



جامعة عين تموشنت - بلحاج بوشعيب

كلية الحقوق

قسم الحقوق



أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل في التشريع الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في الحقوق - تخصص قانون خاص

تحت إشراف:

من إعداد الطالبتين:

* د. رويس عبد القادر

* هدي فضيلة

* ماحي فاطيمة الزهراء

لجنة المناقشة:

الرئيس	خوالف صراح	محاضرة "ب"	جامعة بلحاج بوشعيب
المشرف	رويس عبد القادر	محاضر "ب"	جامعة بلحاج بوشعيب
الممتحن	بن صالح عادل	محاضر "ب"	جامعة بلحاج بوشعيب

السنة الجامعية: 2025-2026

شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين أما بعد: فإننا نشكر الله العليّ القدير

أولاً وأخيراً على توفيقه لنا بإتمام هذه الرسالة فهو عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما.

انطلاقاً من قوله صلى الله عليه وسلم "من لا يشكر لا يشكر الله" واعترافاً منا لأهل الفضل الذين علمونا

الكثير نتقدم بالشكر والثناء العاطر وجميل الوفاء لكل من أسدى لنا علماً أو أفادنا بتجربة أو قدم لنا رأياً أو

توجيهاً أو توضيحاً؛ نخص بالشكر الجزيل الأستاذ الفاضل الدكتور "عبد القادر رويس" فلقد وجدناه نعم

المرشد ونعم المعين والذي منحنا الكثير من وقته وصبره وأحاطنا بملاحظاته القيمة لهذه المذكرة فلولا تفضله

علينا لما استطعنا إتمام هذه المذكرة، نسأل الله أن يطيل في عمره وينير في دربه؛ كما نتوجه بجزيل الشكر

إلى سادة الأساتذة أعضاء لجنة المناقشة على تكريمهم بقبول مناقشة هذه المذكرة وإبداء ملاحظاتهم وآرائهم

القيمة والتي ستثري هذا العمل المتواضع؛ كما ننثي على بقية الأساتذة الأفاضل بكلية الحقوق جامعة بلحاج

بوشعيب، وكل الزملاء بالدراسة وكل من ساعدنا من قريب أو بعيد في إنجاز هذا العمل المتواضع.

وفي الأخير أسأل الله العليّ القدير التوفيق للجميع وأن ينتفع الجميع من هذه المذكرة.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

{ وأخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين } [سورة يونس(10)]

هذه اللحظة لا ثورت ولا تشتري لقد دفعت ثمنها عمري، سهري وخوفي ودموعي، هي لهفة الوصول وفرحة العمر. هذه النهايات السعيدة لبدايات أعظم بإذن الله.

أهدي هذا العمل المتواضع لنفسني أولاً، ثم لمن سعى معي لإتمام هذه المسيرة، دمت سندا لا عمر له. إلى من اتكأت إليه على صلابته حين مالت بي السبل فاستقام دربي، إلى الرجل الذي علمني كيف يُصنع المجد من العدم وأنَّ القم لا تُطاولها إلا النفوسُ الأبيّة التي لا تُعرفُ الانحناءَ لغيرِ باريها، أهدي إليك هذا الحصاد، فما أنا إلا أثر من كفاحك، وقصة نجاح أنت بطلها. (والدي العزيز أحمد).

إلى من لولا رضاها لما اهتديتُ سبيلاً، ولولا كفاها لما بلغتُ مقاماً. إلى دستور الحب، وقبله الحنان، إلى التي كانت صلواتها تسبق خطاي، ودعواتها تفتح لي مغاليق الأبواب. أهدي إليك هذا الجهد المتواضع، اعترافاً بأنني ما كنت لأكون، لولا أنك بجانبني. (أمي الحنية حياة).

إلى إخوتي وأخواني، "نورهان، محمد، بشرى، عبير، أنس، ساجد" بكم تكتمل فرحتي وبقرّبكم تقوى عزيمتي. إلى الأستاذ المشرف، شكراً لتوجيهاتك السديدة وإرشاداتك القيمة التي أضاءت لي دربي في هذه الرحلة، أقدر علمك وصبرك وجهدك المبذول معي.

إلى ركيزتي عند الشدائد "إسمهان" سندي ومسندي أتمنى لها التوفيق.

إلى أجمل صديقة من ألف اختيار "صديقاتي شهناز، فاطمة".

الباحثة هدي فضيلة

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

{ وقل ربي زدني علما}. صدق الله العظيم. [طه 114]

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، والذي وفقني لإتمام مسيرتي العلمية، فله الحمد أولاً وأخيراً.

أهدي تخرجي إلى كل ما أملك، إلى من بدلو جهد السنين من أجلي، إلى أمي وأبي، بارك الله فيهما وأطال في عمرهما، وجعلني سبباً في قدرهما وسعادتهما.

إلى أستاذي الفاضل، الذي أنار درب العلم بتوجيهه وعلمه، فكان له أثر كبير في التكوين العلمي والعمل.

إلى إخواني وأخواتي الأعزاء " أيمن، سليمة"، أنتم رفاق الذين ظللتُ بجانب في كل الأوقات الصعبة والسهلة.

إلى كل من ساندني ووقف إلى جانبي خلال هذه الرحلة صديقاتي "مروة، لبنة، دعاء، زينب، ريمي، فضيلة"

دمتم لي سنداً وجزاكم الله عني خيراً الجزاء

مبارك لنا هذا الإنجاز، ونسأل الله التوفيق في القادم من الأيام.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

الباحثة ماحي فاطيمة

قائمة أهم المختصرات:

ج.ر.ج.ج: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.

د.ج: دون جزء.

د.س.ن: دون سنة النشر.

د.ط: دون طبعة.

ق.م.ج: القانون المدني الجزائري.

مقدمة

لقد تناولت أغلب التشريعات السماوية العمل من خلال ما ورد في النصوص الشرعية التي تؤكد عليه من بداية الدعوة. فقال الله تعالى: { هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور}. [الملك16].¹ كذلك جاء في الحديث الشريف: "ما أكل أحد طعاما خيرا من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده". (رواه البخاري). فلقد أولى الإسلام العمل إذ له مكانة رفيعة وسيلة لتحصيل الرزق، فهو ركن أساسي في بناء الفرد والمجتمع منذ صدر الإسلام.

شهد العالم خلال العقود الأخيرة تحولات جذرية بفعل الثورة التكنولوجية المتسارعة التي أفرزت ما يعرف بعصر المعلومات، القائم على التطور الهائل في تقنيات الحاسوب والاتصالات وشبكة الأنترنت، إلى جانب التقدم المتزايدة في تطبيقات الذكاء الاصطناعي. وقد أسهمت هذه التحولات في انتقال المجتمعات من الاقتصاد الصناعي التقليدي إلى اقتصاد قائم على المعرفة والتكنولوجيا، الأمر الذي انعكس بصورة مباشرة على مختلف المجالات، ولا سيما مجال العمل وعلاقاته القانونية.²

وفي ظل هذا التطور، لم يعد أداء العمل مرتبطاً بمكان أو زمان محددين كما كان عليه الحال في النماذج التقليدية، بل أصبح بالإمكان إنجازه عن بُعد من أي مكان بفضل الوسائل التكنولوجية الحديثة. كما أدى انتشار تقنيات الاتصال الرقمي إلى تقليص الاعتماد على الإشراف المباشر لصاحب العمل، مقابل تعزيز الاعتماد على الوسائط الإلكترونية في تنظيم العمل ومتابعته وتقييمه. وقد أفرزت هذه المستجدات أنماطاً جديدة من التشغيل اتسمت بالمرونة في تحديد مكان العمل وساعات أدائه، ومن أبرزها نظام العمل عن بُعد الذي أصبح أحد أهم مظاهر التحول الرقمي في بيئة العمل المعاصرة.³ وتعد التكنولوجيات الاعلام والاتصال من أهم الركائز التي ساهمت في ترسيخ هذا التحول، لما وفرت من إمكانيات واسعة لتبادل المعلومات وتطوير المعارف وتعزيز الكفاءة الإنتاجية. فقد أدى التفاعل بين التكنولوجيا والمعلومات إلى

¹ سورة الملك الآية، 16، ص 563.

² الزهرة الغلبي، ضوابط القانونية للإعلام وتكنولوجيا الاتصال، الطبعة الأولى، دار من محيط إلى الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2021، ص 07.

³ زهرة الغلبي، المرجع نفسه، ص 210.

إحداث تغييرات عميقة على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الأمر الذي جعل هذه التكنولوجيا أداة أساسية لتلبية احتياجات الأفراد والمؤسسات وتحقيق متطلبات التنمية الحديثة.¹

وأمام لانتشار المتزايد للعمل عن بُعد وما يثيره من خصوصيات قانونية وعملية، برزت الحاجة إلى إعادة النظر في المفاهيم التقليدية التي يقوم عليها عقد العمل، والعمل على تكيفها بما ينسجم من التطورات التكنولوجية الراهنة. ويكتسي عقد العمل أهمية خاصة باعتباره الإطار القانوني المنظم للعلاقة بين العامل وصاحب العمل، مما يقتضي تدخل المشرع لوضع قواعد قانونية تكفل تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين، وتضمن حماية العمل من جهة، والمحافظة على مصالح صاحب العمل من جهة أخرى، بما يتلاءم مع طبيعة علاقات العمل المستحدثة في البيئة الرقمية.²

وبالتالي فإن تبني التكنولوجيا المعلومات قد تساهم في تحقيق منافع كبيرة وجمة على كافة الأصعدة كالجوانب الاقتصادية والاجتماعية والعملية والعلمية وكذلك المستويات القانونية، فقد غيرت بشكل جذري في طريقة التواصل والتعامل والتعلم مما يساعد ذلك في بناء مجتمعات أكثر ترابطاً وافتتاحاً.

فتأتي أهمية الدراسة لهذا الموضوع من كونه يساهم على تقديم المجتمع في مجال العمل وتساعد على تسهيل المعاملات، وهذا في عصر يتميز باستخدام الكبير لتكنولوجيا الإعلام والاتصال في العمل الإداري والمؤسسي خاصة في عملية الاتصال والتواصل مع مختلف الأطراف (العمال، المستخدمين، المستهلكين). كما تكمن كذلك أهمية الدراسة في تقديم إطار عملي يربط أبعاد التكنولوجيا الحديثة بعقود العمل أو الأداء الوظيفي، كما تشمل كذلك إلى ضرورة استعمال نظام العمل عن بعد في المجتمعات المهنية والحاجة الماسة له، كما يقتضي هذا النظام بعض النشاطات كالتسويق عن بعد ومنصات الإلكترونية.

¹ عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، مقال منشور في مجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 9، العدد 4، سنة 2017.

² عياد خيرة، الأسباب الإرادية لانقضاء عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد العاشر الجزائر، جوان 2018، ص 121.

لذلك فإن وسائل التكنولوجيا الحديثة قد سهلت على العمال العديد من المعاملات، وهذا ما اتجه إليه أغلب المجتمعات حتى تكون في تواصل دائم مع بين العمال والمستخدمين، وعلى ضوء ما سبق نطرح الإشكالية الآتية: ما مدى تأثير عقود العمل في تكنولوجيا الحديثة؟

فبرغم من تعدد الدراسات في هذا المجال إلا أن العديد من الأسئلة ما تزال مطروحة حول موضوع التكنولوجيا وعقد العمل في التشريع الجزائري.

وفي طور إنجاز هذه المذكرة قد صادفتنا عدة عراقيل وصعوبات من أهمها: قلة المراجع المتخصصة وحداثة الموضوع خاصة مع عدم وجود تعديلات جديدة في قانون العمل 11/90، قلة النصوص القانونية التي تحكم هذا الموضوع بصفة خاصة فإن وجدة تكون صياغتها عامة، وذلك ما يصعب للرجوع إلى خصوصية الموضوع في استنتاج تأثير عقد العمل بتطور التقنيات تكنولوجيا الحديثة، صعوبة الربط بين التكنولوجيا وعقد العمل.

وللإجابة في هذا البحث تم الاعتماد على عدة مناهج البحث العلمي نظرا لملائتهم لطبيعة الموضوع، انطلاقا من المنهج التاريخي الذي تناوله في التعريف بالموضوع ومراحل تطور عقد العمل وتطور وسائل التكنولوجيا والنصوص القانونية المتعلقة بالتعامل عن بعد، كما تم الاعتماد على المنهج التحليلي من خلال استخراج واشتقاق الأحكام المتعلقة بعقد العمل وهذا كل من شروط الانعقاد والآثار القانونية وغيرها، كما اعتمدنا عليه في تحليل النصوص القانونية، وهذا ما يقترن مع المنهج الوصفي الذي من خلاله توصلنا إلى المفاهيم الأساسية لعقد العمل.

فنظرا لأهمية الموضوع والوصول إلى دراسة علمية فقد ارتأينا لتقسيم البحث إلى فصلين، حيث تطرقنا في الفصل الأول ماهية عقد العمل إذ تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، وقد تناولنا في المبحث الأول الأساس القانوني لعقد العمل وفي المبحث الثاني تطرقنا لأسس عقد العمل.

أما الفصل الثاني تم تخصيصه لدراسة التكنولوجيا الحديثة وتأثيرها على عقد العمل بحيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، في المبحث الأول قدمنا ماهية عقد العمل عن بعد، والمبحث الثاني تناولنا من خلاله الرقابة على العمال باستخدام وسائل التكنولوجيا الحديثة.

الفصل الأول

ماهية عقد العمل

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

تعتبر دراسة قانون العمل من الموضوعات الهامة في الدراسة القانونية الحديثة إذ أن هذا القانون هو فرع من فروع القوانين الخاصة والعامة وله علاقة في مختلف جوانب الحياة منها الاقتصادية والاجتماعية ويتميز هذا القانون بتطور سريع يستحق البحث بصفة مستمرة قصد الوقوف على التعديل الجوانب السلبية وتدعيم الجوانب الإيجابية، فعقد العمل يندرج ضمن العقود المسماة التي حظيت بتنظيم خاص في مختلف التشريعات، نظراً لخصوصيته التي تميزه عن غيره من العقود، كعقد الوكالة أو المقاوله. فهو يقوم على عنصر التبعية، حيث يلتزم العامل بأداء عمل معين تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل مقابل أجر متفق عليه. ومن هذا المنطلق تبرز أهمية دراسة ماهية عقد العمل من خلال تحديد أساسه القانوني لعقد العمل (المبحث الأول)، إضافة إلى توضيح أسس عقد العمل (المبحث الثاني)، وهذا ما سوف نوضحه في هذا الفصل بشكل مفصل، بما يسمح بفهم دقيق لهذا العقد ودوره في تنظيم علاقات العمل.

المبحث الأول: مراحل تطور القانوني لعقد العمل.

يعد العمل أداة الإنسان من أجل استمرارية العيش فهو في أمس الحاجة إليه من أجل تلبية حاجياته فلقد عرف عقد العمل عدة تطورات بداية من عقد العمل التقليدي وصولاً إلى عقد العمل عن بعد وتعددت مفاهيمه وهذا ما سوف نعرضه من خلال هذا المبحث إلى مطلبين، كان الأول بعنوان مراحل تطور عقد العمل، أما الثاني بعنوان عقد العمل.

المطلب الأول: مراحل تطور عقد العمل.

لقد عرف عقد العمل بصفة عامة عدة تطورات على مستوى العالم وفي الجزائر فقد عرف مرحلتين هامتين، الأولى بصدور القانون الأساسي 12/78 الصادر بتاريخ 05 أوت 1978، والثانية بصدور قانون العمل 11/90 المتضمن علاقات العمل المؤرخ في 21 أبريل 1990، وهو ما سنوضحه من خلال ما يلي:

الفرع الأول: دراسة عقد العمل في ظل القانون 12/78.

أبرز ما يميز هذه الفترة هو صدور القانون الأساسي العام للعامل 12/78 بتاريخ 12/08/1978، حيث وضع هذا القانون المبادئ والقواعد التي تنظم سوق العمل، بهدف توحيد الإطار القانوني لكل العمال، بغض النظر عن القطاع الذي ينتمون إليه عام أو خاص إداري أو اقتصادي، كما رافقته قوانين أساسية خاصة بكل قطاع وقوانين خاصة، أو مؤسسة مستخدمة.¹

شمل هذا قانون تنظيم كافة جوانب علاقة العمل، بدءاً من تحديد مناصب العمل، وربط الأجر بالإنتاج، وضبط مدة العمل وتوزيعها، مع إمكانية تنقل بين المؤسسات مع ضمان الحماية الاجتماعية وتحديد الحقوق والواجبات متبادلة بين العامل وصاحب العمل، بحيث طبق على جميع الأجراء باستثناء فئة مشغولين لحسابهم الخاص، ومن جهة أخرى ونظراً لبعد هذا القانون وشمولية على جميع نشاطات الحيوية

¹ قانون رقم 12/78، المتضمن القانون الأساسي للعامل، المؤرخ في 05 أوت 1978، ج.ر، العدد 23، الصادر في 08 أوت 1978.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

للبلاد ولأنه يعتبر الدستور الذي تخضع له كافة علاقات العمل بما فيها قطاع الوظيفة العامة، ولضمان تطبيق هذا النص يستلزم الأمر إصدار نصوص قانوني وتنظيمية واسعة تجاوزت 20 نص قانونياً وأكثر من 100 نص تنظيمي، حيث تناولت هذه النصوص مسائل جوهرية مثلاً:¹

المدة القانونية للعمل، تشغيل الأجانب، نظام العمل، تأطير علاقات العمل الفردية، تنظيم الأجور والمرتبات، الضمان الاجتماعي، التكوين المهني، إضافة إلى وضع قوانين أساسية نموذجية خاصة بكل قطاع، كما ساهم القانون 12/78 في تكريس بعض المبادئ الأساسية، مثل استقرار العمل وحماية العمال من التعسف، وتنظيم الأجور وظروف العمل، رغم استمرار تأثير التوجه الاشتراكي على مضمون هذه الأحكام. ومع ذلك ظل عقد العمل في هذه المرحلة مرتبطاً بسياسة التشغيل التي تنتهجها الدولة، مما حد من حرية التعاقد مقارنة بالمراحل اللاحقة، فيمكن القول أن القانون 12/78 شكل مرحلة انتقالية مهمة في تطور عقد العمل في الجزائر، حيث جمع بين خصائص النظام الاشتراكي وبدايات التوجه نحو تنظيم أكثر حداثة لعلاقات العمل مما مهد الطريق للإصلاحات اللاحقة.²

الفرع الثاني: دراسة عقد العمل في ظل القانون 11/90.

قبل صدور القانون 11/90، عرفت الجزائر تحولاً دستورياً حاسماً بصدور الدستور 1989 الذي شكل نقطة انعطاف في النظام السياسي والاقتصادي للدولة، بحيث مرة الجزائر بأزمات اقتصادية بسبب انخفاض أسعار البترول وضعف قيمة الدينار مع زيادة في نسبة مديونية الدولة فمن أجل تدهور أوضاع العمال الاجتماعية، فجاء الدستور 1989 أنهى مرحلة التوجه الاقتصادي، وكرس مبادئ جديدة تقوم على التعددية السياسية والاقتصاد الحر، وكانت الغاية من أجل هذه الإصلاحات تعديل أحكام القانون الاساسي العام للعامل.³ فمن اهم هذه الإصلاحات التي تميز بها هذا الدستور (1989) نذكر منها: المساواة بين العمال دون التفرقة بينهم، تمتع المواطنون بكل حقوقهم سواء الاقتصادية أو الاجتماعية أو السياسية أو ثقافية كحق العمل حق في الإضراب، حرية الانخراط النقابي والاعتراف بالتعددية النقابية إضافة إلى فتح مجال أمام المبادرة الفردية والاستثمار الخاص وغيرها وقيام بالواجبات، هذه المبادئ أحدثت قطيعة مع النظام

¹ بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، د.ط، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008، ص 55.

² بجاوي المدني، المرجع نفسه، ص 56.

³ مغزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، د.ط، دار الهومة، الجزائر، د.س.ن، ص 14.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

السابق الذي كان يقوم على هيمنة الدولة والطابع الجماعي لعلاقات العمل¹، ومن خلال ذلك صدرت عدة قوانين تنظيمية منها: القانون 02/90 المتعلق بالتسوية المنازعات العامة الجماعية وممارسة حق الإضراب، والقانون 03/90 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل، والقانون 04/90 المتعلق المنازعات الفردية.²

وشهد القانون العمل الجزائري تعديلات أساسية تأثرت بطبيعة سائدة في دولة إذ اعتمد في أوائل أمره على العقيدة الاشتراكية لحماية عقد العمل ليصبح ما يعرف بمبدأ المنتج ونفى بوضوح المفهوم تقسيم ميدان العمل إلى فئة مالكين وفئة الأجراء وأعطى أفضلية للفئة الأخيرة لكن ما تعرض له النظام الاقتصادي بشكل عام من أزمة هيكلية تخلت دولة عن نظام اشتراكي معوض إياه بالنظام رأسمالي.³

لهذا الهدف تحديداً ألغت قانون أساسي العام للعمال وأصدرت عوضاً عنه قانون رقم 11/90 متعلق بعلاقات العمل ويتميز هذا قانون بمرحلتين:

الأولى تتجلى في إزالة طابع الإيديولوجي عن صلات العمل، لتصبح هذه العلاقة مجرد تفاهم خاضع للإرادة متعاقدين (العامل ورب العمل) يخضع في مسألة أجر لقواعد العرض وطلب وهي بذلك وضعت حيز زاوية لسوق العمل في جزائر حيث تصبح فوق العمل بضاعة كباقي بضائع لها ثمنها ومواصفاتها حرة دون قيود تنظيمية، أما الثانية تتعلق بتبني سلطة لمبدأ تعددية نقابية من خلال قانون رقم 11/90 متعلق بكيفيات ممارسة حق نقابي، حيث أسقط هذا قانون مبدأ نقابة وهكذا ارتسمت ملامح قانون العمل جزائري كما تفرضها عقيدة رأسمالية. ولتعزيز المنظومة التشريعية للعمل وسد الثغرات القانونية، صدرت جملة من النصوص التشريعية هامة نذكر منها: القانون 09/94 متعلق بحفاظ على الشغل وحماية الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية، والقانون 10/94 الخاص بالتقاعد المسبق، بالإضافة إلى القانون 03/97 متعلق

¹ المواد 28، 30، 54، من الدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الجريدة الرسمية، العدد 09، الصادر في 01 مارس 1989، بالمرسوم الرئاسي 18/98، المؤرخ في 22 رجب 1409، الموافق ل 28 فبراير 1989، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989 في ج.ر، للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

² مغزيز عبد السلام، المرجع نفسه، ص 15.

³ رابح تويحية، قانون العمل والتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، د.ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 46.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

بالمدة القانونية للعمل، القانون 19/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، متعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، والأمر 21/96 معدل ومتمم للقانون 11/90 وما يمكن ملاحظته أيضاً في قانون علاقات العمل أنه كرس مبدأ التمييز بين مجالات العمل وفئات العمال، لا سيما الفصل بين الوظيف العمومي القطاع الاقتصادي، بموجب المادتين 03، 04، من القانون 11/90، وعليه يمكن القول بأن القانون 11/90 يمثل مرحلة الانتقال الفعلي نحو تكريس المفهوم الحديث لعقد العمل في الجزائر، القائم على التوازن بين حرية من جهة، وحماية الحقوق الاجتماعية من جهة أخرى، وهو ما جعله يختلف جذرياً عن القانون 12/78 الذي كان يعكس فلسفة اقتصادية مغايرة.¹

المطلب الثاني: مفهوم عقد العمل.

