك مع حرمة الحياة الخاصّة، وقد عرّفت أوقات العمل في اتفاقية العمل الدولية رقم 30 لسنة 1933 المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب، والتي بدأ تنفيذها في 29 أوت 1933 كالتالي: "أوقات العمل هي الوقت الذي

يكون فيه العامل تحت تصرف المستخدم، ويلتزم بتنفيذ العمل وفق توجيهات المستخدم، دون أن تكون له سلطة التفرغ للاهتمامات الشخصية، وهو نفس موقف المشرع الفرنسي في المادة **L.3121-10**.⁹¹

أما المشرع الجزائري فقد حدّد المدة القانونية للعمل بـ: أربعين (40) ساعة في الأسبوع في ظروف العمل العادية في نص المادة الثانية من الأمر رقم 97-03 المتعلق بالمدة القانونية للعمل،⁹² كما نص في المادة السابعة منه على أنه لا يمكن أن تتجاوز مدة العمل الفعلي 12 ساعة يوميا، وقد ترك مهمة تنظيم ساعات العمل الأسبوعية، وتوزيعها، للاتفاقات والاتفاقيات العمل الجماعية، وفي ظلّ سكوت المشرع الجزائري عن تنظيم المدة القانونية للعمل عن بعد، يمكن تنظيمها تفاوضيا بموجبها.

كما أنه فيما يتعلق بالالتزام بدفع الأجر، فإنّ طريقة دفعه لا تخضع للنظام التقليدي أي الأجر الشهري، فقد يكون بطرق عديدة؛ كحساب الأجر بالساعة، أو الأجر اليومي، أو الأجر بالقطعة، كما يلتزم صاحب العمل بتسليم العامل الأجهزة، والأدوات اللازمة، لتمكين العامل عن بعد من تنفيذ مهامه، وضرورة إعلامه بالتدابير الواجب اتخاذها لحماية البيانات، والقيود التي يفرضها لاستخدام التكنولوجيا، والعقوبات التأديبية في حال المخالفة، كما يتحمّل نفقات هذا العمل كالاشتراك على شبكات الانترنت، وتكاليف التدفئة، والطاقة الكهربائية، وكذا الالتزام بضمان التواصل بين العامل وربّ العمل.⁹³

وتنظيما للحقوق والالتزامات المترتبة عن عقد العمل عن بعد نص المشرع الفرنسي في المادة **L.1222-10**:

أنّه بالإضافة للالتزامات المقررة وفقا للقواعد العامة، فإنّه يجب على المستخدم إزاء العامل عن بعد ما يلي:

- إعلام العامل بكلّ القيود المفروضة على استعمال وسائل التكنولوجيا، وخدمات الاتصال الإلكتروني، والعقوبات المقررة في حال مخالفة هذه القيود.
- إعادة إدماجه في منصب عمله التقليدي الذي يستجيب لمؤهلاته، وتخصّصه المهنيّ، وإعلامه بوجود أيّ منصب من هذا النوع.

● تنظيم مقابلة سنوية التي تدور حول شروط ممارسة العامل لنشاطه، وأعباء عمله.⁹⁴

ولم يتناول المشرع الجزائري - كما سبقت الإشارة - أحكام العمل عن بعد، ومن بينها آثار هذا العقد بالنسبة للعامل، ورب العمل، وسنفضّل في بعض الالتزامات والحقوق الناتجة عن عقد العمل عن بعد بالنظر لخصوصيتها وأهميتها.

خامسا: خصوصية الحماية من الأخطار المهنية في مجال العمل عن بعد:

لم تعد حماية صحة العمّال قاصرة على حدود المؤسسة فقط؛ فالأشكال الجديدة للعمل تفرض على المؤسسات الالتزام بذلك أيضا خارج حدودها، وفي مكان إقامته أحيانا كما هو الشأن بالنسبة للعمل عن بعد، أو العمل المسافي (Le Télétravail).⁹⁵

فالرجوع إلى المادة الثامنة من الاتفاقية الأوروبية حول العمل عن بعد الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2002،

نجد أنّها أقرت مسؤولية صاحب العمل عن حماية صحة وسلامة العمّال عن بعد؛ بحيث يبقى ملزما بإخطار العمّال عن

بعد بالأخطار التي يمكن أن تمسّهم لاسيّما فيما يتعلّق بشاشات العرض، كما تشترط المادة السابعة من اتفاقية العمل في المنزل الدولية لعام 1996 ضرورة تطبيق القوانين، واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على العمل في المنزل، مع مراعاة سماته الخاصّة كالشروط التي يحظر بموجبها إسناد بعض الأعمال والمواد الضارة أو الخطرة على الصحة أثناء العمل في المنزل.⁹⁶

وفي هذا الصدد نصّ المشرّع الجزائري في المادة السابعة من المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المحدّد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمّال في المنازل: "يحظر على المستخدم إسناد أي عمل ينجز في المنزل، يتطلّب بصفة مباشرة أو غير مباشرة، استعمال أو معالجة مواد أو منتجات سامة، أو خطيرة على صحة العامل في المنزل وعلى عائلته وعلى أمنهم، أو تنجم عنه أضرار بالمحيط".

ونص أيضا في المادة السابعة من القانون رقم 88-07 المتعلّق بالوقاية الصحيّة والأمن وطبّ العمل⁹⁷ على أنّه: "يتعيّن على المؤسسة المستخدمة مراعاة أمن العمّال في اختيار التقنيات والتكنولوجيا، وكذا في تنظيم العمل؛ إذ يجب أن تكون التجهيزات، والآلات، والآليات، وكلّ وسائل العمل مناسبة للأشغال الواجب إنجازها، ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرّض لها العمّال. كما يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها، وذلك من أجل ضمان الأمن في وسط العمل".

غير أنّ هذا النص المتعلّق بالعمّال في المنازل غير كاف لتحقيق الحماية الكافية للعمّال عن بعد، في مجال الوقاية الصحيّة والأمن.

وفي هذا الصدد ألزم المشرّع الفرنسي بموجب نص المادة 2-L411 صاحب العمل بمراقبة بصر العامل قبل تعيينه للعمل أمام الشاشة المعلوماتية، مع القيام بفحوص دورية على نفقة صاحب العمل، والفصل التاسع من التوجيه الأوروبي المتعلّق بضوابط الصحة والسلامة المتعلّقة بالعمل المرتبطة بالمعدات البصرية.⁹⁸

كما يطرح العمل عن بعد اشكالية أخرى في هذا المجال تتعلّق بمدى اعتبار الحادث الذي يتعرّض له العامل أثناءه "حادث عمل"؟. وفي هذا أكّدت محكمة النقض الفرنسية أنّ الحادث الذي يقع في يوم عمل، وفي ساعة عادية للعمل، وفي مكان مثبت للنشاط المهنيّ يمكن اعتباره حدث في مكان العمل، وأثناء الوقت المخصّص له، وعليه يعتبر "حادث عمل"، وفي حال النزاع فإنّ مسألة تقدير العلاقة بين الحادث والعمل تخضع للسلطة التقديرية الواسعة للقاضي.⁹⁹

وفي هذا الإطار نصّ المشرّع الجزائري في المادة العاشرة من المرسوم التنفيذي رقم 97-474: "يستفيد العامل في المنزل من الأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول به في مجال الضمان الاجتماعي".

