

الاسم واللقب: رابح رزوق

الرتبة العلمية: دكتوراه قانون اجتماعي

المؤسسة: جامعة طاهري محمد بشار

البريد الإلكتروني: rabahr08@gmail.com

المحور الثالث: أثر تكنولوجيا المعلومات على الأمن القانوني

عنوان المداخلة: تأثير آليات تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على علاقة العمل

الملخص:

أدى التطور التكنولوجي إلى استخدام وسائل تقنية متعددة ومتنوعة في التعاقد كالهاتف، والتلغراف والفاكس والتلفزيون، فأصبح إبرام عقد العمل بين الأفراد من مختلف أنحاء العالم ممكناً وذلك دون التقاء أطراف العقد ، كما أصبح طلب العمل لا يتم إلا عن طريق مواقع الكترونية مخصصة لهذا الغرض تعتمد على المؤهلات المهنية و تكافؤ الفرص بين طالبي العمل، وقد قللت هذه الثورة العلمية حقيقية من التمييز بين طالبي الشغل لاسيما بين الشباب،

الكلمات المفتاحية: عقد العمل عن بعد، أطرف عقد العمل عن بعد، التكنولوجيا، المعلوماتية، الاتصال

والإعلام.

يشهد عالمنا في الآونة الأخيرة تطوراً ملحوظاً في استعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة على مستوى جميع القطاعات ولم يكن ميدان العمل بمنأى عن ثورة الإعلام والاتصال. إذ عرف قطاع العمل تطورات هامة. وأبرزت هذه المستجدات التكنولوجية فرصاً جديدة ومهناً جديدة تعتمد استخدام التكنولوجيا بشكل كبير. فقد شهد تنظيم وتسيير العديد من المؤسسات العامة والخاصة تطوراً ملحوظاً بفضل استعمال وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، ما أدى إلى ظهور تغييرات في وسائل الإنتاج المعتمدة في النظام التقليدي للعمل، وبرزت أنماط جديدة للعمل والتي تتعلق خاصة بشروط استخدام العمال الأجراء. وبالتالي عرفت علاقة العمل تحولاً عميقاً، فظهرت المؤسسة الافتراضية بتطور تكنولوجيا الاتصال، وظهور العمل عن بعد وتطور شبكة العمال المستقلين. وبذلك فقد طرأت تحولات على مستوى إحداث مناصب العمل، إذ ارتأت مؤسسات العمل بأنماط جديدة لاستخدام العمال الأجراء للرفع من مردوديتها وتشغيل يد عاملة ذات كفاءة وخبرة عالية، وذلك لتتكيف مع المتطلبات التي تفرضها المنافسة. وعليه، أفرزت الثورة المعلوماتية أساليب جديدة لاستخدام الأجراء لم تكن تتوفر بالوسائل التقليدية، كما أحدثت أنماط حديثة لأداء العمل. وفي ظل تنامي استخدام وسائل التكنولوجيا والاتصال داخل المؤسسة، أضحت هذه الأخيرة ملزمة بمواكبة متطلبات عصر التكنولوجيا، وهو ما أدى إلى تطوير الوسائل المعتمدة لتشغيل الأجراء وبروز أنماط من المهن الجديدة.

إن الأنظمة المتبعة لتشغيل العمال الأجراء في ظل هذه المستجدات التكنولوجية تختلف في كثير من جوانبها عن الأنظمة التقليدية، التي لا تساير هذه التقنيات الحديثة المعتمدة داخل المقولة. كما أن التشريع المتعلق بالعمل يفرض ضرورة مواكبة هذه التحديات الجديدة في ميدان العمل. ومن منطلق ذلك تثار الإشكالية الرئيسية لهذا البحث في بيان: إلى أي مدى استطاع المشرع الجزائري تحقيق الأمن القانوني لعلاقة العمل الجديدة، التي ظهرت بفعل الثورة المعلوماتية، و هل تكفي القوانين التقليدية لحماية مصالح العلاقة التعاقدية؟

وللإجابة على هذه الأسئلة يستلزم منا ضرورة الاستعانة بالمنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المقارن، من أجل عرض الجوانب الخاصة بمفهوم عقد العمل عن بعد، والتحليل المقارن من أجل الوقوف على شروط عقد العمل عن بعد، مع استعراض بعض التشريعات التي خاضت في هذا المجال، ثم التطرق إلى الأساليب المستحدثة في طلب العمل عبر وسائل التكنولوجيا والاتصال و الحماية المقررة لهذه الفئة من العمال وهذا ضمن الخطة التالية:

المحور الأول نتناول فيه المفهوم القانوني لعلاقة العمل عن بعد من خلال تعريف علاقة العمل عن بعد ثم شروط علاقة العمل عن بعد، وفي المحور الثاني مدى كفاية التأطير القانوني لتشغيل الأجراء باستخدام التكنولوجيا الحديثة بالتطرق إلى ضعف الحماية التشريعية في قانون العمل، ثم محدودية إحاطة المشرع بالجرائم المرتبطة بعلاقة العمل عن بعد.