شهد مفهوم عقد العمل تبايناً في آراء الفقه والتشريعات المعاصرة، نظراً لارتباطه مع منظومة من مفاهيم قانونية واجتماعية واقتصادية متشابهة يرجع هذا الاختلاف إلى خصوصية العقد القائم مع المزدج بين تبعية العامل القانونية لصاحب العمل والطابع التبادلي للعلاقة بين أداء العمل واستحقاق الأجر، وهذا ما سنعالجه من خلال هذا المطلب، تعريف عقد العمل وبيان أركانه في الفرع الأول وأثار المترتبة عليه في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل.

سنحاول في هذا الفرع استعراض مختلف التعريفات التشريعية والفقهية لعقد العمل، مع تحليل أركانه الأساسية، وصولاً إلى صياغة تعريف جامع يعبر عن حقيقته القانونية.

فالمشرع الجزائري لم يعرف هذا النوع من العقود واعتبره عقد لا يخضع لشكل معين أي يكون إما مكتوب أو غير مكتوب، وهذا ما نصت عليه المادة 08 من القانون 11/90 بأن: "تنشأ علاقات العمل بعقد كتابي أو غير كتابي. وتقوم هذه العلاقة على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما".²

¹ رابح توابحية، المرجع نفسه، ص 47.

² القانون 11/90، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 17، 25 أويل سنة 1990.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

فقد اعتمد على تعريف العقد المنصوص عليه في المادة 54 من ق.م.ج، وترك المجال للفقهاء فقد عرفه البعض بأنه: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر وهو صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة مقابل أجر معين ومحدد سلفاً"، فعقد العمل لا يقتصر فقط على أداء العمل مقابل أجر، بل يشمل أيضاً اندماج العامل في تنظيم المؤسسة وخضوعه لنظامها الداخلي، وهو ما يعزز الطابع التنظيمي لعلاقة العمل.¹

وبعد تحديد التعريف لعقد العمل، يجدر الانتقال إلى بيان أركانه الأساسية التي يقوم عليها.

أركان عقد العمل: فعقد العمل كغيره من العقود يجب لقيامه أن يكون صحيحاً توفر الأركان أو شروط معينة، إذ تُعد هذه الأركان المقومات الأساسية التي لا ينعقد عقد العمل بدونها، فهي مقومات جوهرية التي تُضفي على العقد طابعه القانوني الخاص وتميزه عن غيره من العقود. والتي تتمثل في الرضا والمحل والسبب والشكلية، وهي الأركان التي سنقوم بدراستها فيما يلي:

أولاً: الرضا في عقد العمل:

يقصد بذلك اتفاق جانبيين على إبرام عقد العمل فيتم عقد العمل إذا تراضى طرفان على عمل المطلوب. حيث يتعهد العامل بأن يعمل لصالح رب العمل تحت إرادته ومراقبته ويجب أن يكون العمل المطلوب القيام به معيناً صراحة أو قابلاً للتعيين، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجرة للعامل مقابل أدائه العمل المطلوب في العقد، وعلاوة على مدة العقد والفترة تجريبية، يمكن لهما أن يتضمنا العقد ما يتفقان عليه من حقوق والتزامات²، وهذا التراضي بدوره يتميز بعدة شروط وهي الإيجاب والقبول، فالإيجاب يتمثل في

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، الساحة المركزية، بن عكنون - الجزائر -، 2012 ص 15.

² مغزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 38.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

عرض شخص على آخر بأن يقوم بعمل ما أو قابل للتعيين مقابل عوض معلوم، أمل القبول فيتمثل في قبول وارد من طرف ملزم بأن يقبل العامل بتأدية تلك مهمة بالأجر محدد سلفاً وبالشروط التي اتفق عليها طرفان.¹

أما بالنسبة لأهلية الأطراف يشترط بلوغهم سن الرشد (19 سنة كاملة) وقت إبرام العقد،² وهذا طبقاً لأحكام المادة 40 من القانون المدني الجزائري³، واستثناء على هذه القاعدة سمح المشرع الجزائري في قانون العمل إلى تخفيض السن إلى 16 سنة وفق لشروط معينة كرخصة الوالي وعدم تشغيله في الأعمال لأحكام تمس بأخلاقه.⁴

ثانياً: المحل والسبب في عقد العمل:

المحل في عقد العمل يشكل العمل المتفق عليه الذي يقوم به العامل لصالح رب العمل إذ يلتزم هذا الأخير بدفع الأجر المستحق. فالمشرع الجزائري لم يحدد شروط خاصة لمحل العمل والسبب فبتالي تطبق عليهم القواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، فيجب أن يكون المحل باتفاق الأطراف معيناً وأن يكون مشروعاً وغير مخالف لنظام العام والآداب العامة، فإن جزاء مخالفة هذه الشروط بطلان العقد وفق للقواعد العامة.⁵ أما في ما يخص ركن السبب فهو ركن أساسي لقيام العقد فيجب أن يكون صحيحاً

¹ مغزيز عبد السلام، المرجع نفسه، ص 39.

² سعيد طريبيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار الهومة، الجزائر، ص 42.

³ الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1396 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج، عدد 78، الصادر في 24 رمضان 1975 الموافق 30 سبتمبر سنة 1957، المعدل والمتمم.

⁴ المادة 15 من القانون 11/90، سالف الذكر.

⁵ فتحي وردية، خصوصية بطلان عقد العمل في القانون الجزائري، المجلة النقدية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، ص 186.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

ومشروع إلا كان باطلاً¹، فبالتالي يمكن القول أن المحل والسبب هما ركنين مترابطين ومتكاملين لأن المحل للعامل هو سبب لصاحب العمل والمحل هو لصاحب العمل هو السبب للعامل.²

ثالثاً: الشكلية في عقد العمل:

لا تعد الكتابة شرطاً شكلياً لعقد العمل وفق ما نص عليه المشرع جزائري أن صياغة أحد متطلبات شكلية في عقد العمل مما يعني أن عنصر التدوين اختياري رغم وجود مانع لإتباع صيغة الكتابة في إبرام عقود إذا أنها تساعد على الإثبات في حالة وجود نزاع معين إذ سمح المشرع جزائري بإتباع أسلوب كتابة من عدمها في عقود العمل، حيث تنص المادة 11 من قانون علاقات العمل على أنه: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة".³

الفرع الثاني: آثار عقد العمل.

بعد أن ينعقد عقد العمل صحيحاً أي مستوفياً لكامل الشروط تترب عنه آثار على عاتق كل من أطراف هذا العقد، وتعد هذه الآثار هي النتيجة القانونية المباشرة للعقد، حيث تحدد إطار تنفيذ العمل وتنظيم العلاقة المهنية طوال مدة سريان العقد، وما يطرأ عليها من تعديل، فسنتناول في هذا الفرع آثار عقد العمل من خلال بيان التزامات كل من العامل وصاحب العمل والحقوق المترتبة لهما.

أولاً: حقوق العامل:

تعد حقوق العامل من أهم الآثار المترتبة عن عقد العمل، إذ يهدف القانون من خلالها إلى تحقيق التوازن في العلاقة المهنية وضمان حياة الطرف الضعيف في العقد. وتتمثل هذه الحقوق الأساسية في:

¹ المادة 57، من ق.م.ج، سالف الذكر.

² فتحي وردية، المرجع نفسه، ص 187.

³ مغزيز عبد السلام، المرجع السابق، ص 37.

أ_ حق في الأجرة: فإن للعامل الحق الأجرة مقابل العمل المراد القيام به إذ يترتب بموجب راتب يتناسب مع نتيجة العمل، ويجب أن يكون محدداً أو قابلاً لتحديد ويدفع في الآجال المتفق عليه، ولقد نصت عليه المادة 80 من القانون 11/90، فلا يجوز المساس به أو الامتناع عن دفعه دون سبب مشروع، كما يخضع لمبدأ المساواة وعدم التمييز بين العمال في نفس الوضعية المهنية.

ب_ الحق في التكوين والترقية المهنية: حيث للعامل الحق في التكوين على عاتق رب العمل وتحسين مستواه في عمله أو المنصب إذ تخضع الترقية للسلطة التقديرية لمن له حق التعيين وفق شروط المنصب محل الترقية إذ يثبت ذلك في مقررات التسوية التي تقدم بعد صدور قرار الترقية، وهذا ما جاءت به المواد 57 إلى 61 من القانون 11/90، فيهدف ذلك إلى تحفيز العامل على تحسين أدائه وضمان مسار مهني مستقر ومتطور، فإن الحق في التكوين والترقية المهنية يعتبر وسيلة أساسية لتحقيق التنمية المهنية للعامل، وضمان فعالية أكبر في أداء العمل داخل المؤسسة.¹

ج_ الحق في ممارسة مهام النقابية: جاء في الدستور 2020 في المادة 69: " الحق النقابي مضمون ويمارس بكل حرية في إطار قانوني". كذلك جاء في المادة 02 من قانون 14/90 المتعلق بممارسة الحق النقابي هذا جاء لمصالح العمال وحماية حقوقهم ومصالحهم، فيعتبر الحق في ممارسة النقابة حقاً دستورياً، يمكن العامل من الدفاع عن مصالحه المهنية والاجتماعية بطريقة جماعية ومنظمة، كما يشمل هذا الحق حرية الانخراط في النقابات العمالية أو تأسيسها والمشاركة في أنشطتها دون التعرض لأي ضغط أو تمييز من صاحب العمل، كما يتيح للعامل المساهمة في التفاوض الجماعي حول شروط العمل، كما لا يقتصر هذا الحق فقط على الانضمام، بل يمتد إلى ممارسة المهام النقابية بشكل فعلي كحضور الاجتماعات، وتنظيم الإضرابات، كما يلتزم صاحب العمل باحترام هذا الحق وتوفير الظروف المناسبة لممارسته، ويُعدّ الاعتداء على هذا الحق كفصل العامل بسبب نشاطه النقابي مخالفة قانونية.²

د_ الحق في التقاعد: حيث أن المشرع الجزائري حدد مدة العمل بضرورة قضاء 15 سنة على الأقل في العمل، فبالنسبة للرجال 60 سنة والنساء 55 سنة مع دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي إذ يعتبر شرط

¹ بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، طبعة 2023، دار الإفريقية للكتاب، الجزائر، 2023، ص 134.

² بلباقي بومدين، المرجع نفسه، ص 135.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

أساسي للاستفادة من منحة المعاش طبقاً لما نصت عليه المادة 10 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد، ويهدف هذا النظام إلى ضمان مورد مالي للعامل بعد انتهاء حياته المهنية، بما يحقق له الاستقرار الاجتماعي والمعيشي، ومن جهة أخرى قد يستفيد العامل في بعض الحالات من التقاعد المسبق أو التقاعد النسبي وفق شروط خاصة يحددها القانون، لا سيما إذا كان يشغل مناصب شاقة أو يعاني من ظروف صحية تؤثر على قدرته على استمرار العمل. ويُظهر ذلك مرونة المشرع في مراعاة الحالات الفردية وضمان حماية أوسع للعمال.¹

هـ_ الحق في الراحة والعطل القانونية: يندرج حق العامل في الراحة ضمن الحقوق الأساسية التي كلفها المشرع في إطار تنظيم المدة القانونية للعمل ولا يقتصر هذا الحق على الإجازات الرسمية فحسب، بل يشمل كذلك الحق في الراحة والعطل حفاظاً على صحته وأدائه المهني، ومن هذا المنطلق عمل المشرع الجزائري على تنظيم مدة العمل اليومية والأسبوعية مع تقرير فترات راحة إلزامية، وذلك بهدف الحد من الإرهاق والتعب الذي قد يؤثر سلباً على أداء العامل وسلامته، ومن ثم لا يمكن حرمانه من هذا الحق أو التنازل عنه، نظراً لارتباطه بالنظام العام الاجتماعي، ويشمل كذلك العطل الخاصة في بعض المناسبات ذات الطابع الشخصي أو العائلي (ميلاد، ختان، زواج، وفاة) فتعد هذه المناسبات مبرراً قانونياً لتغيب المشروع عن العمل دون ترتب أي جزاء، وذلك يكون بوضع قواعد تنظيم متعلقة بمدة العمل وفترات الراحة، بما يضمن حماية العامل من الاستغلال، ويكرس في الوقت نفسه استمرارية النشاط المهني في ظروف متوازنة وعادلة.²

ثانياً: التزامات العامل:

تُقابل حقوق العامل في عقد العمل مجموعة من الالتزامات التي يجب عليه احترامها، باعتبارها عناصر أساسية لضمان حسن سير العلاقة المهنية واستمراريتها وفق ما تقضيه القواعد المهنية والتعليمات الصادرة عن صاحب العمل، وتتمثل هذه الالتزامات أساساً في:

¹ بلباقي بومدين المرجع السابق، ص 136.

² خليف عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014، ص 93.

أ_ التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه: يلتزم العامل بتنفيذ العمل وبعباية وحرص وفق لشروط التنفيذ ببذل العناية المعتادة في التنفيذ وهذا طبقاً لما نصت عليه المادة 07 الفقرة الأولى من القانون 11/90. وعليه فإن صاحب العمل لا يجوز له تكليف العامل بأعمال خارجة عن طبيعة عمله المتفق عليه، أو لا تكون له معرفة على أن العمل من جزئيات المهنة كمثال: المعلم في المدرسة الذي يكلف بتنظيم رحلة للطلبة، أيضاً يلتزم العامل بأداء العمل شخصياً بنفسه، فلا يجوز له تفويضه إلى غيره إلا بإذن من صاحب العمل، نظراً للطابع الشخصي لعقد العمل القائم على الاعتبار الشخصي والكفاءة الفردية.¹

ب_ الالتزام بطاعة أوامر المستخدم: فالعامل ملزم بتنفيذ التوجيهات والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل وهذا ما نصت عليه المادة 07 الفقرة 03 من القانون سالف الذكر. بحيث أن العامل يتبرأ من المسؤولية المدنية فلا يسأل عن الأفعال التي قام بها، إذا كانت مثلاً غير مشروعة فإنه قد نفذ بما أمره به صاحب العمل، فهذه الأوامر لا تعرض العامل للخطر وتكون له القدرة والطاقة على تنفيذها فلا يكلف بأعمال ملا يطبق عليه، كما لا تخالف التعليمات أو العقد أو القانون أو الآداب العامة، كما أن التزام بطاعة الأوامر يرتبط بحس نية الطرفين، كأن لا يُسيء استعمال سلطته بإصدار تعليمات تعسفية أو مرهقة، في المقابل يُنتظر من العامل الالتزام بروح التعاون والإيجابية داخل بيئة العمل، ويساهم هذا التوازن في تحقيق استقرار العلاقة المهنية وضمان سير العمر بانتظام.²

ج_ الالتزام بالحفاظ على السر المهني: فمخالفة هذا الالتزام يعد خطأ جسيم في حق رب العمل فقد يؤدي إلى تسريح (العزل) العامل، وهذا الالتزام نصت عليه المادة 07 الفقرة 08 من القانون 11/90. حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة بين الطرفين، كما يترتب على إفشاء الأسرار المهنية ضرر بصاحب العمل لهذا قضى بجواز إنهاء عقد العمل في حالة إفشاء العامل للأسرار الخاصة التي من شأنها تسبب بضرر جسيم دون الإخلال بالمسؤولية المدنية والجزائية، فلا يقتصر فقط هذا الالتزام على فترة سريان

¹ عمار زعبي، الآثار الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل، مقال منشور من مجلة البحوث والدراسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، العدد 21، السنة 2016، ص 121.

² عمار زعبي، المرجع نفسه، ص 126.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

عقد العمل فقط، بل قد يستمر حتى بعد انتهائه، خاصة إذا كانت المعلومات ذات طابع حساس قد يؤثر كشفها على تنافسية المؤسسة.¹

د- الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل: ويقصد بهذا الالتزام أن يتفق طرفي عقد العمل في بند من بنوده على التزام العامل بعدم العمل في ذات المجال الذي يعمل به صاحب العمل بشكل منافس، وذلك بهدف حماية هذا الأخير من استخدام العامل للأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله لديه، ومعرفة بالعملاء الذي يتعاملون مع صاحب العمل، فيكون هذا الاتفاق مانعاً لارتكاب العامل لذلك.²

أي ألا يقوم العامل بأي نشاط مهما كان نوعه صناعياً أو تجارياً ينافس فيه صاحب العمل وهذا ما يتعارض مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، وهذا ما نصت عليه القوانين الحديثة على أن العامل الذي يكسب مهارات العمل من مؤسسة عالمية لا يحق له منافسة رب العمل بهدف تأمين حقه في عمله وحمايته، وهذا الالتزام يمتد حتى وأن ينتهي العقد.³

ثالثاً: حقوق صاحب العمل:

تكمن حقوق صاحب العمل في الأعمال الملزم بقيامها العامل فيمكن القول بأن الحقوق هي الالتزامات الواقعة على عاتق العامل، كما تشمل حقوقه في مجموعة من سلطات القانونية التي تخول ضمان السير الحسن للعمل داخل المؤسسة، ومن أهم هذه الحقوق حقه في توجيه العامل وإصداره الأوامر والتعليمات المتعلقة بكيفية أداء العمل، وذلك في إطار ما تم الاتفاق عليه في العقد دون تعسف، كما يشمل حقه أيضاً في تنظيم العمل من خلال تحديد أوقات العمل وتوزيع المهام بما يتماشى مع مصلحة المؤسسة، فتعد هذه

¹ عمار زعبي، المرجع نفسه ، ص 127.

² أحمد عبد السلام، التزامات العامل في عقد العمل، مقال منشور بتاريخ 16 أكتوبر 2021، متاح على الموقع jordan-lawyer.com، تمت زيارته بتاريخ 2026/05/04، على الساعة 18:09.

³ عمار زعبي، المرجع السابق، ص 129.

الحقوق ضرورية لضمان استمرارية نشاط المؤسسة وتحقيق التوازن في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل.¹

رابعاً: التزامات صاحب العمل:

فيما يتعلق بالتزامات صاحب العمل فهي من الركائز الأساسية التي تقوم عليها علاقة العمل، والتي تهدف إلى حماية العامل وضمان استقرار العلاقة المهنية وتحقيق التوازن بين طرفي العقد، ولا تقتصر هذه الالتزامات على دفع الأجرة فقط، بل تشمل مجموعة من الواجبات القانونية والتنظيمية التي تفرضها طبيعة العقد، فهي ترجع إلى حقوق العامل. وتتمثل أهم هذه الالتزامات في:

1_ الالتزام بدفع الأجرة لعامل: وهذا ما يتعهد به صاحب العمل في العقد، فعلى صاحب العمل أن يلتزم بدفع الأجرة للعامل في الوقت المحدد والمتفق عليه دون تأخير أو اقتطاع غير مشروع وتدفع بانتظام وفق الفترات المحددة (غالباً ما تكون شهرياً) كما يجب أن تكون الأجرة متناسبة مع طبيعة العمل المبذول، باعتباره المقابل الأساسي لجهد، ولعدم وقوعه في إحراج أو ضرر لأن العامل بحاجة للأجرة من أجل تسيير شؤون حياته، فإذا أخل صاحب العمل بهذا الالتزام، كالامتناع عن الدفع، يحق للعامل اللجوء إلى الجهات المختصة للمطالبة بحقوقه، والتالي فإن دفع الأجرة ليست مجرد التزام فقط، بل هي كذلك ضمان أساسي لاستقرار العامل وكرامته داخل المؤسسة.²

2_ توفر الحماية والأمن المهني: فرب العمل مسؤول عن حماية العمال وسلامتهم واتخاذ الاحتياطات والتدابير اللازمة وحمايتهم من الأخطار والأمراض التي قد تتجم عن العمل والآلات المستعملة والمعدات، يشمل هذا الالتزام توفير أدوات الحماية الشخصية والوقاية للعاملين، كملابس خاصة ونظارات واقية وقفازات وغيرها من المستلزمات التي تقتضيها طبيعة المهنة، كما يقع على عاتق صاحب العمل توعية العاملين وإرشادهم إلى مخاطر محتملة في بيئة العمل وتدريبهم على استخدام السليم للأدوات الوقائية وأليات المحافظة عليها، وقد حددت التعليمات الصادرة من وزير العمل الخاصة بحماية العاملين والمؤسسات من مخاطر بيئة

¹ جمال زيد الكيلاني، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجستير في الفقه والتشريع، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2012، ص 88.

² جمال زيد الكيلاني، المرجع السابق، ص 89.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

العمل استناداً على المادة 79 من قانون المعدات الخاصة بالوقاية الشخصية للعاملين وحمايتهم من مخاطر والأضرار كما ونوعاً.¹

3_ وجوب توفير وسائل النقل والعمل للعمال وغيرها لتسهيل تنفيذ العمل: فبالرجوع إلى التزامات العامل نرى أن العامل يلتزم بالحضور إلى مقر العمل في الزمان والمكان المحدد والمتفق عليه في العقد. فالأصل أن هذا الالتزام يقع على عاتق صاحب العمل بحيث أن القانون ألزمه رب العمل بنقل العامل لتخفيف عليه عبئ وتكاليف المواصلات، ولهذا فصاحب العمل ملزم بتأمين جميع الوسائل التي تسهل على العامل تنفيذ والقيام بأعماله.²

4_ الالتزام بالتأمين الاجتماعي للعمال: بما أن العامل ورب العمل لهم رابطة عقدية فتعتبر المسؤولية العقدية تحديد التزام رب العمل اتجاه العمل عند إصابة هذا الأخير، فيترتب على العامل مسؤولية عقدية تكمن في تحمله نفقات العلاج و التعويض، سواء عن الوفاة أو الإصابة أو المرض المهني، فهو ملزم بقيام بإجراء البث في الطابع المهني للحادث خلال 20 يوم ابتداء من تاريخ تصريح بالحادث وتبليغ المصاب بقراره بواسطة رسالة موصى عليها مع إشعار بالاستلام، إذ تتجلى حماية حقوقه في تحقيق إجراءات بالنسبة للعامل وتجديدها بالنسبة لهيئة الضمان الاجتماعي.³

¹ غالب علي الداودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، طبعة الأولى، دار الثقافة لنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 162.

² غالب علي الداودي، مرجع نفسه، ص 163.

³ مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، طبعة ثانية، دار الهومة للطباعة ونشر والتوزيع، الجزائر 2011، ص 159.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

المبحث الثاني: أسس عقد العمل.

يعد عقد العمل من أبرز العقود التي تحكم العلاقة بين العامل ورب العمل لما له أهمي في تنظيم العنصر البشري داخل المنشأة، حيث يتميز بخصائص قانونية وعناصر جوهرية وهذا ما يميزه عن باقي العقود المشابهة له، ولحماية حقوق الطرفين يتم انتهاء هذه العلاقة بأسباب قانونية سواء كانت إرادية أو لإرادية، وعليه سنتطرق إلى مميزات عقد العمل في المطلب الأول، إلى أسباب الانتهاء في المطلب الثاني.

المطلب الأول: مميزات عقد العمل.

يتسم عقد العمل عن غيره من العقود بمجموعة من الخصائص والعناصر التي تمنحه طابعاً قانونياً خاصاً، إضافة إلى تمييزه عن بعض العقود المشابهة له، ومن هذا المنطلق سيتم تناول هذا المطلب من خلال ثلاثة فروع، نتعرض في الفرع الأول إلى خصائص عقد العمل، وفي الفرع الثاني إلى عناصره الأساسية، بينما يُخصص الفرع الثالث لتمييزه عن العقود المشابهة له.

الفرع الأول: خصائص عقد العمل.

تعد خصائص عقد العمل من أهم الجوانب التي تبرز طبيعته القانونية المميزة مقارنة بباقي العقود، وتساعد على فهم الإطار الذي يحكم علاقة العمل، لذلك سنحاول في هذا الفرع التعرف على أهم هذه الخصائص التي يقوم عليها عقد العمل.