ومن خلال هذا النص فإنّ العامل في المنزل، والذي قد يعتبر عاملا عن بعد؛ إذا نفّد العامل عمله الموكل إليه من طرف صاحب العمل في المنزل عن طريق وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، يستفيد من الضمان الاجتماعي، بما فيه التأمين على حوادث العمل، وهذا النص في الحقيقة غير كاف لحماية لصحته، لاسيّما في ظلّ مفهوم قانوني واضح

لحادث العمل، والذي عرّفه المشرّع الجزائري في نص المادة السادسة من القانون رقم 83-13، المتعلّق بحوادث العمل والأمراض المهنية، على أنّه إصابة بدنيّة ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي طرأ في إطار علاقة العمل.¹⁰⁰

وليسط الحماية للعامل عن بعد في مجال حوادث العمل، فمن المفروض أن توضع قرينة بسيطة لمصلحة العامل عن بعد؛ إذ يعتبر الحادث الذي يتعرّض له العامل عن بعد في مكان العمل، وأثناء ممارسة النشاط المهنيّ للعامل عن بعد، حادث عمل، وعلى المستخدم أن يثبت عكس ذلك؛ أي أنّ الحادث ليس له علاقة بالعمل عن بعد، وهو ما أقرّه المشرّع الفرنسي في المادة 9-1222 L. من قانون العمل.¹⁰¹

أضف إلى ذلك فإنّ مسألة الحماية من الأخطار النفسية والاجتماعية كالقلق، والاغتراب النفسي، والاحترق النفسي... والتي يكثر ورودها في العمل عن بعد لم تحظ باهتمام المشرّع الجزائري.

سادسا: خصوصية رقابة مفتش العمل على العمل عن بعد:

يقع على عاتق مفتشيّ العمل الرقابة على مدى تطبيق الأحكام القانونية في مجال العمل، من خلال عدّة وسائل، ومن بينها زيارة أماكن العمل، ففيما تتمثل خصوصية هذه الرقابة في مجال العمل عن بعد؟.

نصّ المشرّع الجزائري في المادة الثانية من القانون رقم 90-03:¹⁰² "يمارس تفتيش العمل في أي مكان عمل يشتغل فيه عمّال أجراء أو ممتنون من الجنسين". غير أنّه لم ينص على حكم خاص بالعمل عن بعد خاصّة عندما يتمّ في المنزل، إذ يتعارض حق مفتشّ العمل بهذا المفهوم مع حرمة المساكن الخاصّة، وعدم جواز دخولها إلّا بإذن مسبق، كما أنّ لم ينصّ على التفتيش عن بعد، عن طريق وسائل الاتصال الحديثة.¹⁰³

بينما نصّ المشرّع الفرنسي بموجب المادة 1-8113 L. من قانون العمل، على أنّه في حال كان المكان مختلطا أي للسكن والعمل، فلا يمكن دخوله إلّا بترخيص من شاغله،¹⁰⁴ كما نصّ أيضا بموجب المادة 1-611 L. من قانون العمل على أن يقوم مفتشّ العمل بزيارة أماكن العمل، وإذا ما عاين مخالفة لقواعد الوقاية الصحيّة والعمل، فإنّه يطلب من المستخدم وقف استخدام هؤلاء العمّال، وتطبيقا لذلك تمّ وقف بعض العاملات عن بعد في المنزل عن ممارسة عملهن في مجال صناعة الملابس، والحليّ لتعرّضهن للتسمم البنزيني جراء استخدام بعض المواد المتعلّقة بالصناعة.¹⁰⁵

ويلاحظ أنّ التكنولوجيا الحديثة للإعلام والاتصال لا تسهّل من مهمّة مفتشيّ العمل المتعلّقة بالرقابة على تطبيق أحكام الوقاية الصحيّة والأمن في قانون العمل، والاتفاقات والاتفاقيات الجماعية، ولكن على العكس عدم ثبات محلّ العمّال عن بعد (*les télétravailleurs*)، الذين يمارسون عملهم في موطن إقامتهم، أو في جهة غير مقرّ المؤسسة، أو في الخارج، تجعل مهمّة رقابتهم مهمّة صعبة، وهو ما جعل المعنيين يتساءلون عن العلاقة بين القانون وواقع مهمّتهم، وهذا حينما تسمح المؤسسة لألفي (2000) عامل بالعمل عن بعد فإنّه يظهر أنّه من المستحيل أن يتمكّن مفتشّ عمل واحد من الرقابة على وضعيّة كلّ واحد منهم.¹⁰⁶

سابعا: خصوصية حماية الحق النقابي في العمل عن بعد:

تعترف مختلف التشريعات العمّالية بالحق النقابي للعمّال، وتعني النقابة تجمّع العمّال، أو أصحاب المهنة الواحدة، أو غيرهم في هيئات منظّمة للدفاع عن حقوقهم، ومصالحهم المشتركة.¹⁰⁷

وقد أقرت الاتفاقية العربية رقم 8 لسنة 1977 الخاصة بالحريات والنقابات العمالية حق العمال، وأصحاب العمل في تكوين منظمات، أو الانضمام إليها لترعى مصالحهم، وتدافع عن حقوقهم، وقضى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية باحترام هذا الحق، وأكدته منظمة العمل الدولية في الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بحرية النقابة وحماية الحق النقابي المعتمدة من قبل المؤتمر العام للمنظمة في 09 جوان 1948 في دورته الواحدة والثلاثين، وبدأ نفاذها بتاريخ 04 جوان 1950، والاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، والمعتمدة من قبل المؤتمر العام للمنظمة بتاريخ 01 جوان 1949 في دورته 32، وبدأ نفاذها بتاريخ 18 جوان 1951.¹⁰⁸

ولقد اعترف المشرع الجزائري بالتعددية النقابية بموجب القانون رقم 90-14،¹⁰⁹ المؤرخ في 02 جويلية 1990، وجاء في نص المادة منه: "يحقّ للعمال الأجراء من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو فرع واحد، أو قطاع نشاط واحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية". ولقد تحسنت ظروف العمل تاريخياً بفضل نضالات النقابة، وعلى حدّ تعبير الأستاذ عبد السلام ذيب فإنّ النقابة تعدّ ترجمة لواقع سياسي واقتصادي واجتماعي تؤثر فيه، وتتأثر به، فهي مؤسسة قانونية تعكس صورة واقع اجتماعي.¹¹⁰ وقد أصبح العمل عن بعد باعتبار واقعا اقتصاديا واجتماعيا، يشكل تحدياً كبيراً للنقابات العمالية، فقد أدى إلى إضعاف دورها الدفاعي عن العمال، ووفّر لأرباب العمل إمكانيات كبيرة للتحايل على القوانين الاجتماعية، ممّا يستدعي البحث عن سبل تقوية هذا الدور، وذلك بتوظيف وسائل الاتصال الحديثة في التواصل مع العمال عن بعد، للقضاء على عوائق المسافة التي تفرق بين أماكن تواجدها، وأماكن عملهم، خاصة أنّ هذه الأخيرة تكون بمغزل عن المؤسسة ممّا يضعف مواقفهم التفاوضية.