المطلب الأول: المفهوم القانوني لعلاقة العمل عن بعد

إن التطور التكنولوجي والصناعي، و ما عرفته وسائل الاتصال والانترنت من تقدم متسارع ، انعكس ذلك كله على جميع المجالات وبالأخص مجال العمل. فأدى إلى ظهور أنماط و وسائل جديدة في تنفيذ العمل ومن هذه الأعمال في العمل، عقد العمل عن بعد الذي لا يزال يشهد غياب أرضية قانونية في التشريع الجزائري حالياً. ومن أجل الخوض في المفهوم القانوني لعقد العمل عن بعد نتناول في هذا المطلب تعريف عقد العمل عن بعد(فرع أول)، ثم شروط عقد العمل عن بعد (فرع ثان).

الفرع الأول: تعريف علاقة العمل عن بعد

يقصد بالبعد ذلك البعد المكاني حيث يؤدي العامل عمله بعيداً جغرافياً عن مقر المنشأة أو الأماكن التقليدية لأداء العمل ، غالباً ما يكون في منزله - هو أغلب الأنماط العمل عن بعد¹.

لم يعرف المشرع علاقة العمل عن في المرسوم التنفيذي رقم (97-474) المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 ،يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل.² لكنه عرف عامل المنزل في المادة الثانية من نفس المرسوم السابق بأنه: « كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغالا تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجره ويقوم بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته باستثناء أية يد عاملة مأجورة و يتحصل بنفسه على كل أو بعد المواد الأولية و أدوات العمل أو يستلمها من المستخدم دون أي وسيط »³.

ومن جهة ثانية يعتبر المشرع الجزائري في المرسوم رقم (85-33) المؤرخ في 09 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي ، الفقرة الأولى من المادة رقم (01) على أنه « يعد عمالا مشبهين بالأجراء قصد الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي العمال الذين يباشرون عملهم في المنازل و لو كانوا يملكون كامل الأدوات اللازمة لعملهم أو جزاء منهم...»⁴

لكن التشريعات المقارنة الأوروبية أو العربية أعطت عدة تعريفات لعقد العمل عن بعد ومن أهمها المشرع الفرنسي حيث عرفه في سنة 2018 بموجب المادة رقم 9-1222L في قانون العمل بأنه: « يقصد العمل عن بعد كل شكل من أشكال تنظيم العمل ، كان يمكن تنظيمه تنفيذه في مكان العمل، ويقوم الأجير بإرادته باستخدام

1 - علا فاروق صلاح عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد،(دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي)، جامعة حلوان ، القاهرة (2012).

2 - المرسوم التنفيذي رقم (97-474) المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 ،يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل،الصادر بالجريدة الرسمية عدد (82) ، المؤرخة في 14/12/1997.

3 - المادة (02)، المرسوم التنفيذي رقم (97-474).

4 - المرسوم رقم (85-33) المؤرخ في 09 فبراير 1985 يحدد قائمة العمال المشبهين بالأجراء في مجال الضمان الاجتماعي، الصادر بالجريدة الرسمية عدد (09)، الصادرة بتاريخ 24 فبراير 1985.

تكنولوجيا المعلومات و الاتصال خارج مكان العمل»⁵. كما عرفه الإطار الأوروبي المؤرخ في (16 يوليو 2002) بأنه: « أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل وذلك باستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات حيث ينفذ العمل خارج إطار محل المؤسسة على أساس منتظم.»⁶

و من جانب آخر تعرفه الاتفاقية الدولية للعمل رقم (177 لسنة 1996) بأنه: « منظمة العمل الدولية بأنه: "نظام عمل يؤدي فيه العمل بعيداً عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، العمل الذي يؤديه الشخص في المنزل أو في أماكن مغايرة لأماكن صاحب العمل نظير أجر يؤدي مقابل إنتاج أو خدمة طبقاً للشروط و المواصفات التي يحددها صاحب العمل بغض النظر عن الجهة التي تقوم على تقديم سائر الآلات والمعدات والمواد المستخدمة، ما لم يتمتع هذا الفرد بدرجة من الاستقلالية وخاصة الاقتصادية لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم"⁷»

و تعرفه منظمة العمل الدولية بأنه: « نظام عمل يؤدي فيه العمل بعيداً عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل بمعزل عن الاتصال مع باقي العمال، وتقوم الوسائل التكنولوجية الحديثة للاتصال هذه العزلة بتعويض من خلال تسهيل عملية الاتصال بينهم⁸ ». أما الفقه فقد عرفه بأنه: « الاتفاق الذي يبرم ويوقع بين طرفي العقد، لأداء العمل المؤدى في الأماكن البديلة، و وفقاً للشروط التي تضعها المنشأة، والتي تطبق على العاملين⁹». و أخيراً عرفته الحكومة الأمريكية بقانون تعزيز العمل لعام (2010) بأنه: « مرونة في العمل، بحيث يؤدي بموجبها الموظف واجبات ومسؤوليات عمله و جميع الأنشطة الأخرى المصرح بها، من موقع عمل مختلف، وهو موقع آخر غير الموقع المحدد لعمل الموظف¹⁰