أولاً: عقد العمل عقد رضائي:

القاعدة العامة أن عقد العمل من العقود الرضائية، حيث ينعقد بمجرد إبراز الرغبتين لكل من العامل وصاحب العمل وهو ما نص عليه المشرع الجزائري، كذلك لم يلزم المشرع كتابة في العقود غير محددة أجل. وتثبت تلك العقود بجميع وسائل الإثبات ألا أنه استثناء عن قاعدة العامة، ألزم المشرع كتابة في العقود محددة أجل تقريراً لمصلحة جانب الضعيف في العقد ورتب على تخلفها في مثل هذه العقود مدنية وأيضاً

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

عقوبة جزائية، وبتعريف آخر يُقصد بعقد العمل الرضائي ذلك العقد الذي ينعقد بمجرد توافق إرادتي الطرفين وتبادل الإيجاب والقبول بينهما، دون اشتراط إفراغه في شكل معين أو اتباع إجراءات خاصة لانعقاده.¹

ثانياً: عقد العمل عقد ملزم للجانبين:

يعد عقد العمل من العقود الملزمة للطرفين فهو العقد الذي يقيم التزامات على كل من طرفيه فيكون كل منهما دائن ومدين في نفس الوقت، وفي عقد العمل يتعهد العامل بالقيام بالعمل المتفق عليه ورب العمل بدفع المقابل المتفق عليه في الزمان والمكان المحددين ومن هنا يعد هذا العقد من العقود التبادلية، إذ يترتب على هذه الطبيعة التبادلية أن كل التزام يقابله التزام آخر، كما يترتب عليها إمكانية التمسك بالدفع بعدم التنفيذ في حالة إخلال أحد الطرفين بالتزاماته، فضلاً عن إمكانية فسخ العقد أو المطالبة بالتعويض عند الضرر. لهذا يصنف عقد العمل ضمن العقود التبادلية من أجل ضمان حقوق طرفي العلاقة التعاقدية، ويعتبر العقد الملزم لجانبين من أشهر تقسيمات العقود وأبرزها، والذي يحدد نوع العقد هو الأثر القانوني الناشئ عن إبرام العقد الذي يترتب التزامات إما أن يترتب التزامات على عاتق طرف واحد فيكون العقد من العقود الملزمة لجانب واحد مثل عقد الوديعة، وإما أن يترتب التزامات متبادلة على كل من الطرفين فيكون عقد ملزم لجانبين مثل عقد البيع.²

ثالثاً: عقد العمل من العقود المستمرة في الزمان:

يعد عقد العمل في أغلب الأحيان من العقود دائمة في الزمن أو عقود المدة حيث يتعهد العامل بتقديم خدمته لمدة زمنية معينة أو غير معينة بحيث يكون الوقت فيه لازماً لتقدي العمل كما يتعهد مالك بسداد الأجر ضمن فترة زمنية محددة ومن ثم يكون الوقت كذلك لازماً لتقدير قيمة الأجر، كما أن استمرار العقد في الزمن يترتب عنه أثار قانونية مهمة، من بينهما إمكانية تعديله أو انتهائه وفق شروط محددة، إضافة إلى خضوعه لقواعد خاصة تضمن استقرار العلاقة المهنية واستمراريتها، كما أن الطبيعة الزمنية لعقد العمل تميزه

¹ بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، 1432هـ / 2011م، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، عمان، ص 60.

² عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015، ص 337.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

عن العقود الفورية، إذ إن تنفيذ الالتزامات فيه يتم بشكل تدريجي ومتكرر. ومن النتائج القانونية للطبيعة الزمنية لعقد العمل إمكانية تعديل بعض شروطه أو إنهائه وفقاً للإجراءات والضوابط التي يحددها القانون، وذلك حفاظاً على استقرار العلاقة المهنية وحماية لمصالح كل من العامل وصاحب العمل. ولهذا يختلف عقد العمل عن العقود الفورية، كعقد البيع مثلاً حيث يتم تنفيذ الالتزامات فيه مباشرة أو خلال فترة قصيرة، بينما يتم تنفيذ الالتزامات في عقد العمل بشكل متتابع ومستمر طوال مدة سريان العقد.¹

الفرع الثاني: عناصر عقد العمل.

إلى جانب الأركان العامة المنصوص عليها في أحكام الشريعة العامة (قانون مدني) ينبغي أن يشمل عقد العمل على عناصر جوهرية خاصة تميزه عن غيره من العقود²، والتي تعد الإطار الذي تتجسد من خلاله علاقة العمل، وتمنح هذا العقد طبيعته الخاصة، ويقصد بالعناصر الجوهرية تلك المقومات الأساسية التي لا يمكن تصور قيام العقد بدونها إذ يؤدي غياب أحدها إلى انتفاء صفة عقد العمل عن العلاقة القانونية، وعليه فسوف نتعرض إليهما من خلال ما يلي:

أولاً: عنصر العمل:

يقصد بالعمل كعنصر في عقد العمل الجهد أو النشاط المأجور الذي يبذله العامل تحت إشراف و توجيه صاحب العمل سواء كان العمل فكرياً أو جسماً لصالح صاحب العمل كالتدريس والمحاسبة والهندسة والبرمجة، حيث يعتبر هذا العنصر ركيزة لا يقوم العقد بدونه إذ لا وجود للعقد إذا لم يتضمن جهداً أو نشاطاً إنسانياً يقوم به العامل كأعمال البناء والصناعة والنقل، وعليه يلزم تحديد طبيعة العمل ونوعه ومحلّه، وأن ينجز وفق ما تم الاتفاق عليه بين الطرفين، بما يحقق الغرض من إبرام العقد، ويتميز العمل في عقد العمل بكونه يؤدي تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، حيث يلتزم العامل بتنفيذ التعليمات المتعلقة بالعمل المتفق عليه، ولا يشترط أن يؤدي العمل إلى إنتاج شيء مادي ملموس، بل يكفي أن يبذل العامل جهداً أو يقدم

¹ هيثم حامد مصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، طبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص 91.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 67.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

خدمة تحقق مصلحة صاحب العمل. لذلك فإن غياب عنصر العمل يؤدي إلى عدم قيام عقد العمل، لأنه يمثل الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق العامل، ويقابله التزام صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه. ومن ثم فإن عنصر العمل يعد ركناً أساسياً لا يمكن الاستغناء عنه في عقد العمل، لأنه الوسيلة التي يتم من خلالها تحقيق الغرض الذي أبرم العقد من أجله، فيمكن القول بأن عنصر العمل هو جوهر عقد العمل ومحله الأساسي، ويتمثل في الجهد الشخصي الذي يقدمه العامل، سواء كان بدنياً أو ذهنياً أو فنياً، تحت إشراف صاحب العمل وتوجيهه، مقابل أجر، وبما يحقق الغرض الاقتصادي والاجتماعي الذي أبرم من أجله.¹

ثانياً: عنصر الأجر:

يعتبر عنصر الأجر المقابل المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل نظير الجهد الذي يبذله في أداء العمل، فإن كان العمل هو موضوع تعهد العامل فالأجر هو موضوع التزام رب العمل، فإن طبيعة الالتزامات المتقابلة التي يتسم بها عقد العمل تجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل، بما أنه لا يمكن حديث عن عنصر العمل دون أن يوازيه حديث عن أجر، إذ يعد هذا الأخير الحق جوهرى للعامل والالتزام أساسى لصاحب العمل وهو بذلك يشغل موقعاً مناقضاً للعمل. وهو بذلك يشغل موقع مناقضاً للعمل، كما يعد من أهم العناصر التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود، إذ يشكل الغاية الأساسية التي يسعى العامل إلى تحقيقها من خلال انخراطه في علاقات العمل. ولأهمية الأجر في ضمان استقرار المعيشي للعامل، فقد أحاطه المشرع بمجموعة من الضمانات القانونية التي تكفل حمايته وضمن استيفائه بانتظام.²

يعد الأجر من أهم العناصر الأساسية في علاقة العمل، لذلك حظي باهتمام كبير على المستويين الدولي والوطني. فقد عملت الاتفاقية الدولية، ولا سيما اتفاقيات منظمة العمل الدولية، على تكريس حق العامل في أجر عادل يضمن له حياة كريمة ويحفظ كرامته الإنسانية. كما أولت هذه الاتفاقيات أهمية خاصة لحماية

¹ هيثم حامد المصاروة، المرجع السابق، ص 92.

² أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن، ص 65.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

الأجور وضمان المساواة بين العمال والعاملات في الحصول عليها. أما في التشريع الجزائري، فلم يرد تعريف صريح وموحد للأجر، وإنما تمت الإشارة إليه من خلال النصوص القانونية التي تنظم حقوق العمال وعلاقات العمل، باعتباره المقابل الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل الذي يؤديه صاحب العمل. فالأجر ليس مجرد مبلغ مالي يتقاضاه العامل، بل هو حق أساسي يرتبط بكرامة الإنسان واستقراره المعيشي. ولهذا السبب تدخلت المنظمات الدولية والدول لوضع قواعد قانونية تحمي هذا الحق وتضمن حصول العامل على أجر عادل ومنصف. فالقانون الجزائري لو يضع تعريفاً دقيقاً للأجر، لكنه اعترف به من خلال مختلف النصوص الذي تنظم علاقات العمل، حيث ينظر إليه على أنه المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نظير الجهد أو الخدمة التي يقدمها. ويشمل هذا المقابل الأجر الأساسي وما قد يضاف إليه من تعويضات ومكافآت ومنح مختلفة.¹

ثالثاً: التبعية:

تعتبر التبعية معيار في تكييف عقد العمل وتميزه عن غيره من العقود هو توفر ركن التبعية الذي يتجسد في انقياد عامل لمالكه وإشرافه ومراقبته، فقانون العمل ينظم إلا العمل تابع الذي ينجزه شخص لمصلحة آخر وتحث رقابته ينما العمل الذي يقوم به شخص بشأنه لا يخضع لقانون العمل²، والتبعية نوعان، الأولى التبعية الاقتصادية، فإن مفهوم التبعية الاقتصادية يربط تكييف العقد بعامل خارجي عنه وهو العامل الاقتصادي المحض، إذ أن هذه التبعية تقوم على حاجة العامل إلى أجرة واعتماد عليه في عيشه، فتقوم التبعية الاقتصادية على عنصرين: أن يكون العائد الناتج عن العمل هو مصدر المعيشة الأساسي لمن ينجز العمل، وأن يقدم العامل كل عمله لخدمة صاحب العمل والذي يلتزم بدوره بأن يؤمن له عملاً منتظماً يعتمد عليه كمصدر قوته.³

والثانية التبعية القانونية، تبرز هذه الأخيرة سلطة ونفوذ وحق الذي يتمتع به صاحب العمل اتجاه العامل خلال أدائه للعمل، فهذه التبعية لا تقتصر فقط على إصدار الأوامر بل تمتد لتشمل حق صاحب

¹ بن صالح عادل، امتياز عنصر الأجر في علاقات العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، جانفي 2026، ص 105، 106.

² بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 71.

³ بن عزوز بن صابر، المرجع نفسه، ص 72.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

العمل في التوجيه العامل وتحديد كيفية أداء مهامه سواء من حيث أساليب العمل أو توقيت إنجازه أو الوسائل المستخدمة فيه، كما تتجلى هذه السلطة في العقوبات التي يمكن لرب العمل فرضها على العمال في حال ارتكابهم لمخالفة مهنية أو إخلال بالتزامات التعاقدية، وتتنوع هذه العقوبات بين التنبيه والإنذار، كما تصل بعض الحالات إلى التوقيف المؤقت أو إنهاء علاقة العمل، وذلك وفقاً لما ينص عليه القانون والتنظيم الداخلي للمؤسسة.¹

رابعاً: عنصر المدة:

يقصد بالمدة الفترة الزمنية المحددة قانوناً التي يلزم بها العامل بوضع جهده ونشاطه تحت تصرف رب العمل، فالمشرع الجزائري لم يعطي تعريفاً محدداً للمدة واقتصر على الأحكام المتعلقة بالمدة القانونية، أما الفقه فيعرفها الأستاذ مسعود المنتري بأنها: "تلك المدة المحددة التي يقضيها العامل إلزامياً في المؤسسة ويتقاضى عليها أجر".²

فالعقد غير محددة المدة: هو اتفاق بين كل فرد طبيعي أو اعتباري أو العامل الذي يعمل لدى المالك (صاحب العمل) كأجير في أي نشاط صناعي أو تجاري بلا حاجة لأي مقتضيات شريطة أن يكون بالتراضي. ويعد عقد صحيحاً إذا توفرت فيه عناصر العمل، وهو من العقود دائمة في أغلب الأحوال إلا إذا اتفق الأطراف على عكس ذلك. وهذا ما نصت عليه المادة 11 من القانون 11/90 على أنه في حال غياب عقد العمل مكتوب، يجب أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.³

¹ بن عزوز بن صابر، المرجع السابق، ص 73.

² مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، د.ط، دار الجامعة الجديدة، غليزان، 2013، ص 58.

³ أحمد رحابي، قانون العمل الجزائري ومنازعاته على ضوء الاجتهاد القضائي، طبعة الأولى، دار بلقيس، دار البيضاء، الجزائر، 2025، ص 15.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

أما العقد محدد المدة: لم يعرف مشرع جزائري عقد العمل بصورة عامة سواء كان عقداً محدد مدة أو غير محدد مدة وهو بذلك قد واكب أغلب تشريعات معاصرة واكتفى بوضع ضوابط قانونية وتنظيمية التي تنظم علاقة العمل.¹

في حين عرفه عديد من الفقهاء من بينهم الفقيه كيليار تعريفاً حديثاً بأنه: "ذلك العقد مشار إليه في بنوده لتاريخ بدايته ونهايته أو تحديده بواقعة مستقلة محتملة سواء بنهاية العمل مراد القيام به أو نهاية المدة الزمنية استخلاف العامل المثبت".²

الفرع الثالث: تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له.

يتميز عقد العمل عن غيره من العقود بوجود التبعية القانونية التي يدفع بموجبها العامل لإشراف وإدارة صاحب العمل، مما يجعله مختلف عن العقود الأخرى، وعليه توجب علينا التمييز بينه وبين العقود المشابهة له كعقد المقاولة وعقد الشركة والوكالة.

أولاً: عقد المقاولة وعقد العمل:

عرف المشرع الجزائري عقد المقاولة في المادة 549 من القانون المدني على أنه: "عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين بصنع شيئاً و أن يؤدي عملاً مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".³

فمن خلال هذا التعريف يتبين لنا أن العقدين متشابهين في عنصر الأجرة وعنصر العمل، لكن الفرق بينهما أن العامل في عقد العمل ملزم بتنفيذ العمل المتفق عليه شخصياً وعينياً، بخلاف المقاول يلتزم بتقديم العمل فقط، فيمكن أن ينوب عليه شخصاً آخر، فبالنسبة للأجرة فإن في عقد العمل تحدد بعدة طرق كالاتفاقات الفردية والجماعية بخلاف المقاول تحدد أجرته بصفة جزائية وباتفاق حر بين المقاول وصاحب العمل. كما يظهر الفرق كذلك للعقدين في عنصر التبعية القانونية، والذي يعد المعيار الأساسي للتمييز

¹ بوعيطة مليكة، عقد محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، بتاريخ 2022/03/29، ص 137.

² سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، د.ط، دار الهومة، جزائر، 2012، ص 19.

³ المادة 564، من القانون المدني الجزائري.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

بينهما، ففي عقد العمل يكون العامل خاضعاً لسلطة وتوجيه صاحب العمل، حيث يلتزم بتنفيذ أوامره وتعليماته ورقابته، أما في عقد المقاولة فإن المقاول يتمتع بالاستقلالية في أداء عمله ولا يخضع للرقابة إلا في حدود النتيجة النهائية المتفق عليها.¹

ثانياً: عقد الوكالة وعقد العمل:

فعقد الوكالة من العقود المدنية التي تتقاطع في بعض جوانبها مع عقد العمل كقيامهما على أداء عمل معين لحساب الغير، غير أن هذا التشابه لا ينفي وجود اختلاف، فعرف المشرع عقد الوكالة في القانون المدني على أن: "الوكالة أو الإنابة هو عقد يفوض شخصاً آخر للقيام بعمل شيء لحساب الموكل وباسمه".² فالوكيل يمكنه أن ينهي أو يعزل أو يعدل مهام الوكيل (المادة 586) كما للوكيل التنازل عن الوكالة متى يشاء عكس عقد العمل حيث لا يمكن للعامل فسخ العقد محدد المدة أما في العقد الغير محدد المدة فهو ملزم بإخطار صاحب العمل مسبقاً بالفسخ. أما في ما يخص الأجرة فهي عمل تبرعي في عقد الوكالة خلافاً لعقد العمل إذ تعد عنصراً جوهرياً، كما يتميز عقد الوكالة بقدر كبير من الاستقلالية، حيث لا يخضع الوكيل لرقابة وتوجيه مستمرين كما هو الحال بالنسبة للعامل، بل يتمتع بحرية أوسع في تنفيذ المهام الموكلة إليه ما دام يلتزم بحدود الوكالة. في المقابل يقوم عقد العمل على علاقة التبعية التي تفرض على العامل الالتزام بتعليمات صاحب العمل والخضوع لسلطته الإدارية والتنظيمية. كما أن أثار الأعمال التي يباشرها الوكيل تنصرف مباشرة إلى الموكل باعتباره يعمل باسمه ولحسابه، في حين أن العامل يؤدي عمله لصالح صاحب العمل دون أن تكون له صفة التمثيل القانوني له إلا في الحدود التي يقرها القانون أو يجزيها صاحب. وبذلك يتضح أن معيار التبعية القانونية والأجر يشكلان من أهم المعايير الفاصلة بين عقد العمل وعقد الوكالة، رغم ما قد يجمعهما من تشابه في كون كل منهما يتضمن أداء عمل لمصلحة الغير.³

¹ أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع السابق، ص 73

² المادة 571 من ق.م.ج.

³ أحمية سليمان، المرجع نفسه، ص 76.

ثالثاً: عقد الشركة وعقد العمل:

جاء تعريف عقد الشركة في المادة 416 من القانون المدني الجزائري: "الشركة عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل من منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من المال أو عمل على أن يقتسموا ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة"¹، فمن خلال هذا التعريف نلاحظ أن هناك اختلافات عديدة بين عقد الشركة وعقد العمل نذكر البعض منها إذ تتمثل في:

عقد الشركة وجوب شرط الكتابة إلا كان باطلاً (المادة 418 من القانون المدني الجزائري)، وهو ما يعكس أهمية هذا العقد وخطورته لارتباطه بالمصالح المالية المشتركة وتنظيم حقوق والتزامات الشركاء بدقة بخلاف عقد العمل لم يشترط المشرع نوع الشكلية فيه. كما أن الشريك له الحق في إدارة الشركة والاطلاع على المستندات والدفاتر عكس العامل لا يجوز له ذلك، والشريك يكون مسؤولاً عن جميع الخسائر التي تلحق بالشركة، أما في عقد العمل تقع المسؤولية على المستخدم فقط، كما يظهر الفرق بين العقدين في الهدف الاقتصادي والقانوني، فعقد الشركة يقوم على فطرة التعاون والمساواة بين الشركاء لتحقيق مشروع مشترك، حيث تتجه إرادتهم نحو تحقيق الربح وتقتسم النتائج، وهو ما يضيف طابعاً اجتماعياً، أما عقد العمل فيقوم على تمكين العامل من أداء نشاطه مقابل أجر، دون أن يكون له أي هدف المشاركة في استغلال المشروع أو توجيهه، مما يجعله عقداً فردياً يهدف إلى تأمين مورد رزق للعامل.²

المطلب الثاني: أسباب انتهاء عقد العمل.

إن اهتمام المشرع بعقد العمل لم يقتصر فقط على مراحل الانعقاد حيث نجد أن المشرع قد وضع بعض العوامل لإنهاء العقد، حيث لا تبقى هذه العلاقة إلى أجل غير محدود، بل تنقضي لأسباب مختلفة يحددها القانون أو يتفق عليها الطرفان إذ تكتسي دراسة أسباب انتهاء عقد العمل أهمية كبيرة، لما لها من آثار قانونية تمس حقوق وواجبات كل من العامل وصاحب العمل، وهذا ما سوف نتناوله في هذا المطلب:

الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل (الفرع الأول).

¹ المادة 416، من القانون المدني الجزائري.

² أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، المرجع نفسه، ص 79.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل (الفرع الثاني).

التزامات العامل والمستخدم بعد انحلال علاقات العمل (الفرع الثالث).

الفرع الأول: الأسباب الإرادية لإنهاء علاقة العمل.

فهذه الأسباب الإرادية من أهم حالات انتهاء عقد العمل، فتكون إما بإرادة أحد أطراف العلاقة التعاقدية أو كليهما، وفقاً للشروط القانونية المنظمة لذلك، حيث ينهي العقد بناء على قرار صادر من العامل أو صاحب العمل، ومن خلال ما يلي سيتم التطرق في هذا الفرع إلى أهم هذه الأسباب:

أولاً: بالنسبة للعامل:

بعد إمضاء العامل على عقد العمل فهو ملزم بالتنفيذ ففي بعض الأحيان يطلب العامل إنهاء عقد العمل أساساً في الاستقالة من العمل، وهي تعبير صريح عن إرادته في إنهاء العلاقة المهنية بشكل نهائي، فعليه أن يقوم بكامل الإجراءات القانونية، إشعار صاحب العمل مسبقاً وتقديمه طلب الاستقالة من أجل عدم منعه أو التعرض له، هذا إذا نص عقد العمل على ذلك لكون عقد العمل يقوم على اتفاق الطرفين، غير أن كما ينبغي أن تكون الاستقالة خالية من أي عيب من عيوب الإرادة كالإكراه أو الغلط، حتى تنتج آثار قانونية بشكل صحيح، وفي المقابل لا يجوز لصاحب العمل رفض الاستقالة إذ استوفت شروطها، لأن عقد العمل يقوم أساساً على مبدأ حرية التعاقد الذي يجيز إنهاءه متى عبّر عن إرادته في ذلك وفق الأطر القانونية المنظمة.

ثانياً: بالنسبة لصاحب العمل:

بما أن صاحب العمل له حق الإشراف والتوجيه والمراقبة، فقد يلجأ لفك العلاقة التعاقدية المهنية بإرادته المنفردة عندما يكون إنهاء عقد العمل في مصلحة المؤسسة وضمان السير الحسن، فيتمثل السبب الإرادي لإنهاء عقد العمل أساساً في تسريح أو عزل العامل إذا ارتكب خطأ من الدرجة الثالثة، أو العزل الجماعي إذا تطلب الأمر ذلك للحفاظ على كيان المؤسسة إذا كان تبرير ذلك ضرورات اقتصادية واستهلاك وسائل أخرى لكن دون جدوى، وذلك وفقاً للإجراءات والضمانات التي يحددها القانون، كإخطار العامل مسبقاً

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

وتمكنه من حق الدفاع عن نفسه، خاصة في الحالات التأديبية، إضافة إلى ضرورة تبرير قرار التسريح بشكل واضح ومكتوب.¹

كما يترتب على الإنهاء أثار قانونية من بينها منح العامل تعويضات في حالات معينة، لاسيما إذا تم التسريح دون سبب مشروع ولا يقتصر دور هذه القيود على حماية العامل فقط، بل تهدف أيضاً إلى تحقيق توازن داخل علاقة العمل وضمان استقرارها بما يعزز الثقة بين الطرفين ويحد من النزاعات التي قد تنشأ عن إنهاء العقد بشكل تعسفي.²

الفرع الثاني: الأسباب اللاإرادية لإنهاء عقد العمل.

فقد تنتهي علاقة العمل بأسباب خارجة عن إرادة الأطراف، كحدوث واقعة يستحال فيها تنفيذ العقد كالوفاة أو التعاقد أو العجز الكلي في تنفيذ العمل المتفق عليه فهنا ينتهي العقد قانونياً ويصبح العقد باطلاً بطلان مطلق³، كما يخضع بطلان العقد إلى أحكام القانون المدني اختل ركن من أركان العقد كالرضا أو المحل والسبب، كما يمكن لأحد الطرفين فسخ العقد أدخل أحدهم تنفيذ التزاماته المتفق عليها فيجوز لطرف المتضرر فسخ العقد.⁴

الفرع الثالث: التزامات العامل والمستخدم بعد انحلال علاقة العمل.

