

اشكالية العمل عن بُعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال

جائحة كوفيد 19

آمال بن رجдал *

تاريخ الوصول: 20.06.2020 تاريخ القبول: &"2020/07/ / تاريخ النشر: 2020/07/18

المؤلف المراسل : بن رجдал آمال

ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى التطرق إلى الجانب التشريعي للعمل عن بُعد في الجزائر كنمط حديث لتنظيم العمل يتيح للعامل إنجاز عمله خارج مكان العمل باستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال خاصة في ظل الأزمة الصحية الحالية "كوفيد 19"، والوقوف على مستقبل هذا النمط المستحدث من العمل في زمن ما بعد الجائحة والتحديات التي يُمكن أن تواجهه بسبب ما يشهده من قصور تشريعي نتيجة عدم تقنين المشرع للعمل عن بُعد بشكل يضمن حماية العامل وسلامته أثناء ممارسته لعمله عن بُعد، وحماية مصالح المؤسسة المستخدمة على السواء.

الكلمات المفتاحية: عمل عن بُعد، المشرع الجزائري، كوفيد 19، تكنولوجيا المعلومات

والاتصال.

تصنيف جال: J0-08, j8-83, K3-31

* جامعة الجزائر 1، amelbenrejdaldroit@gmail.com

**LA PROBLEMATIQUE DU TELETRAVAIL DANS LA
LEGISLATION ALGERIENNE COMME MODELE
MODERNE D'ORGANISATION DU TRAVAIL PENDANT
LA PANDEMIE DE COVID19**

RÉSUMÉ

Cette étude aborde l'aspect juridique du télétravail en Algérie comme moyen moderne d'organisation du travail qui permet au travailleur d'exercer son activité, en dehors du lieu de travail, en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC), en particulier à la lumière de la crise sanitaire actuelle (COVID19). Ce travail vise aussi à déterminer l'avenir de ce nouveau mode de travail dans l'ère post-pandémie et les défis auxquels il peut faire face en raison de lacunes législatives en matière du travail à distance, en Algérie, pour protéger le travailleur et assurer sa sécurité, dans l'exercice de son travail, tout en assurant les intérêts de l'institution qui l'emploie.

MOTS CLÉES: Télétravail, législateur algérien, pandémie de covid19, TIC

JEL CLASSIFICATION : J0-08, j8-83, k3-31

**THE PROBLEM OF TELEWORK IN ALGERIAN
LEGISLATION AS A MODERN MODEL OF WORK
ORGANIZATION DURING THE COVID19 PANDEMIC**

ABSTRACT

This study addresses the legal aspect of telework in Algeria as a modern means of organizing work that allows the worker to carry out his activity, outside the workplace, using information and communication technologies (ICTs), especially in light of the current health crisis (COVID19). This work also aims to determine the future of this new way of working in the post-pandemic era and the challenges it may face due to legislative shortcomings in remote work in Algeria to protect the worker and ensure his safety in the performance of his work, while ensuring the interests of the institution that employs him.

KEY WORDS : teleworking; Algerian legislator, Covid19 pandemic; information and communication technologies

JEL CLASSIFICATION : J0-08, j8-83, k3-31

مقدمة

شهد العالم أواخر شهر ديسمبر من سنة 2019، ظهور فيروس كورونا المستجد (كوفيد 19)، فأعلنت منظمة الصحة العالمية عقب ذلك حالة الطوارئ الصحية، وكيّفته على أنّه جائحة في شهر مارس من سنة 2020، وكيّفه الخطاب الرسمي في الجزائر بـ "الوباء"، كما اعتبرته منظمة العمل الدولية أسوأ أزمة منذ الحرب العالمية الثانية وأنّه سوف يتسبّب في إلغاء 195 مليون وظيفة منها خمسة ملايين وظيفة في الدول العربية¹.

لقد أثر تفشي فيروس كورونا المستجد على الحياة الاجتماعية وأصاب الاقتصاد في كل دواليبه وتسبّب في شلل المؤسسات العمومية والخاصة من جراء التدابير الاحترازية التي اتخذتها السلطات العمومية لمواجهة الفيروس والحد من انتشاره، حفاظا على حياة المواطنين، وكان حظر التجمعات المدنية والاجتماعات المهنية وتوقف وسائل التنقل الجماعية وفرض الحجر الصحي المنزلي من بين الأسباب التي دفعت المستخدمين إلى اللجوء إلى نمط جديد في تنفيذ علاقة العمل وهو العمل عن بُعد.

ومن أجل الحدّ من انتشار الفيروس، تمّ غلق المؤسسات غلقا كليا أو جزئيا، إذ فرضت الدولة على المؤسسات التي لا تلي احتياجات أساسية للمواطنين غلق أبوابها، بينما استمرت مؤسسات أخرى في العمل لمواجهة هذه الأزمة الصحية، مع إحالة 50 بالمائة من مستخدميها على عطلة استثنائية مدفوعة الأجر².

¹ Observatoire de l'OIT(2020),*le COVID-19 et le monde du travail*, troisième édition, pp.01-23 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743155.pdf (date d'accès,13 mai 2020)

² بداية تم إقرار هذا الإجراء للمؤسسات العمومية بموجب المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 69-20، المؤرخ في 21 مارس سنة 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته، تم تمديد العمل به إلى المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي والمؤسسات الخاصة بموجب المادة 15 من المرسوم التنفيذي رقم 70-20. المؤرخ في 24 مارس سنة 2020 المحدّد لتدابير تكميلية الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته. ج.ر العدد 16

إلى جانب الأثار الاقتصادية التي خلفها تفشي الفيروس، فلقد تسبّب في إحداث تغيير في ظروف الحياة بصفة عامة وفي ظروف والعمل بصفة خاصة، فشهد سوق العمل أزمة حقيقية ، وما زاد من حدّة هذه الأزمة هو أنّ بعض المؤسسات سواء العمومية أو الخاصة الصغيرة والكبيرة، تفتقر إلى استراتيجية التخطيط وكانت تعرف صعوبات اقتصادية وتعاني من أزمة مالية قبل ظهور الوباء، بسبب تهاون أسعار النفط منذ 2014 إضافة إلى نقص الطلب العالمي عليه تزامنا مع الحجر الصحي وتقييد حركة التنقل³، فأضحت منظومة العمل القائمة -مع مشاكلها العالقة- تعيش أزمة من نمط آخر تمس سيرورتها وديمومتها⁴.

و لمواجهة هذه الأزمة لجأت بعض المؤسسات إلى الاستنجاد بالتكنولوجيا بالاعتماد على "العمل عن بُعد" كبديل لضمان استمراريتها في هذه الظروف، حيث لم يبق أمام أصحاب المؤسسات سوى تكييف بعض الأنشطة المهنية والتجارية مع نموذج العمل عن بُعد، على غرار ما لجأت إليه أكبر الشركات في كل العالم مثل "آبل" و "غوغل أوروبا" وغيرها، بعد فرض الحجر الصحي المنزلي الاجباري منذ 24 مارس 2020⁵.