وقد أكدت الفقرة الثانية من المادة الرابعة من اتفاقية العمل في المنزل الدولية لعام 1996 على تعزيز المساواة في المعاملة خاصة فيما يتعلق بحق العمال في المنزل في إنشاء المنظمات التي يختارونها، أو الانضمام إليها أو المشاركة في أنشطتها، وأكد أيضا البند السابع عشر من اتفاق الاتحاد الأوروبي على حق تمتع العمال عن بعد بذات حقوق العمال داخل المؤسسة، وألزمت المادة 2-432 L من قانون العمل الفرنسي إعلام واستشارة النقابة العمالية بشأن المسائل المتعلقة بتنظيم وتسيير المسار العام للمؤسسة، وتبعاً لذلك حق دراسة المشاريع التي تهدف إلى اعتماد نظام جديد للعمل كالعمل عن بعد، ورغم سلبيات إدخال تكنولوجيا الإعلام والاتصال إلى العمل (العمل عن بعد)، على الدور النقابي، بسبب عزلة العامل عن محيطه، ونقابته، إلا أنّ لها إيجابيات لصالح النقابات وتطورها، فشبكات الأنترنت ساهمت في تقوية آليات التواصل مع العمال عن بعد، ونقاباتهم عن طريق الرسائل الالكترونية، والمكالمات الهاتفية، ورسائل الهاتف النقال.¹¹¹

ونظراً لأهمية الدور الذي تضطلع به النقابات العمالية والمهنية كان لا بدّ إضفاء حماية قانونية لمواجهة المستجدات التكنولوجية بهدف التواصل مع ممثليها، وفي ممارستها لنشاطها، والأبعد من ذلك إلزام أصحاب العمل بتوفير هذه الوسائل التقنية الحديثة، ووضعها تحت تصرف النقابة، والاعتراف لجميع العمال، ودون تمييز بحقهم في ممارسة النشاط

التقايي من خلال استخدام هذه الوسائل، وهذا ما أقرته المادة 11 من التوجه الأوروبي؛ حينما اعترفت بحق العامل عن بعد في المشاركة في انتخابات الهيئات التي تمثله، وألزمت صاحب العمل بتوفير الوسائل التي تمكنه من ممارسة هذه الحقوق، وأكدت المادتان 1-410، و 5-415 L من قانون العمل الفرنسي، على حقّ العمّال في ممارسة العمل النقابي مهما كانت طبيعة عقد عملهم، كما خوّل المشرّع الفرنسي بموجب المادة 391 من قانون النقابة المهنية لعام 2004 لصاحب العمل الحق في التفاوض والاتفاق حول الآلية التي يمكن من خلالها الاستفادة النقابة من استخدام الشبكة الداخلية لممارسة نشاطها، بنشر الرسائل والوثائق ذات الطبيعة النقابية.¹¹²

ثامنا: خصوصية انقضاء عقد العمل عن بعد:

قد ينقضي عقد العمل عن بعد لأي سبب من الأسباب سواء كانت ذات طبيعة تأديبية أو اقتصادية، مرتبطة بالتطورات التكنولوجية، وقد تمّ تقييد هذا الحق إذ ينبغي أن لا يكون مستعملة متعسفا، ويهدف لتحقيق مصلحة مشروعة. ولذا نص المشرع الفرنسي أنّ رفض العامل للعمل عن بعد لا يعدّ خطأ تأديبيا جسيما يستوجب التسريح، وهذا لكونه يتمّ بصفة إرادية، طبقا لنص المادة 9-1222 L من قانون العمل.¹¹³

وأكدت محكمة النقض الفرنسية أنّ إنهاء عقد العمل لباعث مشروع يجب أن يكون نتيجة خطأ أو إهمال جسيم للعامل عن بعد في المنزل؛ حيث أنّه لا يعمل في ساعات العمل المحددة له سلفا، ويتقاضى أجرا من صاحب العمل عن طريق الاحتيال. كما قضت بأنّ إخلال صاحب العمل بالتزاماته في دفع أجر العامل عن بعد في المنزل، أو توقيفه عن إمداده بأدوات العمل بمثابة إنهاء لعقد العمل، وهو ما يبرّر للعامل إنهاء عقد العمل لسبب مشروع، والبحث عن عمل بديل مع التعويض عن الضرر. وقد ظهر إلى جانب الأخطاء التقليدية أخطاء يترتب عنها إنهاء عقد العمل لسبب مشروع، ومثالها تخزين معلومات شخصية في الحاسوب الخاصّ بالمؤسسة، توجيه رسائل الكترونية شخصية من أجهزة المؤسسة، سرقة المال المعلوماتي للمؤسسة، والذي حلّ محلّ سرقة أموال المؤسسة، أو ممتلكاتها، وإفشاء الرمز أو الكود الذي حلّ محلّ إفشاء السرّ المهني، والتعدي على الحياة الخاصة للعامل (الحق في الخصوصية).¹¹⁴

كما يمكن أن ينقضي عقد العمل عن بعد لأسباب تكنولوجية؛ لعجز العمّال عن مواكبة المستجدات داخل المؤسسة، على مستوى أداوتها، وأساليب وتقنيّات عملها، ممّا دفع بالقوانين الأوربية لتنظيمه حماية للعمّال من التأثيرات السلبية للتكنولوجيا، وضمانا لاستقرار علاقات العمل، وفي هذا الصدد أجاز المشرّع الفرنسي بموجب نص المادة 1-321 L من قانون العمل تقليص عدد العمّال لأسباب اقتصادية، أو نتيجة إجراء تعديلات تكنولوجية، وألزمت المادة 2-432 L منه، صاحب العمل بإعادة تكييف العامل، والمستجدات الالكترونية التي طرأت على المؤسسة، وهو نفس ما أقرّه المشرع الأردني في المادة 31 من قانون العمل، والمشرّع الإماراتي في المادة 126 من قانون العمل، كما أقرّت حق إعادة إدراجه في منصبه متى عاد العمل إلى طبيعته، وأمكن استخدامهم لديه، مع ضرورة استشارة النقابات العمّالية في هذا المجال قصد التخفيف من آثاره.¹¹⁵

ولم ينظّم المشرّع الجزائري هذه المسائل أيضا لكونه لم ينظّم أحكام العمل عن بعد، وهو ما يستدعي التّدخل عاجلا لضمان حقوق العاملين، والحفاظ على استقرار علاقات العمل.