لا تنقضي التزامات طرفي علاقة عملية بانتهاء وانحلال الرابطة، بل مع الانتهاء تترسخ الالتزامات المحددة بموجب قواعد أمرة وقد استقر الفقه والقضاء والتشريع على هذه الواجبات سواء العامل أو المستخدم والتي تتمثل أساساً في الالتزامات التالية:

¹ خليف عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزيدة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، د.س.ن، ص 33، 34.

² خليف عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 33.

³ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، د.ط، دار الريحانة للكتاب، جسر للنشر والتوزيع، 2006، ص 116.

⁴ بشير هدي، المرجع نفسه، ص 118.

أولاً: شهادة العمل:

تعد شهادة العمل من الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل، حيث يلتزم صاحب العمل بتسليم العامل وثيقة عمل موقعة ومختومة من طرفه، وإن لم يكن ختماً بإمضاء مصادق عليه، وشهادة عمل نهاية خدمة تختلف عن شهادة العمل أثناء النشاط المحض، لأن وثيقة التي تعد أساسية بعد إنهاء الصلة تحتوي على تفاصيل ضرورية، وبيانات جوهرية تتعلق بالمسار المهني للعامل، منها موعد بدء العمل وموعد اختتام العلاقة ومناصب التي شغلها خصوصاً المركز الأخير، وذلك يمكن العامل من إثبات خبرته المهنية والاستفادة منها في مساره المهني المستقبلي سواء عند التوظيف أو عند الترقية أو الترشيح لمناصب جديدة، كما أن شهادة العمل تعتبر وثيقة ذات طابع إثباتي مهم، إذ يُعتمد بها أمام الهيئات الإدارية والمؤسسات المستخدمة الجديدة لإثبات الأقدمية والخبرة المهنية، كما يمنع على صاحب العمل تضمينها ما قد يمس بسمعة العامل أو يحد من فرصه المهنية، مثل الإشارات التقديرية السلبية أو أسباب إنهاء العلاقة التعاقدية.¹

ثانياً: واجب تسليم المهام:

عند انتهاء علاقة العمل مع صاحب العمل (سواء بالاستقالة أو انتهاء العقد)، يصبح من الضروري على العامل أن يقوم بتسليم كل ما كان تحت مسؤوليته و يعد هذا الالتزام عند انتهاء العلاقة التزاماً جوهرياً، بحيث يكتسب أهمية خاصة في الوظائف التي تتعلق بمقتضيات المرفق وسلامته، ويقصد بتسليم المهام قيام العامل بتمكين من يخلف أو صاحب العمل بكافة العناصر المادية والمعنوية والمعطيات اللازمة التي كنت في عهده، بما في ذلك الوثائق والملفات والوسائل والتجهيزات والمعلومات الضرورية لمواصلة العمل في ظروف عادية، كما يهدف هذا الالتزام إلى نقل المعارف المهنية والخبرات العلمية التي اكتسبها خلال فترة أدائه لمهامه و ضمان السير الحسن للعمل وعدم انقطاعه، مع تمكين صاحب العمل من استرجاع ممتلكاته

¹ جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأخر تعديلات واجتهادات محكمة التمييز، طبعة الأولى، دار الثقافة لنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص 18.

سواء كانت مادية أو غير مادية، مع الحفاظ على استقرار وتنظيم العمل وسير النشاط بشكل طبيعي بعد انتهاء العلاقة التعاقدية بحسن النية والتعاون الذي يجب أن يسود بين طرفين حتى في مرحلة الانتهاء.¹

ثالثاً: تسليم مفاتيح السكن الوظيفي:

يعتبر التزام تسليم مفاتيح السكن الوظيفي تعهد يقع على العامل عند انتهاء علاقة العمل دون صاحب العمل وبطبيعة الحال إعطائه العامل مسكن وظيفي يشمل شرط إرجاعه عند انقضاء صلة دون ذكر سبب الانتهاء إرادي أو لا إرادي، لكون الدافع لاستفادة من السكن باعتباره امتيازاً مرتبطاً مباشرة بممارسة العمل وبالتالي فإن الاستفادة منه تقوم على وجود علاقة تعاقدية، وعندما يزول هذا الدافع يزول مبرر البقاء في السكن الوظيفي، وفي حالة امتناع العامل من الخروج أو تسليم المفاتيح لصاحب العمل يمكن اللجوء للقضاء الاستعجالي لطلب إخلاء السكن، باعتبار استمرار شغله بعد انتهاء العمل يشكل وضعاً غير مشروع،²

لأن هذا الالتزام ذات طابع تبعية للسكن الوظيفي لعلاقة العمل، إذ لا يعتبر حقاً مستقلاً للعامل، بل امتيازاً مرتبطاً مباشرة بالمنصب الذي يشغله. كما أن التزام العامل بتسليم مفاتيح السكن الوظيفي يهدف إلى تمكين صاحب العمل من إعادة تخصيص هذا السكن للموظفين الذين تقتضي طبيعة وظائفهم الاستفادة منه، بما يضمن حسن استغلال المرافق التابعة للمؤسسة وعدم تعطيل الانتفاع بها. ويعد هذا الالتزام من مقتضيات المحافظة على الممتلكات جهة العمل وتنظيم استخدامها وفق الغاية التي خصصت لها، خاصة عندما يكون السكن جزءاً من المزايا المرتبطة بالمنصب أو بمكان أداء العمل. ومن ثم فإن انتهاء الحق في شغل السكن يترتب عليه انتهاء جميع الآثار القانونية المترتبة على الانتفاع به، بما ينسجم مع مبدأ زوال الفرع بزوال الأصل، ويحقق التوازن بين حقوق العامل ومصالح صاحب العمل.³

¹ خليفى عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 35.

² خليفى عبد الرحمان، المرجع نفسه، ص 36.

³ خليفى عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، المرجع السابق، ص 37.

الفصل الأول: ماهية عقد العمل

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى أنه: يعد عقد العمل من أكثر العقود تداولاً واستخداماً لما لمل شفه العالم من تقدم صناعي وتجاري في نطاق واسع. وعليه فقد استعرضنا من خلال هذا الفصل مراحل تطور عقد العمل في الفترة المعاصرة التي تبلورت في مرحلتين وكذا التعريف الفقهي والتشريعي لهذا العقد وبيان أركانه لتكوين العقد صحيحاً خالياً من العيوب والتمثلة في الرضا والمحل والسبب والشكلية.

إذ تطرقنا بعدها إلى توضيح أهم الحقوق والالتزامات الواقعة على كل من طرفي العقد، العامل ورب العمل. فإن لعقد العمل عدة ميزات تميزه عن باقي العقود المتمثلة في خصائصه وعناصره الأساسية إذ له طبيعة خاصة تميزه عن غيره من العقود المشابهة له، وطبقاً لهذه الحرية التعاقدية فإن انتهاء العقد يكون بأسباب إرادية ترجع لإرادة الأطراف، وأسباب أخرى تكون بقوة القانون، إذ يترتب بعد الانقضاء التزامات على العامل ورب العمل.

الفصل الثاني

تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطوراً واسعاً في استعمال تكنولوجيا الحديثة، حيث انعكس ذلك كله على جميع المجالات وخاصة مجال العمل والعلاقات التعاقدية مما نتج عنها ظهور أنماط جديدة للعمل فلم يعد في الشكل التقليدي هو النمط الوحيد وإنما ظهر العمل عن بعد، حيث أحدث هذا الأخير تغييراً جذرياً عميقاً في بيئة العمل التقليدية وهذا ما يتميز به من إيجابيات على العمال وتمتد إلى صاحب العمل والمجتمع بأسره، وزوال الحواجز والمسافات الجغرافية بين العامل ورب العمل.

فالعمل عن بُعد يعد أحد أهم مخرجات التكنولوجيا الحديثة في الآونة الأخيرة ووسيلة جديدة للعمل لتوازن بين العامل وحياته الخاصة كذلك توفير الوقت والجهد، فقد خصصنا لدراسة هذا الفصل التكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل حيث قسمناه إلى مبحثين: إذ تطرقنا في الأول إلى ماهية عقد العمل عن بُعد، وفي الثاني إلى رقابة على العمال باستخدام وسائل تكنولوجيا حديثة.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بعد.

إن التطورات التكنولوجية أو التقنيات الحديثة غيرت في نظرة مفهوم العمل وإنجازه فبدلاً من تنقل العمال إلى مكان العمل أصبح بإمكانهم مزاولة عملهم في أي مكان باستعماله الوسيلة المناسبة لتأدية عمله، من وسائل التكنولوجيا الحديثة كما ساعدت في إيجاد الحلول لعدد من الإشكالات داخل المجتمع وسهل سبل الحياة، فما على العامل إلا أن يكون مزوداً بإحدى الوسائل الحديثة ليكون مؤهلاً لمزاولة هذا النمط الجديد من العمل، وهذا ما يسمى بعقد العمل عن بعد فلهذا خصصنا في دراسة هذا المبحث إلى مفهوم عقد العمل عن بعد (المطلب الأول)، وأهميته (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد.

يقصد بمفهوم عقد العمل عن بعد كل من تعريفه وبيان خصائصه مع ذكر الفروقات بين العمل عن بعد والعمل في المنزل ثم التكييف القانوني لهذا النوع من الأعمال وكل هذا سنتناوله في هذا المطلب من خلال ثلاثة فروع:

الفرع الأول تعريف عقد العمل عن بعد، الفرع الثاني الفرق بين العمل عن بعد والعمل المنزلي، الفرع الثالث التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل عن بعد.

أولاً: حسب القانون: عرف الاتفاق الأوروبي إطار العمل عن بعد في المادة الثانية على أنه: "أسلوب لتنظيم أو تنفيذ العمل أو كلاهما، وذلك لاستخدام وسائل التكنولوجيا المعلومات، حيث ينفذ العمل خارج إطار محل العمل المعتاد"، وهو مطابق للمادة L.1222-09 من قانون العمل الفرنسي أنه: "كل شكل من أشكال تنظيم العمل الذي يتم فيه العمل الذي كان من الممكن أيضاً تنفيذه بمقر العمل، بواسطة العامل خارج هذه المباني على أساس منتظم باستخدام تقنيات المعلومات والاتصال في إطار عقد العمل". بينما المشرع

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

الجزائري أغفل عن تعريف عقد العمل عن بعد القانون رقم 11/90 متضمن علاقات العمل، ولا عقد العمل على العموم لكونه أداة شكلية لإبرام علاقة العمل.¹ فمن خلال هذه التعاريف نستنتج مجموع من خصائص عقد العمل عن بعد والمتمثلة في:

أ) تنفيذ العمل خارج مكان العمل: ينفذ العامل نشاطه عن بعد بعيداً عن مقر عمله، ممكن أن يتم هذا الأمر في منزله أو أي مكان يراه مناسب، وذلك مالم يتم الاتفاق على خلاف ذلك مع رب العمل، فبما أن العمل عب بعد يعتمد أساساً على ميزة مشاركة الملفات فيمكن للمستخدم أن يباشر العمل عن بعد مباشرة من الاستراحات خارجية مهياة للعمل جماعي عن بعد²، إذا رأى أن ذلك سيشكل خطراً على أمن مؤسسته ومصلحه أو حماية بياناتها إذ يكسب هذا الأخير سلطة تنظيمية تمنح له صلاحية تحديد تنظيم التقني للعمل والأمن والاستقرار.³

ب) استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصال: أبرز ما يحتاجه العامل عن بعد لإنجاز أعماله أو ما يطلبه منه صاحب العمل هو استعمال تكنولوجيا معلومات والاتصال لربطه بمنشأة عمله، لذا بفضل تطور تكنولوجيا لقد صار العمل عن بعد سهلاً ومتاحاً فيمكننا العمل من أي مكان وفي أي وقت بشرط ضرورة توفير حاسوب، بريد إلكتروني، شبكة اتصال، منظومات حاسوبية وبرامج وأدوات العمل تشاركي وتوفير وسائل وتطبيقات وطرائق تقنية لعقد الاجتماعات عن بعد وتحديد وسائل تقنية اللازمة لمتابعة العمل عب بعد.

ج) تنظيم موضوعي للعمل عن بعد: يحفظ المستخدم ضمن الإطار العام للعمل عن بعد سلطته التنظيمية التي يخولها للقانون لضمان الانتظام الجيد لنشاط مؤسسته وفي أخير يعود قرار تحديد وظائف

¹ بارودة خالد، عجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر تشريعات حماية نظام البيئي، كلية الحقوق، جامعة ابن خلدون، تيارت، مجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020 ص 182.

² بن رجدال أمال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19، مجلد 36، العدد 03، 2022، جزائر 1، ص 589.

³ بن رجدال امال، المرجع نفسه، ص 590.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

مؤهلة لعمل عن بعد والتي يرى أنها لا تستلزم حضور العامل في مؤسسة وهي قابلة للتجزئة بحيث يمكن أداء جزء منها عن بعد والجزء الآخر في المؤسسة.¹

ثانياً: حسب الفقه: لقد تعددت آراء الفقهاء في تعريف العمل عن بعد، فعرفه صالح الرشيد أنه العمل الذي ينجز في موقع ما، بعيداً عن مقر المكاتب الرئيسية، بحيث لا يمتلك العامل عن بعد التواصل الشخصي مع باقي العمال إلا عن طريق استخدام وسائل الاتصال الحديثة.²

وعرفه المؤتمر العمل الدولي على أنه إنتاج سلع أو تقديم خدمات وذلك من أجل صاحب العمل معين، وذلك من خلال اتفاق يقوم العامل بموجبه بتنفيذ العمل، وذلك في مكان يحدده العامل وغالباً ما يكون هو منزله شخصياً، كما ذهب منظومة العمل الدولية إلى تعريف العمل عن بعد بأنه نظام يؤدي فيه العمل بعيداً عن المكتب الرئيسي ومواقع الإنتاج، حيث يكون العامل منفصلاً عن الاتصال مع باقي العمال، ويتم الاتصال بموقع العمل الرسمي من خلال وسائل التكنولوجيا الحديثة.³

فإن العمل عن بعد هو منح العامل إمكانية تأدية عمله أو واجباته الوظيفية كمالياً أو جزئياً بعيداً عن مقر عمله، فالعمل عن بعد هو من خيارات العمل البديلة من أجل تقادي توقف الأعمال أو المهام المرتبطة بتقديم خدمات عمومية في المرافق العامة، فيمكن للإدارة الاعتماد عليه عندما يتطلب الأمر ذلك، فالعامل يؤدي التزاماته أو أعماله من خارج مقر العمل بدلاً من تواجده في مكان العمل الأصلي ولكن دون أن يعتبر العمل عن بعد نوع من إجازات.⁴

¹ بن رجدال أمال، المرجع نفسه، ص 591.

² نشوي توفيق أحمد تابت، العمل عن بعد ومنظومة العمل، تم الاطلاع 23/04/2026 على الساعة 09:00، مدرسة علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عين شمس، العدد 27، يونيو 2022، ص 792.

³ خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، طبعة الأولى، د.ج، مكتبة القانون والاقتصاد الرياض، 2014/1435، ص 91، 92.

⁴ قورين محمد، رزق الله العربي بن مهدي، العمل عن بعد، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثلجي بالأغواط، المجلد الثامن، العدد الأول، 2024، ص 494.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

كما أنه يعرف العمل عن بعد بأداء نشاط مهني كله أو جزء منه عن بعد، أي بواسطة تكنولوجيا المعلومات.

فمن خلال هذا التعريف يتبين لنا المكونات الأساسية للعمل عن بعد ألا وهي: مفهوم نقل المقر، غياب الرؤية المباشرة أو الحضور المادي، وذلك باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.¹

الفرع الثاني: الفرق بين العمل عن بعد والعمل المنزلي.

فقد جاء تعريف العمل منزلي في مرسوم تنفيذي رقم 474/97 في المحدد للنظام الخاص بعلاقات العمل التي تعني العمال في منزل ولقد عرفته مادة 02 من هذا مرسوم على أنه: "كل عامل يمارس في منزله نشاطات إنتاج سلع أو خدمات أو أشغال تغييرية لصالح مستخدم واحد أو أكثر مقابل أجر ويقوم وحده بهذه النشاطات أو بمساعدة أعضاء من عائلته، باستثناء أية يد عاملة أجنبية، ويتحصل بنفسه على كل أو بعض المواد الأولية وأدوات العمل، أو يسلمها من المستخدم دون أي وسيط".²

فالملاحظ من هذا التعريف أن العمل المنزلي يختلف عن العمل التقليدي أساساً في طبيعة أداء العمل ومكانه، حيث ينفذ العمل التقليدي على التزام العامل بالحضور إلى مقر المؤسسة والخضوع لإشراف مباشر وتنظيم زمني محدد، وهو ما يعكس درجة عالية من التبعية القانونية والتنظيمية، في حين يتميز عقد العمل المنزلي بأداء العمل خارج مقر العمل، غالباً من منزل العامل، مع قدر أكثر من المرونة في تنظيم الوقت واعتماد أكبر على تحقيق النتائج بدل الرقابة المباشرة رغم استمرارية علاقة التبعية ولكن بشكل أقل حدة، مما يمنح العامل استقلالية نسبية في أداء مهامه مع بقاء العلاقة التعاقدية قائمة بينه وبين صاحب العمل.

كما يظهر الفرق بين العمل المنزلي والعمل التقليدي والعمل عن بعد كذلك في طبيعة أداء العمل ومكانه ودرجة الإشراف والتنظيم، فالعمل عن بعد أوسع من العمل المنزلي، إذ لا يقتصر على المنزل فقط بل يمكن إنجازه من أي مكان (كالمقاهي أو الفضاءات المشتركة أو أثناء التنقل) باستخدام وسائل التكنولوجيا

¹ قروين محمد، رزق الله العربي بن مهدي، الرجوع نفسه، ص 495.

² سعيد طربيت، المرجع السابق، ص 71.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

المعلومات والاتصال، مما يمنح العامل استقلالية أكبر ومرونة زمنية ومكانية أوسع، مع بقاء العلاقة المهنية قائمة، باعتماد على الأدوات الرقمية لتنظيم العمل والتواصل، مما يجعله أكثر مرونة واتساعاً مقارنة بالعمل المنزلي.¹ فالعمل عن بعد هو الذي يتميز من عنصرين متمثلون في: بعد وغياب مراقبته جسدية للمصدر أوامر، واستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة من أجل إنجاز الأداء العملي، ولقد ذهب التوجه نحو هذا الأسلوب من العمل محل اهتمام بالغ في عديد من الدول بالنظر لما يتحه لأصحاب العمل من توفر في وسائل العمل وطاقة ومرونة في تنفيذ وحرية في تنويع قدر العمل المخصص للعمال في المنزل وعلو إنتاجهم وعدم تحمل مسؤولية تكاليف الاجتماعية.²

الفرع الثالث: التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد.

يكيف عقد العمل عن بعد على أنه عقد عمل تابع، حيث يؤدي العامل مهامه خارج مقر العمل باستخدام تكنولوجيا، مع خضوعه لإشراف والرقابة الإلكترونية من صاحب العمل، فمعيار التكيف عقد العمل عن بعد هو التبعية القانونية أو التبعية الاقتصادية، فجاء في قرار محكمة النقض الفرنسية المؤرخ في 13/11/1996، تعريف التبعية على أنها: "علاقة تتميز من خلال تنفيذ العمل تحت سلطة المستخدم، الذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتعليمات، وكذا مراقبة التنفيذ، والعقاب على الخروقات"، فبالتالي التبعية القانونية ترتكز على ثلاث عناصر: التوجيه، الرقابة، والتأديب.³

أولاً: التبعية القانونية كمعيار لتكيف عقد العمل عن بعد: يقصد بها أن يكون العامل خاضعاً لإشراف ورقابة وتوجيه صاحب العمل، فلا يشترط لتوافر هذه التبعية وجود العامل تحت إشراف مباشر من صاحب العمل بل يكفي توافر سلطة الإشراف والتوجيه ولو كان العامل بعيداً عن صاحب العمل عند قيامه

¹ سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب حديث لتنظيم العمل، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بولعي، بشلف، مجلد 07، العدد 01، 2021، ص 1838.

² سكيل رقية، المرجع نفسه، ص 1837.

³ سكيل رقية، التكيف القانوني لعقد العمل عن بعد (التبعية في عقد العمل عن بعد)، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بولعي، شلف، مجلد 07، العدد 01، 2022، ص 05.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

بالعمل لذلك تتخذ التبعية القانونية صور مختلفة أهمها: التبعية الفنية وهي خضوع العامل لتوجيه والإشراف من قبل صاحب العمل، والتبعية الإدارية والتنظيمية يقصد بها قيام صاحب العمل بتنظيم العمل وإشراف على ظروف خارجية كتحديد المكان وزمان العمل ومباشرة سلطاته في التوجيه والتأديب.¹

ثانياً: التبعية الاقتصادية كمعيار لتكييف عقد العمل عن بعد: في أغلب الأحوال يكون العامل تابعاً لرب العمل تابعاً تبعية قانونية وفي نفس الوقت تبعية اقتصادية لرب العمل الذي يتلقى منه الأجر، فتعرف هذه الأخيرة حاجة العامل إلى أجره واعتباره المصدر رزقه الوحيد، بحيث يكون هو المصدر الأساسي لحياته، ففكرة التبعية الاقتصادية تنظر إلى أن العامل يحصل على مصدر رزقه كله أو غالبية من عمله دون النظر إلى ما إذا كانت هناك سلطة الإشراف من طرف الآخر كما تنظر إلى أن العامل يكرس كل جهده ونشاطه لصالح صاحب العمل.²

المطلب الثاني: شروط عقد العمل عن بعد وصوره.

يخضع عقد العمل عن بعد إلى مجموعة من شروط التي تميزه عن غيره من الأعمال وفقاً لأهميته في المجتمع المعلوماتي مما تتعدد صوره ومزاياه وفي نفس الوقت نتج عدة سلبيات لهذا النوع من العمل ففي سياق هذا المطلب سوف ندرج في هذا المطلب أهم النقاط المتمثلة في: شروط عقد العمل عن بعد (الفرع الأول)، صور عقد العمل عن بعد (الفرع الثاني)، مزايا وعيوب عقد العمل عن بعد (الفرع الثالث).

الفرع الأول: شروط عقد العمل عن بعد.

يختلف عقد العمل عن بعد عن العقود التقليدية، فإن شروط واجب توافرها فيه غير شروط العقد العمل تقليدي ومن أهمها ما يلي:

¹ محمد بن براك الفوزان، العسيف المثقف في نظام العمل، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد الرياض، السعودية، 2015/1436، ص 92.