إنّ ضرورة إعادة التفكير في نمط جديد لتنفيذ علاقة العمل، وفقا لما تقتضيه الضرورة الاقتصادية بسبب تطوّر سوق العمل ولمواجهة الأزمات مستقبلا، يدفعنا للتساؤل حول

³ غربي م، بدروني ع، أثر جائحة كورونا على الأسواق المالية،مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 08، العدد02، جوان 2018، صص.1-15.

⁴ L'entreprise et le citoyen face au covid 19, comment adresser l'urgence immediate,CARE <https://care.dz/page/lentreprise-et-le-citoyen-face-au-covid-19>
<https://drive.google.com/file/d/15A25sFMIESe5HTUptuUkNTzTjPS5jb5b/view>

⁵ مرسوم تنفيذي رقم 69-20، المؤرخ في 24 مارس 2020، المذكور أعلاه.

مقبولية " العمل عن بعد" في الجزائر، ومدى إمكانية تفعيل هذا النمط لتنفيذ علاقة العمل في ظل غياب تقنين ينظّم هذا النموذج الحديث لطريقة العمل .
تسعى هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على مفهوم العمل عن بُعد كنمط جديد لتنفيذ علاقة العمل مع استعراض مزاياه وعيوبه ومدى مقبولية هذا النموذج الجديد للعمل للتطبيق في الجزائر في ظل غياب تقنين ينظّم العمل عن بُعد وتكمن أهميتها في دعوة المشرّع الجزائري إلى تقنين هذه الممارسة "العمل عن بُعد"، حماية لكل أطراف علاقة العمل.

1- ماهية العمل عن بُعد في التشريع الجزائري ، خصائصه و تنظيمه

يُعدّ العمل عن بُعد مفهوماً جديداً في علاقات العمل في الجزائر، فهو نمط فرضته الممارسات في الواقع، الأمر الذي يستدعي تعريفه وتبيان خصائصه، مزاياه و عيوبه.

1-1- تعريف العمل عن بعد

العمل عن بعد هو نمط جديد لتنفيذ علاقة العمل، عرف انتشاراً واسعاً في الدول المتقدمة نظراً لما يوفره من مرونة في تنفيذ علاقة العمل⁶. و يرجع ظهوره رسمياً حسب الدراسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية (OIT) إلى السبعينيات في الولايات المتحدة الأمريكية بعد أزمة البترول⁷.

⁶ بن عبد الله الجمعة، الحسين السيد أ، عصري أبو زيد ن، العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الإحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثالث، العدد الثامن يناير 2015، ص 25.

⁷ Bureau international du travail, Genève,(2016) *Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers* pp 1-23.

لم يُعرّف المشرع الجزائري العمل عن بعد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الخاص بعلاقات العمل للعمّال في المنازل⁸، عكس ما قامت به التشريعات العمالية المقارنة سواء العربية أو الأوروبية.

و اختلفت التعريفات التي أعطيت للعمل عن بُعد، فقد ربطه المشرع الفرنسي بضرورة وجود عقد عمل، وفي مرحلة أخرى ولإضفاء مزيد من المرونة على هذا النموذج للعمل وإرضاءً لكل الأطراف، حُرّر مفهوم العمل عن بُعد، من ضرورة وجود عقد عمل⁹، وتم تعريفه رسمياً لأول مرة في فرنسا سنة 1994 من خلال تقرير بروتون (Rapport Breton)¹⁰، ثم بموجب الاتفاق الوطني ما بين المهنيين المتضمن العمل عن بعد (ANI)، ويعتبر التعريف الأخير¹¹ هو التعريف الرسمي والمرجعي للعمل عن بعد، فهو ناتج عن تفاوض

⁸ مرسوم تنفيذي رقم 97-474، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمّال في المنزل، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 ج.ر. عدد ص18

⁹ art L1222-9 du Code du Travail

¹⁰ "une modalité d'organisation ou d'exécution d'un travail exercé à titre habituel, par une personne physique, dans les conditions suivantes : d'une part, ce travail s'effectue à distance, c'est-à-dire hors des abords immédiats de l'endroit où le résultat de ce travail est attendu; en dehors de toute possibilité physique pour le donneur d'ordre de surveiller l'exécution de la prestation par le télétravailleur; d'autre part, ce travail s'effectue au moyen de l'outil informatique et/ou des outils de télécommunication, y compris au moyen de systèmes informatiques de communication à distance : des données utiles à la réalisation du travail demandé et/ou du travail réalisé ou en cours de réalisation". Taskin L, (2003) Les Enjeux du télétravail pour l'organisation. revue Reflets et perspectives de la vie économique 2003/1 (Tome XLII), pp.81-91.

[https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2003-1-page-81.htm#:~:text=Thierry%20Breton%20\(1994\)%20d%C3%A9finit%20le,o%C3%B9%20le%20r%C3%A9sultat%20de%20ce](https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2003-1-page-81.htm#:~:text=Thierry%20Breton%20(1994)%20d%C3%A9finit%20le,o%C3%B9%20le%20r%C3%A9sultat%20de%20ce)

¹¹ Art 01 "Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière". ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUILLET 2005 SUR LE TELETRAVAIL <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2010/04/050719-ani-tt.pdf>

جماعي بين الشركاء الاجتماعيين في 2005، وتمّ اعتماده في 30 ماي سنة 2006¹². و نلاحظ أنّ كلا التعريفان ربطا العمل عن بعد بالعمل المأجور بالنسبة للقطاع الخاص، حيث تمّ تعميم نظام العمل عن بُعد على الوظيفة العمومية في مرحلة لاحقة في سنة 2016¹³. وخلص المشرع الفرنسي في سنة 2018 إلى تعريفه بموجب المادة 9-1222 L من قانون العمل على أنّه: "يُقصد بالعمل عن بُعد كل شكل من أشكال تنظيم العمل، كان يمكن تنفيذه في مكان العمل، ويقوم به الأجير بإرادته باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال خارج مكان العمل"¹⁴

كما كان للدول العربية دورا في تعريف العمل عن بُعد، حيث عرّفته الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لدولة الإمارات العربية من خلال الدليل الذي أصدرته بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد على أنّه: " كأحد خيارات العمل البديلة التي تضمن إستمرار الأعمال وتقديم الخدمات، بعيدا عن المكتب بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب، حيث يكون الاتصال ما بين الموظف وجهة عمله إلكترونياً أي من خلال استخدام الأنظمة الذكية والإلكترونية في الحكومة الاتحادية، أو تلك الخاصة بالجهة الاتحادية، مع التزام الموظف وجهة عمله بالتوجيهات الصادرة من الجهات المختصة بهذا الشأن، في الحالات الطارئة التي تتطلب تأدية الأعمال من خارج مقر العمل، عوضاً عن التواجد كلياً أو جزئياً في مكاتب العمل، ولا يعني العمل عن بعد وفق هذا المفهوم بأنّه منح أي نوع من أنواع الإجازات المصرح بها"¹⁵

¹² Journal Officiel le 9 juin 2006.

¹³ أصبح العمل عن بعد مسموحاً به في الوظيفة العمومية بموجب المرسوم رقم 151-2016، المؤرخ في 11 فيفري 2016.

