



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون أعمال

عنوان المذكرة

تنظيم علاقة العمل في البيئة الرقمية وأثرها على حقوق العمال في الجزائر

الأستاذ المشرف:

غزير محمد الطاهر

إعداد الطلبة:

تيايبية مصطفى

غانم إسحاق

أعضاء لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة العلمية	الإسم واللقب
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	جابوري إسماعيل
مشرفا	أستاذ محاضر قسم "أ"	غزير محمد الطاهر
مناقشا	أستاذ محاضر قسم "أ"	لاطرش إسماعيل

السنة الجامعية: 2025-2026



جامعة قاصدي مرباح ورقلة

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

الميدان: الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة: الحقوق

التخصص: قانون أعمال

عنوان المذكرة

تنظيم علاقة العمل في البيئة الرقمية وأثرها على حقوق العمال في الجزائر

الأستاذ المشرف:

غزير محمد الطاهر

إعداد الطلبة:

تيايبي مصطفى

غانم إسحاق

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
جابوري إسماعيل	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
غزير محمد الطاهر	أستاذ محاضر قسم "أ"	مشرفا
لاطرش إسماعيل	أستاذ محاضر قسم "ب"	مناقشا

السنة الجامعية: 2025-2026

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ 27 ديسمبر 2020 الذي يحدد القواعد المتعلقة

بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها)

أنا الممضي أسفله.

إسم ولقب الطالب	التخصص	رقم بطاقة التعريف الوطنية	تاريخ الاصدار
1. تيايبية مصطفى	قانون أعمال	210431165	15\04\2024
2. غانم إسحاق	قانون أعمال	207049695	13\10\2021

المسجل (ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية قسم الحقوق

و المكلف (ة) بانجاز أعمال بحث مذكرة ماستر، عنوانها:

تنظيم علاقة العمل في البيئة الرقمية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات المهنية والنزاهة الأكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ: 11\05\2026

1. توقيع المعني (ة)

2. توقيع المعني (ة)

شكر

الحمد لله حمدًا كثيرًا حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلاة والسلام على أشرف مخلوق أناره الله بنوره واصطفاه.

وانطلاقًا من باب من لم يشكر الناس لم يشكر الله أتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذ المشرف عزيز محمد الطاهر على إرشاداته وتوجيهاته التي لم يبخل بها علينا يومًا، كما أتقدم بجزيل الشكر والعطاء إلى كل يد رافقتنا في هذا العمل سواء من قريب أو من بعيد والشكر موصول كذلك إلى أوليائنا الذين سهروا على تقديم لنا كل الظروف الملائمة لإنجاز هذا العمل. كما لا أنسى أن أشكر جميع الأساتذة والمؤطرين الذين قدموا لنا يد المساعدة وإلى كل الزملاء والأساتذة الذين تتلمذنا على أيديهم وأخذنا منهم الكثير.

إهداء

الحمد لله الذي وفقنا ومنحنا القوة لإتمام هذا العمل العلمي.

أهدي هذه الثمرة إلى:

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.. إلى من علمني العطاء بدون انتظار.. والدي العزيز.

إلى من كان دعاؤها سر نجاحي، وحنانها بلسم جراحي.. إلى من تحت قدميها الجنان

والدتي الغالية.

إلى إخوتي وأخواتي، سند الحياة ورفقاء الدرب.

إلى كل من ساندني بكلمة طيبة أو دعوة صادقة طوال مشواري الدراسي.

إلى رفقاء الطموح وزملاء الدراسة، ومن شاركوني لحظات التعب والفرح.

أهدي إليكم ثمرة هذا الجهد المتواضع.

تيايبيه مصطفى

إهداء

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره

أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائله

فأظهر بسماحته تواضع العلماء

وبرحابته سماحة العارفين.

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أبي الذي لم يبخل علي يوماً بشيء

وإلى أمي التي توفتها المنية.

غانم إسحاق

قائمة المختصرات:

ج.ر: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية

ص: الصفحة.

ق.ع: قانون العمل الجزائري (الإشارة إلى القانون رقم 90-11).

ل: المادة (تستخدم غالباً في الإحالات لمواد القانون الفرنسي، مثل 9-L1222).

م: المادة.

CNIL: لجنة المعلوماتية والحريات الفرنسية.

GPS: نظام التتبع الجغرافي المستخدم في الرقابة الرقمية.

Nikon: قضية "نيكون" الشهيرة المتعلقة بخصوصية البريد الإلكتروني للعامل.

Télétravail: مصطلح فرنسي يعبر عن نظام "العمل عن بعد".

مقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولاً جذرياً غير مسبوق أفرزته الثورة التكنولوجية الرابعة، حيث انتقلت المجتمعات من نمط "الاقتصاد الصناعي" التقليدي القائم على القواعد المادية الصارمة، إلى فضاء "الاقتصاد الرقمي" الذي يعتمد على التدفق اللامحدود للمعلومات والبيانات العابرة للحدود. هذا التحول الكلي لم يغير فقط من هيكلية المؤسسات، بل أعاد صياغة "علاقة العمل" في جوهرها؛ فبعد أن كان العمل يرتبط بوحدة المكان (المصنع أو المكتب) ووحدة الزمان (ساعات الدوام الرسمية)، أصبح النشاط المهني اليوم يؤدي عبر وسائط تقنية ومنصات رقمية تتيح للعامل ممارسة مهامه عن بُعد، متحرراً من القيود الجغرافية والزمنية الكلاسيكية.

وفي ظل هذا المشهد، برز مفهوم "العمل الرقمي" كنمط مستحدث يطرح تساؤلات عميقة حول مدى كفاية النصوص القانونية التقليدية —مثل القانون رقم 90-11 في التشريع الجزائري— لمواكبة هذه المتغيرات التقنية المتسارعة، خاصة وأن هذا النمط لا يكتفي بتغيير أداة العمل، بل يمس الركن الركين في العقد وهو "التبعية القانونية"، محولاً إياها من تبعية مادية مباشرة إلى "تبعية رقمية" أو خوارزمية تتم عبر شاشات الحاسوب والأنظمة الذكية¹.

وتزداد أهمية هذا التنظيم القانوني بالنظر إلى ما تفرضه البيئة الرقمية من مخاطر مستجدة لم تكن معهودة في بيئة العمل التقليدية؛ إذ يجد العامل نفسه في مواجهة تحديات تتعلق بـ "الإجهاد الرقمي" الناتج عن الاتصال الدائم بالعمل، وضبابية الحدود بين حياته المهنية وحرمة حياته الخاصة. إن حماية العامل في هذا السياق لم تعد تقتصر على الوقاية من حوادث العمل المادية².

¹ آمال فتال، النظام القانوني للعمل عن بعد في التشريع الجزائري والمقارن، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، 2021، ص45.

² عصرنه علاقات العمل في ظل التحول الرقمي، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 18 ماي 2022، ص 110.

بل امتدت لتشمل الحماية من "الضجيج الرقمي" والمخاطر الصحية الناجمة عن الاستعمال الطويل للوسائل التقنية، وهو ما يفرض على المشرع سن قواعد فنية خاصة تضمن التوازن بين حقوق أطراف العلاقة الشغلية.

لقد كان لموضوع تنظيم علاقات العمل في البيئة الرقمية نصيب مقدر من البحث والدراسة، حيث سعى باحثون ومؤسسات علمية لاستكشاف هذا الفضاء القانوني الجديد. فقد ركزت بعض الدراسات على الجوانب التنظيمية للعمل عن بُعد، محاولةً رصد التحديات التي تواجه المشرع في ضبط هذا النمط المستحدث، بينما ذهبت بحوث أخرى إلى عمق العلاقة العقدية لتحليل مدى صمود معيار التبعية أمام أنظمة الرقابة الإلكترونية.