خاتمة:

إنّ العمل عن بعد هو أسلوب حديث في العمل فرضه دخول التكنولوجيا الحديثة إلى عالم الشغل، يوفّر المرونة والفعالية في الأداء، وترتبط سعة انتشاره بدرجة تقدّم الدولة تكنولوجيا، وكذا بقبول أفراد المجتمع، وكفاءتهم في مثل هذا الأسلوب في العمل، لذا عرف انتشارا واسعا في الدول المتقدمة، ومحتشما في الدول النامية، ويمكن اللجوء إليه في الأحوال العادية، وكذا الظروف الاستثنائية؛ كذلك التي فرضتها جائحة كورونا، ومن خلال هذه الورقة البحثية البسيطة فقد خلصنا لمجموعة من النتائج نوجزها فيما يلي:

- العمل عن بعد له العديد من الإيجابيات؛ التي تتمثل في تجنّب تكاليف التنقل، وفوضى الازدحام، وتخفيض روح المنافسة، وتوفير الوقت لاسيما للنساء للقيام بالواجبات العائلية، من خلال خلق الموازنة بين الحياة العملية، والحياة الشخصية، وكذا توفير فرص العمل لذوي الاحتياجات الخاصة.
- العمل عن بعد عمل يقوم به العامل إراديا خارج مكان العمل المعتاد، وبالاعتماد على وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وتحت تبعية المستخدم، في مقابل أجر.
- تبعية العامل لرب العمل في عقد العمل عن بعد، تبعية عن بعد، تستنبط من خلال الظروف المحيطة بالعمل (ظروف الواقع)؛ حيث تتم الرقابة بشكل الكتروني، وهي بذلك تختلف عن التبعية التقليدية التي تتطلب الإشراف، والتوجيه والرقابة بشكل مادي ملموس.
- عقد العمل عن بعد عقد رضائي يتم بناء على إرادتي طرفيه، ويمكن أن يتم تكوينه بالوسائل الالكترونية.
- الرقابة الالكترونية التي يمارسها صاحب العمل، ومفتش العمل في مجال العمل عن بعد يمكن أن تصطدم بالحق في الخصوصية، ولذا ينبغي التمييز والفصل بين الحياة المهنية، والحياة الشخصية.
- العامل عن بعد يتمتع بذات الحقوق، ويخضع لنفس الالتزامات التي يخضع لها العامل التقليدي، مع بعض الخصوصية التي تتعلق بمدة العمل، الأجر، الالتزام بالسّر المهني...
- العامل عن بعد بحاجة للحماية من مخاطر التحوّل التكنولوجي في صحته، لاسيما الأخطار النفسية والاجتماعية، وكذا للحماية من التسريح التعسفي، بتحديد مفهوم الخطأ الجسيم في هذا الإطار. وفي الختام يمكننا الخروج بجملة من التوصيات:
- ضرورة تدخل المشرّع الجزائري من أجل تنظيم أحكام العمل عن بعد، ضمنا للرقّي التكنولوجي للمؤسسة، وتحقيقا لحماية العاملين عن بعد، وهذا بالاستفادة من التجارب التشريعية الرائدة.
- ضرورة تفعيل الدور التفاوضي لأطراف علاقة العمل من أجل وضع اتفاقات واتفاقيات جماعية لتنظيم العمل عن بعد، بما يحقّق مصالح أطراف علاقة العمل.
- ضرورة تنظيم العمل عن بعد، بما يراعي خصوصيته لاسيما فيما يتعلق بمسألة التبعية بما يضمن سلطات المستخدم في الاشراف، والتوجيه من جهة، وحق العامل في الخصوصية من جهة أخرى، وكذا ضمان حماية صحته لاسيما في مجال الأخطار النفسية والاجتماعية، والتي قد تنتج عن استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال...

- ضرورة تكوين مفتشي العمل لضمان رقابة فعالة في مجال العمل عن بعد، وتأطيرها بما يحفظ حرمة حياته الخاصة.
- ضرورة حماية الحق النقابي للعامل عن بعد من خلال حسن التكوين والتواصل داخل المؤسسة وخارجها.
- ضرورة حماية العامل عن بعد من التسريح التعسفي، بتحديد الأخطاء الجسيمة، وكذا حمايته من التسريح لأسباب تكنولوجية، من خلال ضمان تكييف وإعادة تكييف مناصب العمل.
- ضرورة اهتمام الدولة الجزائرية بقطاع تكنولوجيا الإعلام والاتصال وترقيته، والاهتمام لاسيما بتوفير الأمن المعلوماتي، تحسبا لأيّ اختراق للشبكات المخصصة لإنجاز العمل عن بعد.
- ضرورة اهتمام الدولة الجزائرية بالعنصر البشري (العمّال) بتكوينهم في مجال الإعلام والاتصال، باعتباره العنصر الأساسي في ترقية الاقتصاد الرقمي، واقتصاد المعرفة، وضرورة نشر ثقافة العمل عن بعد لدى أرباب العمل والعمّال، لاسيما في القطاعات التي يلائمها هذا الأسلوب الحديث في تنظيم العمل.
- ضرورة وضع معاهدات دولية تأطر العمل عن بعد على المستوى الدولي؛ أي عقد العمل عن بعد الدولي، والذي يحوي عنصرا أجنبيا، بما يضمن حماية حقيقية وفعالة للعمّال لاسيما في الدول النامية.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا: المراجع باللغة العربية:

I. النصوص القانونية:

• النصوص القانونية الاقليمية والدولية:

- 1) الاتفاقية الدولية رقم 87 المتعلقة بحرية النقابة وحماية الحق النقابي، الصادرة بتاريخ 09 جوان 1948.
- 2) الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوض الجماعي، الصادرة بتاريخ 01 جوان 1949
- 3) الاتفاقية العربية رقم 08 الخاصة بالحريات والنقابات العمالية لسنة 1977.
- 4) اتفاقية الاتحاد الأوروبي حول العمل عن بعد الصادرة بتاريخ 16 جويلية 2002.

• النصوص القانونية الوطنية:

- 1) القانون رقم 83-13 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص.ص. 1809-1830.
- 2) القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، 27 جانفي 1988، ص.ص. 117-124.
- 3) القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، ص.ص. 237-240.