¹⁴ Art L1222-9, Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68

¹⁵ دليل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لمواجهة جائحة كوفيد 19

وإن كانت مسألة تعريف العمل عن بُعد قد عرفت عدّة إشكالات للوصول إلى تعريف مشترك ، فإنّ مسألة تعريف العامل عن بُعد تبدوا أكثر تعقيدا، بسبب الاختلاف الكبير حول ماهي الطائفة التي يُمكن أن تُطبّق عليها أحكام العمل عن بُعد بسبب ظهور فئة جديدة تمارس عملها عن بُعد -قبل وباء فيروس كورونا المستجد- بواسطة المنصات الرقمية¹⁶، وهي فئة العمال المستقلين¹⁷، تماشيا مع الثورة التي عرفتها المؤسسات في مجال الرقمنة في كل دول العالم، وذلك دون أن يتمّ الاعتراف لها لحدّ الآن من طرف القانون المقارن¹⁸، على أنّها تؤدي عملا مأجورا. ماعادا بعض المواقف المحتشمة التي كانت في البداية للقضاء الإنجليزي¹⁹ ثمّ بعده الفرنسي وغيره.²⁰

1-2 خصائص العمل عن بعد

يتميّز العمل عن بُعد بمجموعة من الخصائص تميّزه عن الأنماط التقليدية لعلاقات العمل تتمثّل فيما يلي:

1-2-1- تنفيذ العمل خارج مكان العمل

يقوم العامل عن بُعد بتنفيذ نشاطه بعيدا عن مكان عمله المعتاد، فيمكن أن يتم ذلك في منزله أو في أيّ مكان آخر يختاره، مثل مقهى، مطعم، مكان للاستراحة أو مكان مشترك للعمل الجماعي (Flex OfficeH / coworking)، وذلك مالم يتمّ الاتفاق

¹⁶ بن رجداي آ، أيّ مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية، مقال منشور بمجلة الحوليات، العدد 33، رقم 02، لسنة 2019، ص.24-48

¹⁷Chauchard JP,(2016) Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? Rev.dr.soc p.947

¹⁸Étude de législation comparée n° 288 - juillet (2019) - Recueil des notes de synthèse de mars à juin 2019 2019 - <http://www.senat.fr/lc/lc288/lc2884.html>

¹⁹Alix C(2017), Droit du travail : *Uber perd le match retour en Angleterre*.

²⁰Fabre A, (2018) " *Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses fileuses des juges français* p. 547. CA Paris, 7 janvier 2016, n° 15/06489.

على عكس ذلك مع صاحب العمل، فيما أنّ العمل عن بُعد يقوم أساسا على خاصية مشاركة الملفات، فيمكن للمستخدم أن يعترض على مباشرة العمل عن بُعد من الاستراحات الخارجية المعدّة للعمل الجماعي عن بُعد، إذا رأى أنّ ذلك سيشكّل تهديدا على أمن المؤسسة أو مصالحها أو حمايتها معطياتها، إذ يملك هذا الأخير سلطة تنظيمية تخول له تحديد التنظيم التقني للعمل والأمن والانضباط²¹

1-2-2- إستعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال

أهم ما يحتاج إليه العامل عن بُعد لتنفيذ مهامه أو ما يطلبه منه المستخدم هو استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال لربطه بالمؤسسة المستخدمة.

يمكن تعريف تكنولوجيا المعلومات والاتصال (TIC) على أنّها: "جميع التقنيات التي تُستخدم في الاتصالات، ووسائط البث، وأنظمة إدارة المباني الذكية، وأنظمة المعالجة والإرسال، السمعية البصرية وغيرها"، كما تستخدم للتعبير عن "توظيف خطوط الاتصال، لنقل أنواع وصيغ متنوعة من البيانات، حيث يتم دمج الشبكات السمعية والبصرية وشبكات الحاسوب من خلال نظام مشترك للكابلات؛ مثل توفير خدمات الإنترنت، والهاتف، والتلفاز للمنازل والشركات من خلال كابل بصري واحد، مما يساهم في تقليل التكاليف بشكل كبير".

لقد أصبح العمل عن بعد سهلا وممكنا بفضل التطور التكنولوجي الذي يمكننا من العمل من أي مكان وفي أي وقت، بشرط توفير حاسوب، بريد إلكتروني، شبكة إتصال، أنظمة حماية برمجيات وأدوات العمل الجماعية وتوفير الآليات والتطبيقات والوسائل التقنية لعقد الاجتماعات عن بعد ووضع الآليات التقنية الضرورية لتتبع العمل عن بعد²³.

²¹المادة 77 من قانون 90-11، المشار إليه سابقا.

نشير إلى أنّ المرسوم التنفيذي رقم 79-474، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنزل لم يشر إلى إمكانية إنجاز العمل خارج منزل العامل.

²³<https://www.techopedia.com/definition/24152/information-and-communications-technology->

1-3 التنظيم الموضوعي للعمل عن بعد

يحتفظ المستخدم في اطار العمل عن بُعد بسلطته التنظيمية التي يخولها له القانون من أجل ضمان السير الحسن لنشاط المؤسسة، وبالتالي يرجع إليه أمر تحديد الوظائف المؤهلة للعمل عن بُعد، والتي يرى أنّها لا تستدعي حضور العامل في المؤسسة وهي قابلة للتجزئة. ينقذ العامل التعليمات الصادرة من المستخدم، ويُراعي تدابير الوقاية الصحيّة والأمن وفقا للتشريع والتنظيم²⁴، وبالتالي لصاحب العمل غطاء قانوني- في ظلّ هذه الأزمة الصحيّة-، يسمح له بأن يحدّد نوع المهام القابلة للتنفيذ عن بُعد، وكذا حجم النشاط وطريقة توزيعه على العمّال. ولقد لجأت بعض دولّ الجوار مؤخرًا مثل المغرب إلى إعداد "دليل العمل عن بُعد" بالنسبة للوظيفة العمومية لتحديد إلتزامات الإدارة والموظّف أثناء جائحة كوفيد²⁵19.

2- مزاي و عيوب العمل عن بعد

العمل عن بعد نمط مستحدث لتنفيذ علاقة العمل في الجزائر، فرضته التدابير المتخذة من السلطات العمومية لمواجهة الوباء، فهو استراتيجية لها إيجابيات وسلبيات.

2-1- إيجابيات العمل عن بعد

يمكن تلخيص إيجابيات العمل عن بعد في مجموعة من المزايا، أهمّها هو أنّه منفذ جيّد للشركات والمؤسسات التي تعاني من أزمة مالية وتسعى لتخفيض نفقاتها، لتسوية

²⁴ المادة 1-7، إلى 3-7 قانون 90-11، المشار إليه سابقا.

²⁵ دليل العمل عن بُعد في الإدارات العمومية، (2020) صادر عن وزارة الاقتصاد والمالية والإصلاح الإداري، أفريل 2020

الازمات المالية الداخلية و أيضا بالنسبة للشركات التي تسعى لزيادة أرباحها أو التي تعدّ استراتيجية خاصة لمواجهة أزمات مالية داخلية مستقبلا، أو أزمات عالمية مثل التي يشهدها العالم اليوم، فهو نمط حديث لتنفيذ علاقة العمل بشكل من المرونة، يُناسب العامل من جهة الذي يُمكن له أن يؤدي عمله وهو مرتاحا في منزله، دون تكبّد عناء التنقل إلى مكان العمل، مع توفير مصاريف النقل والملابس، كما يسمح لبعض الفئات العمالية وخاصة النساء العاملات التي لديهن أطفالا بحاجة إلى رعاية، بالبقاء لوقت أكبر مع أسرهن، و توفير مصاريف دور روضات الأطفال، كما يسمح العمل عن بُعد بإعطاء فرصة عمل لذوي الاحتياجات الخاصة في اطار سياسة الدول لدعم وحماية هذه الفئة من العمالة كما يمكن في بعض الحالات أن يعوّض العمل عن بعد العطلة المرضية بالنسبة لبعض الفئات، لاسيما أصحاب الأمراض المزمنة والأمراض المستعصية، حيث يكون للعمل عن بعد دورا إيجابيا في عملية الشفاء²⁶.