¹ كما أولت الفعاليات العلمية اهتماماً خاصاً بمسألة عصرنة قانون العمل وحماية العامل من المخاطر المهنية المرتبطة بالرقمنة. ومع أهمية ما قدمته هذه الدراسات من إرساء للقواعد المفاهيمية وتحديد للمخاطر التقنية، إلا أنها تركت مجالاً فسيحاً للبحث في كيفية إيجاد توازن دقيق ومفصل بين "الحق في الفصل" والالتزامات التقنية للعامل في ظل غياب نصوص تشريعية جزائية صريحة تعالج هذه الجزئيات الفنية.²

تتجلى الأهمية المعرفية لهذا الموضوع في محاولته بناء جسر نظري بين القواعد القانونية التقليدية والواقع الرقمي المتسارع؛ إذ يسعى البحث إلى تأصيل مفاهيم قانونية مستحدثة لم يتناولها المشرع الجزائري بالتفصيل الكافي في القانون 90-11، مثل "التبعية الرقمية" و"السلطة الرقابية الخوارزمية".

¹ عمار خلف محمد الساعدي، التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة البحوث القانونية والسياسية، 2022.

² عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي، ملتقى جامعة الجزائر 1، 18 ماي 2022.

إن إضافة هذا البحث للمكتبة القانونية تكمن في تقديم رؤية تحليلية نقدية للنصوص الحالية، وتوضيح كيف يمكن لمرونة عقد العمل أن تتحول إلى أداة لزعزعة استقرار المراكز القانونية إذا لم يتم تطهيرها بضوابط معرفية دقيقة تفسر طبيعة العلاقة بين العامل والمنصة الرقمية أو جهة العمل عن بُعد.¹

أما على الصعيد العملي، فإن أهمية الدراسة تبرز في سعيها لتقديم حلول واقعية للمشاكل التقنية والمهنية التي يواجهها الفاعلون في البيئة الرقمية. فالبحث يضيف قيمة عملية من خلال رصد المخاطر الصحية والتقنية كـ "الضجيج الرقمي" والإجهاد الناتج عن العمل المستمر خلف الشاشات، ويقترح آليات لتفعيل "الحق في الفصل" لضمان التوازن بين متطلبات الإنتاجية وحقوق العامل في الراحة وحرمة حياته الخاصة.²

أما من الناحية التطبيقية، فيوجد فراغ تشريعي في القانون الجزائري فيما يخص تنظيم بيئة العمل الرقمية، مما أدى إلى حالة من الضبابية في ضبط الحقوق والالتزامات. وينعكس هذا النقص بوضوح على قضايا الأمن والوقاية من المخاطر المهنية الجديدة التي أفرزها الواقع التقني، وهو ما يستوجب تدخلاً تشريعياً لردم الفجوة بين النصوص القانونية الجامدة والواقع التقني المتسارع.³

¹ عمار خلف محمد الساعدي، التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة البحوث القانونية والسياسية، 2022، ص 115.

² مداخلة جامعة الجزائر 1، مرجع سابق، ص 110.

³ عمار خلف محمد الساعدي، مرجع سابق، ص 118.

وبناءً على هذه المعطيات، تتبلور أهداف الدراسة في السعي نحو تحقيق فائدة مزدوجة؛ فالفائدة المعرفية المرجوة تتمثل في تقديم صياغة نظرية دقيقة لمفهوم "علاقة العمل الرقمية" وتحديد ركائزها في ظل الرقمنة، بينما تكمن الفائدة العملية والمنتظرة في استنباط حلول قانونية وضوابط فنية تحمي العامل من "الضجيج الرقمي" ومن انتهاك خصوصيته، مع تقديم مقترحات تشريعية تساهم في عصرنه قانون العمل بما يضمن توازناً عادلاً بين مرونة الإنتاج وحقوق الأجراء الاجتماعية والصحية.

يتحدد نطاق هذه الدراسة بضوابط منهجية دقيقة ترسم معالمها وتمنحها طابعاً علمياً متخصصاً؛ فمن الناحية الموضوعية، ينصب التركيز بشكل جوهري على الآليات القانونية المنظمة لعلاقة العمل في البيئة الرقمية، لاسيما أنماط العمل عن بُعد والعمل عبر المنصات الرقمية، وما يرافقها من تحديات تمس ركن التبعية والحماية الاجتماعية.

أما من الناحية المكانية، فإن الدراسة تتخذ من التشريع الجزائري حقلاً أساسياً للبحث والتحليل، مع الانفتاح على التجربة الفرنسية في مواضع المقارنة لاستخلاص أفضل الحلول القانونية الممكنة¹، وبالانتقال إلى النطاق البشري، فإن البحث يشمل الأشخاص الطبيعية (الأجراء والعمال الرقميين) وكذا الأشخاص المعنوية (المؤسسات المستخدمة والشركات التي تدير المنصات الرقمية)، باحثاً في طبيعة الالتزامات المتبادلة بينهما.

وأخيراً، تنقيد الدراسة بحدود زمانية ترصد التطور التاريخي لهذا النمط من العمل وصولاً إلى المستجدات التشريعية والفقهية القائمة في الموسم الجامعي 2025-2026، مما يسمح بمواكبة أحدث التحولات التي طرأت على عالم الشغل الرقمي². ومن هنا نطرح الإشكالية التالية:

الى أي مدى ساهما المشرع الجزائري في تنظيم علاقة العمل في البيئة الرقمية ؟

¹ آمال فتال، مرجع سابق، ص 48.

² مداخلة جامعة الجزائر 1، مرجع سابق، ص 115.

وللإجابة على هذه الإشكالية، اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي من خلال عرض النصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل وتحليل مدى ملاءمتها للبيئة الرقمية، كما استعنا بـ المنهج المقارن لاسيما مع القانون الفرنسي لاستخلاص الحلول القانونية المتقدمة التي توازن بين مرونة العمل الرقمي وحقوق الأجراء. وبناءً على ذلك، تم تقسيم البحث إلى فصلين أساسيين يتناول:

الفصل الأول: الإطار القانوني لعلاقة العمل في البيئة الرقمية

المبحث الأول: ماهية العمل في البيئة الرقمية

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل الرقمي

الفصل الثاني: الآثار القانونية لرقمنة العمل و تحديات الحماية

المبحث الأول: حقوق وواجبات أطراف العلاقة الرقمية

المبحث الثاني: آليات الحماية والرقابة في البيئة الرقمية

الفصل الأول: الإطار القانوني

لعلاقة العمل في البيئة

الرقمية

تمهيد:

شهدت العقود الأخيرة تحولاً جذرياً في بنية الاقتصاد العالمي، حيث انتقلنا من "الاقتصاد الصناعي" القائم على الوجود المادي داخل أسوار المؤسسة، إلى "الاقتصاد الرقمي" الذي كسر قيود الزمان والمكان. هذا التحول لم يغير فقط أدوات الإنتاج، بل أعاد صياغة مفهوم "العمل" ذاته؛ فظهرت أنماط جديدة مثل العمل عن بُعد والعمل عبر المنصات الرقمية، وهي أنماط تتميز بمرونة عالية وظهور وسيط تكنولوجي جديد يسمى "الخوارزمية".