و عليه فقد أصبح عقد العمل عن بعد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتطور التكنولوجي لوسائل الاتصال والإنترنت ضرورة ملحة فرضتها الظروف على المجتمع لمواكبة سرعة العصر، وزادت الحاجة للعمل عن بعد لاسيما

5 - أمال بن رجال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كمنط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد-19 - Les

2020 - Vol. 36 - n° 03 - Cahiers du Cread - تاريخ النشر 2020/07/18،

6 - بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، إستراتيجية العمل عن بعد، نقص في التشريع وفي الممارسة ، حوليات جامعة الجزائر 1 المجلد (34)، عدد خاص القانون وجائحة كوفيد (19)، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان ، الجزائر، تاريخ النشر جويلية 2020.

7 - مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية (177) لسنة 1996، بشأن العمل في المنزل، 22 أغسطس 1996، ص 05.

8 - محمد عبد الحفيظ المناصر، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد (دراسة مقارنة) دراسات علوم الشريعة و القانون، المجلد (46)، العدد، (16)، سنة (2019).

9 - علا فاروق صلاح عزام، المرجع السابق.

10 - باشير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية و الحماية لحق العامل ورب العامل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع ، العدد الرابع، (2020) ، عدد خاص حول (القانون وفيروس كورونا- 19 المستجد "كوفيد 19")

للجائحة التي اجتاحت العالم و أصبح الخروج من المنزل يشكل خطورة على العامل، مما دفع بأصحاب العمل بطلب من العديد من الحكومات الأوروبية بالتعاقد عن بعد وتحفيزهم للعامل للعمل من مقر منازلهم تفاديا لانتشار وباء كورونا تبعا لتحذيرات منظمة الصحة العالمية. و قد صاحب عقد العمل عن بعد الكثير من التساؤلات القانونية حول شروطه وطريقة تأديته وذلك ما سنحاول توضيحه في الفرع الثاني.

الفرع الثاني: شروط عقد العمل عن بعد

عقد العمل عن بعد هو عقد يخضع كغيره من العقود الأخرى لمبدأ الرضائية التي تخضع له جميع العقود عموما ، حيث تلتقي إرادة العامل عن بعد و صاحب العمل كطرفي التعاقد¹¹ ، ومن هذه الشروط الواجب توفرها اكتمال أهلية التعاقد لطرفي العقد وصحة الرضا و خلوه من العيوب المعروفة ، وشرعية إمكانية المحل و السبب ، واحترام القوانين و النظم المعمول بها في مجال علاقات العمل¹² . ولما كان عقد العمل عن بعد يختلف عن عقود العمل التقليدية فإن الشروط الواجب توفرها فيه غير شروط عقد العمل التقليدي ومن أهمها ما يلي:

1- أن يكون العمل المؤدى خارج المنشأة:

جاء في بداية هذه المداخلة في نص المادة (02) من المرسوم التنفيذي رقم (97-474) في تعريف عامل المنزل و التي نستخلص منها كذلك أن مكان العمل المؤدى هو خارج مكان العمل المعتاد كالمؤسسة أو المنشأة التابعة لصاحب العمل.

و عليه فإن مكان العمل هو مكان غير تابع للمستخدم وقد يكون منزل العامل الذي قد يحول جزء من مسكنه إلى ورشة صغيرة أو مكتب ، ويكون مزود بالتجهيزات الضرورية للقيام بالعمل على أكمل وجه¹³ ، وهذا ما يعود على طرفي علاقة العمل بالفائدة. فهو قليل التكلفة إذا يساعد في تخفيض التكاليف الاجتماعية و المساحة المخصصة للعمل ، والمرافق الضرورية الملحقة كالإطعام و التدفئة وحتى التهوية والإنارة و النقل وغيرها من التكاليف التي قد ترهق كاهل للمستخدم.

كما أن العمل في المنزل قد تتطلب بعض الأعمال الدقة و الصبر قد يجدها العامل في المنزل أكثر ما يجده في المنشأة و مثال ذلك أشغال التركيب أو الطرز أو النحت و الصناعات الغذائية و التي تتطلب تعاون كبيراً لا يوجد إلا في الأسرة عند إنجازها.

2- أن ينجز العامل عن بعد العمل شخصاً:

11 - جلال محمد إبراهيم، مصادر الالتزام، الطبعة الرابعة ، دار النهضة العربية، سنة(2011 - 2012)،ص28.

12 - أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثاني 2015، ص 37.

13 - سعاد بوختالة ، علاقات العمل الخاصة ، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، سنة 2004، 37.

يشترط في تنفيذ أي عمل الصفة الشخصية من حيث المبدأ، لكون شخصية العامل في علاقة العمل عن بعد محل اعتبار من حيث الكفاءة و المقدرة اللازمتين لأداء المهام المرتبطة بمنصب العمل. وقد أكدت على هذا الالتزام المادة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم (97-474) «... بان يقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته...»