يسمح العمل عن بُعد أيضا للمستخدم بأن يُوفّر بعض المصاريف، خاصة تلك المتعلقة بأجرة مكان العمل ومايتبع ذلك من مصاريف مختلفة.

ويبقى العمل عن بُعد أفضل طريقة للعمل في زمن الأوبئة أو القوة القاهرة، عندما نكون بصدد حادث غير متوقع ويستحيل دفعه²⁷، مثلما هو الحال بالنسبة لجائحة

²⁶ Ferhenbach J, - Granel F, Dufort D, Klein T , Loyer J-L (2000) *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain Centre d'Analyse stratégique*

²⁷ عرف المشرع الجزائري القوة القاهرة في قانون المحروقات، بينما اقتصر القانون المدني على بيان عناصرها وأثارها فقط، حيث نصّت المادة 5 فقرة 19 من قانون المحروقات على أنّ "القوة القاهرة: كل حدث مثبت غير متوقع لا يمكن مقاومته وخارج عن ارادة الطرف الذي يتبره والذي يجعل تنفيذ هذا الأخير لأحد التزاماته التعاقدية أو العديده منها آتيا أو تخاتيا غير ممكن" (قانون رقم 05-07 المؤرخ في 28 افريل 2005، المتعلق بالمحروقات ج. ر. 2005، عدد 50)، ونصّت المادة نصّ المادة 127 من القانون المدني على أنّه: "إذا اثبت الشخص أنّ الضرر قد نشأ عن سبب لا يد له فيه كحادث فجائي، أو قوة قاهرة أو خطأ صدر من المضرور أو خطأ من الغير، كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر، ما لم يوجد نص قانوني أو اتفاق يخالف ذلك" (القانون رقم 05.07، المؤرخ في 13 ماي 2007، يعدل و يتم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، والمتضمن القانون المدني، ج. ر. العدد، 31 الصادرة بتاريخ 13 ماي 2007)

كوفيد¹⁹²⁸ إذ يسمح هذا النمط من العمل بالحدّ من انتشار الفيروس بسبب الاحتكاك بين الناس، كما يضمن الإبقاء على حياة المؤسسات والمحافظة على مناصب العمل بعد اختفاء الوباء، كما يساهم في التخفيف من الفاتورة التي تدفعها السلطات العمومية لإنقاذ الاقتصاد الوطني.

2-2- عيوب وسلبات العمل عن بعد

رغم إيجابيات العمل عن بعد ، إلا أنّه لا يخلو من العيوب، قد تجعل العامل يفضّل العودة إلى مكان العمل، أهم هذه المساوئ تتمثل في نقص الأدوات التي تتطلبها التكنولوجيا الحديثة في مجال المعلومات والاتصال، إذ يتطلّب العمل عن بُعد أن يكون العامل مربوط بشبكة انترنت ذات تدفق منتظم وجيد وعال.

إضافة إلى عدم وجود في حوزة العامل الوثائق والمستندات والملفات اللازمة لممارسة العمل على نحو مناسب، ناهيك عن الحالة النفسية التي يعيشها نتيجة العزلة والحجر الصحي المنزلي، فالعامل انسان اجتماعي بطبعه، قد يُدخله العمل عن بُعد في عزلة اجتماعية تجعله يشعر بالتهميش²⁹، ما قد يولّد لديه أمراض نفسية، إضافة إلى خطر

²⁸حكمة استئناف كولمار (COLMAR) في فرنسا أول جهة قضائية كيفت جائحة كوفيد 19 على أنّها حالة قوة قاهرة

Par un arrêt rendu le 12 Mars 2020, la Cour d'appel de Colmar, statuant en matière de droit des étrangers, qualifie certaines conséquences imposées par la pandémie du covid-19 comme relevant de la force majeure (CA Colmar, 12 mars 2020, n°20/01098).

L'appelant, un étranger faisant l'objet d'une mesure de rétention administrative en France, n'avait pu se présenter à l'audience d'appel en raison d'une suspicion d'infection au coronavirus.

La cour d'appel de Colmar, en raison de ces circonstances qu'elle qualifie « d'exceptionnelles » relève que l'incapacité de statuer en présence de l'appelant revêt les caractères d'extériorité, d'imprévisibilité et d'irrésistibilité de la force majeure en précisant que le « *décalé imposé pour statuer ne permettait pas d'escorter l'appelant de façon à s'assurer de l'absence de risque de contagion d'une part et que le CRA ne disposait pas du matériel qui aurait rendu possible la tenue de l'audience par visioconférence d'autre part* ».

²⁹ Taskin L,(2003) *Les Enjeux du télétravail pour l'organisation*

dans Reflets et perspectives de la vie économique (Tome XLII), pp 81 à 94 .

فقدان قدرته على اكتساب المعرفة وتطوير مهاراته الإدراكية من العمل الجماعي. إضافة إلى صعوبة التوفيق بين الحياة الأسرية والمهنية³⁰ - خاصة النساء العاملات - حيث يمكن للعامل ألا يتحكم في وقت العمل، فيجد نفسه أمام شاشة الحاسوب لساعات طويلة جداً، تفوق المدة القانونية للعمل، ناهيك عن خطر التعرض إلى مخاطر من نوع جديد تتعلق بمشكلة الأمن والسلامة في البيئة الرقمية، وتطوير أمراض جديدة لم تصف في قوانين الضمان الاجتماعي بعد على أنها أمراض مهنية.

إلى جانب ماسبق فإنّ العمل عن بُعد سوف يؤدي إلى فقدان ملايين الوظائف، مع امتداد الأزمة إلى قطاعات أخرى، كالقطاع العقاري، بسبب اختفاء المكاتب وانخفاض نسبة الطلب على العقارات التجارية.

3- إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري بعد أزمة كوفيد 19

تسببت هذه الأزمة الصحية غير المسبوقة في وضع نحو 2.6 مليار نسمة حول العالم في العزل المنزلي بسبب فرض الإغلاق الاقتصادي، فأصبحت ملايين الوظائف في العالم مهددة بالزوال وأخرى أجبر أصحابها على تأديتها من المنزل، و أول تحوّل أفرزته أزمة كوفيد 19، هو حجم العمل المفقود والوظائف التي الغيت أو يمكن أن تلغى، حيث قدرت منظمة العمل الدولية عدد الذين يمكن أن يتحولوا إلى عاطلين جدد بسبب الإغلاق الاقتصادي المفروض من طرف السلطات العمومية كإجراء احترازي للحدّ من انتشار الفيروس عالمياً، يقدر بنحو 25 مليون شخص³¹.