وتكمن الأهمية القانونية لهذا الفصل في أن القواعد التقليدية لقانون العمل، والتي استقرت على مدار قرن من الزمان، قد صُممت لتنظيم علاقات قائمة على التبعية المادية والرقابة المباشرة. ومع بروز البيئة الرقمية، أصبحت هذه القواعد تواجه مأزقاً حقيقياً في تحديد طبيعة العلاقة بين أطراف العقد؛ هل نحن أمام "عامل" يستحق الحماية الاجتماعية والقانونية، أم أمام "شريك مستقل" يتحمل لوحده مخاطر نشاطه الاقتصادي؟

إن التحدي الأكبر الذي يواجه المشرعين والقضاء اليوم هو كيفية سحب المظلة القانونية لقانون العمل على هذه الفئات الجديدة دون وأد الابتكار الرقمي. ومن أجل الإحاطة بهذا المشهد المعقد، سنعمل من خلال هذا الفصل على تفكيك ماهية العمل الرقمي كخطوة أولى، ثم الغوص في أعماق الطبيعة القانونية لهذه العلاقة وما تثيره من جدل حول "معيار التبعية"

في نسخته الرقمية، وذلك وفق التقسيم التالي:

-المبحث الأول: ماهية العمل في البيئة الرقمية.

-المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل الرقمي.

المبحث الأول: ماهية العمل في البيئة الرقمية

قبل الخوض في التكييف القانوني، لابد من رسم ملامح "العمل الرقمي" كظاهرة اقتصادية واجتماعية، وفهم الأسس التقنية التي يقوم عليها، وذلك لتمييزه عن العمل التقليدي الذي استندت إليه قوانين العمل لعقود طويلة.

المطلب الأول: مفهوم العمل الرقمي وخصائصه

يعد تحديد مفهوم العمل الرقمي نقطة الانطلاق الأساسية لإخضاعه للتنظيم القانوني؛ فهو نمط يعيد تعريف مفاهيم "المكان" و"الزمان" و"الأداة"، مما يمنحه خصائص فريدة تميزه عن العمل المادي التقليدي.

الفرع الأول: مفهوم العمل الرقمي

قبل الخوض في تفاصيل المفهوم والمراحل التاريخية للعمل الرقمي، تجدر الإشارة إلى أن هذا النمط من العمل أحدث نقلة نوعية في العلاقات العملية التقليدية، متجاوزاً بذلك حدود المكان والزمان. ولذلك، لا يمكن فهم امتداداته القانونية والاجتماعية إلا من خلال تحديد دقيق لماهيته أولاً، ثم تتبع جذوره التطورية ثانياً.

أولاً: تعريف العمل الرقمي

سيتم من خلال هذا العنصر تعريف العمل الرقمي وتبيان و تبيان مفهومه.

يُشكل العمل الرقمي تحولاً جذرياً في الفقه القانوني المعاصر عن القواعد الكلاسيكية للتبعية، إذ يُعرّف بوصفه كل نشاط إرادي يُؤديه العامل عبر وسائط تكنولوجيات الإعلام والاتصال¹، سواء في إطار العلاقة التعاقدية التقليدية أو من خلال المنصات الرقمية. وفي الوقت الذي بدأ

¹ سارة بومعزة، "النظام القانوني للعمل عن بُعد في التشريع الجزائري والمقارن"، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 8، العدد

2، جامعة سعيدة، الجزائر، 2021، ص 45.

فيه المشرع الجزائري استيعاب أنماط العمل عن بُعد عبر المادة 104¹ من القانون 90-11 المعدل والمتمم، والتي تركز على عنصر التبعية، نجد أن المشرع الفرنسي قد خطى خطوات أكثر تقدماً؛ حيث نظم العمل عن بُعد (Télétravail) في المادة 9-L1222 من "قانون العمل" المتأثر بـ "قانون إكومري"، معتبراً إياه أسلوباً تنظيمياً يسمح بتنفيذ مهام خارج مقر صاحب العمل كانت ستُنجز فيه لولا استخدام التقنيات الرقمية.²

من الزاوية المنهجية، يركز التحليل القانوني لهذا المفهوم على صراع معيار "التبعية القانونية" مع "الاستقلالية التقنية". وتكشف المقارنة بين القانونين الجزائري والفرنسي أن العمل الرقمي تجاوز كونه مجرد "وسيلة" ليصبح "مركزاً قانونياً" يتطلب حماية خاصة، لا سيما "الحق في الفصل" (Droit à la déconnexion) المنصوص عليه فرنسياً في المادة 17-L2242، وهو ما يطمح المشرع الجزائري لتبنيه لضمان الفصل بين الحياة المهنية والخاصة. ويفرض هذا النمط التزامات مستحدثة على صاحب العمل، تشمل توفير وصيانة التجهيزات الرقمية وحماية بيانات الأجبر، مما ينقل بيئة العمل من حيزها المادي إلى فضاء سيبراني مهني يتطلب كفاءات رقمية متخصصة.

تتجلى الأهمية القانونية لهذا التوصيف في حسم المنازعات المرتبطة بحوادث العمل المنزلية أو في الأماكن العامة، حيث يُثار الجدل حول تكييف صاحب العمل كـ "حارس للأشياء" فيما يخص الأجهزة المسلمة للعامل. وبناءً عليه، يظهر العمل الرقمي كعلاقة تعاقدية مرنة، تعتمد "المخرجات الرقمية" كمعيار لتقييم الأداء عوضاً عن الرقابة المادية. إن هذا الانتقال من الجهد العضلي إلى "الجهد الذهني الرقمي" يضع القانون الاجتماعي أمام تحدي

¹ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المادة 4.

² Code du travail français, Version consolidée au 1er mai 2024, Article L1222-9.

تحديث النصوص لمواكبة تقنيات الذكاء الاصطناعي والعمل عبر المنصات العابرة للحدود، والتي قد تخرج عن نطاق الاختصاص الولائي للقوانين الوطنية.¹

ثانياً: تاريخ تطور العمل الرقمي

لقد مرَّ العمل الرقمي بمراحل مفصلية أدت إلى إعادة تكييف المفاهيم التقليدية، ويمكن حصرها في الآتي:

أ_ مرحلة التأسيس والعمل عن بُعد السلكي (1970 - 1990): برزت هذه المرحلة كاستجابة موضوعية للأزمات الاقتصادية والبيئية، حيث ظل الفقه القانوني متمسكاً بمعيار "الوحدة المكانية" كشرط أساسي لقيام علاقة العمل. ونظراً لغياب التنظيم التشريعي الخاص، خضع هذا النمط للقواعد العامة؛ ففي التشريع الجزائري، شكلت المادة 08 من القانون 90-11 المرجعية الوحيدة²، باعتبار العمل خارج أسوار المؤسسة مجرد آلية تنفيذية لا تخل بجوهر "التبعية القانونية". ومع اقتصار الوسائل التقنية على الهاتف والفاكس، ظلت رقابة صاحب العمل تمارس بصفة غير منتظمة، مما أدى إلى غياب الحماية القانونية الكافية، لاسيما في شقها المتعلق بحوادث العمل وضبط الزمن المهني.³

ب_ مرحلة التكريس والاعتراف التشريعي (2000 - 2015): أحدثت ثورة الإنترنت تحولاً جذرياً، انتقل بموجبه العمل الرقمي من مجرد "واقعة مادية" إلى "نظام قانوني" مقنن. وقد كان المشرع الفرنسي سباقاً في هذا المضمار بتعديل قانون العمل (Code du travail) واستحداث المادة 9-L1222 التي وضعت تعريفاً جامعاً للعمل عن بُعد (Télétravail). وبالتوازي، بدأ المشرع الجزائري في استيعاب هذا التحول عبر تفسير واسع للمادة 04 من

¹ فتال، آمال، النظام القانوني للعمل عن بعد في التشريع الجزائري والمقارن. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، 2021، ص 45.

² قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، يتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المادة 08.

³ عمار عمورة، مفتشية العمل في التشريع الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2017، ص 34.