و نص المشرع العمالي الجزائري في المادة (07) من قانون علاقات العمل الجزائري (90-11) ¹⁴ على ضرورة أن يؤدي العامل العمل بصفة شخصية و مستمرة منتظمة ويؤكد هذا الالتزام أغلب التشريعات المقارنة من بينها التشريع المدني المصري ، الذي نصت المادة 685 منه على وجوب أداء العمل من طرف العامل نفسه دون أن يعهد بأداء العمل إلى غيره ¹⁵.

و تبقى الصفة الشخصية للعامل عن بعد في تنفيذ العمل في إطار العلاقة التعاقدية، لا تعتبر من النظام العام ، إذ يجوز تنفيذه في بعض الحالات الاستثنائية بحلول شخص آخر محل العامل عن بعد أو بطلب مساعدة الغير و هذا ما أكده المرسوم التنفيذي رقم (97-474) السالف الذكر.

3- أن يحصل العامل عن بعد من المستخدم على المواد الأولية و أدوات العمل:

من أهم شروط عقد العمل عن بعد أنه يتم عن طريق استعمال العامل لوسائل وتكنولوجيات المعلومات والاتصال واللجوء إلى استعمال هذه تقنيات مثل الموقع الإلكتروني، والبريد الإلكتروني والإنترنت، والحاسب النقال، وغيرها ¹⁶ ، وهذه الأجهزة متوفرة لدى الكثير من العامل ، كما أن توفيرها يسهل على المستخدم للعامل إذا ما كان لا يحوزها.

وأكد مشرعنا العمالي في نص المادة الثانية دائما من المرسوم التنفيذي رقم (97-474) على أن «... ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل أو يستعملها من المستخدم دون أي وسيط...» فالعامل يتحصل في المنزل يتحصل على المواد الأولية و أدوات العمل بنفسه لتنفيذ العمل أو يتسلمه من طرف المستخدم من دون أن يؤثر ذلك على مركزه القانوني بشرط عدم تدخل أي وسيط عند الحصول عليها بنفسه. وهذا ما يستخلص من المادة الثانية من المرسوم السالف الذكر.

4- أن تحدد مدة العمل القانونية: يقصد بالمدة القانونية للعمل ، تلك الفترة الزمنية اليومية أو الأسبوعية التي يلتزم فيها عامل المنزل بوضع نفسه ووقته تحت تصرف وخدمة صاحب العمل ¹⁷ ، فعامل المنزل يتمتع أصلاً

14 - القانون رقم: (90-11)، المتعلق بعلاقات العمل والمؤرخ في 21 ابريل 1990، و الصادر بالجريدة الرسمية عدد (17) لسنة 1990.

15 - بشير هدي، الوجيز في قانون العمل، علاقات العمل الفردية- جسور للنشر و التوزيع، طبعة سبتمبر 2019، ص82.

16 - حنان قاسم كاظم ، مقالة بعنوان: علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة جامعة تكريت ، العدد رقم:54 ج 3

17 - أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 124.

بالحرية في تنظيم و توزيع وقت عمله ولكن هذه الحرية مقيدة لأنه لا يجب أن تؤدي إلى مدة عمل مفرطة أو زائدة عنها، لذلك يجب أن تحدد عن طريق التنظيم و عدم تركها لتقدير الأطراف، لتفادي التعسف من المستخدم.¹⁸ و عند غياب تنظيم خاص لمدة العمل المتعلقة بالعمل في المنزل يتعين اللجوء إلى تطبيق الأحكام القانونية العامة و المنصوص عليه في القانون رقم (90-11)¹⁹ المتعلق بالمدة القانونية للعمل، فلا يجب أن تتجاوز مدة العمل في المنزل أربعين ساعة (44 سا) في الأسبوع توزع هذه المدة على (05) خمسة أيام عمل و بمدة (08) ساعات في اليوم ، وفي حالة تجاوز هذه المدة تحسب على أنها ساعات إضافية و التي لا يتم اللجوء إليها إلا في الحالات الاستثنائية²⁰.

و يتمتع عامل المنزل كغيره من العمال بحق في الراحة و هو حق دستوري مضمون بالمادة(66) من دستور (2020)²¹ ، وهو حق مقرر في مختلف التشريعات العمالية بهدف تجديد طاقته و قوته، من خلال مختلف العطل الأسبوعية و السنوية مدفوعة الأجر.

المطلب الثاني: مدى كفاية التأطير القانوني لتشغيل العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة:

إن الاستخدام المكثف لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وما فرضته من أنماط عمل مستحدثة وظروف جديدة لتشغيل اليد العاملة، أصبحت تتطلب مواكبة تشريع العمل لهذه المؤسسات. ولذلك فإننا سوف نتناول هذا المحور في فرعين، نتطرق في الفرع الأول منه إلى الحماية التشريعية للعمل عن بعد في قانون العمل الجزائري، ثم نتطرق في الفرع الثاني، إلى الجزاءات التي رتبها المشرع على المخالفات المرتبطة بالعمل، والتي سنركز فيها على الجانب الجنائي.

