

مساهمة خصوصية علاقة العمل في نجاح المؤسسة الناشئة.
*Contribution de la spécificité de la relation de travail
à la réussite de la star-up*

أ.د نادية حسان*

كلية الحقوق جامعة تيزي وزو الجزائر

nadia.hacene@ummt.dz

تاريخ القبول : 2022/12/09

تاريخ الإرسال : 2022/10/19

ملخص:

تعتبر المؤسسات الناشئة من الأشكال الاقتصادية الأكثر حداثة لنشاطها في المجال الرقمي والأكثر نجاحا بسبب فعاليتها في المجال الاقتصادي. ولا يخفى على أحد أنه من بين أسباب ذلك فعالية العنصر البشري العامل فيها، إذ اندمج فيها حاملو المشروع مع العاملين عندهم ليخلقوا مناخا خاصا للعمل. فهي تسمح للشباب من الالتحاق بها، وتترك لهم حرية العمل والابتكار لذا يتفانون في العمل لساعات طويلة ولو بأجور زهيدة في البداية، مؤمنين أن نجاحهم المهني مرتبط بنجاح المؤسسة الاقتصادي. فمن خصوصية علاقات العمل في المؤسسات الناشئة أنها تختلف عن علاقة العمل الكلاسيكية، مما يجعل مسألة تطيرها من قبل قانون العمل في الجزائر وغيرها صعب جدا لأنه حمائي؛ ولا يتقبل التضحية بمصالح العمال لصالح مؤسسة مستخدمة.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة الناشئة- علاقة العمل – خصوصية العمل – المجال الرقمي.

Résumé:

Les start-ups sont considérées comme l'une des formes économiques les plus modernes en raison de leur activité dans le domaine numérique, et les plus performantes aussi en raison de leur efficacité dans le domaine économique. Ce n'est un secret pour personne que l'une des raisons de cette efficacité est l'élément humain qui y travaille, car les propriétaires du projet ont fusionné avec leurs travailleurs pour créer un climat de travail particulier. Elle permet aux jeunes de l'intégrer, et leur donne la liberté de travailler et d'innover, ainsi ils travaillent dur pendant de longues heures, même à bas salaire au début, convaincus que leur réussite professionnelle est liée à la réussite économique de l'entreprise. Les relations de travail dans les start-ups sont spécifiques, et elles diffèrent de la relation de travail classique, ce qui rend la question de leur encadrement par le droit du travail en Algérie et dans d'autres pays très difficile à cause de son caractère protecteur, qui fait qu'il n'accepte pas de sacrifier les intérêts des travailleurs au profit des employeurs .

Mots clés : start-up- relation de travail- spécificité du travail- domaine numérique

* المؤلف المرسل أ.د نادية حسان

مقدمة

تعتبر المؤسسات الناشئة اليوم من الأشكال الاقتصادية الأكثر حداثة لنشاطها في المجال الرقمي، والأكثر نجاحا بسبب فعاليتها في المجال الاقتصادي. ولا يخفى على أحد أنه من بين أسباب ذلك فعالية العنصر البشري العامل فيها، لذا تلجأ الأنظمة القانونية دائما، عند تعريفها لهذه المؤسسات، إلى اعتماد معيار عدد العمال المشغلين من قبلها؛ فالجانب الاجتماعي مهم في ضبط مفهوم هذه المؤسسات. فنجد القانون الجزائري في تعريفه لهذه المؤسسات ينص في المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 20-254 على أنه: "تعتبر مؤسسة ناشئة"، كل مؤسسة خاضعة للقانون الجزائري، وتحترم المعايير الآتية: ...6- يجب ألا يتجاوز عدد العمال 250 عامل¹؛ وبالتالي، إلى جانب خضوعها إلى القانون التجاري، تخضع المؤسسة الناشئة إلى قانون العمل الذي ينظم علاقات العمل بينها، بصفتها صاحبة عمل، وبين العمال الذين يشتغلون عندها.

لكن ثبت من خلال التجربة الدولية، وخاصة الأمريكية وهي مهد ظهور هذا النوع الجديد من المؤسسات، أن الفعالية الاقتصادية للمؤسسات الناشئة تتطلب في الجانب الاجتماعي منح حرية كبيرة لأصحاب العمل في تسيير علاقات العمل، هذه الحرية يتمتع بها هؤلاء في بعض الأنظمة القانونية مثل النظام القانوني الأمريكي، ولا يتمتع بها آخرون إذ يصطدمون بالطابع الحمائي للعمال في بعض الأنظمة القانونية مثل النظام الأوروبي وأنظمة الدول التي تبنت هذا الأخير مثل النظام القانوني الجزائري. إذ رغم امتياز قانون العمل بالمرونة، إلا أن أحكامه جامدة في مواجهة طبيعة علاقة العمل في مثل هذه المؤسسات، فعجز عن تأطير هذا النوع الحديث من العلاقات.

بناء على ماسبق نطرح الإشكالية الآتية: كيف ساهمت خصوصية علاقة العمل في نجاح المؤسسة الناشئة؟ لنبحث عن سبب آخر لفعالية هذا الشكل الجديد من المؤسسات من زاوية أخرى غير زاوية القانون الاقتصادي وهي زاوية القانون الاجتماعي لتكامل الفرعين معا.

سنجيب عن الإشكالية من خلال تحليل خصوصية علاقة العمل في المؤسسة الناشئة قبل نشوئه إلى حين انتهائها وذلك من خلال ثلاثة مباحث، حسب كل مرحلة تمر بها هذه العلاقة بدءا بمرحلة تشغيل العامل (المبحث الأول)، مرورا بمرحلة سريانها (المبحث الثاني) وانتهاء عند مرحلة نهايتها (المبحث الثالث). نوضح في كلّ مرحلة الخصوصية مستعنين بالتجربة المقارنة لتوضيح ما هو معمول به في الدول التي نجح فيها هذا النموذج من المؤسسات من جهة، ومستدلين بأحكام قانون العمل الجزائري المعروف بقانون علاقات العمل² الذي هو قانون حمائي للعمال³ لتوضيح لماذا تم التحايل عن هذه الأحكام في دول أخرى وتجميدها للسماح لهذه المؤسسات من النشاط لتحقيق ما يسمى بـ "الفعالية الاقتصادية".