² محمد براك الفوزان، المرجع نفسه، ص 91.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

1. أن يكون العمل المؤدى خارج المؤسسة:

فإن مكان العمل هو مكان غير تابع لصاحب العمل في أي مكان يختاره العامل مع بقاءه تابعاً للصاحب العمل، ويتم ذلك باستعمال وسائل تكنولوجيا كالحاسوب والانترنت، التي تمكنه من التواصل المستمر مع صاحب العمل وتنفيذ التعليمات الموجهة إليه، ولا يعد العمل الحرفي أو اليدوي التقليدي عملاً عن بعد، لأنه لا يرتبط بتنظيم المؤسسة أو وسائل الاتصال الحديثة.¹

2. أن ينجز العامل عن بعد العمل شخصياً:

يشترط في إتمام أي عمل صفة ذاتية من حيث مبدأ، لكون كيان العامل في علاقة العمل عن بعد محل اعتبار من حيث كفاءة والمقدرة اللازمتين لأداء مهام مرتبطة بمرتبة العمل، ونص المشرع الجزائري في المادة 07 من قانون علاقات العمل جزائري 11/90، على وجوب تأدية العامل العمل بصفة ذاتية ومستمرة منتظمة فلا يجوز له أن ينوب غيره في إنجازها، لأن عقد العمل يقوم على الاعتبار الشخصي لكفاءة العامل، غير أن ذلك لا يعني أن العمل عن بعد هو عمل فردي (عمل حر)، بل يبقى خاضعاً لعلاقة تبعية مع صاحب العمل.²

3. أن يحصل العامل عن بعد من المستخدم على المواد أولية ولوازم العمل:

من ضروري في عقد العمل عن بعد أن يتم عن طريق استعمال العامل لوسائل تكنولوجيا معلومات والاتصال واللجوء إلى استعمال هذه التقنيات مثل: الموقع الإلكتروني، البريد الإلكتروني والانترنت، فيجب على صاحب العمل التأكد من أن العامل يمثل للوائح الخاصة بالمعدات والأجهزة المستخدمة، والتي تتمثل في هذه اللوائح الخاصة بالعمل عبر الشاشة، فيعتبر تركيب وصيانة المعدات والأجهزة، من الناحية العلمية أسئلة أساسية و جوهرية لأن في حالة حدوث عطل في الأجهزة يجد العامل نفسه في بطالة تقنية، فيجب أن تكون هذه التدخلات محل الاعتبار مالياً من قبل الشركة، مثل تأمين المعدات والأجهزة التي تظل من حيث

¹ رابح رزوق، تأثير أليات تكنولوجيا المعلومات والاتصال على علاقة العمل، تم الاطلاع بتاريخ 2026/01/26 على الساعة، 17:25، ص 05.

² رابح رزوق، المرجع نفسه، ص 06.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

المبدأ ملكاً للشركة، كما قد يتلقى العامل المواد الأولية أو الوسائل اللازمة لإنجاز العمل من صاحب العمل، وفق ما يتم الاتفاق عليه في عقد العمل.¹

4. أن تحدد مدة العمل القانونية:

يقصد بالمدة القانونية للعمل، تلك الفترة معينة التي يوضع فيها عامل نفسه تحت تصرف وخدمة صاحب العمل. فالعامل حرية في تنظيم وتوزيع وقته ولكن هذه حرية مقيدة لأنه لا يجب أن تؤدي إلى مدة عمل زائدة. لذلك يجب أن تحدد عن طريق التنظيم وعدم تركها لتقدير أطراف. وعند عدم وجود تنظيم خاص لمدة العمل متعلقة بالعمل في المنزل يجب اللجوء إلى تطبيق الأحكام القانونية العامة والمنصوص عليها في قانون رقم 11/90، فلا يجب أن تتجاوز مدة العمل في المنزل (40 ساعة) في الأسبوع توزع هذه المدة على خمسة أيام عمل وبمدة 08 ساعات في اليوم، ويتحصل عامل المنزل كغيره من العمال بحق في راحة وهو حق في راحة وهو حق دستوري مضمون بالمادة 66 من دستور 2020 بهدف تجديد طاقته وقوته.²

الفرع الثاني: صور عقد العمل عن بعد.

تعد صور عقد العمل عن بعد نماذج مهمة تساعد في توضيح بنود الاتفاق، كما تساهم في هذه الصور في تقديم فهم بصري مبسط لمحتوى العقد، مما سهل على الأطراف الاطلاع عليه واستيعابه بشكل أفضل، مما يعزز الشفافية ويقلل من احتمالية النزاعات المستقبلية، وتتمثل هذه الصور في: .

أولاً: العمل عبر التقنيات الحديثة من المنزل:

إن العمل عبر التقنيات الحديثة من المنزل يشمل عدة مجالات إذ يسهل على العامل بدوام كامل أو جزئي عبر وسائل التواصل من منزله كما يتمكن من القيام بأعماله التي لم ينفذها في مكان العمل بسبب ظروف غير ملائمة أو ضيق الوقت، وهذا ما يطلق عليه التفرغ الكامل بدوام جزئي، وقد ظهر هذا النمط

¹ خالد بن رشاد خياط، رضا محمود العبد، أثر التطور التقني مع العلاقات العمالية في المملكة السعودية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة الملك عبد العزيز - جدة - المملكة العربية السعودية، المجلد العاشر، العدد الثاني، يونيو 2024، ص 2369.

² رابح رزوق، المرجع السابق، ص 07.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

نتيجة التطور التكنولوجي المتسارع الذي مكّن المؤسسات من متابعة أعماله وإدارة موظفيها من أماكن متفرقة. ويتميز العمل من المنزل بتوفير الوقت والجهد اللذين كان يُستهلكان في التنقل اليومي، كما يمنح العامل مرونة أكبر في تنظيم أوقات عمله وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية. ومن ناحية أخرى، تستفيد المؤسسات من خفض التكاليف المتعلقة بالمكاتب والتجهيزات والخدمات التشغيلية. ومع ذلك، يتطلب هذا النوع من العمل توفر الانضباط الذاتي لدى العامل، وقدرة على إدارة الوقت والمحافظة على مستوى الأداء المطلوب رغم غياب الرقابة المباشرة.¹

ثانياً: العمل عن بعد من مواقع مجهزة:

فهذه المواقع تعتبر مرافق معدة إلكترونيا يطرح فيها المستخدمون آراءهم تنشئها شركات أو رجال أعمال مستقلين، ففي أغلب الأحيان تكون قريبة من منزل العامل وتتمثل في مراكز الاتصال عن بعد وهي مكاتب مجهزة بأجهزة الاتصال الحديثة وليس بضرورة أن تكون قريبة من منزل العامل، وتوفر هذه المواقع بيئة عمل متكاملة تشمل أجهزة الحاسوب، وشبكات الإنترنت عالية السرعة، وقاعات الاجتماعات، والخدمات الإدارية والفنية التي تساعد العامل على أداء مهامه بكفاءة. وتنتشر هذه المراكز عادة بالقرب من المناطق السكنية لتقليل الوقت المستغرق في التنقل إلى مقر المؤسسة الأصلي. ويحقق هذا الأسلوب العديد من المزايا، إذ يجمع بين مرونة العمل عن بُعد والاستفادة من بيئة عمل احترافية تساعد على زيادة التركيز والإنتاجية. كما يساهم في تقليل الازدحام المروري وتخفيف الضغط على المكاتب المركزية للمؤسسات. ويعد هذا النوع من العمل مناسباً للأعمال التي تتطلب استخدام تجهيزات تقنية متطورة أو تواصلًا مستمرًا مع فرق العمل والعملاء.²

¹ رضوان ربيعة، العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف C، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، العدد خاص، أوت 2020، ص 61.

² بن شريف أحلام، بوغرارة صالح، أثر التور التكنولوجي على إبرام عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2021، ص 282.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

ثالثاً: العمل في العديد من الأماكن التي تتغير مع الوقت:

فهي أماكن تكون مجهزة بوسائل الاتصال الحديثة تمكن العامل من التواصل عن بعد وليس شرطاً أن يكون قريب أو بعيد من منزل العامل، فهنا لا يكون العامل في مكان ثابت بل يكون متنقلاً أو متجولاً فينجزه عمله في مكان تواجدده وفي أي مكان يختاره، كمكتب عمله أو فندق كما يشترط في ذلك أن يكون المكان مناسباً لإنجاز عمله من أجل التركيز والتفكير، ويعتمد نجاح هذا النمط من العمل على قدرة العامل على التكيف مع البيئات المختلفة والمحافظة على مستوى الأداء المطلوب مهما اختلف مكان العمل. فمن أهم مزاياه منح العامل حرية الحركة والتنقل، وزيادة الشعور بالاستقلالية، وتحسين الرضا الوظيفي، إلا أنه قد يواجه بعض التحديات مثل صعوبة توفير بيئة مناسبة للعمل في بعض الأماكن أو مواجهة مشكلات تتعلق بأمن المعلومات وسرية البيانات.

رابعاً: العمل عن بعد عابر للحدود:

أي يكون العامل ورب العمل في دولتين مختلفتين فيكون التعاقد بينهما عن بعد عابر للقارات ويكون المورد والمستقبل العمل في مجموعة من البلاد ذات حدود مشتركة كما أنه يتيح توظيف مواهب ومهارات بشرية من مختلف دول العالم دون التقيد بالحدود الجغرافية أو الزمن أو المكان. ويُعد العمل عن بُعد عابراً للحدود من أبرز مظاهر التحول الرقمي في سوق العمل المعاصر، إذ أتاح للمؤسسات إمكانية الاستفادة من الكفاءات والخبرات المتخصصة أينما وجدت، دون الحاجة إلى انتقال العامل فعلياً إلى دولة صاحب العمل. كما يسهم هذا النمط من التشغيل في تعزيز التنافسية الاقتصادية وتوسيع فرص الاندماج في الأسواق الدولية، من خلال تسهيل تبادل الخبرات والمعارف بين مختلف الدول، الأمر الذي يجعل من التكنولوجيا الرقمية أداة أساسية لربط العرض والطلب في سوق العمل العالمي.¹

الفرع الثالث: إيجابيات وسلبيات عقد العمل عن بعد.

رغم ما يوفره عقد العمل عن بعد من مزايا مثل تقليل التكاليف وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والشخصية، إلا أنه لا يخلو من التحديات كالعزلة الاجتماعية وصعوبة الفصل بين العمل والحياة الخاصة،

¹ بن شريف أحلام، بوغرة صالح، المرجع السابق، ص 283.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

فإن فهم مزايا وعيوب هذا النوع من العقود يعد أمراً ضرورياً لتقييم مدى ملائمته لاحتياجات الأفراد ومتطلبات المؤسسات وهذا ما نستخلصه في هذا الفرع.

أولاً: إيجابيات عقد العمل عن بعد:

1. زيادة المرونة التنظيمية في أداء العمل:

فيسمح للعامل بأداء عمله باختياره المكان والوقت المناسب في ظروف تناسبه ويكون في مكان يريحه ويساعده على التركيز في عمله¹، فميزة المرونة في مكان العمل تجذب الكثير من العمال الذين يجدون راحتهم في عدم التقيد بمكان معين للعمل، وهو ما يتيح لهم الوقت لأداء أعمال أخرى بعيدة عن مهام عملهم. فالعامل لم يعد مقيداً بمكان عمل ثابت أو بساعات حضور صارمة كما هو الحال في أنظمة العمل التقليدية، بل أصبح بإمكانه اختيار المكان والوقت الأكثر ملائمة لإنجاز مهامه، طالما التزم بتحقيق الأهداف المطلوبة منه. وتؤدي هذه المرونة إلى زيادة شعور العامل بالراحة النفسية والاستقلالية، مما ينعكس إيجاباً على مستوى الرضا الوظيفي والإنتاجية. كما تساعد على استقطاب الكفاءات والخبرات من مختلف المناطق الجغرافية دون الحاجة إلى انتقالها إلى مقر العمل، الأمر الذي يوسع خيارات التوظيف أمام أصحاب الأعمال. ومن الناحية الإدارية تمنح المرونة التنظيمية المؤسسات قدرة أكبر على توزيع الأعمال وإدارة الموارد البشرية بكفاءة، كما تمكنها من الاستمرار في أداء أنشطتها حتى في الظروف الاستثنائية مثل الأزمات الصحية أو الكوارث الطبيعية²

2. توفير الوقت والمال: فمن جانب الزمن أو الوقت فإن العمل عن بعد يساعد العمال باكتساب الوقت،

فهو غير ملزم بالذهاب يومياً إلى مكان العمل وضيع الوقت في الطريق، كذلك يتفادى مشكلة الازدحام

¹ سهام بوحوالي، سارة دباغي، مقومات العمل عن بعد وآليات تفعيله تخفيفاً للضغط المهني في ظل الأزمات -أزمة كوفيد19 في الجزائر نموذجاً-، مجلة مدارات سياسية، جامعة الجزائر3، المجلد 08، العدد 01، 2024، ص227.

² أهمية العمل عن بعد وأهم فوائده للموظفين والشركات، مقال منشور بتاريخ يناير 2025، متاح على موقع

<http://bakkah.com>، تمت زيارته بتاريخ 2026/04/24، على الساعة 20:40.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

المروري ومشكلات التوتر، فطبيعة العمل والمهام المطلوب قد تسمح له بإيجاد متسع من الوقت لإنجاز مهام أخرى للأشخاص أو الهيئات مقابل أجر، كتكوين الأشخاص عن بعد وتأطيرهم ومن ناحية الجانب المادي فهو يقلل من مصاريف النقل فالعامل غير مضطر على صرف الكثير من المال في أجرة التنقل مثلاً أو الوقود، كما يساعد العمال والعاملات الذين لديهم أطفال.¹

أما بالنسبة لصاحب العمل فإن العمل عن بُعد يساهم في تخفيض التكاليف التشغيلية المرتبطة باستئجار المكاتب وتجهيزها ودفع تكاليف الكهرباء والمياه والاتصالات والخدمات الإدارية المختلفة. كذلك يمكن لمؤسسة أن تستثمر الأموال التي تم توفيرها في تطوير التكنولوجيا أو تدريب الموظفين أو توسيع نشاطها التجاري.²

3. توسيع فرص العمل: يعطي فرص العمل للذين يصعب عليهم التنقل أو العمل في الأماكن المتخصصة كذوي الاحتياجات الخاصة كما يساعد المرأة التي تجاوز قيود المجتمع، كما يمكن للمؤسسات التعامل مع العمال من مختلف مناطق العالم، ويساعدها على استقطاب الكفاءات والخبرات النادرة بغض النظر عن أماكن إقامتها، مما يرفع من جودة الموارد البشرية ويعزز التنوع الثقافي داخل بيئة العمل. ويؤدي هذا التنوع إلى تبادل الخبرات والأفكار بين العاملين، بما يعكس إيجاباً على الأداء والإنتاجية.³

4. يحفز على التطوير المستمر للمعارف والمهارات: فبمجرد العامل يقوم بعمله عن بعد فهو بذلك يكون بعيد عن زملائه ومديره لاستشاراتهم عند وقوعه في خطأ، أو عدم قدرته على مواجهة مشكلة مما يدفعه إلى البحث لتطوير مهاراته لحل مشاكله بنفسه، كما نتج في العمل عن بعد قدرات ومبادرات إبداعية قام بها الأشخاص بسبب مساحة الحرية المشروعة للعاملين في كيفية المهام وتحديد أكثر الأوقات التي يبلغ فيها التركيز والإبداع ذروته، مما تساعده على الابتكار. كذلك يشجع على التعلم الذاتي ومتابعة الدورات التدريبية

¹ مزياني الطاهر، أيت يحي ساهم، العمل عن بعد، الإيجابيات والسلبيات من وجهة نظر أرغنومية، مجلة الوقاية والأرغنومية، المجلد 09، العدد 02، 2021، ص08.

² مزياني الطاهر، المرجع السابق، ص08.

³ ساهم بوحوالي، سارة دباغي، المرجع السابق، ص 228.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

عبر الأنترنت لمواكبة التطورات المهنية، مما يزيد من قدرة العامل على التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة ويعزز فرصة في الترقية والتقدم الوظيفي.

5. يرفع من ثقة العامل بنفسه: فقد تمنح له الحرية في اختيار أسلوب وطريقة العمل التي تساعد، كما تمنح له فرصة اتخاذ القرار في حل المشاكل وبهذا يكون مسؤولاً عن عمله فيكون تركيزهم على تحقيق النتيجة النهائية دون الالتزام الصارم بالحضور في مقر العمل والخضوع للرقابة المباشرة. كما يشعر العامل بقيمة أكبر لدوره داخل المؤسسة عندما يُقِيم على أساس ساعات الحضور، وهو ما ينعكس إيجاباً على دافعيته وانتمائه المهني.¹

6. يساهم في تحقيق التوازن بين الحياة العلمية والمهنية: بما أن العامل ليس مجبراً أو مقيداً بالتنقل يوميا لمكان العمل، فهذا ما يسمح له بالتوافق بين أوقات العمل وقضاء وقت أطول مع عائلته وتلبية حاجياتهم، فيحصل الشخص على المزيد من الوقت المخصص لإنهاء عمله، فيشعر بالرضا عن طريقة إدارته لعمله وعدم تأثيره على حياته الخاصة، مما يمكن أيضا بممارسته لنشاطات أخرى يفضلها.²

7. يتلاءم مع جميع الظروف والحالات: فنظام العمل عن بعد وعدم التقيد بضرورة تنقل له يضمن استمرار الأعمال حتى في الحالات الخاصة الذي قد تعيق الوصول إلى مقرات العمل، كمرض العامل أو حدوث أزمة مالية أو صحية، مثل أزمة كوفيد19 التي أجبرت الجميع على ملازمة بيوتهم، كما يساهم في تعزيز جاهزية المؤسسات للتعامل مع الأزمات من خلال الاعتماد على أنظمة رقمية مرنة تضمن استمرار التواصل والتنسيق بين العاملين مهما كانت الظروف المحيطة.³

¹ سهام بوحوالي، سارة دباغي، المرجع نفسه، ص 228.

² إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد، مقال منشور بتاريخ يناير 2025، متاح على موقع <https://bakkah.com>، تمت زيارته بتاريخ 2026/02/24، على الساعة 19:19.

³ سهام بوحوالي، سارة دباغي، المرجع السابق، ص 229.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

ثانياً: سلبيات عقد العمل عن بعد:

فغياب التفاعل المباشر مع الزملاء وصعوبة الفصل بين الحياة الشخصية والمهنية، إضافة إلى حاجة للانضباط ذاتي عالٍ، كلها عوامل قد تجعل تجربة العمل عن بعد أقل مثالية لبعض الأشخاص ومن هنا تبرز أهمية تسليط الضوء على هذه العيوب لفهمها والتعامل معها بوعي وفعالية.

1. العزلة الاجتماعية والمهنية: مما يصعب على العامل مشاركة المعلومات وصعوبة التفرقة بين الحياة الخاصة والحياة المهنية، إذ يدخل في تزاخم بين التزاماته العائلية والتزاماته المهنية. فالعامل يكون في تواصل مستمر بينه وبين مركز عمله إلكترونياً فيشعر بأنه في دوام دائم ليس له فرص للراحة من الإرهاق وتعب العمل. وعندما يعمل الفرد عن بُعد لفترات طويلة، فإنه قد يفقد هذه الروابط الاجتماعية تدريجياً، مما يؤدي إلى شعوره بالوحدة والعزلة. كما أن غياب اللقاءات المباشرة قد يقلل من فرص تبادل الخبرات والأفكار والابتكار الجماعي الذي ينتج غالباً عن النقاشات والتفاعلات اليومية بين الموظفين.¹

وقد تمتد آثار العزلة إلى الجانب النفسي، فتؤدي إلى انخفاض الرضاء الوظيفي والشعور باغتراب عن بيئة العمل، الأمر الذي قد ينعكس سلباً على مستوى الأداء والإنتاجية على المدى الطويل.

2. التأثير السلبي للعمل عن بعد على الأفراد الغير معتادين على العزلة المهنية: فإن العامل في بعض الأحيان يكون بحاجة إلى تواصل المباشر في مقر العمل مع زملائه والعمل الجماعي، كما قد يعتذر على العامل توفره مكتب في البيت أو مكان ملائم يخصصه للعمل فيصعب عليه التركيز. ويواجه هؤلاء الأفراد تحديات أكبر في بيئة العمل عن بعد، لأن عملية التواصل غالباً ما تتم عبر الرسائل الإلكترونية أو الاجتماعات الافتراضية التي قد لا توفر المستوى نفسه من التفاعل الموجود في بيئة العمل التقليدية. وقد يؤدي تأخر الحصول على الملاحظات أو التوجيهات إلى ارتكاب أخطاء أو بطء في إنجاز المهام، كما قد يشعر العامل بعدم اليقين حول مدى جودة أدائه أو مدى توافقه مع توقعات الإدارة. إضافة إلى ذلك، فإن غياب التشجيع والتحفيز المباشر قد يآثر في معنويات بعض الموظفين ويقلل من دافعيتهم للعمل. ولهذا

¹ سعيدة كحال، الرقمنة والتحول العالمي للعمل عن بعد في ظل فيروس كوفيد19، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل - الجزائر -، المجلد 07، العدد 01، جوان 2022، ص 992.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

السبب تحتاج المؤسسات التي تعتمد العمل عن بُعد إلى تطوير أليات واضحة للتواصل والمتابعة وتقديم الملاحظات بصورة منتظمة وسريعة لضمان استمرار كفاءة الأداء.¹

3. صعوبة ضبط التقنيات للعمل بشكل صحيح: وهذا يسبب قلق وتوتر للعامل بسبب عدم تمكنه من ضبط وسائل التواصل أو العمل عن بعد، إضافة على ذلك فهناك بعض الوظائف لا يناسبها العمل عن بعد كقطاعات الصحة، قطاع الأشغال العمومية والمقاولات فلا يمكن توفرها عبر الأنترنت. كما أن بعض العاملين قد لا يمتلكون المهارات التقنية الكافية للتعامل مع الأنظمة الإلكترونية المتطورة، الأمر الذي يتطلب تدريباً مستمراً ودعماً فنياً. ومنه ناحية أخرى، يثير الاعتماد المكثف على التكنولوجيا مخاوف تتعلق بأمن المعلومات وحماية البيانات، خاصة عند استخدام الشبكات المنزلية أو الأجهزة الشخصية التي قد تكون أقل اماناً من الأنظمة المستخدمة داخل المؤسسات. وقد يؤدي أي خلل أمني إلى تسرب المعلومات أو فقدان البيانات المهمة مما يسبب أضرار مادية ومعنوية للمؤسسة. لذلك يتطلب العمل عن بُعد استثمارات مستمرة في البنية التحتية التقنية، وتوفير برامج الحماية والتدريب اللازم للعاملين لضمان الاستخدام الآمن والفعال لتكنولوجيا.²

المبحث الثاني: الرقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

تشمل الرقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة عدة أدوات حديثة مثل: كاميرات المراقبة، وأنظمة تحديد المواقع (GPS)، وذلك لضمان السير الحسن للعمل أو المؤسسة وزيادة الإنتاجية، ورغم ما توفره هذه الأدوات من فوائد ومزايا في الكفاءة، فإنها تثير بعض الإشكالات ومخاوف قانونية وأخلاقية، خاصة في ما يتعلق بحماية خصوصية العمال واحترام حرياتهم الشخصية، مما يستوجب وضع ضوابط قانونية تنظم استخدامها، فسوف ندرس في هذا المبحث وسائل الرقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا

¹ سعيدة كحال، المرجع السابق، ص 992.

² سعيدة كحال، المرجع نفسه، ص 993.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

الحديثة (المطلب الأول)، مما يقتضي البحث في حماية خصوصية العمال في ظل وسائل تكنولوجيا الحديثة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مراقبة العمال باستعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة.

إن الهدف من الرقابة هو التعرف والكشف عن الاختلالات والنقائص الموجودة في المؤسسة سواء كانت رقابة داخلية أو رقابة خارجية فقد تختلف الوسائل الحديثة وتتعدد وهذا ما سوف ندرجه في هذا المطلب مع بيان مشروعية استعمال هذه الوسائل، إذ قسمناه إلى فرعين: الفرع الأول وسائل الرقابة على العمال الداخلية (مراقبة العمال داخل المؤسسة)، الفرع الثاني وسائل الرقابة على العمال الخارجية (مراقبة العمال خارج المؤسسة).

الفرع الأول: وسائل الرقابة على العمال الداخلية.