³⁰Dumas M, Ruiller C, (2014) *LE TÉLÉTRAVAIL : LES RISQUES D'UN OUTIL DE GESTION DES FRONTIÈRES ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE ?* Management Prospective Ed. | « Management & Avenir »N° 74 | pp 71 - 95

³¹ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738762/lang--fr/index.htm

-Observatoire de l'OIT, 1ère édition Le COVID-19 et le monde du travail:

Répercussions et réponses 18 mars 2020

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739156.pdf

3-1 تفعيل العمل عن بُعد في الجزائر

لقد تمّ تفعيل العمل عن بُعد في المرافق العمومية في الجزائر، وذلك تطبيقاً للمادة 09 من المرسوم التنفيذي رقم 69-20³² والتي حثّت المؤسسات والإدارات العمومية على اتخاذ أيّ إجراء من شأنه تشجيع العمل عن بُعد في إطار ما يفرضه القانون في هذا المجال. امتدت آثار جائحة كوفيد 19 إلى مرفق التعليم العالي الذي يرتاده عدد كبير من الأفراد في الظروف العادية، من طلبة، أساتذة، موظفين و أعوان إداريين ، ومن أجل ضمان استمرار مرفق التعليم العالي في تقديم خدماته وتكثيفه مع المستجيدات³³ إضافة إلى ضرورة إنقاذ السنة الدراسية، كانت الجامعات والمعاهد الجزائرية أول من اعتمد هذا النمط من العمل، وهذا من خلال تعليمية وزير التعليم العالي الموجهة الى السادة رؤساء الندوات الجهوية للجامعات بالاتصال مع السيدات والسادة مدراء المؤسسات الجامعية رقم 2020/288 المؤرخة في 29 فيفيري 2020، والتي دعى من خلالها مدراء الجامعات ورؤساء المجالس العلمية لتحسيس وتعبئة الاساتذة والطلبة للانخراط في هذه العملية البيداغوجية، واتخاذ كل التدابير التقنية لضمان التواصل المستمر بين الاساتذة والطلبة. ولقد تمّ وضع الدعائم البيداغوجية على الخط،³⁴ ثمّ اعتماد آلية العمل عن بُعد في 17 مارس 2020³⁵. ومن أجل ذلك فعلت وزارة التعليم العالي منصة تعليمية رقمية (MOODLE) في موقع كل جامعة، تضمّ محاضرات يكون نشر محتواها تحت مسؤولية

³² المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس سنة 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته

³³ المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 88-131 المتضمن علاقات المواطن مع الادارة " تسهر الادارة دوما على تكييف مهامها وهيكلها مع احتياجات المواطنين و يجب أن تضع تحت تصرف المواطن خدمة جيدة"

المادة 21-3 من نفس المرسوم أعلاه: "يجب عليها أن تطور اي اجراء ضروري لتلائم دوما مع التقنيات الحديثة في التنظيم والتسيير"
³⁴ ارسالية وزير التعليم العالي رقم 288 المؤرخة في 29 فيفري 2020، المتضمنة وضع الدعائم البيداغوجية من محاضرات وأعمال موجهة.

³⁵ ارسالية وزير التعليم العالي رقم 416 المؤرخة في 17 مارس 2020، المتضمنة تفعيل العمل عن بُعد.

مسؤول المادة وأعمال موجهة مُرفقة بتصحيحات وجيزة، وتطبيقية تكفي لشهر واحد من التعليم على الأقل ، حيث يُمكن تحميل المحاضرات و المشاركة في الأعمال الموجهة، عن طريق إرسال البحوث ومناقشتها مع الأساتذة باستعمال المنصة وتخصيص جزء للإعلانات ونقل انشغالات الطلبة، أو التواصل عن طريق البريد المهني للأساتذة والطلبة أو بالفيديو بعد تحميل تطبيقات مجانية مثل " zoom " .

كما لجأت وزارة التعليم العالي إلى إبرام اتفاقية مع متعاملي الهاتف النقال في الجزائر(موبيلس، جيزي، اوريدو) ومتعامل الهاتف الثابت لتسهيل ولوج الطلبة الى المنصات التعليمية الخاصة بالمؤسسة التي ينتمون إليها مجانا بعد اختيار رقم ولايتهم على المنصة الرقمية، وتمت العملية تحت اشراف وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية، عن طريق منصة على الخط³⁶، وفي نفس السياق فتح الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية قاعدة بياناته الرقمية للتحميل المباشر بالمجان³⁷.

كما لجأت أيضا مؤسسة سونلغاز إلى تفعيل آلية العمل عن بُعد بموجب الارسالية الموجهة لكل فروعها، حيث يُمكن للموظفين مواصلة عملهم الإداري بواسطة الوسائل التكنولوجية الحديثة التي تسمح بالتحاضر والاجتماع عن بُعد³⁸.

3-2- حول ضرورة تقنين العمل عن بُعد في الجزائر

بعيدا عن الأزمة الصحيّة التي يعيشها العالم، لقد شهد سوق العمل في الجزائر غداة الاستقلال و إلى يومنا هذا تطوّرات عديدة تستدعي بالضرورة تطوير الأطر القانونية لتنظيم سوق العمل، ويعتبر المرسوم التنفيذي رقم 97-474 (والذي جاء تطبيقا لأحكام

³⁶ <http://elearning-mesrs.cerist.dz/>

³⁷ <http://www.iqraa.opu.dz/iqraa/>

³⁸ Note aux sociétés du groupe Sonelgaz, N 332/2020/PDG, N 86/DCH-RS, Alger du 08 avril 2020

أشار إليها : بلعبدون ع (2020)،آليات المحافظة على مناصب الشغل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة التشغيل والعمل، مجلد 05، عدد 01، جوان 2020، ص 73-91.

المادة 04 من قانون 90-11 المتضمن علاقات العمل) كأول محاولة لتأطير العمل عن بُعد³⁹.

3-2-1 المرسوم التنفيذي رقم 97-474 أول محاولة لتقنين العمل عن بُعد

يُعتبر المرسوم التنفيذي رقم 97-474 الاطار القانوني العام للعمل عن بعد في الجزائر و لقد أغفل المرسوم تعريف العمل عن بعد، لكنه حدّد الفئات المعنية بالعمل في المنزل كما عرّف العامل في المنزل من خلال المادة 02 منه بمفهوم هذا المرسوم:

"كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل اجرة ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة اعضاء من عائلته باستثناء أّية يد عاملة مأجورة ويتحصّل بنفسه على كلّ أو بعض المواد الاولية وأدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أيّ وسيط".

لقد حدّد المرسوم التنفيذي رقم 97-474 المشار إليه أعلاه، الفئات المعنية بهذا النص والمتمثلة في فئة عمّالية خاصة تؤدي عملها في المنزل بدل مكان العمل التابع عادة للمستخدم⁴⁰ بصفة دائمة وثابتة، حيث يقوم العامل في المنزل بانجاز العمل بمفرده أو بمساعدة أشخاص محدّدين لحساب مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر يتم الاتفاق عليه دون أن يقلّ عن الاجر الوطني الادنى المضمون⁴¹، ويتحصّل العامل في المنزل بنفسه على بعض أو كل المواد الأولية وأدوات العمل أو يتسلّمها من المستخدم دون وسيط.