الفرع الأول: الحماية التشريعية للعمل عن بعد في قانون العمل الجزائري

تبقى الحماية المقررة لطالبي العمل عن بعد غير كافية أمام تنامي استخدام وسائل الاتصال والإعلام داخل المؤسسة ، وذلك في ظل غياب تشريع واضح محدد لمظاهر العمل المعتمدة بفعل هذه التقنيات.ف قانون علاقة العمل يمتاز بالطابع الحمائي كونها قواعد أمر لا يجوز لأطراف العلاقة الاتفاق على مخالفتها لأنها تتعلق بمسألة النظام العام الاجتماعي²² ، فمن أجل ذلك رتب المشرع العمالي الجزائري بطلان كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، কিيفما

18 - أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 124.

19 - المادة (22) ،من القانون (90 - 11)، المرجع السابق.

20 - المواد (31) ، (32) من القانون (90 - 11)، المرجع السابق.

21 - المادة (66) ،من الدستور الجزائري لسنة (2020)، الصادر بالجريدة الرسمية عدد (82) المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

22 - بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، (دراسة مقارنة مدعمة بقرارات المحكمة العليا) النشر الجامعي الجديد، طبعة 2021.

كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة ، أو ظروف العمل ، على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية ، أو النسبية و القرابة العائلية والقناعات السياسية ، و الانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.²³ وقد أقر المشرع العمالي الجزائري في إطار المادة (142)، من القانون (90 - 11) ، غرامة مالية تتراوح من 2000 دج إلى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن أحكامه إقامة تمييز بين العمل في مجال الشغل أو الراتب أو ظروف العمل ، كما وردت في المادة (17) من القانون (90 - 11) ، بل وفي حالة العود توجب عقوبة تتعلق بغرامة من 2000 دج إلى 10.000 دج، و بالحبس مدة (03) ثلاثة أيام أو بإحدى هاتين العقوبتين.

الملاحظ أن المشرع الجزائري في القانون (90 - 11)، المتعلق بعلاقات العمل أوجب بطلان كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية حسب المادة (17) كإدانة لكل تمييز المبني على الاعتبارات المشار إليها في تلك المادة، وذلك لأن مبدأ تكافؤ الفرص في العمل يتساوى فيه جميع المواطنين.²⁴

أيضا لم نلاحظ تناول موضوعي الإثبات والجزاء، في الوقت الذي أكد فيه أيضا مشرعنا الجزائري حق صاحب المؤسسة بفسخ عقد العمل تحت التجربة متى رأى ذلك ، ودون إشعار مسبق²⁵. بينما نجد المشرع الفرنسي في الفصل²⁶ (3-3-1132) منح العامل تحت التجربة بالمؤسسة في حالة حدوث نزاع أن يقدم العناصر الواقعية التي تسمح بافتراض التعامل بتمييز مباشر أو غير مباشر، ويثبت الطرف المدعى عليه ذلك بعناصر موضوعية ، ويأمر القاضي عند ذلك بكل إجراءات التحقيق المناسبة²⁷.

ويرى جانب من الفقه الجزائري أن عبئ إثبات الإخلال بهذه الالتزامات يتم بكافة الطرق و الوسائل الممكنة كما أشارت إلى ذلك المادة (10) من القانون (90 - 11)²⁸ ، وقد يتم إثبات عقد العمل بالجوع إلى وسائل الإثبات المحددة ضمن أحكام القانون المدني الجزائري ، إذا لم يحرر عقد العمل عن بعد كتابة تطبيق للقواعد العامة في الإثبات²⁹ ، ويبقى الحل في هذه الحالة المطالبة بالتعويض عن الضرر³⁰.

23 - المادة (17) ،من القانون (90 - 11)، المرجع السابق.

24 - محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى، سنة 2010، ص45.

25 - المادة (20) ،من القانون (90 - 11)، المرجع السابق.

26 - القانون رقم 1177-2013 بتاريخ 6 سبتمبر سنة 2013.

27 - عادل العشابي، سلطة المشغل في تسيير مقاولته بين حاجيات المقاولة وحماية حقوق الأجراء-دراسة مقارنة- مجلة المعيار، العدد 36، المجلد سنة 2006، تاريخ النشر: 31 ديسمبر 2006، ص 87.

28 - المادة (17) ،من القانون (90 - 11)، المرجع السابق.

29 - بشير هدي، الوجيز في قانون العمل، علاقات العمل الفردية، ص73.

30 - المادة (124)، من القانون المدني الجزائري، (05 - 10)، المعدل للأمر (58-75).

ومن إفرزات تكنولوجيا المعلومات و الاتصال تدخلت الدولة لتنظيم سوق العمل عن طريق الوسيط الإلكتروني في التشغيل، بإحداث نماذج لطلب العمل يتمثل في نقل المعلومة إلى طرفي علاقة العمل بكل شفافية وحيادية ويسمى هنا الوسيط النموذج الإعلامي، أو عن طريق توجيه العرض والطلب نحو هدف معين كتحسين الإنتاجية أو إعطاء الأولوية لحاملي الشهادات... ويسمى هنا الوسيط بالنموذج الانتقائي . و النموذج الثالث يسمى بالنموذج الهيكلي ويحدد فيه صاحب المؤسسة الموصفات المهنية الواجب توفرها في العامل الأجير. وعلى هذا الأخير أن يحدد بدوره مؤهلاته و مهارته ³¹.