المبحث الأول: خصوصية علاقة العمل في مرحلة التشغيل.

ككل مؤسسة اقتصادية ومستخدمة تقوم المؤسسة الناشئة بتشغيل العمال الذين هي بحاجة إليهم، ونلاحظ أن هذه العملية تتسم بكثير من المرونة في اختيار العامل (المطلب الأول). وفي اختيار قالب عقد العمل الذي تصب فيه هذه العلاقة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المرونة في اختيار العامل.

من المعروف عن المؤسسات الناشئة أنها مرنة جدًا في اختيار عمالها، فلا تشترط الشهادة أو الخبرة فقط لتشغيلهم (الفرع الأول)، ولا تشترط كذلك الفترة التجريبية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم الاكتفاء باشتراط الشهادة والخبرة.

إن المؤسسة الناشئة شركة تجارية؛ وبالتالي شخص معنوي يحتاج إلى تشغيل عمال. ومن المهم جدًا أن توظف عمالاً أكفاء ليحققوا النجاح الذي تصبو إليه، "فالعنصر البشري عامل رئيسي في نجاح أو فشل مؤسسة ناشئة"⁴؛ فمن الخطأ تصور أن المؤسسة قد تنطلق فقط بأصحاب المشروع اقتصاداً لأجور العمال إلى حين وضع المنتج في السوق ثم يتم التشغيل، بل عليهم البحث منذ البداية عن الكفاءات وأصحاب المواهب، وعادة ما يتم الإعلان عن التشغيل باستعمال الوسائل الرقمية مثل: Linked-Facebook- Tweeter أو حتى عرض المنصب مباشرة على العامل⁵.

ما هو غريب في هذا النوع من المؤسسات، ورغم أن أغلبها يعمل في المجال الرقمي، إلا أن معيار الكفاءة لا يعني فقط الشهادة ولا الخبرة. مع العلم أن الشهادة والخبرة ليسا شرطان للتشغيل في قانون العمل؛ إذ يكفي المشرع الجزائري مثلاً باشتراط سن 16 سنة لتشغيل العامل⁶ مع تمتعه بلياقة بدنية⁷ والجنسية الجزائرية⁸. إضافة إلى هذه الشروط، التي هي من النظام العام الاجتماعي، يمكن لصاحب العمل إضافة شروط يراها ضرورية، مثل الشهادة العلمية أو الخبرة المهنية أو الاثنين معاً.

ويعتبر هذان الشرطان معجزين للشباب، مما قد يخلق البطالة في صفوف هؤلاء. لكن الملاحظ من خلال التجربة الدولية أن المؤسسات الناشئة لا تركز عليهما في التشغيل. فالمعيار المهم بالنسبة لها هو الموهبة والشغف، لذا أغلب عمال المؤسسات الناشئة شباب⁹، حتى اعتبرت هذه المؤسسات من بين الآليات التي تساعد الدولة في سياسة التشغيل لمحاربة البطالة، لاسيما بطالة الشباب،

إن عمل المؤسسات الناشئة يكون في المجال التكنولوجي، وهو مجال حديث يجلب الطاقات الشبانية، لذا نجد الشباب أكثر ميلاً للعمل في هذا المجال، إضافة إلى هذا العنصر نجد أن العمل في مؤسسة ناشئة، يتم غالباً بعدد قليل من العمال، وبالتالي تسند لهم مهام كثيرة ومسؤوليات منذ بداية التشغيل¹⁰، مما يجعل الشاب يحس بقيمته ويعمل بكل جهده.

الفرع الثاني: عدم اشتراط الفترة التجريبية.

من بين شروط التشغيل في قانون العمل شرط " الفترة التجريبية" أو المرحلة التجريبية، وهي "... المرحلة التي يوضع فيها العامل الجديد تحت الملاحظة... قصد التأكد من مدى كفاءته وقدرته واستعداداته للقيام بالعمل الموكل إليه، وكذلك هي فرصة للعامل نفسه لإثبات مهارته وخبرته في إتقان العمل الذي كلف به..."¹¹.

فهناك قوانين تجعلها إجبارية مثل قانون العمل الفرنسي، وأخرى تجعلها اختيارية مثل قانون العمل الجزائري. وشرحا لهذا الشرط يجب أن نعلم أنه متى قرر الأطراف إدراجه في العقد يصبح إجباريا لهما، لكن لو قررا عدم تطبيقه فهم أحرار في ذلك. نظم قانون علاقات العمل الفترة التجريبية في المواد من 18 إلى 20¹². وبموجبها لا تتعدى الفترة التجريبية 6 أشهر ويمكن رفعها إلى 12 شهر بالنسبة للمناصب التي تتطلب تأهيلا عاليا، وخلال كل هذه الفترة يتمتع العامل بكل الحقوق التي يتمتع بها العمال المرسمون، مع العلم أنه يمكن لأي طرف في العقد فسخه قبل نهاية الفترة التجريبية دون تعويض الطرف الآخر ودون إشعاره بذلك مسبقا.

لكن في المؤسسات الناشئة لا تشترط الفترة التجريبية؛ إذ جرت العادة أن يكتفي أصحاب العمل بإجراء اختبارات فقط للمقبلين على العمل¹³، وتبين من التجربة الدولية أن هذا الامتحان كاف لمعرفة قدرات العامل، باعتبار أن مجال النشاط هو المجال الرقمي. مع العلم أن الاختبار يجري قبل إبرام العقد على عكس الفترة التجريبية التي يكون فيها العقد مبرما¹⁴.

المطلب الثاني: المرونة في اختيار قالب العقد.

بعد قيامها بتشغيل اليد العاملة التي هي بحاجة إليها، لا تتقيد المؤسسة الناشئة بقالب محدد لعقود العمل؛ فهي تتعامل بالعقود غير المحددة المدة (الفرع الأول)، لكنها تفضل إبرام عقود محددة المدة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: التعامل بالعقود غير المحددة المدة.