القانون 90-11، بحيث لم يعد عنصر التبعية رهيناً بالحضور الجسدي، بل أضحي يتحقق عبر الإشراف الرقمي (كالبريد الإلكتروني). كما شهد الفقه تطوراً لافتاً في معالجة إشكالات خصوصية العامل والتزام صاحب العمل بتأمين وصيانة الأدوات التقنية.¹

جـ. مرحلة الرقمنة الكلية و"التبعية الخوارزمية" (2016 - الآن): تجسد هذه المرحلة الطفرة الكبرى للعمل عبر المنصات وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، مما استوجب تدخلاً تشريعياً نوعياً لضبط الحقوق المستحدثة؛ حيث أقر القانون الفرنسي "الحق في الفصل" بموجب المادة 17-2242 L تكريساً للتوازن بين الحياة الخاصة والمهنية. أما في الجزائر، فقد فرض واقع ما بعد 2020 تبني مفاهيم "المرونة التعاقدية"، حيث تحول معيار الأداء من "الزمن" إلى "المخرجات الرقمية". وقد أفرز هذا الواقع مفهوم "التبعية الخوارزمية" الذي يطرح تحديات جسيمة تتعلق بالسيادة القانونية الوطنية والحماية الاجتماعية للعامل ضد المخاطر السيبرانية والإجهاد الرقمي.²

الفرع الثاني: خصائص العمل الرقمي

يتميز العمل الرقمي بكونه نمطاً مستحدثاً يخرج عن القواعد التقليدية المألوفة في بيئة العمل المادية، فهو لا يكتفي بتغيير مكان أداء الخدمة فحسب، بل يُعيد صياغة أركان عقد العمل الكلاسيكية لتتلاءم مع العصر التكنولوجي. وتتجلى خصوصية هذا النوع من العمل في تحلله من القيد المكاني، واعتماده الكلي على الدعائم التقنية، مع بروز نمط جديد من سلطة رب العمل تتجسد في الرقابة الإلكترونية؛ وهي خصائص تفرض تحديات قانونية يسعى المشرع الجزائري لاستيعابها ضمن مقتضيات القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، وما تلاه من نصوص تنظيمية. ولإحاطة بهذه المميزات، سنفصل في العناصر الآتية:

¹ عبد الرزاق بن خروف، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الهدى، الجزائر، 2021، ص 102.

² Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail à l'épreuve du numérique, 2ème éd, Liaisons, Paris, 2022, p. 145.

أولاً: المرونة

تُمثِّل "المرونة" إحدى أهم مميزات هذا العقد، إذ يُنفَّذ العمل الرقمي في إطار مكاني وزماني منفصل بين صاحب العمل والعامل. ويجد هذا المبدأ صدى في المادة 08 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل¹، التي تركز على الرضائية واتفاق الطرفين في تحديد كيفية أداء المهام². التوسع في هذا الجانب يعني تحول مفهوم "مكان العمل" من الحيز المادي الإلزامي إلى "الفضاء الافتراضي"، حيث يستطيع العامل إنجاز المهام من بيته أو أي مكان يفضل، وهو ما كرسه المشرع الجزائري استثنائياً في المرسوم التنفيذي 20-69 خلال جائحة كورونا³، معتبراً العمل عن بُعد وسيلة نظامية تضمن استمرارية النشاط الاقتصادي خارج المكاتب التقليدية.

ثانياً: استعمال وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال:

تُعَدُّ هذه الوسائل حجر الزاوية في عقد العمل الرقمي، حيث يتخلى العامل عن الأدوات التقليدية لصالح التقنيات الحديثة كالبريد الإلكتروني والسحابة الرقمية. ومن الناحية القانونية، يقر المشرع الجزائري في المادة 323 مكرر من القانون المدني بحجية الكتابة الإلكترونية والإثبات الرقمي، مما يضيف صبغة قانونية على المخرجات التي ينتجها العامل عبر هذه الوسائل. ويتوسع الشرح هنا ليشمل مسؤولية العامل في الحفاظ على هذه الوسائل وتجنب إفشاء أسرار المؤسسة الرقمية، وهي التزامات تندرج تحت المادة 07 من القانون 90-11 التي

¹ قانون رقم 90-11، يتعلق بعلاقات العمل، نفس المرجع، المادة 08.

² عمار خلف محمد الساعدي، "علاقة التبعية في عقد العمل عن بعد"، مجلة الجامعة العراقية، المركز العراقي للدراسات والبحوث العلمية، المجلد (3)، العدد (54)، سنة 2022، ص 552.

³ مرسوم تنفيذي رقم 20-69 مؤرخ في 26 رجب عام 1441 الموافق 21 مارس سنة 2020، يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا (كوفيد-19) ومكافحته، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 15، الصادرة بتاريخ 21 مارس 2020.

تلزم العامل بالمحافظة على أدوات العمل¹، بل ويتعداها إلى الحماية الجنائية المقررة في قانون العقوبات ضد الجرائم المعلوماتية.

ثالثاً: الرقابة الافتراضية على عمل العامل:

يؤدي العامل عمله الرقمي بعيداً عن الرقابة البصرية المباشرة، مما يطرح إشكالية إثبات "التبعية القانونية" المنصوص عليها في المادة 11 من القانون 90-11.² غير أن التطور التكنولوجي أوجد بديلاً عبر "الرقابة الرقمية" (Digital Surveillance) من خلال برامج تتبع الأداء أو الكاميرات. ويجب التوسع في شرح هذه النقطة بأن هذه الرقابة ليست مطلقة، بل مقيدة بـ المادة 37 من الدستور الجزائري التي تضمن حرمة الحياة الخاصة؛ فلا يجوز لصاحب العمل تجاوز حدود مراقبة المهام المهنية إلى التجسس على خصوصيات العامل. وبذلك يصبح العمل الرقمي توازناً دقيقاً بين سلطة رب العمل في المتابعة التقنية وحقوق العامل في الاستقلالية المكانية.³

المطلب الثاني: أنواع العمل الرقمي وتأثيره على صفة العامل الاجير

يعتبر ظهور العمل الرقمي تحولاً جذرياً في بنية علاقات العمل التقليدية، حيث لم يعد العقد الوظيفي حبيس الجدران المادية للمؤسسة أو مرتبطاً بالحضور الجسدي في نطاق جغرافي محدد. هذا التطور التكنولوجي أدى إلى بروز أنماط مستحدثة من الأداء المهني تتجاوز القواعد الكلاسيكية للقانون الاجتماعي، وتطرح تساؤلات جوهرية حول مدى صمود مفهوم "التبعية القانونية" أمام مرونة العمل الرقمي.

لذلك، سنحاول من خلال هذا المطلب تسليط الضوء على أبرز صور هذا العمل وتأثيرها على المركز القانوني للعامل، وذلك عبر تقسيمنا له إلى فرعين:

¹ قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق، المادة 07.

² قانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق، المادة 11.

³ عمار خلف محمد الساعدي، مرجع سابق، 552.

-الفرع الأول: يتناول العمل عن بعد، وهو النمط الذي حافظ على هيكلية المؤسسة مع تغيير مكان الأداء.

-الفرع الثاني: يستعرض العمل عبر المنصات الرقمية، والذي يمثل التحدي الأكبر لتكييف صفة "العامل الأجير" في ظل اقتصاد المشاركة.

الفرع الأول: العمل عن بعد

سنحاول من خلال هذا الفرع ضبط مفهوم هذا النوع من العمل وتبيان صورته المختلفة، وصولاً إلى تحليل مدى تأثير هذه البيئة الرقمية المستحدثة على العناصر الجوهرية لصفة العامل الأجير.