- 4) القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص.ص. 562-576.
- 5) القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتّم، الجريدة الرسمية، عدد 23، 06 جوان 1990، ص.ص. 764-770.
- 6) القانون رقم 03-03، المتعلق بالمنافسة، المؤرخ في 19 جويلية 2003، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2003، ص.ص. 25-33.
- 7) القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 44، الصادرة بتاريخ 26 جوان 2005، ص. 17.
- 8) القانون رقم 09-04، المتضمّن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومكافحتها، المؤرخ في 05 أوت 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 16 أوت 2009، ص.ص. 05-08.
- 9) القانون رقم 15-04، المحدّد للقواعد العامة المتعلقة بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين، المؤرخ في 01 فبراير 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد السادس، الصادرة بتاريخ 10 فبراير 2015، ص.ص. 06-16.
- 10) القانون رقم 18-05 المتعلق بالتجارة الالكترونية، المؤرخ في 10 ماي 2018، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 16 ماي 2018، ص.ص. 04-10.
- 11) الأمر رقم 58/75 المتضمّن القانون المدني، المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، ص. 990.
- 12) الأمر رقم 97-03، المؤرخ في 11 جانفي 1997، الذي يحدّد بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثالث، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997، ص. 07.
- 13) المرسوم التنفيذي رقم 97-474، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، الذي يحدّد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمّال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 14 ديسمبر 1997، ص.ص. 18-20.
- 14) المرسوم التنفيذي رقم 07-162 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1428، الموافق ل: 30 مايو 2007، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 01-123 المؤرخ في 15 صفر 1422، الموافق ل: 09 مايو 2001، والمتعلّق بنظام الاستغلال المطبّق على كلّ نوع من أنواع الشبكات بما فيها اللاسلكية الكهربائية على مختلف خدمات المواصلات السلكية واللاسلكية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 21 جمادى الأولى 1428، الموافق ل: 07 يونيو 2007، ص.ص. 12-13.

- 15) المرسوم التنفيذي رقم 13-378، المؤرخ في 09 نوفمبر 2013، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 58، الصادرة بتاريخ 09 نوفمبر 2013، ص.ص. 08-10.
- 16) المرسوم التنفيذي رقم 16-142 الذي يحدّد كفايات حفظ الوثيقة الموقعة الكترونياً، المؤرخ في 05 ماي 2016، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 08 ماي 2016، ص.ص. 12-13.
- 17) المرسوم التنفيذي رقم 20-69، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلّق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 21 مارس 2020، ص.ص. 06-07.
- 18) المرسوم التنفيذي رقم 20-70، المؤرخ في 24 مارس 2020، الذي يحدّد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 16، الصادرة بتاريخ 24 مارس 2020، ص.ص. 09-11.
- 19) المرسوم التنفيذي رقم 20-127، المؤرخ في 24 مارس 2020، الذي يحدّد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 30، الصادرة بتاريخ 21 ماي 2020، ص.ص. 32-33.

II. الكتب:

- 1) أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني؛ علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002.
- 2) إيمان بن وطاس، مسؤولية العون الاقتصادي في ضوء التشريع الجزائري والفرنسي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012.
- 3) بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010/1432.
- 4) بشير هدي، الوجيز في شرح علاقات العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية منقحة ومزودة، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.
- 5) عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.
- 6) عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- 7) رشيد واضح، علاقات العمل في ظلّ الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.
- 8) خالد حامد، نزاعات العمل في ظلّ التحويلات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

III. المقالات العلمية:

- 1) آمال بن رجدة، "إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنموذج حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كورونا كوفيد 19"، *Les Cahiers du Cread*، "19", éditée par le centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement، Vol.36, N°3, 2020، ص.ص. 581-608،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/120928>
- 2) الجيلالي بوسحبة، "العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن، وضرورة حماية مناصب العمل -جائحة كورونا فيروس كوفيد 19 نموذجاً-"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد السادس، العدد الأول، جانفي 2021، ص.ص. 160-172،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/145814>
- 3) بارودة خالد، عجالي بخالد، "خصوصية عقد العمل عن بعد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر 2020، ص.ص. 178-193،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/135105>
- 4) بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، إستراتيجية العمل عن بعد نقص في التشريع والممارسة، حوليات جامعة الجزائر 1، دورية دولية محكمة تصدر سنويا، عن جامعة يوسف بن خدة، المجلد 34، عدد خاص، القانون وجائحة كوفيد-19، جويلية 2020، ص.ص. 588-603،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/121567>
- 5) بن أحمد آسية، بوالشعور شريفة، مطابسات آمال، "إمكانية تطبيق العمل عن بعد كآلية لتسيير الموارد البشرية في ظل أزمة كوفيد 19 مع الإشارة إلى تجارب بعض دول العالم"، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلة علمية دورية دولية محكمة نصف سنوية، تصدر عن وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، المجلد 12، العدد الأول الخاص، الجزء الأول، جانفي 2021، ص.ص. 172-193،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/144324>
- 6) بن كيج نسرين، تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، مجلة الإبداع، تصدر عن جامعة البليدة 2، المجلد السابع، العدد الثامن، ديسمبر 2017،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/31668>، ص.ص. 85-95.
- 7) بن ميري مصطفى، فلاق علي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ودورها في تحسين أداء العاملين -دراسة حالة أساتذة جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والتسيير-، مجلة مجتمع-تربية-عمل، تصدر عن جامعة مولود معمري بتييزي وزو، المجلد الخامس، العدد الثاني، جوان 2020، ص.ص. 109-123،
<https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103187>

8) جليلد نور الدين، دماذ نوال، تكنولوجيا الإعلام والاتصال كوسيلة لعصرنة نظام الدفع في المصارف الجزائرية، مجلة الاقتصاد الجديد، تصدر عن جامعة خميس مليانة (الجزائر)، صنف ج، العدد 00، ديسمبر 2009، ص.ص. 77-95، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/56380>.

9) حنان براهمي، "المحررات الالكترونية كدليل إثبات"، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ماي 2013، ص.ص. 133-148، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/37954>.

10) محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد - دراسة في القانون المقارن -، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، تصدر عن عمادة البحث العلمي عن الجامعة الأردنية، المجلد 46، العدد الأول، سنة 2019، ص.ص. 245-269، <https://journals.ju.edu.jo/DirasatLaw/article/view/103631/9915>.

11) نبيلة بن يوسف، "الثورة الإدارية الحديثة: العمل عن بعد"، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد 32، أبريل 2020، مجلة علمية إلكترونية مستقلة محكمة، revuenadwa.jimdo.com، ص.ص. 77-94.

12) نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، "التكييف القانوني للعمل عن بعد - دراسة مقارنة -"، مجلة الزرقاء والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018، مجلة علمية محكمة مفهومة متخصصة تصدر عن عمادة البحث العلمي، جامعة الزرقاء، ص.ص. 202-217، http://zujournal.zu.edu.jo/images/stories/20181/14_.pdf، <https://doi.org/10.12816/0054756>.

13) سامية العايب، "تداعيات فيروس كورونا على المستجد على سوق العمل - التجارة الالكترونية نموذجاً -"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر 2020، ص.ص. 01-20، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/135095>.

14) عابد بوقبرين، "العمل عن بعد"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، تصدر سنويا عن مخبر القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن أحمد، وهران 2، المجلد الثالث، العدد الأول، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/97328>.

15) عواد بلعبدون، "آليات المحافظة على مناصب العمل في ظل أزمة جائحة كورونا"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد الخامس، العدد الأول، جوان 2020، ص.ص. 73-91، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/116406>.

16) رضوان ربيعة، "العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق

والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، عدد خاص، تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت 2020، ص.ص. 58-67، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/125171>.

IV. رسائل الدكتوراه:

1) سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية (2015)، 2016.

V. المواقع الالكترونية:

1) وكالة الأنباء الجزائرية، "العمل عن بعد المفروض بسبب وباء كورونا: نعمة لدى البعض، ونقمة لدى آخرين"، الأحد 26 أبريل 2020، <https://www.aps.dz/ar/economie/86537-2020-04-26-07-46>، 11، أطلع عليه يوم 18 مارس 2021، على الساعة 18:00.

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

I. Les lois :

I.Code du travail, Modifier par la loi N° 2018-771, Le 05 septembre 2018, République française, Légifrance, Le service public de la diffusion du droit, Droit du travail, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388731/

II.Les livres:

1) Diane ROUSSEAU, Lisiane FRICOTTE, Anaïs RENAUD, Le mémo social 2015 (Travail et emploi-Sécurité sociale-Retraite), 31^{ème} édition, Liaisons sociales, worters Klutwer, France, 13 Mai 2015.

2) Isabelle DE BENALCAZAR, Droit du travail et nouvelles technologies, Gualino éditeur, Paris, 2003.

3) Organisation international du travail, « Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après », Guide pratique, Première édition, 2020, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758339.pdf.

III.Les articles:

1) Emmanuel DOCKÈS, «Notion de contrat de travail », *Revista Direito das Relações Sociais Trabalhistas*, Volume 2, N°2, 10 september 2016, BRESIL, <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradodireito/article/view/94>, p.p.126-150.

IV. Les jurisprudences de la cour de cassation française:

1) L'arrêt de «Bardou», Le 06 juillet 1931, La cour de cassation française, Chambre civil, 01/06/2018, <https://www.doc-du-juriste.com/droit-prive-et-contrat/droit-du-travail/commentaire-d-arret/cour-cassation-chambre-civile-6-juillet-1931-arret-bardou-lien-486879.html>

2) L'arrêt Labanne, Le 19 décembre 2000, La cour de cassation française, Chambre Social, 01/02/2007, <https://www.doc-du-juriste.com/droit-prive-et-contrat/droit-du-travail/commentaire-d-arret/commentaire-arret-cass-soc-19-decembre-2000-labbane-445892.html>.

- ¹ عابد بوقبرين، "العمل عن بعد"، مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، تصدر سنويا عن مخبر القانون الاجتماعي، جامعة محمد بن أحمد، وهران2، المجلد الثالث، العدد الأول، ص.36، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/97328>.
- ² سامية العايب، "تداعيات فيروس كورونا على المستجد على سوق العمل -التجارة الالكترونية نموذجا-"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر 2020، ص.14، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/135095>.
- ³ وكالة الأنباء الجزائرية، "العمل عن بعد المفروض بسبب وباء كورونا: نعمة لدى البعض، ونقمة لدى آخريين"، الأحد 26 أبريل 2020، 11-46-07-26-04-2020-86537، <https://www.aps.dz/ar/economie/86537-2020-04-26-07-26-04-2020-86537>، أُطلع عليه يوم 28 فبراير 2021، على الساعة 18:00.
- ⁴ المادة التاسعة من المرسوم التنفيذي رقم 20-69، المؤرخ في 21 مارس 2020، يتعلّق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 21 مارس 2020، ص.ص.06-07، حيث جاء في نصها ما يلي: "يمكن أن تتخذ المؤسسات والإدارات العمومية كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظلّ احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها".
- ⁵ المرسوم التنفيذي رقم 20-70، المؤرخ في 24 مارس 2020، الذي يحدّد تدابير تكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 16، الصادرة بتاريخ 24 مارس 2020، ص.ص.09-11، المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم 20-127، المؤرخ في 24 مارس 2020، الذي يحدّد التدابير التكميلية للوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 30، الصادرة بتاريخ 21 ماي 2020، ص.ص.32-33.
- ⁶ عواد بلعبدون، "آليات المحافظة على مناصب العمل في ظلّ أزمة جائحة كورونا"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد الخامس، العدد الأول، جوان 2020، ص.88، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/116406>.
- ⁷ بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، إستراتيجية العمل عن بعد نقص في التشريع والممارسة، حوليات جامعة الجزائر 1، دورية دولية محكمة تصدر سنويا، عن جامعة يوسف بن خدة، المجلد 34، عدد خاص، القانون وجائحة كوفيد-19، جويلية 2020، ص.590، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/121567>
- ⁸ المرجع والموضع نفسه.
- ⁹ رضوان ربيعة، "العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، عدد خاص، تأثير فيروس كورونا على علاقات العمل، أوت 2020، ص.60، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/125171>.
- ¹⁰ أمال بن رجدة، "إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كمنظومة لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد 19"، Les Cahiers du Cread، Vol.36، N°3، éditée par le centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement 2020، ص.586، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/120928>.
- ¹¹ بن أحمد آسية، بالشعور شريفة، مطاباس أمال، "إمكانية تطبيق العمل عن بعد كآلية لتسيير الموارد البشرية في ظلّ أزمة كوفيد 19 مع الإشارة إلى تجارب بعض دول العالم"، مجلة تنمية الموارد البشرية، مجلة علمية دورية دولية محكمة نصف سنوية، تصدر عن وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد ملين دباغين، سطيف2، المجلد 12، العدد الأول الخاص، الجزء الأول، جانفي 2021، ص.ص.175-176، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/144324>.
- ¹² المرجع نفسه، ص.176.
- ¹³ نييلة بن يوسف، "الثورة الإدارية الحديثة: العمل عن بعد"، مجلة الندوة للدراسات القانونية، العدد32، أبريل 2020، مجلة علمية الكترونية مستقلة محكمة، revuenadwa.jimdo.com، ص.ص.82-83.
- ¹⁴ بارودة خالد، عجمالي بخالد، "خصوصية عقد العمل عن بعد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر 2020، ص.181، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/135105>.