إن عقود العمل متنوعة لكن يبقى أهمها هو العقد غير المحدد المدة الذي يستحسنه العمال، لأنه يوفر استقرار منصب العمل؛ لذا أغلب تشريعات العمل تجعل منه المبدأ العام في التشغيل والعقود المحددة المدة هي الاستثناء، على غرار قانون علاقات العمل، الذي ينص في مادته 11 على أنه: " يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

لكن مثل هذا العقد يشكل عقبة أمام المؤسسة الناشئة؛ لأن هذه الأخيرة عرفت بأنها "مصانع للمتمرنين" أي شباب بدون خبرة شغوفون بالمجال الرقمي فقط، وعلى هذا الأساس "تعتبر العقود غير المحددة المدة غير ملائمة لها"¹⁵. فلا ننسى أن المؤسسة مشروع يولد من فكرة، فكرة تنشأ في ذهن

شاب أو مجموعة من الشباب لذا تسمى بـ "مؤسسات الأصدقاء"، ومن بين أسباب نجاحها في الولايات المتحدة الأمريكية هو محاولة تجسيد الفكرة والعمل على ذلك آخذا بعين الاعتبار دائما شعار رفعة أول مؤسسي هذه الشركات وهو "النهاية العادية لمؤسسة ناشئة هي الفشل"¹⁶. لذا لا يمكن لصاحب المؤسسة أن يغامر بتشغيل كل عماله بعقود غير محددة المدة، وعند مواجهتها لمشاكل اقتصادية سيضطر إلى منحهم تعويضات عند تسريحهم.

الفرع الثاني: تفضيل العقود المحددة المدة.

تفضل المؤسسات الناشئة تشغيل عمال بعقود مؤقتة. وهذه الأخيرة متعددة ومتنوعة حسب قانون العمل المنظم لها، إن عقود العمل متنوعة لكن يبقى أهمها هو العقد غير المحدد المدة الذي يستحسنه العمال، لكن مثل هذا العقد يشكل عقبة أمام المؤسسة الناشئة- كما سبق لنا توضيحه- لذا تفضل اللجوء إلى العقود المحددة المدة والعقود الموسمية وعقود الطلبة... الخ. لذا لا يمنح العمل في مؤسسة ناشئة ما يعرف باستقرار العمل¹⁷.

وتعتبر العقود المحددة المدة عقود استثنائية ومؤقتة؛ لأنها ليست القاعدة العامة ولا يتم اللجوء إليها إلا في حالات محددة حددها المشرع على سبيل الحصر، مثلما هو في المادة 12 من قانون علاقات العمل في الجزائر¹⁸، وهي بالتالي تخضع لرقابة من قبل مفتش العمل الذي يتأكد من مدى تطابق العقد مع الحالة¹⁹؛ لذا يرم عقد العمل المحدد المدة دائما كتابيا، يظهر فيه تاريخ إبرامه وتاريخ نهايته. وعند الوصول إلى هذا الأخير ينتهي العقد دون حاجة إلى تدخل الأطراف لوضع حد له ودون أن يستحق العامل تعويضا.

لكن تبين من خلال التجربة الدولية، في دراسة أجرتها المنظمة الدولية للعمل، أن العمل في المجال الرقمي منح فرصا لم تكن موجودة من قبل؛ إذ فتح أبواب العمل لفئات متعددة مثل النساء والشباب وحتى الأشخاص المعوقين²⁰، لكن هذه الفرص كانت بفضل العقود المؤقتة، في حين أن في الجزائر هذه العقود مثل عقود العمل المحددة المدة أو حتى عقود العمل بالتوقيت الجزئي²¹ كلها تبرم لتأدية أنشطة مؤقتة. والنشاط في مؤسسة ناشئة يكون دائما. فالطابع المؤقت لهذه العقود لا يساعد على إبرامها مما يفوت فرصة العمل على الكثير من العمال.

المبحث الثاني: خصوصية علاقة العمل في مرحلة السريان.

متى تم تشغيل العامل وإبرام عقد عمل معه -مهما كان نوعه- يشرع في العمل وتبدأ مدة سريان العقد، وهنا يتمتع العامل بحقوق ويلتزم بواجبات. وما يميز مرحلة سريان عقد مع مؤسسة ناشئة تلك

المرونة المعروفة بها في أداء العمل (المطلب الأول)، وتجميد فكرة التبعية التي هي أساس قانون العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المرونة في أداء العمل.

من مظاهر المرونة في العمل في مؤسسة ناشئة عدم تحديد منصب ومكان عمل العامل (الفرع الأول)، وعدم العمل بالمدة القانونية للعمل (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم تحديد منصب ومكان العمل.

لا يحدد في مؤسسة ناشئة منصب العمل في بداية العقد، بل يقوم العامل بعدة أعمال خاصة عند نشأة المؤسسة²². لكن هذا لا يعني أنه لا يوجد تخصص في المؤسسة، إضافة إلى المختصين في المجال الرقمي هناك المختصون في نقل السلع والمختصون في التوزيع... الخ. على عكس ما هو معمول به في العمل الكلاسيكي، فصحيح أن العامل يبذل جهداً؛ أي يؤدي عملاً كالتزام في العقد، إلا أن من الضروري تحديد نوع العمل الذي يقوم به في العقد²³، أي المنصب الذي سيشغله في المؤسسة؛ "... فالعامل لا يضع تحت تصرف المؤسسة المستخدمة كل جهده، بل فقط عمل محدد..."²⁴، لذا فإن "... تحديد وظيفة العامل ونوعية عمله..."²⁵ أمر ضروري وضمانة له لأنها "... تجبر صاحب العمل على عدم التراجع عنها أو تعديلها"²⁶ بأن " يكلف العامل بأي عمل آخر..." غير ذلك المنصوص عليه في العقد²⁷.

أما مكان العمل في مؤسسة ناشئة يخرج عن القالب الكلاسيكي. ويختلف مكان العمل باختلاف العمل المؤدى، فبالنسبة للعمل بالتقنيات الرقمية قد يؤدي العمل في محلات صاحب العمل؛ ومن خصائص المؤسسة الناشئة أن يؤدي العمل في فضاءات مفتوحة، فهناك عدة مكاتب ويعمل كل العمال في قاعة كبرى واحدة. كما يمكن أيضاً أن يؤدي العمل عن بعد.