و أخير فإن وبحسب ما سبق، يتضح من خلال تفحص نصوص قانون العمل فإن المشرع الجزائري لم يضع نصوصا تنظم سوق العمل ، باستثناء ما تم الإشارة إليه من ضرورة معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالة التشغيل ANEM عن طريق الموقع الإلكتروني: www.anem.dz ، و يكون ذلك على مستوى وكالات التشغيل الولائية والمحلية عن طريق تجديد بطاقة طلب العمل ، وهذا بشكل دوري كل (06) ستة أشهر و يتم ذلك بشكل يراعي الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر، واقتصارها على القضايا التي ترتبط بالمؤهلات والخبرات المهنية³²، ومن أهم مزايا التسجيل الإلكتروني في الوكالة ANEM عن بعد لطالبي العمل عن بعد الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا الحديثة والانترنت للتواصل و المساهمة في الحفاظ على صحة الجميع خاصة في الظرف الصحي الحالي ، من خلال التقليل من التنقل و الاتصال المباشر³³.

وقد ألزم المشرع الجزائري وكالات التشغيل دون المشغلين، استقبال طالبي الشغل، وتوجيههم و وضعهم في علاقة مع المستخدمين أصحاب عروض العمل في حالة توفر الشروط المطلوبة، مع وجوب نشر هذه العروض للجميع في ظرف لا يزيد عن (05) خمسة أيام عمل تحتسب من تاريخ إيداعه ³⁴. و من جهة ثانية، و حماية لطالبي العمل الذين يقصدون وكالات التشغيل نجد أن المشرع الجزائري ألزم على هذه الوكالات ضرورة العمل على حماية كل البيانات الشخصية لطالبي العمل والمسجلين لدى وكالات التشغيل³⁵، ولأجل هذا نشير أن تم تعيين أعضاء السلطة الوطنية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي لعهدتها خمس سنوات بموجب المرسوم الرئاسي رقم 22-187 المؤرخ في 17 شوال عام 1443 الموافق ل18 مايو سنة 2022.³⁶

31 - بن شريف أحلام، بوغرارة الصالح، مقالة بعنوان، أثر التطور التكنولوجي، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06 العدد 01 جانفي 2021، تاريخ النشر 2021/02/24.

32 - الوكالة الوطنية للتشغيل الجزائرية ، الوسيط أولاين .

33 - الوكالة الوطنية للتشغيل الجزائرية ، الوسيط أولاين .

34 - المادة (14)، من القانون رقم (20-03)، مؤرخ في 2020/03/30، الجريدة الرسمية رقم 20 ، مؤرخة في 2020/04/15.

35 - المادة (20) ،من القانون (04-19) .

36 - المرسوم الرئاسي رقم (22-187)، يتضمن تعيين أعضاء السلطة الوطنية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي، مؤرخ في 2022/05/18 الجريدة الرسمية رقم 35 ، مؤرخة في 2022/05/24.

الفرع الثاني : الجزاءات التي رتبها المشرع على المخالفات المرتبطة بطالبي العمل

في الوقت الذي يشهد فيه العالم تقدما هائلا تتجلى أبرز مظاهره في التطورات المستحدثة في تكنولوجيا المعلومات و الاتصال ، انعكس ذلك على جميع مجالات الحياة و بالأخص مجال علاقة العمل ، فأدى ذلك إلى ظهور أنماط جديدة من عقود العمل من أهمها عقد العمل عن بعد، والذي يعتمد على تكنولوجيا المعلوماتية والاتصال.

ومع تطور وسائل التكنولوجيا والمعلومات و الاتصال ظهرت ، إلى الوجود بعض الجرائم التي فرضها التطور المتجدد لتكنولوجيا الاتصال و الإعلام ، مما تحتم على المشرع الجزائري ضرورة التصدي لها بترسانة قانونية واضحة حاسمة تنظم أوجه الحماية الجنائية للعامل الأجير في مرحلة أداء عمله عن بعد ، أو في مرحلة طلب التشغيل.