أولاً: مفهوم العمل عن بعد

لقد نال مفهوم العمل عن بعد نصيباً وافراً من البحث والدراسة في الأوساط القانونية المهمة بقطاع التشغيل، وهو ما أفرز مجموعة من التعريفات الفقهية والمؤسسية، كما تكرر ذلك في عدة نصوص قانونية وتنظيمية سعت لمواكبة هذا التطور الرقمي.¹

وفي هذا الصدد، حددت منظمة العمل الدولية مفهومه بوصفه: "كل نشاط مهني يُنجز بعيداً عن المقرات المركزية أو الورشات المعتادة للعمل، بحيث ينعدم فيه التواصل الجسدي المباشر بين العامل وزملائه، ويُستعاض عنه بوسائل الاتصال التكنولوجية والتقنيات المعلوماتية الحديثة".²

كما قدم "تيري بريتون" عام 1993 تعريفاً اعتبره: "نمطاً لتنظيم أو أداء النشاط المهني بشكل انفرادي من قبل شخص طبيعي، وذلك ضمن الضوابط التالية:

¹ د. بن رجدة آل مال ، "عنوان المداخلة"، مداخلة أقيمت ضمن الملتقى الوطني حول: عصريّة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة-، يوم 18 ماي 2022، ص2-3.

² Celine BOTTO : Le télétravail, DEA de droit social, Université Panthéon-Assas, 2003, p 6.

-إنجاز المهام في مواقع خارجية (كالمسكن أو المراكز التقنية المتخصصة) بعيداً عن البيئة المكانية التابعة لرب العمل أو تلك المواقع التي تُسلم فيها النتائج المادية للعمل عادةً.

-غياب الرقابة الميدانية المباشرة من قبل صاحب العمل أو الجهة الطالبة للخدمة أثناء عملية التنفيذ.

-الاعتماد الكلي على أنظمة الإعلام الآلي ووسائل الاتصال الرقمية في تأدية المهام".

ولتعميق هذا المفهوم من الناحية التشريعية، نستعرض النص القانوني التالي:

تستند الدراسات القانونية في الجزائر غالباً إلى المرسوم التنفيذي رقم 97-473 المتعلق بالعمل المنزلي كأقرب إطار قانوني للعمل عن بعد، حيث تنص المادة 02 منه على: "يعتبر عاملاً في المنزل كل عامل يمارس عملاً يدوياً أو فكرياً لحساب مستخدم واحد أو أكثر، مقابل أجر، في منزله أو في أماكن أخرى يختارها، دون أن تكون له علاقة مباشرة بالمستخدم".¹

يبرز هذا النص تلاقي العمل الرقمي مع "العمل المنزلي" في عنصرين: مكان الأداء (خارج المؤسسة) وغياب الرقابة المادية المباشرة، مع الحفاظ على عنصر التبعية من خلال "الحساب ولصالح مستخدم".

ثانياً: أنواع العمل عن بعد

1. العمل عن بعد الجزئي (الهجين):

يُعد النمط الأكثر انتشاراً، حيث يركز على مبدأ الموازنة الزمانية بين الحضور في المقر الرسمي للعمل والاشتغال من مواقع خارجية (كالمنزل أو مساحات العمل المشتركة) تبعاً لجدول زمني متفق عليه. غالباً ما يُطبق هذا النظام بشكل تدريجي لتقييم مدى مواءمة فريق العمل، ومن أبرز مزاياه تقليص الحاجة للمساحات المكتبية الشاسعة، وتعزيز كفاءة الموظفين

¹ المرسوم التنفيذي رقم 97-473، المؤرخ في 08 ديسمبر 1997، يتضمن تحديد النظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالعمال في المنازل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82، الصادرة بتاريخ 10 ديسمبر 1997، المادة 02.

بفضل المرونة التي يتيحها¹، يجد هذا النوع سنده في المادة 04 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، والتي تكرر مبدأ "عقد العمل لغير وقت كامل"، مما يسمح بتقسيم وقت العامل بين المقر والمنزل. كما تضمن هذا النمط المنشور الوزاري رقم 02 المؤرخ في 15 مارس 2020، الذي سمح للمؤسسات بتنظيم دورات عمل مرنة تجمع بين الحضور الفعلي والعمل الرقمي لضمان سيرورة المرفق.

2. العمل عن بعد الكلي (الكامل):

يتعلق بالمهام والوظائف التي تُنجز بالكامل خارج الإطار الجغرافي التقليدي للمؤسسة. يساهم هذا النمط بفعالية في خفض التكاليف التشغيلية، لا سيما ما يتعلق بإيجار المقرات وصيانتها. كما يمنح الشركات مرونة عالية في استقطاب الخبرات والكفاءات الدولية دون التقيد بالحدود الجغرافية³، وفي كثير من الأحيان، تعمل هذه المؤسسات دون وجود مقر مادي دائم لها، يتقاطع هذا النمط مع المادة 02 من المرسوم التنفيذي 97-473 المتعلق بالعمل المنزلي، حيث يتم الأداء بشكل دائم بعيداً عن "علاقة المواجهة" المباشرة مع المستخدم. ومن الناحية العملية، تكييف هذا النوع يتطلب من المشرع الجزائري تفعيل آليات الرقابة الرقمية بدلاً من الرقابة المكانية، لضمان حماية الحقوق الاجتماعية للعامل الذي لا يطمأ مقر الشركة أبداً⁴.

3. العمل عن بعد حسب الطلب أو الظروف:

¹ سامية بلقاش، "واقع العمل عن بعد في الجزائر في ضل جائحة كورونا: دراسة حالة شركة فيلد كور جنرال إلكترونيك الجزائر لتكوين وتنشيط وصيانة توربينات توليد وتدوير الطاقة 2020-2021"، مذكرة مقدم لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، الجزائر، 2021، ص 29.

² القانون رقم 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، مرجع سابق، المادة 4.

³ سامية بلقاش، مرجع سابق، ص 29.

⁴ مرسوم تنفيذي رقم 97-473 مؤرخ في 8 ديسمبر سنة 1997، يتضمن إحداث مؤسسات التنشيط الاجتماعي والتربوي والرياضي للشباب وتنظيمها وسيرها، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 81، الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1997، المادة 2.

هو نمط مرتبط بظهور مقتضيات طارئة أو قوة قاهرة، كما تجلى بوضوح خلال الأزمات الصحية العالمية (كجائحة كورونا)، أو نتيجة اضطرابات تقنية أو ظروف مناخية تحول دون وصول الموظفين لمكان العمل. يتسم هذا النوع بطابعه المؤقت وغير المنتظم، حيث يُلجأ إليه كحل بديل لضمان استمرارية العمل في أوقات الأزمات فقط، يستند هذا النوع قانوناً إلى مفهوم "القوة القاهرة" المنصوص عليها في القانون المدني¹، وإلى المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء كورونا، والذي فرض "العمل عن بعد" كإجراء استثنائي. هنا، لا يعد العمل عن بعد خياراً تعاقدياً بل واجباً تفرضه المصلحة العامة للمؤسسة، مع بقاء كافة الالتزامات المهنية والأجور قائمة طبقاً لقواعد الاستمرارية المهنية.

الفرع الثاني: العمل عبر المنصات

يُعد العمل عبر المنصات الرقمية أحد أبرز تجليات الثقافة الاقتصادية الحديثة، حيث أحدث ثورة في مفهوم التوظيف التقليدي من خلال وسائط تكنولوجية تجمع بين العرض والطلب بمرونة عالية. وفيما يلي سنتناول ماهية هذا النمط المستحدث من العمل، وأبرز المزايا التي يقدمها لكل من الأفراد والمؤسسات في ظل التحول الرقمي الشامل.

أولاً: مفهوم العمل عبر المنصات

ل للوصول إلى مفهوم العمل عبر المنصات الرقمية ينبغي تقديم مفهوم لكل من المصطلحات التالية:

1: مفهوم العمل الحر

¹ سامية بلقاش، مرجع سابق، ص 29-30.