والعمل عن بعد هو "...آلية حديثة... وبعد ظهور جائحة الكوفيد-19 ظهرت أهمية اللجوء إليها"²⁸، لأنها لا تتطلب نقل العامل إلى مقر المؤسسة، فيتمثل هذا النوع من العمل "... في إنجاز جزء من العملية الانتاجية العادية أو كلها، أو في تقديم بعض الخدمات كمعالجة النصوص بالوسائل الاعلامية..."²⁹ مثلاً باستعمال الهاتف أو الكمبيوتر. وتفتقد الجزائر لإطار قانوني ينظم العمل عن بعد، باستثناء المرسوم التنفيذي المتعلق بتنظيم العمل في المنزل³⁰ الذي يعد العمل عن بعد صورة من صورته لكنه يبقى غير كاف³¹.

الفرع الثاني: عدم احترام المدة القانونية للعمل.

من أهم المكاسب التي تحصل عليها العمال بعد نضال طويل، هو تحديد ساعات العمل التي يتم تأديتها يومياً وأسبوعياً. فبالعودة مثلاً إلى قانون العمل في الجزائر نجدتها منظمة بموجب الأمر رقم 97-

03 الذي يحدد المدة القانونية للعمل في القطاع الاقتصادي والقطاع الإداري³². وبموجب هذا القانون في مادته 2: " تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية توزع على خمسة (5) أيام عمل على الأقل".، وبالتالي يعمل العامل في الحالات العادية حوالي 8 ساعات خلال 5 أيام.

في حالة ما إذا أراد صاحب العمل أن يؤدي العامل عملا يتجاوز هذه المدة القانونية للعمل، عليه أن يطبق أحكام الساعات الإضافية التي يشترط فيها³³:

- أن تكون "... استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب أن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا".

- لا يجب أن تتعدى الساعات الإضافية 20 % من المدة القانونية للعمل.

- يتقاضى العامل عن أداء الساعات الإضافية زيادة لا تقل عن 50 % من الأجر العادي للساعة.

إلا أن من مظاهر العمل في مؤسسة ناشئة ألا يؤدي العمل في ساعات محددة، أو ساعات الدوام³⁴. بل لوحظ أن العامل يعمل لمدة طويلة؛ أي لساعات طويلة تتعدى المدة القانونية للعمل، حتى أن المدة الزائدة عن ساعات العمل لا تحسب له ساعات إضافية.

لكن ومن خلال التجربة الدولية، تبين أن العمال تقبلوا هذه الفكرة، بمعنى تنازلوا عن هذا الحق ولم يعترضوا على تشغيلهم لمدة طويلة³⁵. تم تفسير ذلك بطبيعة العمل في مؤسسة ناشئة، لأن فعالية هذه الأخيرة في السوق مرتبطة بالإبداع، والإبداع غير محدد بالوقت، لذا كان الشعار أن يكون العامل دائما في خدمة المؤسسة³⁶.

ولوحظ أيضا أنه قد لا يتمشى أجر العامل مع مقابل الساعات التي يؤديها أي مع الجهد الذي يبذله خاصة عند بداية نشأة المؤسسة. ورغم ذلك يقبل العمال الأجر المقترح عليهم إيماناً منهم أن بجهدهم تنجح المؤسسة ولو تم ذلك سينعكس ذلك عليهم من الناحية المالية، وتحسن أوضاعهم المالية³⁷.

المطلب الثاني: تجميد فكرة التبعية.

ينظم قانون العمل التابع. فالتبعية هي المعيار المحدد للاختصاص النوعي لقانون العمل. لكن فيما يخص المؤسسات الناشئة، فتم تجميد هذا المعيار تحقيقا لفعاليتها بمنح حرية للعامل في أداء عمله؛ بحيث لا يكون ملزما قانونا بالعمل تحت أوامر ورقابة صاحب العمل من جهة (الفرع الأول)، ومن جهة أخرى لا يسأل العامل عند ارتكابه خطأ (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم إلزام العامل بالعمل تحت أمر ورقابة صاحب العمل.

تعتبر التبعية من عناصر عقد العمل؛ إذ يكون العامل تابعا لصاحب العمل وهذا الأخير متبوعا. والتبعية نوعان: تبعية اقتصادية لأن العامل يتقاضى أجرا من صاحب العمل. وتبعية قانونية لأنه على العامل أن ينفذ عقد العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل. وشرحا لذلك يقول أحد الفقهاء "... أن العامل ليس حرًا في القيام بعمله، بل ملزم بالامتثال للتوجيهات والأوامر التي يضعها صاحب العمل، في شكل أنظمة وتعليمات داخلية"³⁸. ففي علاقة العمل هناك من يعطي الأوامر وهناك من ينفذ الأوامر لذا توجد تبعية³⁹.

يلاحظ في المؤسسات الناشئة عدم احترام مقاييس التبعية؛ لأنه يطلب من العامل أن يبدع في عمله ويسرع في قراراته ويأخذ المبادرات، فهذا النوع من العمل يمنح حرية كبيرة للعامل⁴⁰، لذا لا يعمل دائما تحت إشراف وسلطة ورقابة صاحب العمل. وقد طرح هذا المشكل من الناحية القانونية على المختصين في مجال العمل الذين ألفوا أن معيار التبعية هو المعيار الرئيسي لتعريف العمل، لكن مع ظهور التكنولوجيات الحديثة، والمستوى العلمي العالي للعمال وكذا الطرق الحديثة للتسيير التي فرضت الاستغناء عن السلطة السلمية، وتغيير طرق تقييم العامل الذي أصبح ملزما بتحقيق نتائج في عمله مما يجعل "تأطير مثل هذا النوع من الأعمال من قبل قانون العمل يشهد انتقاصا"⁴¹.

الفرع الثاني: عدم مساءلة العامل عند الخطأ.