3-2-2 المركز القانوني لعمّال المنازل

³⁹مرسوم تنفيذي رقم 97-474، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمّال في المنزل، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 ج.ر. عدد ص18.

⁴⁰Conférence internationale du travail, le travail a domicile, Rapport(1) Bureau international du travail, Genève p.05.

⁴¹المادة 08 من المرسوم 97-474 المشار إليه سابقا.

أما عن المركز القانوني لعمال المنازل، فيصعب اعتبارهم أجراء وذلك بسبب صعوبة إثبات علاقة التبعية القانونية بين المستخدم والعامل في المنزل، حيث لا يخضع هذا الأخير إلى سلطة الإشراف والرقابة والتوجيه من المستخدم، لذلك قد اعتبرهم القانون رقم 83-11، المتضمن التأمينات الاجتماعية، من خلال المادة 03، مشبّهين بالأجراء، ويسمح لهم هذا المركز القانوني بالاستفادة من الحماية الاجتماعية المقررة للأجراء دون الحاجة لإثبات علاقة التبعية⁴². ونشير إلى أنّ المرسوم التنفيذي رقم 97-474 لم يتطرق لتنظيم مدة العمل، الحق في الراحة، بالنسبة لعمال المنازل بل ترك ذلك للقواعد العامة المنصوص عليها بموجب القانون 90-11 المتضمن علاقات العمل، و اكتفى بالنص على حقهم في العطلة مدفوعة الاجر⁴³.

يبقى هذا المرسوم التنفيذي غير كافي لمواجهة التطور التكنولوجي والذي نتج عنه تغيير في أشكال العمل، ولواجهة الأزمات الاقتصادية والصحية التي تستوجب اللجوء للعمل عن بُعد كتقنية بديلة لضمان استمرارية المرافق العمومية والمؤسسات الخاصة، وأصبح تدخل المشرع لتقنين العمل عن بُعد ضرورة حتمية تقتضيها هذه المتطلبات الجديدة و يمكن الاستفادة من القوانين المقارنة التي قطعت شوطا كبيرا في هذا المجال، فعدد كبير من الدول سواء الغربية أو العربية سارعت إلى تدعيم منظوماتها القانونية بأحكام تنظم العمل عن بُعد، إذ أصبح ذلك مطلباً أساسياً سواء في زمن الأوبئة أو في الحالات العادية بسبب الثورة الرقمية التي عرفتتها الإدارات والمؤسسات على حدّ سواء، حيث تضمنت هذه القوانين تحديد وتعريف العمل عن بُعد على غرار قانون العمل الفرنسي، حيث تمّ إبرام في 19 جولية 2005 ما يسمى بـ "الاتفاق الوطني ما بين المهنيين المتضمن العمل عن بُعد"⁴⁴، وتمّ تنظيم العمل عن بُعد في قانون العمل الفرنسي⁴⁵. وبيان كيفية

⁴² بوختالة س، (2003)، علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، ص 32.

⁴³ المادة 09 من المرسوم 97-474 المشار إليه سابقا.

⁴⁴ l'ANI،(2010) l'Accord national interprofessionnel sur le télétravail.

تطبيقه، حيث وتمّ إلزام كل مؤسسة بتأسيس ميثاق داخلي للعمل عن بعد وأن تضع سياسة داخلية للعمل عن بُعد.

كما يسمح القانون الفرنسي صراحة باللجوء إلى العمل عن بعد في الظروف الاستثنائية وعلى الخصوص في حالة الوباء أو القوة القاهرة لاستمرار نشاط المؤسسة وضمانا لحماية للعامل، ابتداء من سنة 2017.

3-2-3 الضمانات المخولة للأطراف في علاقة العمل عن بعد

i- حقوق وواجبات العامل عن بعد

ستفيد العامل عن بُعد من نفس حقوق العامل العادي، كما يُمكن أن يتفق الأطراف على شروط معينة في ظلّ احترام النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول في مجال علاقات العمل، كما له الحق في التكوين وفي المشاركة في الانتخابات التمثيلية التي تجري في الشركة، كما يحتفظ بحقه في الترقية والأجرة والمنح والعلاوات - خاصة منحة الأكل بالنسبة للمؤسسات التي تقدّمها للعمّال - والراحة والعطلة والتغطية الصحية. كما يحق للعامل الحصول على دليل استعمال، للاسترشاد به أثناء العمل عن بعد لتوحيد المعايير المستعملة من جميع العمال.

ومن جانبه يلتزم العامل بأداء المهام المطلوبة منه، وتنفيذ تعليمات صاحب العمل، وعدم إفشاء أسرار المؤسسة خاصة وأنّ العمل يتم في المنزل، وأن يُراعي بصفة عامة جميع الالتزامات الناجمة عن عقد العمل⁴⁶

ii- الحماية الاجتماعية للعامل عن بُعد

⁴⁵ L.1222-9, L.1222-10 et L.1222-11code de travail.

⁴⁶ المادة 07، من قانون 90-11، المشار إليه سالفا.

بعد لجوء بعض المؤسسات والإدارات إلى العمل عن بُعد، وفي ظل غياب تشريع ينظّم هذا النمط من العمل، نتساءل عن حق العامل في التغطية الصحية عند الإصابة بحادث عمل أثناء العمل عن بُعد، إذ يعتبر حادث عمل، كل حادث طرأ أثناء تأدية العمل أو بسببه⁴⁷. أو وقع أثناء المسار⁴⁸، فهل ينطبق المفهوم أعلاه على الحادث الذي يرتكبه العامل عن بعد؟. وفقا للمادة 10 من المرسوم رقم 97-474 يستفيد العامل في المنزل من أحكام القانون 83-11 المعمول بها في مجال الضمان الاجتماعي، أي له صفة المؤمن له اجتماعيا، لكن يبقى ذلك غير كافي لتوفير تغطية صحّية للعامل عن بُعد في ظلّ غياب مفهوم قانوني لحوادث العمل التي قد يتعرّض لها العامل في منزله ويُمكن اعتبارها حادث عمل رغم وقوعها في المنزل، فمن المفروض أن يعتبر الحادث الذي يرتكبه العامل عن بعد أثناء أوقات العمل، حادث عمل⁴⁹، وعلى المستخدم أن يثبت عكس ذلك، أي أنّ الحادث ليس له علاقة بالعمل عن بعد⁵⁰، وفي ظلّ غياب نص صريح ينظّم هذه الحالة، يبقى عبئ الإثبات على عاتق العامل الذي يجب أن يثبت أنّ الحادث وقع أثناء تنفيذ العمل وبمناسبتة وليس لأسباب شخصية حتى يتسنى له الاستفادة من تغطية صحّية وفقا لأحكام الضمان الاجتماعي.

iii- حقوق والتزامات ربّ العمل

يلتزم صاحب العمل بتحديد قائمة النشاطات المؤهلة والقابلة للعمل عن بُعد بكل شفافية ونزاهة، حفاظا على صحة العامل وزملائه، كما يجب عليه تحديد حجم النشاط

⁴⁷المادة 02 ، 06 ، 13 ، قانون رقم 83-13 ، المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية.

⁴⁸المادة 12 ، قانون رقم 83-13 ، المشار إليه أعلاه.