يُشير مصطلح "العمل الحر" إلى تلك الأنشطة المهنية التي يُديرها الأفراد لحسابهم الخاص، ويُعرف الممارسون لهذا النوع من العمل بـ "المستقلين" أو (Freelancers).¹ وتأتي هذه التسمية انعكاساً لمساحة الحرية الواسعة التي يمنحها هذا النمط مقارنة بالوظيفة التقليدية المقيّدة؛ حيث تتجلى هذه المرونة في قدرة المستقل على انتقاء المشاريع التي تتوافق مع شغفه وتطلعاته، فضلاً عن سيادته في اختيار العملاء والزبائن وتحديد الفئات المستهدفة التي يرغب في التعامل معها دون إملاءات خارجية.²

وتتعدد روافد العمل الحر لتغطي مختلف قطاعات الحياة العصرية ومتطلباتها؛ فهي تمتد لتشمل الفنون كالموسيقى والتمثيل والإنتاج السينمائي، والمجالات الإعلامية كالصحافة والنشر، بالإضافة إلى القطاعات التقنية والخدمية مثل البرمجة، وتصميم المواقع، والتصوير الفوتوغرافي، والإعلانات. كما يبرز بوضوح في المهن التخصصية كالهندسة، والقانون، والاستشارات الإدارية، والخدمات الصحية، وصولاً إلى التعليم وصناعة المحتوى الرقمي المرئي والمكتوب.

أما من حيث طبيعة الالتزام، فيُصنف العمل الحر إلى مسارين: "العمل المستقل الكلي" وفيه يتفرغ الفرد تماماً لهذا النشاط كمصدر دخل وحيد وأساسي، و"العمل المستقل الجزئي" الذي يتخذه الفرد كنشاط إضافي بجانب وظيفته الرسمية. وبشكل عام، يمكن تعريف العمل الحر بأنه نشاط اقتصادي قائم على الاختيار، يتحمل فيه الفرد كامل المسؤولية عن قراراته،

¹ أنس البجاح، ما هو العمل الحر وما هي أهم منصات العمل للمستقلين، 4 أبريل 2015، تاريخ الإطلاع علي الموقع 29-04-2026

² <https://academy.hsoub.com/freelance/jobs/%D9%85%D8%A7-%D9%87%D9%88-D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D8%B1%88>

² أنسام علي خليفة، دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في إنتشار ثقافة العمل الحر في قطاع غزة، مذكرة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، كلية التجارة، 2018، ص11.

ويجني بمفرده ثماره المادية والمعنوية، وهو مرن بطبعه؛ فقد يكون التزاماً كلياً أو جزئياً، وفي تخصص واحد أو مجالات متعددة وفقاً لمهارات الفرد أو ما تقتضيه متغيرات السوق.¹

2: مفهوم العامل المستقل

يُعرف العامل المستقل، أو ما يصطلح عليه بـ "الفريланس"، بأنه كل شخص طبيعي يزاول نشاطاً ذو طابع مدني، مهني، أو تجاري بصفة ذاتية ولحسابه الخاص². ويتم هذا النشاط إما بشكل مباشر أو عبر الوسائط والأرضيات الرقمية التي يضع من خلالها خبراته وخدماته تحت تصرف الغير. ويتميز هذا النمط من العمل بالاستقلالية التامة؛ حيث يتمتع العامل بالحرية الكاملة في تقدير قيمة أتعابه، وتحديد الجدول الزمني لأداء مهامه، وغالباً ما يكون التوجه نحو هذا المسار المهني خياراً ريادةً أو استجابةً لمتطلبات وتحديات اقتصادية راهنة.

وعلى خلاف نموذج التوظيف التقليدي، تفتقر العلاقة بين العامل المستقل والجهة المستفيدة إلى "رابطة التبعية" القانونية؛ فلا توجد علاقة شغل نظامية تربطه بالمتعاقدين معه. وبناءً على ذلك، تتسم العقود المبرمة بينهما بكونها عقوداً زمنية محددة ترتبط بإنجاز مشروع معين أو تقديم خدمة محددة، وتخضع لمدى تفرغ المستقل وطبيعة احتياجات العميل. ورغم صبغتها المؤقتة، يمكن لهذه العلاقة التعاقدية أن تكتسب طابعاً دورياً ومستداماً إذا تلاقحت إرادة الطرفين، كما يمنح هذا النموذج للعامل الحق في تعدد جهات التعاقد وإدارة مشاريع لعملاء مختلفين في آنٍ واحد.³

¹ بخدة مهدي، "إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد"، مداخلة منشورة ضمن أشغال الملتقى الوطني حول: عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان (الجزائر)، 18 ماي 2022، ص 129-130.

² بن رجدة آل، "أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية؟"، حوليات جامعة الجزائر 1، المجلد 33، العدد 2، (2019)، ص 25.

³ بخدة مهدي، "إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد"، مرجع سابق، ص 131.

3: مفهوم المنصات الرقمية

يُشير مفهوم "المنصات الرقمية" في جوهره إلى تلك النماذج الاقتصادية والتقنية التي تهدف إلى توليد القيمة عبر تسهيل عمليات الربط والتفاعل المباشر عبر الإنترنت بين أطراف متعددة، وغالباً ما تجمع هذه المنصات بين فئتي المستهلكين والموردين (كالعاملين المستقلين). وتتعدد أشكال هذه المنصات لتشمل شبكات التواصل الاجتماعي، وأنظمة الدفع الإلكتروني، ومنصات التمويل الجماعي، بالإضافة إلى منصات العمل الرقمية التي تعد محور التركيز في هذا السياق.¹

وتُعرف منصات العمل الرقمية، أو ما يُطلق عليه "منصات الخدمة عند الطلب" (On-Demand Service Platforms)، بأنها بيئات تقنية متكاملة صُممت لتقديم حزمة شاملة من الخدمات عبر شبكة واسعة من المستقلين. وتتميز هذه المنصات عن الأسواق التقليدية بقدرتها على دمج كافة مراحل العملية التعاقدية في واجهة واحدة؛ بدءاً من اكتشاف الخدمة وطلبها، وصولاً إلى الدفع والتحقق من الجودة والتنفيذ. ويضطلع النظام الأساسي للمنصة بدور المنظم الذي يحدد المعايير السعرية والمهنية. وتعتمد قوة هذه المنصات على "أثر الشبكة"؛ فكلما اتسعت قاعدة مزودي الخدمة، زاد انجذاب المستخدمين إليها، والعكس صحيح، وهو ما نلمسه في نماذج عالمية مثل منصة uber وتكمن خصوصية هذه المنصات في قدرتها على توفير الخدمة لحظة الاحتياج إليها، مما يفرض على مالك المنصة موازنة دقيقة بين عدد الموردين وحجم الطلب لضمان استمرارية الخدمة وكفاءتها.²

¹ يونس حسن علة، محمد حارس طه، إطار مقترح لفرض الضريبة على المنصات الرقمية في مصر "دراسة تطبيقية على منصات النقل التشاركي"، المجلة العلمية للدراسات المحاسبية 2، العدد الأول، الجزء الأول، 2020، ص 258.

² يونس حسن علة، محمد حارس طه، مرجع سابق، ص 262.