في القواعد العامة في مجال العمل، أنه عند أداء العمل، يلزم العامل بأداء خدمة لا بتحقيق نتيجة، إذ "...يترتب عن تنفيذ العمل المعين، بذل العناية المعتادة كما عبرت عن ذلك المادة السابعة من قانون علاقة العمل"⁴². وهذا نابع من كونه يعمل تحت سلطة صاحب العمل، فلا يتحمل نتائج عمله إنما يتحملها صاحب العمل. لكن الأمر عكس ذلك في المؤسسات الناشئة؛ إذ على العامل أن يحقق نتائج ولا يكتفي ببذل مجهود، لذا له الحق في ارتكاب الأخطاء عند ممارسة عمله ولو جسيمة، وكنتيجة منطقية لذلك إذا ارتكب العامل عند ممارسته لعمله خطأ ولو كان جسيما لا يسرح. وكان مثل هذا المنطق مشجعا جدًا للعمل في المؤسسات الناشئة، خاصة بالنسبة للشباب، الذين يستطيعون أخذ المبادرات وإثبات قدراتهم، دون أن يفقدوا منصب عملهم في حالة الخطأ. عكس ما هو معمول به في المؤسسات العادية، إذ العامل ملزم بإتباع توجيهات صاحب العمل وفي حالة مخالفتها يكون قد ارتكب خطأ. فبالعودة إلى الفصل المتعلق بواجبات العمال في قانون علاقات العمل، وبالضبط إلى المادة 7 نجد أن ما يطلب من العمال هو أن: " - يؤدوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم.

-أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية..."⁴³ لكن كل ذلك يكون بـ "...- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة". وتضيف المادة 73 أنه: " يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة

- إذا رفض العامل، بدون عذر مقبول، تنفيذ التعليمات المرتبطة بالتزاماته المهنية أو التي قد تلحق أضرار بالمؤسسة، والصادرة من السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء الممارسة العادية لسلطاته..."⁴⁴

المبحث الثالث: خصوصية علاقة العمل في مرحلة الإنهاء.

ككل مؤسسة اقتصادية تنشط في المجال الاقتصادي، قد تصادف المؤسسة الناشئة مشاكل اقتصادية ومالية تجعلها مضطرة إلى الاستغناء عن جزء أو كل العمال عن طريق ما يسمى بـ "التسريح الجماعي". وحمية للعمال، ينظم قانون علاقات العمل هذا النوع من التسريح بإجراءات صارمة، لكن لوحظ أنه في حالة مواجهة المؤسسات الناشئة لمشاكل مالية تلجأ إلى تجميد أحكام قانون العمل (المطلب الأول)، والتحايل عليها (المطلب الثاني).

المطلب الأول: تجميد أحكام قانون العمل في حالة مواجهة المؤسسة الناشئة لمشاكل مالية.

عند مواجهتها لمشاكل مالية، تكون المؤسسة المستخدمة عاجزة عن دفع كل أجور العمال أو بعضها، فتقوم بتسريح جماعي للعمال متبعة إجراءات صارمة لئلا يكون التسريح تعسفيا، وهي إجراءات لا تتبع من قبل المؤسسات الناشئة (الفرع الأول)، فتطالب العمال بالاستقالة وإنهاء علاقة العمل بإرادتهم المنفردة (الفرع الثاني).

الفرع الأول: عدم إتباع إجراءات التسريح الجماعي.

من بين حالات إنهاء علاقة العمل هناك الطرد أي التسريح⁴⁵، وهو في قانون العمل نوعان: تسريح فردي تأديبي بسبب خطأ جسيم أو بسيط أو بدون خطأ، وهناك التسريح الجماعي لأسباب اقتصادية أو بسبب انتهاء النشاط القانوني للمؤسسة المستخدمة أي غلقها. فبالنسبة للتسريح الجماعي فيكون جزئيا للعمال في التسريح لأسباب اقتصادية، لذا نكون بصدد تقليص لعدد العمال، ويكون كليا يشمل كل عمال المؤسسة عند غلقها.

نلاحظ أن المشرع قد نظم إجراءات التسريح الجماعي، حماية للعمال الذين يفقدون منصب عملهم، لا سيما في حالة التسريح لأسباب اقتصادية إذ "... أصبح إجراء التسريح لأسباب اقتصادية نظام قانوني متكامل في مختلف النظم القانونية المقارنة، يحدد مجال وتنظيم شروط وإجراءات تطبيقه..."⁴⁶

قد تعرف المؤسسة الناشئة ظروفًا صعبة، تجعلها إما:

- تتوقف عن النشاط نهائياً: وهذا أمر وارد بالنسبة للمؤسسين بل تعرف هذه المؤسسات بأنها مؤسسات مؤقتة ⁴⁷ Entreprises jetables، فاحتمال فقدان منصب العمل في أية لحظة وارد بالنسبة للعامل عندما يطلب تشغيله.
- تتوقف عن النشاط مؤقتاً، مع ورود احتمال تحسن وضعيتها المالية. ففي هذه الحالة تضطر المؤسسة إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال لإنقاذ نفسها، وعند التحسن بعد بضع أشهر تعيد تشغيل هؤلاء العمال من جديد.

ففي الولايات المتحدة الأمريكية يمكن أن يتم الاستغناء عن العمال بإجراء التسريح الجماعي لكن في فرنسا والجزائر لا بد من احترام عدة إجراءات وخاصة الجانب الاجتماعي ودفع تعويضات للعمال الذين يسرحون كأخر إجراء بعد محاولة إنقاذ مناصب الشغل. وكل هذا من شأنه أن ينهك ميزانية المؤسسة، التي لا ننسى أنها تعاني من مشاكل مالية، وبالتالي ستضطر إلى إعلان إفلاسها ⁴⁸. لذا لوحظ في فرنسا دائماً أن هذه المؤسسات لتتفادى الإفلاس تلجأ إلى التحايل على قانون العمل والدفع بالعمال إلى الاستقالة.

الفرع الثاني: مطالبة العامل بالاستقالة من منصب عمله.