- ¹⁵ Organisation international du travail, « Le télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après », Guide pratique, Première édition, 2020, p.01, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758339.pdf.
- ¹⁶ سامية العايب، المرجع السابق، ص.12.
- ¹⁷ بن أحمد آسية، بوالشعور شريفة، مطابسات آمال، المرجع السابق، ص.177.
- ¹⁸ عواد بلعبدون، المرجع السابق، ص.84.85.
- ¹⁹ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، "التكيف القانوني للعمل عن بعد" دراسة مقارنة"، مجلة الزقراء والدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018، مجلة علمية محكمة مجهزة متخصصّة تصدر عن عمادة البحث العلمي، جامعة الزقراء، ص.204، http://zujournal.zu.edu.jo/images/stories/20181/14_.pdf, <https://doi.org/10.12816/0054756>.
- ²⁰ بارودة خالد، عجالي بخالد، المرجع السابق، ص.182.
- ²¹ آمال بن رجدة، المرجع السابق، ص.588.
- ²² Code du travail, Modifier par la loi N° 2018-771, Le 05 septembre 2018, La République française, Légifrance, Le service public de la diffusion du droit, Version en vigueur, https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000037388731/.
- ²³ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع نفسه، ص.205.
- ²⁴ آمال بن رجدة، المرجع والموضع السابقين.
- ²⁵ القانون رقم 90-11 المنظم لعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، ص.576-562.
- ²⁶ القانون المدني الصادر بموجب الأمر رقم 58/75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، ص.1059-990.
- ²⁷ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني؛ علاقات العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2002، ص.ص.17-18.
- ²⁸ المرسوم التنفيذي رقم 97-474، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، الذي يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمّال في المنزل، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 20، الصادرة بتاريخ 14 ديسمبر 1997، ص.ص.18-20.
- ²⁹ رشيد واضح، علاقات العمل في ظلّ الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص.55؛ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.15.
- ³⁰ بشير هدي، الوجيز في شرح علاقات العمل، (علاقات العمل الفردية والجماعية)، الطبعة الثانية منقحة ومزودة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص.58.
- ³¹ Isabelle DE BENALCAZAR, «Droit du travail et nouvelles technologies», Gualino éditeur, Paris, 2003, p.57.
- ³² آمال بن رجدة، المرجع السابق، ص.590.
- ³³ الجيلالي بوسحبة، "العمل عن بعد بين حتمية الوضع الراهن، وضرورة حماية مناصب العمل -جائحة كورونا فيروس كوفيد 19 نموذجاً-"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد السادس، العدد الأول، جانفي 2021، ص.163، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/145814>.
- ³⁴ عواد بلعبدون، المرجع السابق، ص.85.
- ³⁵ بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، المرجع السابق، ص.591.
- ³⁶ المرجع نفسه، ص.592.
- ³⁷ رضوان ربيعة، المرجع السابق، ص.61.
- ³⁸ سكيل رقية، الحماية القانونية للعامل في مجال الوقاية الصحية والأمن، رسالة لنيل شهادة دكتوراه دولة في العلوم، تخصص القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد بتلمسان، السنة الجامعية (2015، 2016)، ص.85.

- ³⁹ القانون رقم 03-03، المتعلق بالمنافسة، المؤرخ في 19 جويلية 2003، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 43، الصادرة بتاريخ 20 جويلية 2003، ص.ص.25-33.
- ⁴⁰ إيمان بن وطاس، مسؤولية العون الاقتصادي في ضوء التشريع الجزائري والفرنسي، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2012، ص.13.
- ⁴¹ القانون رقم 08-12، يعدل ويتمم الأمر رقم 03-03 المتعلق بالمنافسة، المؤرخ في 25 جوان 2008، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 36، الصادرة بتاريخ 19 جويلية 2008، ص.ص.11-15.
- ⁴² رضوان ربيعة، المرجع السابق، ص.61.
- ⁴³ بن أحمد آسية، بالشعور شريفة، مطابس آمال، المرجع السابق، ص.179.
- ⁴⁴ بارودة خالد، عجالي بخالد، المرجع السابق، ص.183.
- ⁴⁵ المرجع والموضع نفسه.
- ⁴⁶ المرجع نفسه، ص.ص.183-184.
- ⁴⁷ بن ميري مصطفى، فلاق علي، تكنولوجيا المعلومات والاتصال، ودورها في تحسين أداء العاملين - دراسة حالة أساتذة جامعة المدية كلية العلوم الاقتصادية والتجارية والسياسية، مجلة مجتمع-تربية-عمل، تصدر عن جامعة مولود معمري بتيزي وزو، المجلد الخامس، العدد الثاني، جوان 2020، ص.39، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/103187>
- ⁴⁸ جليل نور الدين، دماغ نوال، تكنولوجيا الإعلام والاتصال كوسيلة لعصرنة نظام الدفع في المصارف الجزائرية، مجلة الاقتصاد الجديد، تصدر عن جامعة خميس مليانة (الجزائر)، صنف ج، العدد 00، ديسمبر 2009، ص.78، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/56380>.
- ⁴⁹ بارودة خالد، عجالي بخالد، المرجع السابق، ص.184.
- ⁵⁰ جليل نور الدين، دماغ نوال، المرجع والموضع السابقين.
- ⁵¹ بن كيج نسرين، تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، مجلة الإبداع، تصدر عن جامعة البليدة2، المجلد السابع، العدد الثامن، ديسمبر 2017، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/31668>، ص.86.
- ⁵² جليل نور الدين، دماغ نوال، المرجع والموضع السابقين.
- ⁵³ القانون رقم 09-04، المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيات الإعلام والاتصال ومكافحتها، المؤرخ في 05 أوت 2009، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 47، الصادرة بتاريخ 16 أوت 2009، ص.ص.05-08.
- ⁵⁴ القانون رقم 18-05 المتعلق بالتجارة الالكترونية، المؤرخ في 10 ماي 2018، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 16 ماي 2018، ص.ص.04-10.
- ⁵⁵ المرسوم التنفيذي رقم 13-378، الذي يحدد شروط وكيفيات إعلام المستهلك، المؤرخ في 09 نوفمبر 2013، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 58، الصادرة بتاريخ 09 نوفمبر 2013، ص.ص.08-10.
- ⁵⁶ بن أحمد آسية، بالشعور شريفة، مطابس آمال، المرجع السابق، ص.182.
- ⁵⁷ بن صابر بن عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2010/1432، ص.ص.70-71، الطعن رقم 33/283 الجلسة المنعقدة في 08 نوفمبر 1967، الطعن رقم 33/38 جلسة 23 فبراير 1972، المرجع نفسه، ص.71.
- ⁵⁸ <https://www.doc-du-juriste.com/droit-prive-et-contrat/droit-du-travail/commentaire-d-arret/chambre-sociale-cour-cassation-13-novembre-1996-19-decembre-2000-454963.html>
- ⁵⁹ سكيل رقية، المرجع السابق، ص.58.
- ⁶⁰ عبد الرحمان خليفي، الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص.17.
- ⁶¹ بشير هدي، المرجع السابق، ص.60.
- ⁶² عبد الرحمان خليفي، المرجع السابق، ص.ص.17-18.
- ⁶³ رشيد واضح، المرجع السابق، ص.ص.65-66.
- ⁶⁴ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص.34.
- ⁶⁵ رشيد واضح، المرجع السابق، ص.66.