⁴⁹وذلك ما سار عليه المشرع الفرنسي إذ يُفترض أنّ الحادث الذي يقع أثناء العمل عن بعد، هو حادث عمل، أنظر: Art L1222-9

Modifié par LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 68 (VD)

⁵⁰ sem-link Ch , Kameni G,(2015) Télétravail et accident de travail, RevJuridique de l'Ouest, pp. 47-54

وكيفية توزيعه على مستخدميه، و أن يضمن شروط الصحة والسلامة البدنية والمعنوية للعامل عن بُعد. كما يُمكن أن يشترط صاحب العمل أن يُوفّر العامل عن بُعد ركن من المنزل للعمل فيه، للفصل بين الحياة العائلية والمهنية، كما يتعيّن عليه تزويد العامل بكل التطبيقات الحديثة و الأمانة التي يحتاجها للعمل ومشاركة الملفات، وعقد الاجتماعات وتدريبه على استخدامها بموجب حقه في التكوين. كما يُمكن الاتفاق على تحمّل المستخدم المصاريف الخاصة باشتراكات الهاتف والأترنت وتوفير حاسوب للعامل وتزويده بكل المعدّات والتجهيزات التي تستجيب لمعايير الأمن والسلامة اللازمة للقيام بالعمل ومن بين الآليات المعتمدة حاليا في العمل عن بعد، هو اجتماع يتم على الخط بين صاحب العمل والعمال، ويقع على صاحب العمل اختيار طريقة التنظيم لنجاح الاجتماع، كأن لا تتجاوز مدة 30 دقيقة لعدم فقدان التركيز، مع ضرورة تبليغ العمال من قبل ببرنامج العمل ويتم ذلك عبر عدة تطبيقات (Skyp, Hangouts, , WebEx) (Meetings, GoToMeeting

ومن جهة أخرى يحقّ للمستخدم مراقبة وقت وساعات العمل، إذ يحتفظ المستخدم بسلطته التنظيمية التي تخوله اختيار أيام وساعات العمل، حجمه العمل وكيفية توزيعه على مستخدميه، كما يكون العامل حر في تنظيم أوقات العمل⁵¹، فهي طريقة للعمل تتميز بمرونة كبيرة في تنظيمها من طرف العامل، حيث لا يكون تحت الرقابة المباشرة لصاحب العمل، لكن ذلك لن يمنع هذا الأخير من مراقبة الاوقات التي أمضاها العامل عن بعد في القيام بعمله، فيجب احترام مدة معينة للعمل يتم الاتفاق عليها بينهما كما يتم تحديد طرق مراقبة صاحب العمل للعامل بما لا يتعارض مع احترام حياته الخاصة. كما للعامل الحق في استراحة غداء بين فترة العمل الصباحية والمسائية للعمل.

⁵¹ Pontier M, (2014) Télétravail indépendant ou télétravail salarié : quelles modalités de contrôle et quel degré d'autonomie. Direction et Gestion. *La Revue des Sciences de Gestion* .n° 265 . pp 31 – 39.

بالنسبة لطرق مراقبة أوقات العمل كأن يضع برنامج على الحاسوب يراقب به أوقات العمل، (un logiciel de pointage sur l'ordinateur) أو تحديد ساعات العمل وحق العامل في تشغيل وضعية " غير متصل " (Déconnexion)⁵²

كما يتم الاتفاق على شروط العودة إلى العمل العادي، طرق مراقبة أوقات العمل وضبط حجم العمل، الاوقات المناسبة للاتصال بالعامل عن بعد، ولا يمكن للمستخدم ان يطلب من العامل الذي أحيل على العطلة الاستثنائية أو العامل الموجود في عطلة سنوية أن يعمل عن بعد، كما لا يمكن الجمع بين العمل عن بعد والبطالة التقنية.

إضافة لما سبق يجب أن يكون محل لتفاوض جماعي، كل الأهداف المرجوة من العمل عن بعد في المؤسسة وفي غياب اتفاق داخل المؤسسة أو مدونة خاصة بالعمل عن بعد، يمكن اللجوء إلى اتفاق بين الأطراف، حيث يمكن لصاحب العمل بما يملكه من سلطة تنظيمية أن يطلب من جميع العمال تنفيذ العمل عن بعد شفويا أو عن طريق البريد الالكتروني. يجب على صاحب العمل تنظيم العمل وتكييفه بما يسمح للعامل تنفيذ المهام الموكلة اليه، مع ضرورة احتفاظ العامل بحقه في رفض ما طلبه منه صاحب العمل بعد تسبب الرفض، كأن يطلب منه مهمة هو غير مؤهل لإتمامها.

يمكن أن يُجز العمل في بيت العامل أو خارجه مالم يتم الاتفاق على عكس ذلك بين العامل وصاحب العمل، كما يمكن الاتفاق على أن يتحمل العامل مصاريف الأدوات والتجهيزات اللازمة لأداء العمل أو أن يأخذ المستخدم على عاتقه مصاريف اشتراك الهاتف والانترنت وكل ما ينفقه العامل من أجل شراء البرمجيات والمعدات لإنجاز عمله وكذا مصاريف صيانتها، وبالمقابل يمكن لصاحب العمل ان يحدّد شروط استعمال أدوات العمل الموجودة بعهدة العامل وحدود مسؤوليته عند تلفها بخطائه.

⁵²Le droit à la déconnexion Art L2242-8 Code du Travail

خاتمة

إنّ اللجوء الى العمل عن بعد في ظل جائحة كورونا لا يستدعي تعديل عقد العمل بل هو مجرد تنظيم لطريقة تنفيذ العمل اقتضتها ظروف معينة، فإستراتيجية العمل عن بعد، كضرورة واقعية تحتاج إلى تقنين وعناية تشريعية لمواجهة الأزمات مستقبلا، كأزمات انتشار الأوبئة، خاصة بعد التوجّه نحو رقمنة القطاعات المهنية، فبعد زوال فيروس كورونا المستجد، سيصبح العمل عن بعد نموذجا سائدا لتنفيذ علاقة العمل نتيجة ماسوف يفرزه الوباء من تحولات في سوق العمل والتعليم والتجارة، فتقنين هذا النموذج من العمل يضمن لجميع الأطراف حقوقها سواء تعلّق الأمر بالمؤسسة أو بالعامل، وأن يكون لأرباب العمل دور في تطوير علاقات العمل وتكيفها مع التكنولوجيات الحديثة للمعلومات والاتصال.

إنّ اعتماد هذا النمط الجديد من العمل يقتضي استحداث استيرراتيجية وطنية للعمل عن بعد عن طريق تهيئة بيئة رقمية داخل المؤسسات، ونشر الثقافة الالكترونية وسط العمال والموظفين وأصحاب المؤسسات، وتنظيم البنى التحتية لانجاز العمل عن بُعد وفقا للتكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصالات وتطوير الإدارة الالكترونية بشكل كافي إضافة إلى ضرورة العمل على ادخال تقنية الدفع الالكتروني وتعميمها، كما يجب تدريب العامل على العمل عن بُعد بشكل يسمح له ممارسة عمله دون ضغوطات نفسية، وتمكينه من جميع حقوقه لا سيما الحقوق التي طالما ارتبطت بالعمل الحضوري مثل الحق في الترقية وضمنان تغطية صحيّة كاملة.