إنّ الاستقالة طريقة لإنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل، فهي "...إعلان صريح من العامل عن نيته في إنهاء علاقة العمل..." ⁴⁹، ومتى كان الأمر كذلك فإنّ صاحب العمل غير ملزم بإعطاء تعويض للعامل عند مغادرته المؤسسة المستخدمة عكس التسريح، الذي هو إنهاء لعلاقة العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل. وتعتبر الاستقالة حقاً للعامل وهي متفرعة من مبدأ حرية العمل. إنّ حرية العامل في الاستقالة ليست مطلقة بل هو ملزم بإتباع إجراءات معينة لحماية لحقوق صاحب العمل، لذا نظم قانون علاقات العمل هذا الحق في المادة 68 التي ورد فيها أنّ: "الاستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة. ويغادر منصب عمله بعد فترة إشعار مسبق وفقاً للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية" ⁵⁰.

فالمشرع إذن يشترط شرطين فقط لصحة الاستقالة، وهما: الكتابة والإشعار المسبق. فشرط الكتابة يحمي صاحب العمل وهو دليل على مغادرة العامل المؤسسة بإرادته المنفردة، ففي حالة وجود رقابة إدارية أو حتى قضائية، لا يمكن إثبات أن المؤسسة هي وراء طلب المغادرة.

ومتى كانت أحكام الاستقالة بهذه السهولة، فإن صاحب العمل يفضل تطبيقها بدل تطبيق أحكام التسريح. لكن لابد من العلم أن في المدرسة اللاتينية "...يجب أن تمارس هذه الاستقالة بكل حرية بعيدة عن كل ضغط أو إكراه أو تهديد حتى تكون صحيحة ومنتجة لكافة الآثار القانونية، وفي الحالة العكسية اعتبرت منعدمة باطلّة وعديمة الأثر"⁵¹. والغريب أنه في حالة استقالة العامل من منصبه في مؤسسة ناشئة لا يمكن الإعمال بهذه القاعدة لأنه لا يوجد إكراه ولا ضغط ولا تهديد بل هو يقوم بتقديمها بإرادته الحرة الخالية من كل عيب، وبعبارة أخرى هو راض بكل النتائج.

المطلب الثاني: لجوء المؤسسات الناشئة إلى التحايل على أحكام قانون العمل.

إن جرأة المؤسسات الناشئة وإقدامها على تجميد إجراءات التسريح الجماعي، بل حتى يمكن القول جراتها على التحايل على قانون العمل، سببه انعدام نقابات للدفاع عن حقوق العمال (الفرع الأول) وانعدام اتفاقيات جماعية عندها تكرر هذه الحقوق (الفرع الثاني).

الفرع الأول: انعدام نقابات للدفاع عن حقوق العمال.

تعالّت أصوات كثيرة في أوروبا للمطالبة بتعديل أحكام قانون العمل ليساير النمط الحديث لعلاقات العمل، ولما لم يكن لها صدى عند الحكومات، التي فضلت سياسة التريث، ظهرت ظاهرة جديدة في مجال الشغل وهي "ظاهرة التحايل على أحكام هذا القانون" من قبل المؤسسات الناشئة. فحسب تعبير أحد المسؤولين في فرنسا فإن أصحاب العمل لا يحترمونه والدولة تغاضى عن المخالفات اليومية لأحكام القانون⁵²؛ لأن ما هو ثابت حالياً أنّ هذا الخروج عما هو مألوف في القواعد العامة، كان هو أحد أسس نجاح هذه المؤسسات، التي تتمتع فيها علاقات العمل بنوع من الخصوصية.

ولعل أكبر خروج عن أحكام قانون العمل، هو انعدام النقابات في المؤسسات الناشئة⁵³ مما يجعل صاحب العمل أكثر قدرة على تسيير العمالة دون أن يكون له معارض، فلا يتبع إجراءات التسريح الجماعي عندما يستلزم الوضع اللجوء إليها - كما سبق توضيحه- ويستغني عن العمال بسرعة⁵⁴. رغم أن الحق النقابي من أهم الحقوق التي استطاع العمال فكها عبر العصور، بهدف "...التخفيف، بل خلق التوازن في ميزان القوى"⁵⁵. فمن الخطأ تصور أن العامل يمكن أن يواجه صاحب العمل بمفرده، فالنقابة هي التي تستطيع فرض إرادة العمال على صاحب العمل. لذا نجد اليوم أنه من بين الحقوق المكرسة دستوريا في كل الدول حق العمال في إنشاء النقابات والانضمام إليها. لكن بالعودة إلى التجربة الدولية نلاحظ أنه لا توجد في المؤسسات الناشئة نقابات⁵⁶.

الفرع الثاني: انعدام اتفاقيات جماعية لتكريس حقوق العمال.

يعتبر قانون العمل قانوناً مهنيًا، فبعض مصادره الأكثر تطبيقًا هي مصادر مهنية إلى جانب المصادر الرسمية "... ذلك أن قانون العمل لا تصنعه فقط المصادر والسلطات الرسمية، وإنما يشارك في وضع

قواعده أصحاب الشأن، أي العمال وأصحاب العمل بقصد أو دون قصد...⁵⁷، وذلك من خلال النظام الداخلي⁵⁸ والاتفاقيات والاتفاقات الجماعية.

وتعد هذه الاتفاقية نتيجة للاتفاق الحاصل بعد التفاوض بين صاحب العمل والعمال عكس النظام الداخلي الذي يضعه صاحب العمل بصفة انفرادية⁵⁹، ف "... تبرم عن طريق التفاوض بين ممثلي العمال وأصحاب العمل... حتى تصبح أحكامها مكملة للأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية التي تضعها السلطة العامة والتي عادة ما تحيل في المسائل التفصيلية والإجرائية إلى الاتفاقات..."⁶⁰. لذا تتضمن تنظيم علاقات العمل بالتفصيل بما يتماشى مع طبيعة النشاط، فمن خلال الاتفاقية الجماعية يتم تحديد شروط التشغيل والعمل⁶¹، وكذا التعويضات وشروط اللجوء إلى الساعات الإضافية والأجور والمكافآت وتحديد الغيابات وتنظيم المدة القانونية للعمل وشروط ومدة الفترة التجريبية وكيفية الإشعار المسبق وكيفية ممارسة الحق النقابي ... الخ⁶².