لقد أدت التكنولوجيا المعاصرة إلى تباين طرق الرقابة المستحدثة عن تلك التقليدية، والتي اعتمدت جوهرياً على العنصر البشري في تنفيذ وتتبع أداء موظف للمهمة الموكلة إليه والرقابة الحديثة تتسع بالدوام والعموم لكل تحركات العامل حذراً من سلامة والأمان داخل المنشأة والضمان ممتلكاتها من السرقة وصون على سرية المعطيات، ولكن في الآن ذاته قد تتشكل هذه وسائل خطراً على حياة الشخصية للعامل إن ما استخدمت لغير ما خصصت له كأمثلة: البطاقات الرقمية، والكاميرات.¹

¹ سعاد بنور، أثر المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل عن بعد على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة أحمد بن بلة 2، وهران، العدد الثاني، ص 160.

أولاً: البطاقات الإلكترونية.

مراقبة الولوج والمغادرة وتنقل ضمن منشأة يجري حالياً عبر البطاقة مغناطسية، التي تمنح للعمال بغرض تعقب تحركاتهم والتي تشمل على معلومات لازمة تتيح تحديد هوية العامل، فالعامل بمجرد إبرامه لعقد العمل يكون قد أقر بالخضوع لما يضعه صاحب العمل من ضوابط في الدخول إلى مكان العمل والتنقل بداخله، وإذا كان ذلك يعتبر ممارسة لسلطة صاحب العمل داخل المؤسسة، إلا أنه يخوف في ظل التوسع في استعمال تكنولوجيا معاصرة أن يتعدى هذه ولاية لما لا يجوز المساس به من خصوصيات العامل، متابعة العامل ورصده قد تشكل انتهاكاً لحقه في سرية، فحفظ الشؤون الشخصية ليس سوى امتداد للحرية الذاتية التي ينبغي أن ينعم بها الشخص، على رغم من دور الذي تلعبه البطاقات الممغنطة في تسهيل فرض رقابة من جانب رب العمل على أعماله، لكنها قد تشكل خطراً على حقوقهم ومكتسباتهم في حال خروجها عن مهمة التي أسست من أجلها¹، وبما أن رب العمل هو مصدر البطاقة فإن البيانات والمعطيات المخزنة بها قد تكون سجلاً إلكترونياً للعامل، مما يتيح لرب العمل الاطلاع المباشر على كافة البيانات الموجودة بالبطاقة دون حاجة لحصوله على تصريح، تثير قضية استخدام بطاقات الإلكترونيّة كأداة لرصد تحركات العاملين صنفين من المعضلات:

أولهما: يرتبط بحرية العامل في تجول داخل منشأة، وما تسببه هذه البطاقات من مساس بهذه حرية الجوهرية كمبدأ عام يجب أن تبقى حريات شخصية داخل منشأة أمراً استثنائياً وأن تجد مبرراتها في ضبط الأمن والإنتاج وأن تكون صلاحية صاحب العمل في استعمالها مناسبة للهدف المنشود تحقيقه والظاهر أن هذه المسوغات غير متاحة في غالب المنشآت التي تتوجه لنظم بطاقات رقمية، حيث تطرح الإشكالات المتصلة بحرية حركة بشكل عام في ميدان مكتسبات التي يتمتع بها المفاوض العمالي أو نقابي، فحرية الحركة داخل منظمة تعد من الأمور التي لا يعارضها رب العمل، ويقتضي الأمر فقط التوافق بين رب العمل في منع سرقة وتأمين بعض الأماكن ذات أهمية خاصة وبين حقوق الممثل العمالي بما يضمن له أداء أعمال².

¹ سعاد بنور، المرجع السابق، ص 160.

² سعاد بنور، المرجع نفسه، ص 161.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

ثانيهما: تتصل بالمعلومات التي قد تتضمنها البطاقات الإلكترونية فهذه بطاقة تعتبر كأداة لنظام البيانات الشخصية تتيح إثبات هوية حائزها وبالتوقيع الرقمي وبتخزين معلومات وبسريتها، ولها إمكانيات تمكن من تخزين مرات تنقل العامل وخطواته، كما تجيز رصد أداء العامل وطرائق تعامله مع تحديد أوقاتها وموافقتها. وتسمح هذه بطاقات لرب العمل من معرفة كل تحركات موظف من حضور وتأخر وغياب، لكن لا بد أن يتلاءم اعتماد هذه مراقبة وهدف منشأة، فاستخدام هذه رقابة يعد مشروعاً طالما أن معالجة الألية لبيانات قد أعلنت مسبقاً، واتبعت وفقاً الشروط التي يقتضها القانون، ومن ضمنها نيل موافقة الموظف. كما ينبغي على رب العمل أن يستشير لجنة ممثلي العمال بالمنشأة ويبلغها مسبقاً، قبل البدء في استعمال هذه البطاقات، داخل المنشأة.¹

ثانياً: المراقبة باستعمال كاميرا الفيديو:

إن هذه الوسيلة أكثر فعالية في مراقبة مقارنة بالوسائل البشرية التقليدية تكون المراقبة من صاحب العمل إذ تسمح كاميرات الفيديو برصد وتسجيل كل حركات العمال وتخزن المعلومات التي تتلقاها دون تلف أو تغيير في المعلومة أو نسيان في الزمان والمكان التي تستخدم فيه²، فمن خلال ذلك تجدر بنا الإشارة إلى بيان مشروعية المراقبة من خلال كاميرا الفيديو والتطبيق القضائي للحماية التشريعية:

1. مدى مشروعية المراقبة من خلال كاميرا الفيديو: كمبدأ عام لا يملك صاحب العمل حق الرقابة إلا بشروط معينة ووفق ما يسمح به القانون بما لا يتجاوز علاقات العمل، فلقد قيد المشرع الجزائري هذا الحق من خلال المرسوم التنفيذي 410/09³، إذ يلتزم كل شخص طبيعي أو معنوي، عاملاً أو خاصاً،

¹ سعاد بنور، المرجع السابق، ص 162.

² قادري زهير، الرقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022، ص 886.

³ المرسوم التنفيذي 410/09، المؤرخ في 23 ذو الحجة عام 1430، الموافق لـ 10 ديسمبر 2009، المحدد لقواعد الأمن المطبقة على النشاطات المنصبة على التجهيزات الحساسة، ج.ر، العدد 73، الصادر في 26 ذو الحجة عام 1430 هـ، 13 ديسمبر 2009 م، ص 04.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

حصوله على رخصة مسبقة من طرف مصالح الوزارة الداخلية من أجل استعمال هذا النوع من الأجهزة إذ أن لا يمكن استعمالها إلا في حالة ما إذا الوسائل الأخرى لا تفي بالغرض المطلوب¹.

فعند استخدام كاميرات الفيديو يجب احترام عدة شروط منها:

تطابق الوسيلة مع الغاية المرجوة منه واستخدام هذه التقنية لمراقبة العمال مع وجوب والالتزام بإعلام كل أعضاء المؤسسة بوجود كاميرات مراقبة، وعدم استخدامها بطريقة خفية².

إضافة على ذلك فإن المشرع الفرنسي قد صرح على هذا النوع من المراقبة أي باستخدام كاميرات الفيديو وتسجيل الصور في الأماكن الخاصة، بالأخص الأغراض المعروضة للسرقة والاعتداء وهذا جاء في القانون الصادر في 1990/01/21، بشأن الأمن وهذا جاء لحماية الأشخاص أو الأموال³.

2. التطبيق القضائي للحماية التشريعية: نظراً لغياب التطبيق القضائي في ظل القانون الجزائري وكذلك المصري والقانون الفرنسي فليس من الأمر الهين والسهل إبراز أو استخلاص الموقف القضائي في مواجهة استخدام كاميرا الفيديو كوسيلة وأداة⁴ فلا بد من الإشارة إلى موقف الفقه إذ اعتبر بعض الفقهاء أن مراقبة العمال من خلال كاميرا الفيديو غير مشروعة مبدئياً، وذلك لأن هذه المراقبة الدائمة من صاحب العمل قد تعكس الغاية من المراقبة والهدف منها، لأن التسجيل والتتبع المستمر لحركات العمال وتصرفاتهم لا يحكم فقط نشاطهم المهني وإنما تكون مراقبة للعامل لنشاطه المهني وشخصيته الذاتية. فهنا تكمن أهمية معرفة الموقف القضائي في نوع وسائل المراقبة من خلال كاميرا الفيديو، إذ يكون توافق بين حق العامل في حماية حياته الخاصة وحق صاحب العمل في مراقبة النشاطات المهنية للعمال.

فبرجوع للقضاء الفرنسي نجد أن محكمة النقض الفرنسية بصورها للحكم الصادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 1991/11/20، قد أعلنت صراحة بأن: " إذا كان لصاحب العمل الحق في المراقبة أداء

¹ قادري زهير، المرجع نفسه، ص 886.

² قادري زهير، المرجع السابق، ص 887.

³ محمد حسن القاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا، د. ط، دار الجامعة الجديدة، الأريطة الإسكندرية، 2016، ص 152.

⁴ محمد حسن القاسم، المرجع نفسه، ص 156، 157.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

عمله خلال وقت العمل، فإن كل تسجيل، أيا كان باعته، لصورهم أو كلامهم بغير علمهم، يعتبر أداة إثبات غير مشروعة". فالمستخلص من هذا الحكم يبدو أن محكمة النقض الفرنسية لم تمنع صاحب العمل باستخدام وسائل المراقبة ولكن تكون مراقبة مباشرة بعلم العمال مسبقاً بوجود هذا النوع من الأليات بمعنى آخر لا تكون مراقبة سرية أو خفية.¹

ثالثاً: مراقبة الاتصالات الهاتفية:

لأجل مواجهة التنافس في سوق العمل، تتجه غالبية المنظمات إلى تبني الأساليب التقنية المستجدة المتوفرة لصون مصالحها ورفع إنتاجها، لاسيما تلك المبادرات التي تعمل بنشاط البيع من أجل التأكد من أن العمل يسير عبر الهاتف مما يسمح لرب العمل التصنت على محادثات واتصالات العاملين للتأكد من أن العمل يجري حسب أوامره وإرشاداته، كما يفده في تقييم استلام العامل الجيد للمكالمات من الزبائن ومرونة خدمة التي يقدمها لهم، بالإضافة إلى ما تقدم فإن إجراء التصنت هاتفي على محادثات التي يجريها العمال باستخدام أدوات منشأة في الاتصالات لا تخص العمل يمثل إضاعة للوقت يقع على رب العمل، ولقد أسهمت الأساليب العصرية في تبديل الموارد المخصصة للعمل ورفع للتكلفة بشكل كبير في أساليب رصد الاتصالات التي يقوم بها العمال حيث صارت أدق وأكثر سرية وأقل تكلفة وأسرع في إجراءاتها وقدرتها على حفظ معلومات التي تحصل عليها.²

ومن بين وسائل تكنولوجيا حديثة مستعملة في التصنت هناك ما يعرف بالعداد الألي للمكالمات تليفونية هو عبارة عن آلة توضع في بعض المؤسسات لتسجيل أرقام الهواتف التي تتم مباشرتها عبر أجهزة هاتف مخصصة للعمال وذلك بغرض احتساب ثمن مكالمات التي يقوم بها أولئك العمال، هذا الجهاز هو عبارة عن حاسب ألي أو كمبيوتر يتم توصيله بالمقسم الاتصالات الرئيسي للمؤسسة لإدارة المكالمات داخلية وخارجية من خلال هذا حاسوب يتم استخلاص كشف شهري لكل جهاز هاتف داخل منشأة، يشمل كافة المخابرات التي أجريت مع أرقام الهواتف مطلوبة مع تحديد الوقت والمدة وثمان مكالمات كما يمكن استعماله

¹ محمد حسن القاسم، المرجع نفسه، ص 158.

² قادري زهير، المرجع السابق، ص 886.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

أيضا في عملية التصنت على العامل خاصة إذا كان النظام الداخلي للمنشأة لا يسمح بمكالمات شخصية أثناء العمل، لذا نرى مدى خطورة هذا الجهاز على حرية حياة خاصة للعامل، لأنه يكشف أسرار عمله ولا يفرق بين اتصالات مهنية والشخصية وأنه يمتد إلى أسرار الأشخاص الآخرين الذي يتواصل معه فعليه ليست حياة خاصة للعامل مهددة بل حتى حياة الآخرين الذي يتواصل معهم فلقد عالجت هيئة المعلوماتية والحريات في فرنسا هذا الأمر من خلال ردها على شكوى قدمت إليها بخصوص تصنت الرقمي الذي يمارسه مسجل المكالمات الآلية، ووضعت الهيئة بأنه من المسموح لرب العمل تتبع تسجيلات مكالمات عبر المسجل الآلي.¹

إذا اعتقدت أن هذه التسجيلات لا تعد بحد ذاتها اعتداء على خصوصية الحياة الخاصة وحرية ممارستها طالما كان الغرض منها هو الإشراف على أداء العمال وتأهيلهم ومتى كان العمال على دراية بذلك، ولتصدي المخاطر الممكنة التي تتربص بخصوصية الأفراد العاملين نتيجة توظيف نظام الاستماع إلى محادثاتهم، وضعت هيئة معلومات والحريات مجموعة من الإرشادات العامة يتوجب التقيد بها وتسجيلها لدى توجه إلى مثل هذا النظام، فقد نصحت الهيئة بوجوب إعلام العمال مسبقا بتركيب هذا النظام مع توضيح العواقب الفردية التي قد تنجم عن استعماله، وضع بتصرف العمال خطوط هاتفية مستقلة عن خطوط المرصودة للخدمة، ضمان مباشرة الأفراد حق الاطلاع على نسخ محادثاتهم المسجلة وإمكانية إبداء الرأي بشأنها، وإضافة إلى التوصية بمسح التسجيلات بعد الاستماع إليها من قبل العملاء كما نصحت الهيئة بضرورة إخبار الزبائن المتواصلين مع المنشأة بوجود هذا النظام.² فقد كرس قانون العقوبات مبدأ حماية الحياة الخاصة للأفراد باعتبارها من الحقوق الأساسية التي لا يجوز الاعتداء عليها، فالأصل هو أن الحياة الخاصة محمية قانوناً، ولا يجوز المساس بها أو التجسس عليها أو تسجيل مكالماتهم أو نشرها دون سند قانوني. فبصفة عامة، الاطلاع على المراسلات أو المكالمات الخاصة أو تسجيلها أو التصنت عليها دون إذن قانوني قد يشكل جريمة يعاقب عليها القانون. نشر أو إفشاء محتوى المكالمات أو رسالة خاصة دون موافقة أصحابها قد تعرض الفاعل للمساءلة الجزائية والمدنية. توجد استثناءات محدودة تسمح للسلطات المختصة باتخاذ إجراءات مثل التنصت أو مراقبة الاتصالات، خاصة في إطار البحث والتحري عن الجرائم،

¹ قادري زهير، المرجع نفسه، ص 887.

² قادري زهير، المرجع السابق، ص 888.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

اللجوء إلى اعتراض المراسلات وتسجيل الأصوات والنقاط الاتصالات، لكن ذلك يكون وفق شروط وإجراءات قانونية محددة وفي إطار تحقيقات قضائية أو أمنية. أما بخصوص مكالمات سجلها أحد أطراف نفسه أو عن شخص قام بنشر تسجيل لمكالمات، فالحكم القانوني يختلف بحسب التفاصيل والغاية من التسجيل. والعقوبة هي الحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات، وغرامة مالية، كما يعاقب الشروع بنفس العقوبة، وهذا ما نصت عليه المادة 303 مكرر ومكرر 01 من قانون العقوبات.¹ أما من جهة قانون الإجراءات الجزائية، فالأصل أن المكالمات الخاصة محمية ولا يجوز اعتراضها أو التصنت عليها إلا في الحالات التي يجزيها القانون وبأمر من السلطات القضائية المختصة أثناء التحقيق في بعض الجرائم الخطيرة.²

رابعاً: مراقبة البريد الإلكتروني:

يعد البريد الإلكتروني من وسائل تكنولوجيا الأبرز وسائل في ميدان الأعمال، وقد عرفه بعض الفقهاء على أنه: "أسلوب يتيح تبادل مراسلات مكتوبة بين أجهزة موصولة بشبكة المعلومات"، بينما عرفه البعض الآخر على أنه: "تلك الوثائق التي ترسل أو تستقبل عبر نظام مراسلات بريد إلكتروني وقد تحتوي على ملحقات بها".³

كما يستغل أيضا في تفاوض على عقود وتوقيعها، وذلك لانخفاض في تكلفة وسرية مكاتبات، فاستعمال البريد الإلكتروني داخل بيئة العمل وسيلة ضرورية لتسيير النشاط المهني، غير أنّ هذا الاستعمال قد يثير إشكاليات قانونية، خاصة فيما يتعلق بمراقبته من طرف صاحب العمل، رغم أن لهذا الأخير سلطة التنظيم ومراقبة سير العمل داخل المؤسسة، إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة، بل تقيدها ضرورة احترام الحياة الخاصة للعامل، ودون المساس بالمراسلات ذات الطابع الشخصي، وذلك تحقيقاً للتوازن بين متطلبات المؤسسة وحماية الحقوق الأساسية للعامل، ولأجل تأمين سرية مراسلات الإلكترونيات أقر مشروع فرنسي القانون

¹ الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو، سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، ج.ر عدد 49، الصادر سنة 1966.

² القانون رقم 25-14 المؤرخ في 9 صفر عام 1447 الموافق ل 03 غشت سنة 2025، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر العدد 54، الصادر بتاريخ 13 أغسطس 2025.

³ سعاد بنور، المرجع السابق، ص 165.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

رقم 946/91 بتاريخ 10 جويلية 1991 المعدل بموجب قانون رقم 2003 الصادر بتاريخ 09 جويلية 2004 المتعلق بالمراسلات الصادرة بطرق الاتصالات الإلكترونية، كما أضفى المشرع الجزائري حماية قانونية على وسائل الاتصال الإلكترونية بموجب قانون رقم 04/09 المؤرخ في 05 ماي 2009 المتضمن القواعد خاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال.

فإذا كان تشريع يضمن سرية المكاتبات ويصونها، وأنه لا يجوز الاطلاع عليها إلا في حالات محددة شرعا فإذا هذا يسري على رسائل بريد الإلكتروني وهذا ما أثبتته إحدى هيئات قضاء في ولايات المتحدة الأمريكية، حيث أشارت الهيئة إلى أن خصوصية رسائل البريد الإلكتروني تركز بشكل واسع على طبيعة مراسلات وطبيعة مراسلها.¹

خامسا: الشروط الواجب توافرها في إعمال نظام المراقبة الإلكترونية على تنقلات العامل داخل المؤسسة:

لاستخدام الوسائل سالفة الذكر لمراقبة العمال داخل المؤسسة يجب توافر الشروط الآتية:

1. تحديد الهدف المراد تحقيقه من هذه المراقبة أو نظام الطرق الفنية لتسجيل طبيعة ومدى تخزين البيانات.
2. وضع الضمانات لحرية وخصوصية العمال وممثليهم لحماية حياتهم الخاصة ويتم ذلك التأمين على كل المعلومات.
3. عند تجاهل هذه الشروط فلممثل العمالي (النقابة أو من ينوب عنهم) الحق في الإخطار صاحب العمل بوجود مخالفة من أجل التحقيق لإيجاد حل وفق لأحكام القانون ويكون ذلك باتفاق بين الطرفين لا سيما في حالة عدم وجود حل مرضي بينهم فيمكن لطرف المتضرر رفع دعوى قضائية وذلك لحماية حقوق العمال، ويضمن أنه في حالة عدم احترام القواعد، هناك إجراءات تبدأ بالتبليغ وتنتهي بالقضاء.²

¹ سعاد بنور، المرجع السابق، ص 156، 157.

² خاد على محمد محمد، المراقبة التكنولوجية لتحركات العمال وحقه في الخصوصية، مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية، المجلد الثاني، العدد الثاني، ديسمبر 2022، ص 80.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

الفرع الثاني: وسائل الرقابة على العمال الخارجية.

إضافة لوسائل الرقابة على العمال الداخلية هناك وسائل أخرى تتعدد وتختلف أنواعها يستخدمها صاحب العمل لمراقبة العمال في أداء أعمالهم خارج المؤسسة تتبعاً لشروط معينة فسندكر البعض منها في هذا الفرع والمتمثلة في:

أولاً: تتبع تحركات العامل باستخدام نظام GPS :

بمعنى مراقبة الموقع الجغرافي للموظف سواء بالسيارة أو الهاتف المحمول أو كليهما معاً، وهذا ما هو شائع في الآونة الأخيرة. فتكون مراقبة العامل أو الموظف بشروط وطبقاً بما يسمح به القانون.¹

إذ تكون المراقبة من صاحب العمل بتتبع الموقع الجغرافي للعامل بتزويده كل المعدات والآلات التي تسمح له بمراقبة الموقع وتكون هذه المراقبة عند استعمال العامل ممتلكات وأغراض تخص الشركة أو المؤسسة وليس أغراضه الشخصية. كما يجب إعلام الموظف أنه مراقب بهذه التقنية أي، GPS فموافقته بهذا النوع من المراقبة تحمي صاحب العامل من المسائلة القانونية، فلا يجب مراقبة العمال في أيام إجازاتهم فتكون المراقبة فقط في أوقات العمل.²

وقد وضعت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات بفرنسا بعض الضمانات للعامل في إطار استخدام هذه التقنية من طرف صاحب العمل في مراقبة الموقع الجغرافي لتتبع نشاط العامل فمن هذه الضمانات نذكر:

- حق العامل في الاطلاع مسبقاً باستخدام صاحب العمل لهذه التقنية، حيث يجب على صاحب العمل إبلاغ العامل بأنه خاضع للمراقبة، وذلك لضمان الشفافية ومنع أي مراقبة خفية تمس بحريته.

¹ طرق مراقبة موظفك بشكل قانوني وفعال 4، مقال منشور بتاريخ 17 سبتمبر 2019، متاح على موقع

[/https://clevercontrol.com/ar/4-ways-to-monitor-your-employees-legally-and-effectively/](https://clevercontrol.com/ar/4-ways-to-monitor-your-employees-legally-and-effectively/)،

تمت زيارته بتاريخ 17 مارس 2026، على الساعة 14:53.

² طرق مراقبة موظفك بشكل قانوني وفعال 4، المرجع نفسه.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

- إمكانية العامل برفض مراقبته بمتبع موقعه الجغرافي إذا كانت المراقبة من المستخدم مخالفة لشروط أو الالتزامات، بمعنى أن العامل ليس ملزماً بقبول أي شكل من أشكال المراقبة الغير المشروعة، فيمنح هذا الضمان للعامل وسيلة الدفاع عن حقوقه.
- للعامل الحق في توقيف جهاز التتبع خارج أوقات العمل ولأغراض غير مهنية، ويهدف هذا الحق إلى حماية حرية العامل وخصوصيته، ومنع صاحب العمل من استغلال وسائل المراقبة بشكل تعسفي.
- الالتزام بسرية المعلومات لتعزيز الأمن التعاقدية وضمان خصوصية الأفراد، ويترتب على مخالفتها مسؤولية مدنية أو تأديبية.
- إعلام ممثلي العمال وإخطارهم واستشاراتهم قبل استعمال تقنية GPS، وتحديد الهدف من استخدامها قبل البدء في تفعيلها، إذ يحق للعمال معرفة نوعية المعلومات التي يتم جمعها وكيفية معالجتها.¹

ثانياً: الرقابة في إطار العمل عن بعد:

- إن الدافع في تطوير أنظمة مراقبة الموظفين هو الحاجة إلى دعم العمل عن بعد، فبتزايد شيوع العمل عن بعد أصبح أصحاب العمل من الصعب عليهم مراقبة العمال. فبإمكانهم المراقبة بالتواصل عبر الأنترنت وتزويد ودعم أنفسهم بالمعلومات التي يحتاجونها لإدراك فرقهم بفعالية.²
- ويجب أن تكون الأجهزة الإلكترونية والاتصالات المستعملة للعمل آمنة من أخطار الفيروسات الإلكترونية، وضمان السرية ومطابقة المعلومات بين المرسل والمرسل إليه، فمراقبة العامل عن بعد هي أسلوب أو طريقة يعتمد عليها لتنظيم العمل، فيما أن لصاحب العمل الحق في الإشراف والتوجيه ومراقبة العامل عن بعد، فالمراقبة هنا تختلف عن مراقبة العامل الذي في مكان أو مقر عمله أي لا تكون مراقبة مستمرة دون انقطاع، حفاظاً على خصوصية العامل، وتكون وفق الهدف المتفق عليه، إذ تخضع هذه

¹ قادري زهير، المرجع السابق، ص 890، 891.