⁶⁶ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص.209.

⁶⁷ المرجع نفسه، ص.209.

⁶⁸ L'arrêt de «Bardou», Le 06 juillet 1931, La cour de cassation française, Chambre civil, 01/06/2018, <https://www.doc-du-juriste.com/droit-prive-et-contrat/droit-du-travail/commentaire-d-arret/cour-cassation-chambre-civile-6-juillet-1931-arret-bardou-lien-486879.html>

⁶⁹ سكيل رقية، المرجع السابق، ص.57.

⁷⁰ L'arrêt Labanne, Le 19 décembre 2000, La cour de cassation française, Chambre Social, 01/02/2007, <https://www.doc-du-juriste.com/droit-prive-et-contrat/droit-du-travail/commentaire-d-arret/commentaire-arret-cass-soc-19-decembre-2000-labbane-445892.html>

⁷¹ Emmanuel DOCKÈS, «Notion de contrat de travail », *Revista Direito das Relações Sociais Trabalhistas*, Volume 2, N°2, 10 september 2016, BRESIL, <http://publicacoes.udf.edu.br/index.php/mestradoDireito/article/view/94>, p.130.

⁷² محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد - دراسة في القانون المقارن-، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، تصدر عن عمادة البحث العلمي عن الجامعة الأردنية، المجلد 46، العدد الأول، سنة 2019، ص.249،

<https://journals.ju.edu.jo/DirasatLaw/article/view/103631/9915>

⁷³ بارودة خالد، عجمي بخالد، المرجع السابق، ص.186.

⁷⁴ محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص.250.

⁷⁵ رضوان ربيعة، المرجع السابق، ص.64.

⁷⁶ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص.209.

⁷⁷ سكيل رقية، المرجع السابق، ص.400.

⁷⁸ الجليلي بوسحبة، المرجع السابق، ص.164.

⁷⁹ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص.210.

⁸⁰ المرجع نفسه، ص.211.

⁸¹ المرجع نفسه، ص.210.

⁸² القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جوان 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد44، الصادرة بتاريخ 26 جوان 2005، ص.17.

⁸³ حنان براهيم، "المحررات الالكترونية كدليل إثبات"، مجلة المفكر، العدد التاسع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، ماي 2013، ص.142، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/37954>

⁸⁴ المرسوم التنفيذي رقم 16-142 الذي يحدد كفيات حفظ الوثيقة الموقعة الكترونيا، المؤرخ في 05 ماي 2016، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 08 ماي 2016، ص.ص.12-13.

⁸⁵ حنان براهيم، المرجع السابق، ص.138.

⁸⁶ المرسوم التنفيذي رقم 07-162 المؤرخ في 13 جمادى الأولى 1428، الموافق ل: 30 مايو 2007، يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم 01-123 المؤرخ في 15 صفر 1422، الموافق ل: 09 مايو 2001، والمتعلق بنظام الاستغلال المطبق على كل نوع من أنواع الشبكات بما فيها اللاسلكية الكهربائية على مختلف خدمات المواصلات السلكية واللاسلكية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 37، الصادرة بتاريخ 21 جمادى الأولى 1428، الموافق ل: 07 يونيو 2007.

⁸⁷ القانون رقم 15-04، المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالتوقيع والتصديق الإلكترونيين، المؤرخ في 01 فبراير 2015، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد السادس، الصادرة بتاريخ 10 فبراير 2015، ص.ص.06-16.

⁸⁸ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص.209.

⁸⁹ المرجع والموضع نفسه.

⁹⁰ المرجع نفسه، ص.212.

- ⁹¹ بارودة خالد، عجالي بخالد، المرجع السابق، ص.187.
- ⁹² الأمر رقم 03-97، المؤرخ في 11 جانفي 1997، الذي يحدّد بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثالث، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997، ص.07.
- ⁹³ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، المرجع السابق، ص.212.
- ⁹⁴ <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025558058/>
- ⁹⁵ سكيل رقية، المرجع السابق، ص.104.
- ⁹⁶ محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص.ص.256-257.
- ⁹⁷ القانون رقم 88-07 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المؤرخ في 26 جانفي 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، 27 جانفي 1988، ص.ص.117-124.
- ⁹⁸ المرجع نفسه، ص.257.
- ⁹⁹ سكيل رقية، المرجع السابق، ص.ص.139-140.
- ¹⁰⁰ القانون رقم 83-13 المتعلق بمحوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 جويلية 1983، الجريدة الرسمية، العدد 28، الصادرة بتاريخ 05 جويلية 1983، ص.ص.1809-1830.
- ¹⁰¹ أمال بن رجدة، المرجع السابق، ص.601.
- ¹⁰² القانون رقم 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ 07 فبراير 1990، ص.ص.237-240.
- ¹⁰³ بارودة خالد، عجالي بخالد، المرجع السابق، ص.188.
- ¹⁰⁴ المرجع والموضع نفسه.
- ¹⁰⁵ محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص.257.
- ¹⁰⁶ سكيل رقية، المرجع السابق، ص.308.
- ¹⁰⁷ خالد حامد، نزاعات العمل في ظلّ التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص.89.
- ¹⁰⁸ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص.173، والهامش رقم 01 ص.174.
- ¹⁰⁹ القانون رقم 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية، عدد 23، 06 جوان 1990، ص.ص.764-770.
- ¹¹⁰ عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص.225.
- ¹¹¹ محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع السابق، ص.258.
- ¹¹² المرجع نفسه، ص.259.
- ¹¹³ Diane ROUSSEAU, Lisiane FRICOTTE, Anaïs RENAUD, Le mémo social 2015 (Travail et emploi-Sécurité sociale-Retraite), 31^{ème} édition, Liaisons sociales, worters Klutwer, France, 13 Mai 2015, p.1150.
- ¹¹⁴ محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع والموضع السابقين.
- ¹¹⁵ المرجع نفسه، ص.ص.259-260.