وهذا "... أصبحت اتفاقية العمل الجماعية من الناحية القانونية... تؤدي إلى التوازن بين العمال وأصحاب العمل في علاقات العمل الفردية، وذلك لما في اشتراك النقابة العمالية في إبرامها من أثر هام، حيث تملك هذه المنظمة التي تمثل المصالح المهنية للعمال التابعين لها قدرة تفاوضية أفضل تجاه أصحاب الأعمال أو المنظمات التي تملك مصالحهم..."⁶³. لكن في المؤسسات الناشئة ونظرا لانعدام النقابات فلا توجد اتفاقيات جماعية أيضا⁶⁴.

الخاتمة

إنّ العمل في مؤسسة ناشئة يتطلب مرونة كبيرة في قواعد العمل، لكن قانون العمل الكلاسيكي لا يتماشى مع هذا الجيل الحديث من المؤسسات، فأحكامه لا توفر هذا القدر من المرونة، لأنها وجدت أساسا لحماية العمال. لذا مع الوقت كثر التحايل عليه ومخالفته، بل أنه في السنوات الأخيرة تعالت أصوات في الكثير من الدول، الأوروبية خاصة، لمطالبة المشرعين والحكومات بضرورة تعديل قواعد قانون العمل لتتماشى مع هذا النوع الحديث من العمل.

لم تعبر المنظمة الدولية للعمل عن موقفها من العمل في الاقتصاد الرقمي بصفة عامة إلا مؤخرا في سنة 2021، وذلك على لسان المدير العام للمكتب الدولي للعمل السيد غي رايدر Guy RYDER الذي دعا إلى تدعيم التعاون الدولي للوصول إلى تحقيق تكريس العمل اللائق مع السعي لتطوير المؤسسات الرقمية التي فرضت نفسها في العشرية الأخيرة⁶⁵. فالمعادلة صعبة فعلا لأن هذه المؤسسات فضلت إعطاء الأولوية للجانب الاقتصادي على الجانب الاجتماعي رغم أنهما متكاملين.

فدعوة المنظمة الدولية للعمل هي عين الصواب، ردا على الأصوات التي طالبت بتعديل أو إلغاء قوانين العمل لتتماشى مع المؤسسات الناشئة؛ وبعبارة أخرى طالبت هذه الأصوات بضرب عرض

الحائط ما حققه العمال عبر قرون من النضال، لكن نرى أنه لا يجب البحث عن الحلول السهلة، بل المطلوب هو محاولة إيجاد صيغ مقبولة ليتمكن قانون العمل من استقبال مفهوم "المؤسسة الناشئة" كمفهوم حديث للمؤسسة المستخدمة له خصوصيات، صحيح أنها غير معروفة في قانون العمل الحالي، الذي لا ننسى أنه ظهر في أواخر القرن التاسع عشر، لكن قوته في أنه يتمتع بميزة هامة هي "المرونة"، والتي جعلته مع مرور السنين يتأقلم مع كل جديد في عالم الشغل، ولما لا مع العمل في المؤسسات الناشئة دون أن يفقد من فعاليته في حماية العمال ؟

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 20-254 المؤرخ في 15 سبتمبر سنة 2020، يتضمن إنشاء لجنة وطنية لمنح علامة "مؤسسة ناشئة" و "مشروع مبتكر" و "حاضنة أعمال"، وتحديد مهامها وتشكيلتها وسيرها. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (ج ر) عدد 55 لسنة 2020.

² - القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 يتعلق بعلاقات العمل (ج ر عدد 17 لسنة 1990)، معدل ومتمم بـ القانون رقم 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 (ج ر عدد 68 لسنة 1991).

- المرسوم التشريعي رقم 94-03 المؤرخ في 11 أبريل 1994 (ج ر عدد 20 لسنة 1994)،
- المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 يتضمن الحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية (ج ر عدد 34 لسنة 1994).

- الأمر رقم 96-21 المؤرخ في 9 جويلية 1996 (ج ر عدد 43 لسنة 1996).
- الأمر رقم 97-02 المؤرخ في 11 جانفي 1997 (ج ر عدد 4 لسنة 1997).

- الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 المحدد للمدة القانونية للعمل، (ج ر عدد 4 لسنة 1997).
- القانون رقم 14-10 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015 (ج ر عدد 78 لسنة 2014).
- الأمر رقم 15-01 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015 (ج ر عدد 40 لسنة 2015).

- القانون رقم 17-11 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 يتضمن قانون المالية لسنة 2018 (ج ر عدد 76 لسنة 2017).
³ - لا يختلف قانون العمل الجزائري عن بقية قوانين العمل في كل الدول؛ نظرا لوجود ظاهرة تدويل أحكامه بفضل جهود المنظمة الدولية للعمل .

⁴ - HANNEDOUCHE (Patrick), « My start-up story : le recrutement », Collection création – entreprise- formation, www.patrich.hannedouche.fr, 24 janvier 2013, consulté le 28 juin 2021.

⁵ - Idem.

⁶ - المادة 15 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

⁷ - المادة 16، المرجع نفسه.

⁸ - المادة 21، المرجع نفسه.

⁹ - « 10 avantages et inconvénients à travailler dans une start-up », www.blog.lesjeudis.com, 30 septembre 2019, Consulté le 28/05/2021.

¹⁰ - HANNEDOUCHE (Patrick), « Start-up et recrutement », Collection création d'entreprise-, www.patrich.hannedouche.fr, 28 janvier 2012, consulté le 28 juin 2021.

¹¹ - أحمية (سليمان)، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 79.

¹² - القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

¹³ - HANNEDOUCHE (Patrick), « My start-up story : le recrutement », Op.cit.

¹⁴ - PIZZIO – DELAPORTE (Corinne), Drroit du travail, Editions Vuibert, Paris, 1997, p. 48.

¹⁵ - HANNEDOUCHE (Patrick), « Start-up et recrutement », Op.cit.

¹⁶ - Idem.