² تطور أنظمة مراقبة الموظفين، نقال منشور بتاريخ 17 فبراير 2023، متاح على موقع

<https://clevercontrol.com/ar/evolution-of-employee-monitoring/>، تمت زيارته بتاريخ 17 مارس 2026 على

الساعة 23:07.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

المراقبة كذلك إلى إخطار واستشارة ممثلي العمال من أجل ضمان التواصل والحوار الاجتماعي بين العامل والمستخدم.¹

ثالثاً: مدى جواز مراقبة تحركات ونشاط العمال خارج مكان العمل:

عندما يكون العامل خارج مقر المنشأة أو خارج مكان العمل، فلا يحق لصاحب العمل مراقبته أو تكليف شخص لمراقبة العامل دون علم العامل، فبكون هذا التصرف إجراء غير قانوني وغير مشروع، ولا يستند أي أدلة من أجل قرار فصله، لأنه يكون فيها مساس بحرية العامل في حياته الخاصة.

هذا ما صرحت به المادة 08 في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والمادة (8-121) من قانون العمل الفرنسي التي أدخلها القانون الصادر بتاريخ 31 ديسمبر 1992 إذ جاء في قولها أن:

"لا يمكن تجميع معلومات تتعلق بالعامل شخصياً عن طريق وسيلة لا يعلم بها". فمثال العامل الذي يمارس عمله خارج المؤسسة، كتوزيع سلعة للمحلات فإن العامل يكون مراقب من طرف صاحب العمل لكن ليحسن استعمال هذه السلعة ويحافظ عليها من أي تلف، لكن تكون هذه المراقبة من صاحب العمل في حدود العمل إذ يلتزم بإخطاره وإلا كان هذا الفعل أو المراقبة غير مشروعة.²

المطلب الثاني: حماية خصوصية العمال في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة.

إن الأجهزة التكنولوجية الحديثة قد تأثر في بعض الأحيان على حقوق العامل خاصة في مكان عمله، مما يقتضي البحث في حماية خصوصية العامل وبيان مفهوم الحق في الخصوصية، والعلاقة بين الحياة الخاصة والحياة المهنية (الفرع الأول). فلصاحب العمل السلطة والحق في ضبط المراقبة على العامل لعمله مع احترام وعدم المساس بخصوصياته فيلتزم صاحب العامل بمجموعة من الضمانات المتعلقة بالحياة الخاصة للعامل في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة (الفرع الثاني).

¹ قادري زهير المرجع نفسه، ص 893.

² خالد على محمد محمد، المرجع السابق، ص 81، 82.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

الفرع الأول: مفهوم الحق في الخصوصية للعمال.

خصصنا هذا الفرع لدراسة تعريف الحق في الخصوصية وإبراز العلاقة حياة العامل الخاصة والحياة المهنية.

أولاً: تعريف الحق في الخصوصية:

يعد الحق في الخصوصية من أهم الحقوق التي تضمن للإنسان كرامته وحريته في إدارة شؤونه الشخصية بعيداً عن تدخل الآخرين، إذ يتيح له العيش بأمان وحماية معلوماته وحياته الخاصة من أي اعتداء غير مشروع، فقبل التطرق لتعريف الحق في الخصوصية يجب تعريف الحق بصفة عامة فيقصد به، القدرة التي يمنحها القانون للشخص لتمكينه من تحقيق مصلحة مشروعة يعترف له بها فيحميه من أي اعتداء غير مشروع. كما يعرف أيضاً بأنه: لمصلحة شخص معين سلطات قانونية يتمتع بها ويكون فيها واجب عام على الكافة باحترامها.¹

فإن مصطلح الخصوصية من الناحية اللغوية: يقصد بها الخصوص الذي هو في نقيض العموم، فيقال يختص بشيء أي يكون الاختصاص منفرداً، بمعنى لا يكون عاماً لكل أحد، أما من الناحية الاصطلاحية، فالخصوصية هي انفراد واختصاص الشخص بخصوصياته وأعماله دون تدخل الغير.²

فمصطلح الخصوصية يشمل العديد من مظاهر الحياة الخاصة سواء كانت أسرية أو شخصية أو فردية أو سياسية أو الحالة الصحية، فيرى البعض بأن الحق في الحياة الخاصة هي جملة من الخصوصية الإقليمية والمعلومات وخصوصية الاتصال.

¹ النظرية العامة للحق، مقال منشور بتاريخ 06 يونيو 2016، متاح على موقع <http://cet.unvi->

setif2.dz/moodle/mod/page/view.php?id=1277، تمت زيارته بتاريخ 27 مارس 2026 على الساعة 20:35.

² بن حيدة محمد، الحق في الحياة الخاصة في إطار القانون الجزائري، د.ط، دار الهومة، الجزائر، ديسمبر 2018، ص 21، 22.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

وعليه فإن الخصوصية يكون ارتباطها بشخص أكثر من المكان، وله حماية قانونية أكثر من المكان في أي حالة يكون عليها هذا الشخص، فهو يتمتع بحماية خصوصياته سواء كان في مكان عاما أو خاصا قانونيا.¹

فتعددت مصطلحات الحق في الحياة الخاصة وهذا بسبب التطور التكنولوجي والعلمي الحديث في مجال الإعلام والاتصال والذي أثر بشكل سلبي ومبالغ على حقوق الإنسان بصفة عامة وعلى الحق في الحياة الخاصة بصفة خاصة، فأدى إلى زيادة الانتهاكات وسهولتها. أما من ناحية التعريف الإيجابي انقسم أصحاب هذا الاتجاه في تعريف الحق في الخصوصية إلى قسمين: فهناك من أعطى له تعريفا إيجابيا موسعا والبعض الآخر أعطى له تعريف إيجابيا ضيقا.

في التعريف الواسع فأغلبية الفقهاء يرون بأن الخصوصية لا تقتصر فقط على الحياة الأسرية والعاطفية بل تشمل أيضا الحالة المدنية والصحية وغيرها من الحالات التي ترتبط بخصوصية الإنسان. فيعيش حياته كما يشاء بقدر قليل من التدخل، فتشمل الحياة الخاصة عدة مجالات منها الحياة العائلية، والحياة داخل منزل الأسرة، وكل ما له علاقة بسلامة الجسم والشرف والاعتبار.

كما تتضمن منع أخذ صور غير صحيحة عن شخص كالكشف عن وقائع غير دقيقة، كما ترتبط بحماية الأفراد من نشر صورهم أو معلومات شخصية دون إذن، كذلك الحماية ضد التجسس والفضولية والكشف عن المعلومات الخاصة دون مبرر قانوني وأخلاقي.²

أما اتجاه التعريف الضيق فيرى جانب من الفقه تعريف الحق في الخصوصية إذ انقسموا إلى جانبين: فالجانب الأول أخذ بمعيار السرية، والجانب الثاني بمعيار الألفة والسكينة. فمن أهم التعريفات التي استندت على فكرة السرية نجد الفقه المصري الذي عرف الحق في الخصوصية بأنها: "حق كل إنسان في التعامل مع حياته الخاصة بما يراه، والاحتفاظ بأسراره التي يجب ألا يطلع عليها الآخرون"، كذلك الفقه الفرنسي أخذ بنفس المعيار السرية و عرف الحق في الخصوصية بأنها: "الحياة هي الحياة المنعزلة أو المجهولة، والحياة

¹ بن حيدة محمد، المرجع نفسه، ص 23، 24.

² أوس طارق عبود، المسؤولية المدنية عن الاعتداء على الحق في الخصوصية، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020، ص 24.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

الأسرية والشخصية للصيقة، أو الحياة الداخلية والروحية وتلك التي يعيشها الإنسان عادة خلف باب، وهذه الحياة الفردية والتميزة هي حق الإنسان في حياته الخاصة". فمن هنا يتضح لنا أن الالتزام بالسرية هو أساس ضمان حماية الحياة الخاصة ضد تدخل الغير، كما أن نجد بعض الفقهاء الفرنسيين أخذوا بفكرة الألفة لتعريف الخصوصية، كما أن غالبية الفقهاء قاموا بدراسة لهذا الموضوع اعتمدوا بإبراز تعريف محدد للحياة الخاصة واعتمدوا على إطار الألفة حيث عرفت بأنها كل ما يتعلق بخصوصية الشخص والتي لا تتعلق بغيره من حيث المبدأ.¹

أما بخصوص التعريف السلبي فإن التعريفات الإيجابية لم تفلح في إعطاء مفهوم عام للحق في الحياة الخاصة، مما دفع جانب من الفقه إلى البحث عن تعريف سلبي لها وعرفت بأنها: "كل ما لا يعتبر من قبل الحياة العامة للفرد". فهذا التعريف السلبي يؤكد على أولوية الحياة الخاصة والحرص على حمايتها. فمعنى الحياة العامة هو تحديد المجال الذي يجوز للناس الاطلاع عليه ولا يتمتع بدرجة عالية من الحماية، فإن أي مجال لا يجوز فيه للناس الاطلاع عليه، فهو يعتبر جزءا وعنصر من الحياة الخاصة يستوجب حمايته. فبالنظر إلى الحياة الخاصة تقوم على فكرة الاستثناء بحيث تصان المجالات التي لا يحق لأي شخص التدخل فيها أو الاطلاع عليها.²

ثانيا: علاقة حياة العامل الخاصة والحياة المهنية:

يحدد مجال الحق في الخصوصية في صلتها بالحياة المهنية للعامل تبعاً لعاملين رئيسيين متضاربين وهما المصلحة الذاتية للعامل في حرمة حياة الشخصية، وإضفاء الطابع السري على أنشطتها والعامل الآخر يتمثل في حاجة صاحب العمل أثناء ممارسة صلاحية المراقبة باستغلال أساليب التقنية المستجدة. فالنزاع القائم على أن الحياة المهنية تحوي مواقف تمس الحياة الخاصة للعامل في مواجهة حق المالك في تفقد سير أعمال موظفيه وإنجازهم للمهمة، خصوصاً باستخدام الوسائل التكنولوجية المبتكرة والتي غالباً ما تتخذ هيئة خفية. فمن المظاهر التي تخص سلامة العامل الشخصية، التحري وتجميع المعطيات عنه بمعرفة الإرادة العمل داخل المنشأة بالاستناد إلى ضوابط تجد مرجعها في لائحة العمل الداخلية أو عبر تكنولوجيا

¹ أوس طارق عبود، المرجع السابق، ص 26.

² أوس طارق عبود، المرجع نفسه، ص 27.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

المعلومات وأساليب معالجتها بمناسبة ترقية الموظف أو تبديل اختصاصه أو حتى بمناسبة محادثات نقابية وقد يتم جمع بيانات عن موظف عن طريق الفحوصات النفسية أو طبية المستحدثة للكشف عن خفايا المسيرة الخاصة للموظف كفحص مغايرة الصدق، علماً أن اختبارات كشف الكذب في ميدان العمل لا تعتبر وسيلة لازمة وضرورية لإنجاز مقاصد المشروع.

ومن الأشكال التعدي على الخصوصية الشخصية للعامل، رصد تصرفاته وتقلباته ضمن المنشأة بحجية صون أمان وسلامة العمال أو المنشأة عبر تطبيقات وشبكات معلوماتية تعد على العامل خلواته وحركاته وأنفاسه، فينزرع معها مخنوقاً بكرامته وحقه الشخصي.¹

فقد يعتمد رب العمل لاستخدام أدوات تكنولوجيا معاصرة كأجهزة التسجيل التي تعمل بالأشعة خفية القادرة على تسجيل اللقطات ومتابعة الاتصالات العامل متنوعة، ويتجسس على كل صادر أو قادم يخص المجال الشخصي للعامل، ويكشف خفاياه وقد يتخذ تعد رب العمل على الحياة الشخصية للعامل شكل متابعة البريد الإلكتروني دون علم العامل، ومن تجليات التعدي أيضاً تواجد كاميرات رصد هاتفية في المشروع ترقب وتنقل حركات العامل ونشاطه، وقد اقتضى القضاء في فرنسا وجود دوافع موضوعية تستدعي اللجوء إلى هذه الكاميرات كما هو حال في ضمان السلامة المشروع ومنع السرقة. وفي رأينا نرى أنه يجب على رب العمل أن تسود العلاقات العمل ميثاق الصدق والثقة، مع عدم جواز تتبع العمال بأسلوب خفي دون علمهم.²

الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بحياة العامل الخاصة في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة.

لقد منح المشرع لصاحب العمل الحق في مراقبة عماله فأحياناً تكون مراقبة غير مرئية مع ظهور وسائل تكنولوجيا الحديثة لهذا جاءت بعض الضمانات قانونية يتمتع بها العامل وهي كالاتي:

¹ فاطمة مرنيز، حرمة الحق في الخصوصية للعامل في ظل تكنولوجيا الحديثة، مجلة نظرة القانون الاجتماعي (LOBDROS) العدد 03، رقم 01، 2013، ص 04، 05.

² فاطمة مرنيز، مرجع السابق، ص 07 .

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

أولاً: عدم تعارض وسائل المراقبة لقانون العمل:

يعد النظام الداخلي للمؤسسات من المصادر المهنية لقانون العمل ولا يجب مخالفته، وهذا بمقتضى النصوص القانونية أو التنظيمية أو الاتفاقات الجماعية، وهذا ما نصت عليه المادة 78 من القانون 11/90. وبالرجوع للقانون الفرنسي نجد بأنه حصر جل الحريات بموجب تعليمية، إذ لا يمكن للمستخدم تقييدها أو تحديدها كما يمنع عليه تفتيش العامل عند الدخول أو الخروج من العمل إلا إذا كان هناك استثناءات. كما لا يمكن اللجوء لوسائل المراقبة إلا إذا تحتم الأمر لذلك، بشرط عدم المساس بحياة العامل الخاصة وتعرض لحقوقه الشخصية باستخدام صاحب العمل لوسائل المراقبة الحديثة يجب أن تكون مبررة ومحددة لهدف شرعي وقانوني. كما نجد كذلك النصوص الجزائية قد وفرت حماية واسعة وكبيرة لسرية المحادثات لأنها مظهر من مظاهر الحياة الخاصة فهي تحمل أسرار المتحدث والطرف الثاني المتحدث معه. وهذا ما أقره المشرع الجزائري بحق الفرد بسرية اتصالاته إذ يعد كل تصنت أو تجسس أو نقل للمعلومات وغيرها بدون إذن صاحبها جريمة يعاقب القانون فاعلها، فيستحسن لو المشرع الجزائري يأخذ بها من أجل أن لا يتدخل رب العمل في الحريات الشخصية للعامل، كعدم المساس بحرية الرأي والمعتقدات إذ تعتبر من الأساسية للفرد.¹

ثانياً: إعلام صاحب العمل للعمال سلفاً بوجود وسائل مراقبة تكنولوجية:

يلتزم مبدأ النزاهة في علاقات العمل أن يتعامل المتعاقدين بصدق تجاه بعضهما البعض وفي جو التآزر ولهذا يتعين على رب العمل إبلاغ عماله، ينبغي عليه أيضاً تبليغ لجنة المؤسسة واستشارتها قبل تفعيل نظام الرصد الإلكتروني داخل المنشأة ويعكس إبلاغ هذه اللجنة ومشورتها مبدأ الشفافية والوضوح في مجال المراقبة، وقد شهد القضاء الفرنسي على حق صاحب العمل في استعمال أساليب مراقبة في أماكن العمل بشرط إحصار العمال بذلك، منذ قرار Neocell الذي أصدرته الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ 20 نوفمبر 1991، والذي جاء فيه إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة ورصد نشاط

¹ فاطمة مرينيز، المرجع السابق، ص 08.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

عماله خلال أوقات العمل، فإن أي تسجيل أياً كانت أسبابه لصور أو لأقوال العمال دون علمهم، يمثل طريقة إثبات غير مشروعة.¹

كما يلتزم على رب العمل بطلب من لجنة المؤسسة عند أخذ بنظام جديد للمعلوماتية داخل المنشأة ومن أبرز تأكيدات التي أقرها المشرع الفرنسي لصد اعتداء رب العمل على حقوق المستخدمين جوهرية عند توظيف أساليب رصد إعطاء مندوب العمالي دوراً في وقف هذا التعدي، ففي حال حدوث اعتداء على الحقوق يحق للمندوب، محاورة صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الوضع وبإمكانه الوصول إلى إقناع رب العمل بضرورة سحب بيانات الإثبات التي حصل عليها بوسائل غير قانونية في الرصد، غير أنه لم يتواجد موظفون في الموقع الذي سيتم فيه نصب معدات المراقبة فلا حاجة لاستشارة لجنة منشأة أو إبلاغ العمال نظراً لعدم وجود تعدي على حقوقهم وليس هناك رصد مباشر أو غير مباشر لعلمهم وهذا ما انتهت إليه محكمة النقض الفرنسية، إذ أقرت بإنهاء خدمة إحدى العمال موظفين بالمنشأة استناداً إلى خطئه الجسيم التي تأكدت بواسطة تسجيل آلة مراقبة له وهو يتواطأ مع آخرين في سرقة سلع من مستودع الشركة، على الرغم من أن مالك المنشأة لم يعلم هيئة العاملين ويستشيرها قبل تطبيق نظام الرصد في المخزن لعدم وجود العمال هناك، كما لا يمكن لرب العمل في مقابل أن يستغل أداة الإثبات التقنية في مراقبة إذا كان تبليغ اللجنة شرطاً ضرورياً ولم يقم به العمل بإجرائه.²

وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية التي تتمحور وقائعها حول تعيين رب العمل حارساً ليلياً لمراقبة إحدى آلات توزيع مشروبات في شركة، إثر تعرضه للتخريب والإضرار دون علم العمال وبناء على تقرير هذا حارس الذي نجح في ضبط المتعدي أقدم رب العمل على فصله فحكمت محكمة النقض الفرنسية ببطلان الفصل مستندة إلى أن أسلوب مراقبة لم يبلغ لجنة المؤسسة به، وهو ما يخالف نص المادة (L432-1-2) من قانون العمل ويجعل دليل هنا تقرير حاري غير مشروع وبالتالي تسريحه لا يستند إلى سبب جدي وحقيقي يبرره، كما قد أكد مشرع فرنسي في المادة (L123-8) من قانون العمل على أنه لا يجوز جمع أي معلومة تتعلق بشخص العامل أو المترشح للوظيفة بوسيلة لم يكن العامل أو المترشح على

¹ بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، مذكرة شهادة ماجيستر في الحقوق، تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قصدي مرياح، ورقلة، 2011، ص 104.

² بيو خلاف، المرجع السابق، ص 105.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

علم مسبق بها، ويفترض في بعض الأوضاع معرفة العامل بالأسلوب الذي يعتمد عليه المستخدم في مراقبته وهذا ما اتجهت إليه المحاكم الفرنسية، حيث اعتبر أن فاتورة كشف الاتصالات التي تقدمها شركة الاتصالات لرب العمل تلبية لطلب لا تعد وسيلة مراقبة غير مشروعة لم يكن العمال على دراية مسبقة بها، لا يتطلب الإخطار المسبق للعمال للالتزام بها كما أن استخدام أحد مصارف نظاماً معلوماتية يمكن من تحديد الأفراد الذين يطالعون على الحسابات.

لا يعد كذلك تجميعاً لمعلومة شخصية وليست استناداً لدليل غير شرعي بقدر ما هو تحديد لنوع الأعمال التي ينجزها العامل المصارف دون إخفائها، وبخصوص استعمال جهاز ألي للاتصالات هاتفية داخل منشأة فقد وضعت اللجنة الوطنية للمعلوماتية في فرنسا عدة توصيات، فقضت أيضاً محكمة النقض الفرنسية بمشروعة فصل مدير أحد العمال الذي استعمل هاتف شركة لأغراض شخصية لا صلة لها بمهام وظيفته.¹

ثالثاً: مبدأ تناسب بين وسيلة المستعملة وبين الهدف المنشود:

يستقصى هذا مبدأ عبر استشارة لجنة المؤسسة وإعلامها بذلك قبل إبلاغ جهاز الرصد وترى الهيئة الوطنية للمعلوماتية والحريات في هذا الشأن أن النقاش المشترك بين رب العمل وأعضاء لجنة منشأة يشكل جوهر هذا المبدأ فالعلاقة غير متوازنة بين صاحب العمل وعماله وفقاً لطبيعة عقد العمل وروابط التبعية لا تحقق أساس التناسب ولم تم إعفاء المالك من شرط إخطار مندوب لاستطلاع من تجاهل قوانين العمل.²

رابعاً: أن يكون الدليل المتحصل عليه من المراقبة سليماً خالياً من التلاعب فيه:

فلا يتم قبول أي دليل إلكتروني إلا إذا أثبتت حجتيه ويكون موثوق وله مصداقية، لأن الأدلة المتحصل عليها من وسائل التكنولوجيا سهلة التلاعب والغش فيها.

¹ بيو خلاف، المرجع السابق، ص 106، 107.

² بيو خلاف، المرجع نفسه، ص 109.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

فالمحاكم تشدد على الأدلة الرقمية إذ يجب أن تكون موثوقة وغير متلاعب فيها. وهذا ما قض به القضاء الفرنسي في واقعة، حيث قام بتسجيل وجود ملفات أجنبية على حاسوب العامل فرأت المحكمة بأن هذا الدليل غير كافياً للإثبات بأن العامل شخصياً هو من أنشأ هذه الملفات، فبإمكان أي شخص آخر كأحد زملائه أو الرئيس القيام بذلك إذا كان لديهم طريقة للوصول أو معرفة كلمة السر.

كذلك رفضها لدليل القرص الصلب الذي يحتوي صور فاضحة مرتبطة بواقع كان العامل يعمل بها أو يزورها لأن في ذلك إمكانية تلاعب بالبيانات على القرص قبل تقديمه للحكمة وهنا يعتبر العامل مفصول بدون مبرر أو سبب حقيقي.¹

فبسبب تقنيات التلاعب والغش الذي يمكن للعامل أن يتعرض لها، فقد صدر المشرع الفرنسي قانون يتعلق بالمراقبة التلفزيونية بتاريخ 21 جانفي 1995 يسمح بالالتقاط الصور والمشاهد بوضع كاميرات المراقبة في الطرق العامة والأماكن الخاصة المفتوحة للجمهور والمعرفة بمخاطر السرقة، إذ جاء في هذا القانون مجموعة من ضمانات لحماية حقوق الأفراد، إذ تمتد هذه الحماية إلى العمال ويستفيدون من هذه الضمانات.²

¹ فاطمة مرنيذ، المرجع نفسه، ص 09.

² بيو خلاف، المرجع نفسه، ص 112.

الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل

ومن خلال هذا الفصل يمكن القول أن عقد العمل عن بعد نظام جديد مختلف عن عقد العمل في صورته التقليدية، فهو أحد إفرازات التطور الإلكتروني لوسائل الإعلام والاتصال فالمشرع الفرنسي قد فرق بين العمل في المنزل والعمل عن بعد حيث تطرقنا في هذا الفصل إلى تبيان أهمية عقد العمل عن بعد وشروطه التي تمحورت في الإنجاز العامل العمل شخصياً وعمل من مواقع مجهزة إلخ... . ومن صورته مكان العمل الذي يكون خارج مؤسسة، وتعرضنا أيضاً إلى مزاياه وعيوبه.