ومن هذه الجرائم خرق المقتضيات المتعلقة بالوسيلة المستعملة في أداء العمل عن بعد أو في طلب العمل ، ذلك أن المستخدم أضحي يقوم بتشغيل الأجراء باستعمال شبكة الانترنت، عن طريق إنزال إعلان على الموقع الإلكتروني للمؤسسة ، أو على شبكة الإنترنت بصفة عامة، وهو ما يتنافى مع المقتضيات المنصوص عليها في المادة (18) من القانون المعدل رقم (04-19) ، والتي جاء فيها أنه " يجب على كل مستخدم أن يبلغ الوكالة المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمد بالمناصب الشاغرة لدى مؤسسته والتي يريد تشغيلها"³⁷

فقد ألزم المشرع الجزائري ضمن إطار سياسة التشغيل أن تتم الوساطة بين العرض والطلب في مجال التشغيل عن طريق مصالح تحدث لهذه الغاية من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، فقيام المستخدم بالاستخدام المباشر لطالبي العمل، دون المرور عبر وكالات التشغيل يعد جريمة تتنافى و مقتضيات هذه المادة (18) حسب المادة (24) من القانون دائما (04-19) بحيث يعاقب المستخدم الذي لم يبلغ عن عروض العمل بغرامة مالية تتراوح من 10.000 دج إلى 30.000 دج عن كل منصب شاغر لم يبلغ عنه إلى الوكالة. و في حالة العود تتضاعف له الغرامة حسب الفقرة السابقة.

علاوة على ذلك، و بالرجوع إلى قانون علاقة العمل (90-11)، نجد أن المشرع العمالي الجزائري حاول سد ثغرات التشريع السابق الذي تجاهل مبدأ المساواة، فحاول التأكيد على هذا المبدأ والاستثناءات الواردة عليه من خلال عدة نصوص أهمها المادة دائما ما جاء في نص المادة (17) منه والتي جاء فيها أنه :يمنع كل تمييز بين العمال كيفما كان نوعه في مجال الشغل أو الأجرة أو ظروف العمل على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية أو النسبية، والقرباة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها.

37 - القانون رقم (04-19)، معدل ومتمم، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، مؤرخ في 2004/12/25، الجريدة الرسمية رقم 83، مؤرخة في 2004/12/26.

وعلى هذا الأساس فإن التمييز في ظل التطورات التكنولوجية أصبح يتم على أساس انتقاء الأجراء عن طريق الاستعانة ببرامج الحاسوب، والتي تتضمن مجموعة من الأسئلة بهدف تقييم طالب العمل انطلاقاً من مجموعة من المعطيات تتعلق فقط بالوظيفة لا غير ، مثل الكفاءة و الخبرة المهنية وقد تمتد إلى قدراته العقلية والنفسية.

أيضاً لا يجوز إفشاء المعلومات الشخصية المتعلقة بالحياة الخاصة لطالب العمل إلا الضرورية منها للتصيب، ويتعرض كل مخالف لذلك إلى غرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج إلى 100.000 دج³⁸

خاتمة

تناولت هذه المداخلة تأثير آليات تكنولوجيا المعلومات و الاتصال على علاقة العمل، وقد إتضح من خلال هذه المداخلة المتواضعة أن الثورة المعلوماتية أحدثت تغييراً جذرياً على علاقة العمل بوسائل تكنولوجية حديثة والتي أصبحت تفرض تقنين المستخدم لاستخدام العمال باعتماد هذه التكنولوجيا في ظل قصور القواعد العامة المنصوص عليها في قانون علاقات العمل الجزائري، وهو ما يتطلب مواكبة التشريع لتطور استعمال وسائل الاتصال الحديثة أثناء التشغيل، كضمانة لتقييد سلطة المستخدم وعدم منحه حرية مطلقة قد تؤثر على فرص العمل بالنسبة لطالبي العمل وعلى الحقوق الشخصية لهم. عند إبرامهم لعقود العمل.

وفي هذا الصدد أسجل بعض النتائج التي توصلت إليها من خلال بحثي هذا:

- 1- الإقبال المتزايد لطالبي العمل على عقود العمل عن بعد، لاسيما فئة النساء العاملات في إطار التعاونية النسوية ، خاصة مناطق الجنوب.
 - 2- إنقاص بعض المهن في وسط بعض العائلات الواحدة.
 - 3- تشكيل المشرع الجزائري أعضاء السلطة الوطنية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي أمر مهم.
- أما عن التوصيات التي توصلنا إليها والتي نتمنى أن تجد التطبيق فנסجلها كالآتي:**
- 1- وضع آلية تستوعب إبرام عقود العمل عن بعد، وتوفر لهم الحماية التي يتمتع بها العمال العاديين.
 - 2- إبرام عقود العمل عن بعد يجب أن لا يتم إلا بإشراك مفتشية العمل الاقليمية
 - 3- إعادة النظر جملة وتفصيلاً في النصوص التشريعية تحقيقاً للأمن القانوني نظراً لتطور التكنولوجي للمعلومات والاتصال .
 - 4- ضرورة العمل على تأهيل رجال الشرطة و المحققين و القضاء و تكوين المعرفة لديهم للتعامل مع الجوانب المختلفة بجرائم تكنولوجيا الإعلام والاتصال.

قائمة المصادر و المراجع

أولاً- النصوص القانونية والتنظيمية:

- 1- الدستور الجزائري لسنة (2020)، الصادر بالجريدة الرسمية عدد (82) المؤرخة في 30 ديسمبر 2020.
- 02 - القانون رقم (20-03)، مؤرخ في 2020/03/30، الجريدة الرسمية رقم 20 ،مؤرخة في 2020/04/15.

38 - المادة (27)، القانون رقم (04-19).