¹⁷ - « 10 avantages et inconvénients à travailler dans une start-up », Op.cit..

¹⁸ - تنص المادة 12: " يمكن إبرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

-عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية،

- عندما يتعلق الأمر بنشاطات أو أشغال ذات مدة محدودة أو مؤقتة بحكم طبيعتها

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة"، القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

¹⁹ - المادة 12 مكرر، المرجع نفسه.

²⁰ - « Protéger les travailleurs et les entreprises face à la prolifération des plates formes numériques » (OIT), www.news.un.org/fr, 23 février 2021, consulté le 28/08/2021-

²¹ - حددت المادة 13 حالي إبرام عقد العمل بالتوقيت الجزئي، كما يأتي: " - إذا كان حجم العمل المتوفرا لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت،

- إذا طلب العامل الممارس ذلك، لأسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق صاحب العمل..." ، القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

²² - « 10 avantages et inconvénients à travailler dans une start-up », Op.cit..

²³ - COLLET –THIRY (Nicolas), L'encadrement contractuel de la subordination, Thèse pour l'obtention du doctorat en droit privé, Université Panthéon Assas, Paris II, soutenue le 17/03/2012, p. 13.

²⁴ - Idem, p. 30.

²⁵ - هدي في (بشير)، الوجيز في شرح قانون العمل: علاقات العمل الفردية والجماعية، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 65.

²⁶ - المرجع نفسه.

²⁷ - حسان (نادية)، "علاقات العمل الفردية في القانون الجزائري: تكريس ثنائية حرية التعاقد والتأطير القانوني"، دراسات قانونية، العدد 4، سنة 2007، ص 151.

²⁸ - حسان (نادية)، "السياسة العامة الاستثنائية لمواجهة آثار جائحة الكوفيد- 19 في عالم الشغل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، مجلد 16، العدد 2، سنة 2021، ص 49.

²⁹ - الشطي (محمد الصالح)، " الأنماط الجديدة للعمل: تعريفها وخصائصها ومكانتها في سوق العمل"، مجلة القضاء والتشريع، تونس، العدد 4، السنة 47، أبريل 2005، ص 64.

³⁰ - المرسوم التنفيذي رقم 474-97 المؤرخ في 8 ديسمبر سنة 1997، يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعنى العمال في المنزل. ج ر عدد 82 لسنة 1997.

³¹ - حسان (نادية)، "السياسة العامة الاستثنائية لمواجهة آثار جائحة الكوفيد-19 في عالم الشغل"، مرجع سابق، ص 50.

³² - الأمر رقم 03-97، مرجع سابق.

³³ - الفقرة الأولى من المادة 31 من القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

³⁴ - **« Protéger les travailleurs et les entreprises face à la prolifération des plates formes numériques (OIT) »**, Op.cit.

³⁵ - **« 10 avantages et inconvénients à travailler dans une start-up »**, Op.cit/

³⁶ - Idem.

³⁷ - Idem.

³⁸ - أحمية (سليمان)، مرجع سابق، ص 65.

³⁹ - COLLET –THIRY (Nicolas), Op.cit, p. 41.

⁴⁰ - **« Start-up et droit du travail, mariage impossible? »**, www.expectra.fr/. 20 décembre 2000, Consulté le 28/05/2021.

- **« 10 avantages et inconvénients à travailler dans une start-up »**, Op.cit.

⁴¹ - S/D SUPIOT (Alain), Au-delà de l'emploi, Editions Flammarion, Paris, 1999, p.38 et ss.

⁴² - هدي (بشير)، مرجع سابق، ص 80.

⁴³ - القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

⁴⁴ - المرجع نفسه.

⁴⁵ - أنظر حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 66 من المرجع نفسه.

⁴⁶ - أحمية (سليمان)، مرجع سابق، ص 202.

⁴⁷ - **« Start-up et droit du travail, mariage impossible? »**, Op.cit.

⁴⁸ - **« Le code du travail, inadapté au modèle des strat-ups ? »**, www.expectra.fr/. 9 avril 2014, Consulté le 29/06/2021.

⁴⁹ - أحمية (سليمان)، مرجع سابق، ص 182.

⁵⁰ - القانون رقم 11-90، مرجع سابق.

⁵¹ - أورمضيي (ليندة)، "الاستقالة حق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة للعامل"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية والاقتصادية، مجلد 57، عدد 2، سنة 2020، ص 550.

⁵² - **« Le code du travail, inadapté au modèle des strat-ups ? »**, Op.cit.

⁵³ - **« Protéger les travailleurs et les entreprises face à la prolifération des plates formes numériques (OIT) »**, Op.cit.

⁵⁴ - DAUMAS (Cécile) & LEBEGUE (Thomas), **«Les start-ups bugent sur le droit du travail »**, www.liberation.fr, 2 avril 2001, Consulté le 29/06/2021.

⁵⁵ - COLLET –THIRY (Nicolas), Op.cit, p. 13.

⁵⁶ - **« Protéger les travailleurs et les entreprises face à la prolifération des plates formes numériques (OIT) »**, Op.cit.

- ⁵⁷ - أحمية (سليمان)، مرجع سابق، ص 44.
- ⁵⁸ - نظم قانون علاقات العمل أحكام النظام الداخلي في المواد من 75 إلى 79، القانون رقم 90،-11 مرجع سابق.
- ⁵⁹ - معلومات أكثر حول هذه الوثيقة أنظر: حسان (نادية)، " النظام الداخلي في قانون علاقات العمل"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 1، سنة 2008، ص ص 29 إلى 70.
- ⁶⁰ - هدي (بشير)، مرجع سابق، ص 38.
- ⁶¹ - المادة 144 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.
- ⁶² - المادة 120 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.
- ⁶³ - مخلوف (كمال)، "الإطار التنظيمي لاتفاقية العمل الجماعية في التشريع الجزائري"، دفاتر السياسة والقانون، عدد 4، جانفي 2011، ص 88.

⁶⁴ - « **Protéger les travailleurs et les entreprises face à la prolifération des plates formes numériques (OIT)** », Op.cit.

⁶⁵ -Idem.