فأصبح من ضروري على صاحب عمل استخدام وسائل تكنولوجية حديثة في مراقبة أداء عامل داخل مؤسسة أو خارجها، مما جعل هذه رقابة فيها مساس بحرية شخصية للعامل وبالتالي التدخل في حياته الشخصية فأصبح مزيجاً بين حياة خاصة وحياة مهنية. لذلك وضع المشرع ضوابط وضمانات مقررّة لحماية الحياة خاصة للعامل التي تتعلق بمواجهة وسائل تكنولوجيا خاصة بمراقبة وتتمثل في ضرورة إخطار العمال وكذا لجنة المؤسسة بوجود أنظمة مراقبة وضرورة استخدامها طبقاً للقانون.



من خلال دراستنا لموضوع أثر التكنولوجيا الحديثة على عقد العمل في ظل التشريع الجزائري، وبالتطرق لأهم جوانب القانونية وتنظيمية ذات صلة، خاصة في ضوء أحكام القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، توصلنا إلى مجموعة من النتائج والاستنتاجات التي تسمح بفهم هذا العقد ذي طبيعة خاصة ومتميزة ضمن منظومة العقود القانونية، كما يتضح أن عقد العمل التقليدي كان يقوم أساساً على الحضور المادي للعامل داخل مقر العمل، وخضوعه للإشراف والرقابة المباشرة من صاحب العمل، وهو ما شكل الإطار الكلاسيكي لتنظيم علاقة العمل لفترة طويلة، غير أن التطور التكنولوجي خاصة في مجال وسائل الاتصال الحديثة، أدى إلى إحداث تحول جوهري في بنية العمل، حيث ساهم بشكل كبير في تغيير هذه الصورة، حيث أتاح إمكانية أداء العمل خارج مقر المؤسسة، مما أدى إلى بروز نمط جديد يتمثل في عقد العمل عن بعد.

فقد شهد العالم في العقود الأخيرة ما يطلق عليه عصر المعلوماتية، الذي ارتبط بظهور الحاسوب والإنترنت والتطور المتسارع في وسائل الاتصال، وقد أدى هذا التحول إلى انتقال من مرحلة التصنيع التقليدي إلى مرحلة جديدة تقوم على المعرفة والتكنولوجيا، وهو ما انعكس بشكل واضح على علاقات العمل، فلم يعد العمل مقيداً بمكان أو الزمان محددين، بل أصبح بالإمكان إنجازه عن بعد، واتضح توافر ضرورة توافر عنصرين جوهريين في العقد، أولهما ضرورة أن يتم أداء العمل خارج مقر العمل المعتاد لصاحب العمل، وثانيهما حتمية إنجاز العمل عن طريق استخدام تقنية الاتصال والمعلومات الحديثة.

ومن المؤكد أن تبني نظام العمل عن بعد يوفر عدة مزايا لكل من العامل وصاحب العمل، على الرغم من وجود بعض النقائص الذي لا يمكن تجاهلها غير أن كفة المزايا تظل هي الراجحة مقارنة بسلبياته، كما يمكن تطبيق قواعد العامة المنظمة لعقد العمل التقليدي على هذا النمط الحديث مع ضرورة مراعاة خصوصيته في كيفية أداء العمل، وذلك عبر اعتماد المفهوم أكثر مرونة لرابطة التبعية، يتماشى مع طبيعة العمل عن بعد ويضمن انسجامه مع أحكام عقد العمل.

وقد ساهم هذا النمط الجديد في توسيع فرص التشغيل وتقليل التكاليف، سواء بالنسبة للمؤسسات أو العمال، كما أتاح قدراً أكبر من المرونة في تنظيم العمل، مما ساعد على تحقيق نوع من التوازن بين الحياة

المهنية والشخصية إلا أنه في المقابل أفرز تحديات متعددة، من بينها صعوبة الرقابة المباشرة، وإشكالات تحديد ساعات العمل ويضاف إلى ذلك التحدي المرتبط بضمان الحقوق الاجتماعية للعامل عن بعد، مثل الحق في العطل، والتغطية الاجتماعية، وظروف العمل اللائقة، إضافةً إلى مسائل تتعلق بحماية البيانات والخصوصية، حيث يفرض استخدام وسائل الرقمية تبادل كميات كبيرة من المعلومات، مما يستدعي وضع آليات قانونية وتقنية فعالة لضمان سرية المعطيات.

فشهدت بيئة العمل المعاصرة تزايداً ملحوظاً في اعتماد وسائل التكنولوجيا الحديثة في المراقبة من قبل صاحب العمل، سواء داخل المؤسسة أو خارجها بغرض متابعة أداء العامل والتأكد من إنجازهم لمهامهم بكفاءة، إضافةً إلى استخدامها كأداة إثبات عند الحاجة، غير أن هذه المراقبة مستمرة، سواء في إطار العمل التقليدي أو عن بعد وقد تنطوي على مساس بحرية العامل وخصوصيته، وقد تمتد إلى حياته الخاصة.

كما أن اعتماد وسائل الرقابة الرقمية، مثل تتبع الأداء عبر برامج والتطبيقات أو مراقبة النشاط على الأجهزة، أثار إشكالات قانونية وأخلاقية تتعلق بحماية حياة الخاصة للعامل، فبين حق صاحب العمل في الرقابة لضمان حسن سير العمل، وحق العامل في احترام خصوصيته يبرز تحدٍ حقيقي يتمثل في ضرورة تحقيق التوازن الدقيق بين هذين الحقين.

وإن كان لصاحب العمل الحق في التعرض لبعض الجوانب الخاصة بالعامل لأسباب تتعلق بحسن أداء عمله، ولأسباب أمنية في مكان العمل، فإن للعامل الحق في احترامه حياته الخاصة، إذ يمنع على صاحب العمل مراقبة تصرفاته بأي وسيلة كانت في أوقات العمل أو خارجها بالتصوير أو التجسس عليه دون احترام الضوابط والشروط القانونية.

وانطلاقاً من النتائج التي اسفرت عنها هذه الدراسة نقترح مجموعة من التوصيات التي من شأنها الإسهام في تطوير هذا المجال، ومتمثلة فيما يأتي: فعن التحول نحو العمل عن بعد لا يقتصر فقط على تغيير مكان أداء العمل، بل يشمل إعادة النظر في المفاهيم الأساسية كالحياة الخاصة وحدود الرقابة، مما يستدعي تدخلاً تشريعياً يضمن حماية خصوصية العامل من جهة، ويكفل لصاحب العمل وسائل مشروعة وملائمة لمتابعة العمل من جهة أخرى، بما يحقق التوازن والاستقرار في علاقات العمل في ظل بيئة الرقمية الحديثة. ويمكن القول أن العمل عن بعد يستدعي من تأطير في إطار التشريعات العربية، من خلال وضع قواعد قانونية خاصة ترتعي بطبيعته المتميزة، ويتجلى ذلك أساساً في ضرورة إبرام عقد مكتوب ينص فيه

صراحةً على أن أداء العمل يتم خارج مقر صاحب العمل، مع تحديد الأماكن الممكنة مزولة العمل فيها، وضبط ساعات العمل، وتحديد الأجر المستحق بشكل واضح.

كما ينبغي تحديد الالتزامات المتبادلة بين العامل وصاحب العمل بدقة، تقاديا لأي غموض أو لبس قد يؤدي إلى نشوء النزاعات القضائية بشأن تفسير بنود العقد إضافةً إلى ذلك، يتعين تكريس حماية خاصة للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، من خلال إخضاع العقد بقواعد أمرّة في قانون العمل، لا سيما في ما يتعلق في تخفيف عبئ الإثبات عن العامل عن بعد واعتماد التفسير أكثر فائدة له.

وبناء على ما سبق، يمكن تأكيد على ضرورة اعتماد العمل عن بعد كألية حديثة تساهم في دعم الاقتصاد الوطني وتعزيز أداء المؤسسات، لا سيما صغيرة ومتوسطة باعتباره مصدراً مهماً لخلق فرص العمل، ويستدعي ذلك إعادة النظر في تشريعات العمل وتحسينها بما يواكب التطورات التكنولوجية، مع العمل على تنظيم هذا النمط من العمل بشكل يراعي خصوصياته، خاصةً في ما يتعلق بعنصر التبعية، كما يتعين ضبط آلات الرقابة والإشراف بما يحقق توازن عادلاً بين حقوق العامل وصاحب العمل، إلى جانب تعزيز منظومة الأمن المعلوماتي بما يرسخ الثقة في المعاملات الإلكترونية.

من خلال دراستنا لعقد العمل وأثر التكنولوجيا الحديثة عليه في ظل التشريع الجزائري، تبين أن عقد العمل يُعد من أهم العقود وأكثرها انتشاراً نظراً لدوره الكبير في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وقد عرف تطوراً كبيراً نتيجة التقدم التكنولوجي وظهور وسائل الاتصال الحديثة، فلم يعد عقد العمل يقتصر على صورته التقليدية القائمة على الحضور المادي للعامل داخل المؤسسة، بل ظهرت أشكال جديدة وحديثة للعمل كعقد العمل عن بُعد والعمل المنزلي والعمل عبر الوسائط الرقمية، وقد تناولت الدراسة مفهوم عقد العمل وخصائصه وأركانه الأساسية، إضافة إلى الالتزامات المتبادلة بين طرفي العقد، كما بينت تأثير التكنولوجيا الحديثة على طريقة تنفيذ العمل وأساليب الرقابة داخل المؤسسة وخارجها، الأمر الذي أدى إلى اتساع سلطة المراقبة الإلكترونية وما قد يترتب عنها من مساس بالحياة الخاصة للعامل. وفي المقابل، حرص المشرع الجزائري على وضع مجموعة من الضمانات القانونية لحماية خصوصية العامل وتحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسة وحقوق العامل وحياته الفردية، وذلك من خلال تنظيم وسائل المراقبة وإلزام صاحب العمل باحترام كرامة العامل وعدم التعسف في استعمال الوسائل التكنولوجية. وعليه، فإن التطور التكنولوجي رغم ما حققه من مرونة وفعالية ومزايا اقتصادية ومهنية، يفرض في المقابل ضرورة تطوير المنظومة القانونية باستمرار لمواكبة التحولات الحديثة وضمان حماية حقوق أطراف علاقة العمل وتحقيق الاستقرار داخل بيئة العمل المعاصرة.

Abstract:

Through our study of the employment contract and the impact of modern technology on it under Algerian legislation, it became clear that the employment contract is one of the most important and widespread contracts due to its major role in regulating the relationship between the worker and the employer. It has witnessed significant development as a result of technological progress and the emergence of modern means of communication. The employment contract is no longer limited to its traditional form based on the physical presence of the worker within the institution. Rather, new and modern forms of work have emerged, such as remote work contracts, home work, and work via digital media. The study addressed the concept of the work contract, its characteristics, and its basic pillars, in addition to the mutual obligations between the two parties to the contract.

It also demonstrated the impact of modern technology on the way work is carried out and the methods of control inside and outside the institution, which has led to the expansion of the authority of electronic control and what may result from it in terms of harming the worker's private life. On the other hand, the Algerian

legislator was keen to establish a set of legal guarantees to protect the worker's privacy and achieve a balance between the interest of the institution and the worker's individual rights and freedoms, by regulating means of monitoring and obligating the employer to respect the worker's dignity and not to be arbitrary in using technological means. Accordingly, technological development, despite the flexibility, effectiveness, and economic and professional advantages it has achieved, imposes, on the other hand, the necessity of constantly developing the legal system to keep pace with modern transformations, ensure the protection of the rights of the parties to the employment relationship, and achieve stability within the contemporary work environment.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المصادر.

1/ القرآن الكريم:

- سورة الملك، الآية 16.

2/ الدساتير:

- الدستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989، الجريدة الرسمية، العدد 9، الصادر في 1 مارس 1989، بالمرسوم الرئاسي 18/89، المؤرخ في 22 رجب 1409، الموافق ل 28 فبراير 1989، المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 23 فبراير 1989، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

3/ الأوامر:

- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو، سنة 1966، المتضمن قانون العقوبات، المعدل والمتمم، ج.ر. عدد 49، الصادر سنة 1966.

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1396 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، ج.ر.ج.ج. عدد 78، الصادر في 24 رمضان 1975 الموافق 30 سبتمبر سنة 1957، المعدل والمتمم.

4/ القوانين:

- القانون رقم 25-14 المؤرخ في 9 صفر عام 1447 الموافق ل 03 غشت سنة 2025، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، ج.ر. العدد 54، الصادر بتاريخ 13 أغسطس 2025.

- قانون رقم 78/12، المتضمن القانون الأساسي للعامل، المؤرخ في 05 أوت 1978، ج.ر. العدد 23، الصادر في 08 اوت 1978.

- القانون 90/11، المتعلق بعلاقات العمل، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الصادر بالجريدة الرسمية، العدد 17، 25 أبريل سنة 1990.

5/ المراسيم التنفيذية:

- المرسوم التنفيذي 410/09، المؤرخ في 23 ذو الحجة عام 1430، الموافق لـ 10 ديسمبر 2009، المحدد لقواعد الأمن المطبقة على النشاطات المنصبة على التجهيزات الحساسة، ج.ر، العدد 73، الصادر في 26 ذو الحجة عام 1430 هـ، 13 ديسمبر 2009 م.

ثانيا: المراجع.

1/ الكتب:

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني، الطبعة السادسة، الساحة المركزية، بن عكنون - الجزائر -، 2012.
- أحمية سليمان، الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري، الطبعة الثانية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، د.س.ن.
- أحمد رحابي، قانون العمل الجزائري ومنازعاته على ضوء الاجتهاد القضائي، الطبعة الأولى، دار بلقيس، الدار البيضاء، الجزائر، 2025.
- أوس طارق عبود، المسؤولية المدنية عن الاعتداء على الحق في الخصوصية، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2020.
- الزهرة الغلي، ضوابط القانونية للإعلام وتكنولوجيا الاتصال، الطبعة الأولى، دار من المحيط إلى الخليج للنشر والتوزيع، عمان، 2021.
- بجاوي المدني، التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاول، د.ط، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2008.
- بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية، د.ط، دار الريحانة للكتاب، جسر للنشر والتوزيع، 2006.
- بلباقي بومدين، الوسيط في شرح قانون العمل الجزائري، طبعة 2023، دار الإفريقية للكتاب، الجزائر، 2023.
- بن حيدة محمد، الحق في الحياة الخاصة في إطار القانون الجزائري، د.ط، دار الهومة، الجزائر، ديسمبر 2018.
- بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1432 هـ/ 2011 م.

- جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر تعديلات واجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أحكام عقد العمل عن بعد، طبعة الأولى، د.ج، مكتبة القانون والاقتصاد الرياض، 2014/1435.
- خليفي عبد الرحمان، محاضرات في قانون العمل، د.ط، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2014.
- خليفي عبد الرحمان، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، طبعة منقحة ومزودة، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر، د.س.ن.
- رابح توايحية، قانون العمل والتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، د.ط، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2012.
- سعيد طربيت، دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي، د.ط، دار الهومة، الجزائر، د.س.ن.
- سعيد طربيت، النظام القانوني لعقد العمل محدد المدة، د.ط، دار الهومة، الجزائر، 2012.
- عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2015.
- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
- محمد بن براك الفوزان، العسيف المثقف في نظام العمل، الطبعة الأولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، السعودية، 1436هـ/2015م.
- محمد حسن القاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا، د.ط، دار الجامعة الجديدة، الأزاريطة، الإسكندرية، 2016.
- مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، الطبعة الثانية، دار الهومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2011.
- مغزيز عبد السلام، الوجيز في قانون العمل، د.ط، دار الهومة، الجزائر، د.س.ن.
- مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري، د.ط، دار الجامعة الجديدة، غليزان، 2013.
- هيثم حامد مصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008.

2/ الرسائل والمذكرات:

أ/ رسالة ماجيستر:

- بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة ماجيستر في الحقوق، تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قصدي مرياح، ورقلة، 2011.
- جمال زيد الكيلاني، التزامات العامل ورب العمل بين الفقه والقانون، رسالة ماجيستر في الفقه والتشريع، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 2012.

ب/ المقالات العلمية:

- بارودة خالد، عجالي بخالد، خصوصية عقد العمل عن بعد، مجلة قانون العمل والتشغيل، مخبر تشريعات حماية النظام البيئي، كلية الحقوق، جامعة ابن خلدون، تيارت، المجلد 05، العدد 04، نوفمبر 2020.
- بن رجدال أمال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد 19، المجلد 36، العدد 03، الجزائر، 2022.
- بن صالح عادل، امتياز عنصر الأجر في علاقات العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، الجزائر، المجلد 11، العدد 01، جانفي 2026.
- بن شريف أحلام، بوغرة صالح، أثر التطور التكنولوجي على إبرام عقود العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون، تيارت، المجلد 06، العدد 01، جانفي 2021.
- خاد علي محمد، المراقبة التكنولوجية لتحركات العمال وحقه في الخصوصية، مجلة جامعة أسوان للعلوم الإنسانية، المجلد الثاني، العدد الثاني، ديسمبر 2022.
- خالد بن رشاد خياط، رضا محمود العبد، أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية، مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، المملكة العربية السعودية، المجلد العاشر، العدد الثاني، يونيو 2024.
- رضوان ربيعة، العمل عن بعد كمدخل لمواجهة فيروس كورونا المستجد في ضوء اقتصاد المعرفة، قانون العمل والتشغيل، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، عدد خاص، أوت 2020.
- سعيدة كحال، الرقمنة والتحول العالمي للعمل عن بعد في ظل فيروس كوفيد 19، مجلة الأبحاث القانونية والسياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، المجلد 07، العدد 01، جوان 2022.

- سعاد بنور، أثر المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل عن بعد على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، جامعة أحمد بن بلة 2، وهران، العدد الثاني، د.س.ن.

- سهام بوحوالي، سارة دباغي، مقومات العمل عن بعد وآليات تفعيله تخفيفاً للضغط المهني في ظل الأزمات - أزمة كوفيد19، الجزائر نموذجاً -، مجلة مدارات سياسية، جامعة الجزائر 3، المجلد 08، العدد 01، 2024.

- سكيل رقية، العمل عن بعد كأسلوب لتنظيم العمل، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، المجلد 07، العدد 21، 2021.

- عمار زعبي، الآثار الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث والدراسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الوادي، العدد 21، السنة 13، شتاء 2016.

- عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 09، العدد 04، 2017.

- عياد خيرة، الأسباب الإرادية لانقضاء عقد العمل، مجلة البحوث القانونية والسياسية، العدد العاشر، الجزائر، جوان 2018.

- فاطمة مرنيز، حرمة الحق في الخصوصية للعامل في ظل التكنولوجيا الحديثة، مجلة نظرة القانون الاجتماعي (LOBDROS)، العدد 03، الرقم 01، 2013.

- فتحي وردية، خصوصية بطلان عقد العمل في القانون الجزائري، المجلة النقدية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، د.س.ن.

- قادري زهير، الرقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة، مجلة الفكر القانوني والسياسي، جامعة وهران 2 محمد بن أحمد، المجلد السادس، العدد الثاني، 2022.

- قورين محمد، رزق الله العربي بن مهدي، العمل عن بعد، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، المجلد الثامن، العدد الأول، 2024.

- مزياني الطاهر، أيت يحي سهام، العمل عن بعد: الإيجابيات والسلبيات من وجهة نظر أرغنومية، مجلة الوقاية والأرغنوميا، المجلد 09، العدد 02، 2021.

- نشوى توفيق أحمد تابت، العمل عن بعد ومنظومة العمل، تم الاطلاع بتاريخ 2026/04/23 على الساعة 09:00، مدرسة علم الاجتماع، كلية الآداب، جامعة عين شمس، العدد 27، يونيو 2022.
- بوعيطه مليكة، عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، مداخلة مقدمة خلال الندوة البحثية المنظمة من طرف مركز البحوث القانونية والقضائية، بتاريخ 2022/03/29.
- رابح رزوق، تأثير آليات تكنولوجيا المعلومات والاتصال على علاقة العمل، تم الاطلاع بتاريخ 2026/01/26 على الساعة 17:25.

ج/ مواقع أنترنت:

- أحمد عبد السلام، التزامات العامل في عقد العمل، مقال منشور بتاريخ 16 أكتوبر 2021، متاح على موقع jordan-lawyer.com، تمت زيارته بتاريخ 2026/05/04، على الساعة 18:09.
- أهمية العمل عن بعد وأهم فوائده للموظفين والشركات، مقال منشور بتاريخ يناير 2025، متاح على موقع bakkah.com، تمت زيارته بتاريخ 2026/04/24، على الساعة 20:40.
- إيجابيات وسلبيات العمل عن بعد، مقال منشور بتاريخ يناير 2025، متاح على موقع bakkah.com، تمت زيارته بتاريخ 2026/02/24، على الساعة 19:19.
- تطور أنظمة مراقبة الموظفين، مقال منشور بتاريخ 17 فبراير 2023، متاح على موقع clevercontrol.com، تمت زيارته بتاريخ 2026/03/17، على الساعة 23:07.
- طرق مراقبة موظفيك بشكل قانوني وفعال، مقال منشور بتاريخ 17 سبتمبر 2019، متاح على موقع clevercontrol.com، تمت زيارته بتاريخ 2026/03/17، على الساعة 14:53.
- النظرية العامة للحق، مقال منشور بتاريخ 06 يونيو 2016، متاح على موقع cet.univ-setif2.dz، تمت زيارته بتاريخ 2026/03/27، على الساعة 20:35.

الفهرس

الصفحة	المحتويات
	إهداء
	إهداء
	شكر وعرفان
	قائمة أهم المختصرات
أ	مقدمة
ب	مقدمة
ج	مقدمة
1	الفصل الأول: ماهية عقد العمل
2	المبحث الأول: مراحل التطور القانوني لعقد العمل
2	المطلب الأول مراحل تطور عقد العمل
2	الفرع الأول: دراسة عقد العمل في ظل القانون 12/78
3	الفرع الثاني: دراسة عقد العمل في ظل قانون 11/90
5	المطلب الثاني: مفهوم عقد العمل
5	الفرع الأول: تعريف عقد العمل
8	الفرع الثاني: آثار عقد العمل
15	المبحث الثاني: أسس عقد العمل
15	المطلب الأول: مميزات عقد العمل
15	الفرع الأول: خصائص عقد العمل
17	الفرع الثاني: عناصر عقد العمل
21	الفرع الثالث: تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له
23	المطلب الثاني: أسباب انتهاء عقد العمل
24	الفرع الأول: الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل
25	الفرع الثاني: الأسباب اللاإرادية لإنهاء عقد العمل
25	الفرع الثالث: التزامات العامل والمستخدم بعد انحلال علاقة العمل

29	الفصل الثاني: تكنولوجيا الحديثة وأثرها على عقد العمل
30	المبحث الأول: ماهية عقد العمل عن بعد
30	المطلب الأول: مفهوم عقد العمل عن بعد
30	الفرع الأول: تعريف عقد العمل عن بعد
33	الفرع الثاني: الفرق بين العمل عن بعد والعمل المنزلي
34	الفرع الثالث: التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد
35	المطلب الثاني: شروط عقد العمل عن بعد وصوره
35	الفرع الأول: شروط عقد العمل عن بعد
37	الفرع الثاني: صور عقد العمل عن بعد
39	الفرع الثالث: إيجابيات وسلبيات عقد العمل عن بعد
44	المبحث الثاني: الرقابة على العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة
45	المطلب الأول: مراقبة العمال باستخدام التكنولوجيا الحديثة
45	الفرع الأول: وسائل الرقابة على العمال الداخلية
55	المطلب الثاني: حماية خصوصية العمال في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة
56	الفرع الأول: مفهوم الحق في الخصوصية للعمال
59	الفرع الثاني: الضمانات المتعلقة بحياة العامل الخاصة في ظل وسائل التكنولوجيا الحديثة
66	الخاتمة
67	ملخص
	قائمة المراجع