- 03- المرسوم الرئاسي رقم (22- 187)، يتضمن تعيين أعضاء السلطة الوطنية لحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي، مؤرخ في 2022/05/18 الجريدة الرسمية رقم 35 ،مؤرخة في 2022/05/24.
- 04- الأمر (75- 58) يتضمن القانون المدني والمعدل والمتمم بالقانون رقم: (05- 10)، و الصادر بالجريدة الرسمية عدد (44) لسنة 2005.
- 05- القانون رقم (04- 19)،معدل ومتمم، يتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، مؤرخ في 2004/12/25، الجريدة الرسمية رقم 83 ،مؤرخة في 2004/12/26.
- 06- المرسوم التشريعي رقم (09-94)، المتعلق بالحفاظ على الشغل و حماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصيغة لا إرادية. والمؤرخ في 1994/05/26، والصادر بالجريدة الرسمية، عدد(34)، مؤرخة في 1994/06/01.
- 07- القانون رقم: (90- 11)، المتعلق بعلاقات العمل والمؤرخ في 21 ابريل 1990،و الصادر بالجريدة الرسمية عدد (17) لسنة 1990.
- 08- المرسوم التنفيذي رقم (474-97) المؤرخ في 08 ديسمبر 1997 ،يحدد النظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في المنازل،الصادر بالجريدة الرسمية عدد (82) ، المؤرخة في 1997/12/14.
- 09- القانون رقم (83 - 11)، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية، مؤرخ في 02 يوليو 1983، الصادر بالجريدة الرسمية عدد (28)، بتاريخ 05 يوليو 1983.
- ثانيا- الكتب:**
- 01- بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، (دراسة مقارنة مدعمة بقرارات المحكمة العليا) النشر الجامعي الجديد، طبعة 2021.
- 02- بشير هدفي، الوجيز في قانون العمل، علاقات العمل الفردية- جسور للنشر و التوزيع، طبعة سبتمبر 2019.
- 03- أحمية سليمان، الوجيز في علاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، الطبعة الثانية 2015.
- 04- عماد حسن سلمان، شرح قانون العمل الجديد(38) لسنة 2015، مكتبة السنهوري ، بيروت، طبعة 2017.
- 05- سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض)، الطبعة الرابعة، سنة 2014.
- 06- جلال محمد إبراهيم، مصادر الالتزام، الطبعة الرابعة ، دار النهضة العربية، سنة (2011 - 2012)..
- 07- الداوي غالب علي، شرح قانون العمل (دراسة مقارنة) ،دار النشر للثقافة و التوزيع، طبعة 2011.
- 08- محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية ، الطبعة الأولى،سنة 2010.
- ثالثا- الرسائل و الأطروحات:**

- 1- علا فاروق صلاح عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد،(دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي)، أطروحة دكتوراه، جامعة حلوان ، القاهرة (2012).
- 2- سعاد بوختالة ، علاقات العمل الخاصة ، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الجزائر ، سنة 2004.
- رابعاً- المقالات:**
- 01- بن شريف أحلام، بوغرة الصالح، مقالة بعنوان، أثر التطور التكنولوجي، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 06 العدد 01 جانفي 2021، تاريخ النشر 2021/02/24.
- 02 - آمال بن رجال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد-19- 2020 - 19 - Vol. 36 - n° 03 - Les Cahiers du Cread - تاريخ النشر 2020/07/18.
- 03- بكار فتحي، بوشريعة فاطمة، إستراتيجية العمل عن بعد، نقص في التشريع وفي الممارسة ، حوليات جامعة الجزائر 1 المجلد (34)، عدد خاص القانون وجائحة كوفيد (19)، المركز الجامعي أحمد زبانه، غليزان ، الجزائر، تاريخ النشر جويلية 2020.
- 04- باشير يوسف عبد العزيز الماجد، عقد العمل عن بعد بين فلسفة الخصوصية و الحماية لحق العامل ورب العامل في ظل جائحة كورونا، المجلة الدولية للقانون، المجلد التاسع ، العدد الرابع، (2020) ، عدد خاص حول (القانون وفيروس كورونا- 19 المستجد "كوفيد 19")
- 05- محمد عبد الحفيظ المناصر، النظام القانوني لعقد العمل عن بعد(دراسة مقارنة) دراسات علوم الشريعة و القانون، المجلد (46)، العدد، (16)، سنة (2019).
- 06- عادل العشابي، سلطة المشغل في تسيير مقاولته بين حاجيات المقاولة وحماية حقوق الأجراء-دراسة مقارنة- مجلة المعيار، العدد 36، المجلد سنة 2006، تاريخ النشر: 31 ديسمبر 2006.
- 07- حنان قاسم كاظم ، مقالة بعنوان: علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة جامعة تكريت ، العدد رقم:54 ج 3 ن دون ذكر سنة النشر.
- خامساً- الملتقيات والمؤتمرات:**
- 1- مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية (177) لسنة 1996، بشأن العمل في المنزل، ، 22 أغسطس 1996، ص 05.