لم يتم تقنين العمل عن بعد في الجزائر ليومنا هذا، ما عاد الأحكام المنصوص عليها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 97-474، والتي هي غير كافية لضمان حقوق الأطراف بالنسبة لهذا النمط لتنفيذ علاقة العمل، وبالتالي يمكن تصور تنظيم هذه العلاقة عن طريق تفاوض جماعي بموجب اتفاق بين صاحب العمل والعمال أو بموجب مدونة أخلاقيات أو

بموجب اتفاق بين صاحب العمل والعامل، فالعمل عن بعد يمارس في الجزائر بصفة غير منظمة قانونا، وعلى المشرع الجزائري تقنينه، وملائمة علاقات العمل للتطورات التكنولوجية والوسائل الجديدة والعصرية للمعلومات والاتصال التي فرضت أنماط جديدة من العمل أو ما يسمى بعلاقة العمل في ظل التقنيات الجديدة للتكنولوجيا، فبات ذلك ضروريا لمواجهة الازمات مثل جائحة كوفيد 19، وحماية للعامل والموظفين وأيضا على بقاء المؤسسات.

المراجع

قانون 90-11، المتضمن علاقات العمل الفردية، المؤرخ في 21 أبريل 1990. ج.ر. عدد 17.

قانون رقم 83-13، المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية، المؤرخ في 02 يونيو 1983، ج.ر. عدد 28.

قانون رقم 83-13، المؤرخ في 02 يوليو 1983، المتضمن حوادث العمل والأمراض المهنية. ج.ر. ، عدد 28 ص 1809.

المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 21 مارس سنة 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته.

المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 24 مارس سنة 2020 المحدد لتدابير تكميلية الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد 19) ومكافحته. ج.ر. عدد 16

مرسوم تنفيذي رقم 97-474، المتضمن النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمّال في المنزل، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997. ج.ر. عدد ص 18

مرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 06 يوليو 1988 المتضمّن علاقات المواطنين مع الادارة. ج.ر. ، عدد 27 ص 1013.

قانون العمل الفرنسي.

- بلعبدون ع، (2020)، آليات المحافظة على مناصب الشغل في ظل أزمة جائحة كورونا، مجلة التشغيل والعمل، مجلد 05، عدد 01، جوان 2020.
- بن رجدة آ.، (2019) أيّ مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية، مقال منشور بمجلة الحوليات، العدد 33، رقم 02، لسنة 2019، ص.24-48. 96453
- بن عبد الله الجمعة، الحسين السيد أ، عصري أبو زيد ن، (2015) العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الإحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، المجلد الثالث، العدد الثامن يناير .
- غري م.، بدروني ع.، (2018). أثر جائحة كورونا على الأسواق المالية، مجلة التكامل الاقتصادي، المجلد 08، العدد 02، جوان.
- بوختالة س.، (2003)، علاقة العمل الخاصة بالعمال في المنزل، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1.
- دليل الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لمواجهة جائحة كوفيد19
- وزارة الاقتصاد والمالية والإصلاح الإداري، (2020). دليل العمل عن بُعد في الإدارات العمومية، أبريل 2020.
- إرسالية وزير التعليم العالي رقم 288 المؤرخة في 29 فيفري 2020، المتضمنة وضع الدعائم البيداغوجية من محاضرات وأعمال موجهة
- إرسالية وزير التعليم العالي رقم 416 المؤرخة في 17 مارس 2020، المتضمنة تفعيل العمل عن بُعد.
- Alix C., (2017), Droit du travail : Uber perd le match retour en Angleterre.** https://www.liberation.fr/futurs/2017/11/10/droit-du-travail-uber-perd-le-match-retour-en-angleterre_1609231
- Bargain B., (2018) Quel droit du travail a l'ère des plateformes numériques,** rev lien social et politiques, (81).
- Chauchard JP., (2016) Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ?** Rev.dr.soc.2016.

Dumas M., Ruiller C., (2014) *LE TÉLÉTRAVAIL : LES RISQUES D'UN OUTIL DE GESTION DES FRONTIÈRES ENTRE VIE PERSONNELLE ET VIE PROFESSIONNELLE ?* Management Prospective Ed. | « Management & Avenir » n° 74.

Fabre A., (2018) *"Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français.* CA Paris, 7 janvier 2016, n° 15/06489.

Ferhenbach J., - Granel F., Dufort D, Klein T., Loyer J-L., (2000) *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain* Centre d'Analyse stratégique

sem-link Ch, Kameni G., (2015) *Télétravail et accident de travail,* Rev. Juridique de l'Ouest.

Taskin L., (2003) *Les Enjeux du télétravail pour l'organisation dans Reflets et perspectives de la vie économique (Tome XLII), pp 81 à 94*

l'ANI, (2010). *l'Accord national interprofessionnel sur le télétravail,* Observatoire de l'OIT(2020), *le COVID-19 et le monde du travail,* troisième édition, pp.01-23

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743155.pdf

(date d'accès, 13 mai 2020)

Bureau international du travail, Genève,(2016). *Document d'orientation pour le Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers.*

Étude de législation comparée n° 288 - juillet (2019) - Recueil des notes de synthèse de mars à juin 2019

L'entreprise et le citoyen face au covid 19, comment adresser l'urgence immédiate, CARE <https://care.dz/page/lentreprise-et-le-citoyen-face-au-covid-19>

<https://drive.google.com/file/d/15A25sFMIESe5HTUptuUkNTzTjPS5jb5b/view>

Observatoire de l'OIT , (2020). *le COVID-19 et le monde du travail,* troisième édition, pp.01-23

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743155.pdf

(date d'accès, 13 mai 2020)

[https://www.ilo.org/global/about-the-](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738762/lang--fr/index.htm)

[ilo/newsroom/news/WCMS_738762/lang--fr/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738762/lang--fr/index.htm)

-Observatoire de l'OIT, 1ère édition Le COVID-19 et le monde du travail: Répercussions et réponses 18 mars 2020

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739156.pdf)

[dcomm/documents/briefingnote/wcms_739156.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739156.pdf)

Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail <https://zevillage.net/wp-content/uploads/2010/04/050719-ani-tt.pdf>

Étude de législation comparée n° 288 - juillet (2019) - Recueil des notes de synthèse de mars à juin 2019 2019 -

<http://www.senat.fr/lc/lc288/lc2884.html>

<https://www.techopedia.com/definition/24152/information-and-communications-technology->

[https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2003-1-page-](https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2003-1-page-81.htm#:~:text=Thierry%20Breton%20(1994)%20d%C3%A9finit%20le,o%C3%B9%20le%20r%C3%A9sultat%20de%20ce)

[81.htm#:~:text=Thierry%20Breton%20\(1994\)%20d%C3%A9finit%20le,o%C3%B9%20le%20r%C3%A9sultat%20de%20ce](https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2003-1-page-81.htm#:~:text=Thierry%20Breton%20(1994)%20d%C3%A9finit%20le,o%C3%B9%20le%20r%C3%A9sultat%20de%20ce)

JORF .Décret n° 2020-325 du 25 mars 2020 relatif à l'activité partielle
texte n° 55 n°0074 du 26 mars 2020,