وفي الختام، يمكن صياغة تعريف إجرائي للمنصات الرقمية بأنها: "بيئة سوقية افتراضية تجمع بين قوى العرض والطلب على السلع والخدمات، تُديرها شركات تعتمد على تطبيقات ذكية لتسهيل التواصل بين المنتجين والمستهلكين بناءً على نموذج التجارة الفورية".¹

ومن هذا المنطلق، يتضح أن منظومة العمل الرقمي ترتكز على مثلث تفاعلي يضم: (الشركة المالكة للمنصة، مقدم الخدمة المستقل، والعميل المستفيد). وقد أسهمت هذه الثورة الرقمية في إعادة تشكيل خارطة التوظيف العالمية، حيث وفّرت بدائل مهنية مرنة لقطاع واسع من الباحثين عن عمل، وشكلت ملاذاً اقتصادياً فعالاً لمواجهة تحديات البطالة وتوفير مصادر دخل مستدامة.²

ثانياً: مزايا العمل عبر المنصات الرقمية

يحقق العمل عبر المنصات الرقمية عدة مزايا يقدمها لأطراف العلاقة الثلاثة، وللاقتصاد ككل، والتي تتمثل في:³

1: تأسيس أسواق رحبة للتفاعل بين العرض والطلب

تكمن القيمة الجوهرية للمنصات الرقمية في قدرتها على ابتكار فضاءات تجارية عالمية تتسم بالشفافية العالية والفاعلية، حيث يتقاطع فيها العرض والطلب بأقل استهلاك للموارد الزمنية والبدنية. وتعتمد هذه المنصات على خوارزميات ذكية ومتطورة تضمن تحقيق تواصل مباشر ومثمر بين مزودي السلع أو الخدمات وبين جمهور المستهلكين.⁴

2: رفع جودة الإنجاز وخفض النفقات التشغيلية

¹ بخدة مهدي، "إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد"، مرجع سابق، ص132.

² سارة عبد العزيز، إقتصاد تنامي المشاركة عبر المنصات الرقمية، مجلة اتجاهات الأحداث، العدد 19، 2017، ص66.

³ سارة عبد العزيز، مرجع سابق، ص68.

⁴ بخدة مهدي، "إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد"، مرجع سابق، ص132.

تمنح الحلول الرقمية للمؤسسات مرونة واسعة في استكشاف الكفاءات ضمن قواعد بيانات ضخمة للمستقلين، مما يسهل الوصول إلى أصحاب المهارات المتخصصة للمهام الجزئية. وهذا ينعكس إيجاباً على جودة الأداء مع تقليص الأعباء المالية المرتبطة بالأجور الثابتة وتكاليف البنية التحتية، فضلاً عن تحرر الشركات من قيود الالتزامات التعاقدية طويلة الأمد.

3: ابتكار مسارات توظيف غير تقليدية

ساهمت البيئة الرقمية في إيجاد نماذج عمل مرنة تسمح للأفراد بالدخول إلى سوق العمل أو مغادرته بيسر تماشياً مع ظروفهم الشخصية. وقد فتح هذا المسار آفاقاً جديدة لفئات كانت تواجه صعوبات في الانخراط في الوظائف التقليدية، كالمقاعدين، وربات البيوت، وذوي الاحتياجات الخاصة، حيث أتاح لهم استثمار أصولهم أو مهاراتهم من المنزل لتحقيق عوائد مادية مستدامة.

4: التمتع بالحرية والاستقلالية المهنية

يعد التحرر من القيود الوظيفية أحد أبرز مكتسبات العمل الرقمي، إذ يمنح العامل سيطرة كاملة على طبيعة وحجم المهام التي يختارها وفق رؤيته الخاصة. ويشمل ذلك حرية تحديد المقابل المادي، وجدولة ساعات العمل بما يتوافق مع نمط حياته، بالإضافة إلى إمكانية اختيار المشاريع المحفزة للإبداع والشغف المهني.

5: تعزيز القوة الشرائية وتنافسية الأسعار

تعمل الشركات الرقمية كحلقة وصل ذكية تساهم في خفض "تكاليف المعاملات" من خلال إلغاء الوسطاء وتوفير الوقت والجهد المبذول في البحث. وهذا يؤدي بالضرورة إلى تقديم خدمات بأسعار تنافسية جداً مقارنة بالنماذج التقليدية، كما هو ملاحظ في الفارق سعري بين تطبيقات النقل الذكي وسيارات الأجرة التقليدية في أغلب الأسواق.

6: إثراء تجربة المستهلك وتطويرها

أحدثت الرقمنة قفزة نوعية في جودة الخدمات عبر منح المستهلك خيارات متنوعة وقدرة على التواصل المباشر مع المنفذ. كما أن دمج التقنيات المعاصرة، مثل أنظمة الدفع الإلكتروني وتقنيات تحديد المواقع (GPS)، أضفى طابعاً من السهولة والرفاهية على تجربة المستخدم، مما جعل الحصول على الخدمة أكثر مرونة وسرعة.¹

7: تعزيز موثوقية التعامل عبر أنظمة التقييم

تعتمد المنصات الرقمية على معايير دقيقة لبناء الثقة من خلال أنظمة تقييم الأداء التي تتيح للمستخدمين قياس جودة الخدمة ومدى رضاهم عنها. هذا النظام يخلق بيئة تنافسية تحفز مقدمي الخدمة على التميز للحفاظ على تقييمات مرتفعة، وفي الوقت ذاته يحمي سمعة المنصة ويضمن استمرارية الكفاءات المتميزة واستبعاد العناصر دون المستوى.

الفرع الثالث: تأثير البيئة الرقمية على صفة الأجير

أدى صعود الاقتصاد الرقمي وظهور "منصات العمل" إلى زعزعة المفاهيم التقليدية لعقد العمل، مما فرض ضرورة إعادة فحص عنصر التبعية ومدى صمود صفة "الأجير" أمام أنماط العمل المرنة والخوارزمية.

1. تراجع معيار التبعية القانونية التقليدية

في النموذج الكلاسيكي، تقوم صفة الأجير على عنصر التبعية القانونية (سلطة الأمر والرقابة والعقاب).

لكن في البيئة الرقمية (العمل عبر المنصات، العمل عن بعد)، أصبح هذا المعيار أقل وضوحاً:

¹ بخدة مهدي، "إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد"، مرجع سابق، ص133.

العامل قد يختار أوقات العمل (مرونة زمنية)

غياب الحضور الفيزيائي داخل المؤسسة

استعمال وسائل العمل الخاصة (حاسوب، إنترنت... هذا أدى إلى بروز إشكال: هل العامل في المنصات الرقمية (مثل سائقي التطبيقات أو العاملين الحرّين) أجير أم مستقل؟

2. ظهور معايير بديلة لتحديد صفة الأجير

القضاء المقارن والفقهاء اتجها نحو تطوير معايير جديدة،¹ منها:

التبعية الاقتصادية: اعتماد العامل ماليًا على جهة واحدة

الرقابة الخوارزمية: تحكم المنصة عبر الخوارزميات (التقييم، ترتيب الطلبات)

الاندماج في تنظيم العمل: حتى لو كان عن بعد.

مثال: العامل في منصة رقمية قد لا يتلقى أوامر مباشرة، لكن يُقيّم آليًا، قد يُقصى إذا انخفض تقييمه وهذا يعكس شكلاً حديثاً من التبعية.

3. توسع فئة "العمال الهجينّة"

ظهرت فئة وسطى بين الأجير والمستقل، تُسمى أحياناً: شبه الأجراء أو عمال المنصات وهذا يطرح تحدياً تشريعياً: هل يتم إدماجهم ضمن قانون العمل أم وضع نظام خاص لهم.

المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل الرقمي

لم تعد علاقة العمل محصورة في ذلك الإطار المادي التقليدي الذي يجمع بين

"صاحب عمل" و "عامل" داخل وحدة زمنية ومكانية محددة (المصنع أو المكتب)، بل انتقلت

¹ 5 - فِكْرٌ قَانُونِيٌّ - 3 - من الأجر التقليدي إلى الأجر الخوارزمي: تحديات حماية الأجير المغربي في ظل الذكاء الاصطناعي

From Traditional Wages to Algorithmic Wages: Challenges of Protecting Moroccan Workers in the Era of Artificial Intelligence

<https://share.google/t2QjDnVdEvbelEdcp>

بفعل الرقمنة إلى فضاءات افتراضية أذابت الحدود الجغرافية وفككت مفهوم التبعية الكلاسيكي. إن ظهور "المنصات الرقمية" كطرف وسيط، وتوسع الاعتماد على "العمل عن بعد"، وضع الفقه والقضاء أمام تحدٍ حقيقي يتمثل في تكييف هذه العلاقات الناشئة: هل نحن بصدد عقد عمل حقيقي يستوجب الحماية القانونية للعامل؟ أم أننا أمام علاقات مدنية وتجارية تقع خارج مظلة قانون العمل؟

إن الإشكالية الجوهرية في هذا المبحث لا تكمن فقط في "أين يتم العمل؟"، بل في "كيف تُمارس السلطة فيه؟". ففي الوقت الذي يرى فيه البعض أن الرقمنة منحت العامل استقلالية وحرية أكبر، يرى آخرون أنها خلقت "تبعية خوارزمية" أشد وطأة من التبعية التقليدية. ولتفكيك هذه الطبيعة القانونية، سنعالج في المطلب الأول تكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الذين باتوا يُعرفون بـ "عمال الظل"، على أن نخصص المطلب الثاني لبحث الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد والتمييز بينه وبين العمل المستقل، وذلك وفق الخطة التالية:

- المطلب الأول: تكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات.
- المطلب الثاني: تكييف العلاقة التعاقدية لعقد العمل عن بعد.

المطلب الأول: تكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات

يُشكل تكييف العلاقة بين المنصات الرقمية والعاملين من خلالها حجر الزاوية في الدراسات القانونية الحديثة، حيث تكمن الصعوبة في زعزعة هذه المنصات للأركان التقليدية لعقد العمل، وعلى رأسها عنصر "التبعية". فبينما تحرص المنصات على إضفاء صفة "المقاول المستقل" أو "الشريك" على العاملين لديها للتهرب من التزامات قانون العمل، تكشف الممارسة الواقعية عن وجود رقابة خوارزمية صارمة تُقيد حرية العامل وتضعه في مركز قانوني يشبه إلى حد بعيد مركز الأجير.

إن هذا التنازع بين "المظهر الاستقلالي" و"الواقع التبعية" فرض على الفقه والقضاء ضرورة إعادة قراءة مؤشرات التبعية التقليدية وصياغتها بما يتلاءم مع البيئة الرقمية. ولإحاطة بهذا التكيف، سنتناول في الفرع الأول مظاهر التبعية التي تفرضها المنصات على عمالها، ثم نستعرض في الفرع الثاني التوجهات القضائية الحديثة التي حاولت حسم هذا النزاع القانوني.

الفرع الأول: مظاهر التبعية في عمال المنصات

تتجسد تبعية عمال المنصات في خضوعهم لرقابة خوارزمية دقيقة توجه سلوكهم المهني، حيث تحل "سلطة التطبيق" محل الإشراف المباشر، مما يمنح المنصة قدرة فعلية على إدارة وتأديب العامل رقمياً.

أولاً: مدى انطباق عنصر التبعية على عمال المنصات الرقمية

كما هو معلوم، يُعد عنصر التبعية جوهرياً في تكييف العلاقة التعاقدية بين المشغل والأجير. بيد أن عقود عمال المنصات الرقمية تتسم بأنها تُبرم وتنفذ عن بعد، مما يصطدم بالمفهوم التقليدي للتبعية مع الوسائل التكنولوجية الحديثة. وقد أفرز هذا الوضع عدة اتجاهات فقهية وقضائية حاولت تطويع مبادئ التبعية القانونية التقليدية وتكييفها مع خصوصية العمل عبر المنصات الرقمية. وبناءً على ذلك، يقتضي الوقوف على طبيعة علاقة عمال المنصة الرقمية بأصحاب العمل، ومدى توافر التبعية القانونية من عدمها. ويمكن استخلاص معالم هذه التبعية من خلال محورين، سلطة الإشراف والمراقبة على عمال المنصات الرقمية (أ)، والسلطات الرقابية والعقابية تجاه عمال المنصات الرقمية (ب).¹

أ: سلطة الإشراف والمراقبة على عمال المنصات الرقمية

¹ يوسف وحساة، "تكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية"، المجلة الإلكترونية للأبحاث القانونية، العدد 15، 2025، ص 59.

تظهر مظاهر التبعية القانونية في إصدار الأوامر للعمال، ومراقبة تنفيذها، وتوقيع العقوبات التأديبية عند الإخلال بها. غير أن العمل عن بُعد سمح بإخضاع العامل لإشراف غير مباشر عبر وسائل التواصل الحديثة، مما مكن المشرفين من القيام بوظائفهم التقليدية في الإشراف والمتابعة عن بُعد.¹

وهذه المظاهر قابلة للتطبيق على علاقة عمال المنصات الرقمية بمشغلي هذه المنصات، حيث تتوفر إمكانية المراقبة والتتبع. ومن أبرز التطبيقات التي يمكن اعتبارها نموذجاً دليلاً في هذا السياق، منصة "أوبر" (Uber)²، وهي منصة عالمية معروفة في مجال نقل الركاب، تعتمد على تطبيق إلكتروني يُنزل من الإنترنت عبر الزبائن، ليكون جسراً للتواصل بينهم وبين الشركة المقدمة لخدمة التوصيل.³

فعند تشغيل التطبيق، يحدد الزبون نقطة الانطلاق والوجهة، فيعرض عليه التطبيق أقرب السيارات المتاحة في محيطه مع ذكر تكلفة الرحلة حسب كل فئة. وبعد اختيار فئة السيارة المناسبة، تظهر للزبون معلومات المركبة واسم السائق وصورته ورقم هاتفه.

وبعد موافقة الزبون، يحدد التطبيق الوقت المتوقع لوصول السائق، كما يمكن للزبون تتبع موقع السيارة عبر خرائط جوجل إلى أن تصل إليه. وعند انتهاء الرحلة، يدفع الراكب الأجرة المتفق عليها، ثم يُقيم أداء السائق.

¹ غمر أحمد العراشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، المجلد 9، سنة 2017، العدد 4، ص 129.

² هي شركة تكنولوجيا أمريكية متعددة الجنسيات على شبكة الإنترنت، مقرها في مدينة سان فرانسيسكو بولاية كاليفورنيا، قامت بتطوير أسواق تعمل على تطبيق أوبر للهواتف النقالة، والذي يتيح لمستخدمي الهواتف الذكية طلب سائق مع سيارته بغرض التنقل، ويعد السائقون مستخدمين أيضاً لنفس التطبيق ولكن للاستفادة منه مع العلم أن أوبر تقسم رسوماً لاستخدام التطبيق من السائقين على كل رحلة.

³ سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصات الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون بطنطا، 2022، العدد 37، ص 995.

وتتشابه آلية عمل منصة أوبر مع العديد من شركات التوصيل الأخرى التي تعمل بالطريقة نفسها، سواء في مجال نقل الركاب أو إيصال الطلبات إلى المنازل من أطعمة وأدوية وغيرها من الخدمات، وهو قطاع يوظف ملايين العمال.¹

وفي هذا الإطار، تشير تقارير المفوضية الأوروبية إلى أن عدد عمال المنصات الرقمية داخل دول الاتحاد الأوروبي يبلغ حوالي 34 مليون عامل. كما يبيّن تقرير صادر عن منظمة العمل الدولية أن أكثر من 84% من سائقي الأجرة عبر هذه المنصات يعتمدون عليها كمصدر رئيسي للدخل، وأن حوالي 90% من عمال توصيل الطلبات إلى المنازل يعتمدون عليها بشكل كبير.²

يتم الإشراف عبر الإنترنت من خلال تتبع المندوب أثناء توصيل الطلب، مع إصدار تعليمات مسبقة له تفرض عليه اتباع ضوابط محددة، مثل ضرورة تنفيذ طلب العميل بدقة، وعدم شراء الطلبات من أي مكان آخر غير الذي حدده العميل، إلا إذا وافق العميل على ذلك. كما يقوم التطبيق بمتابعة الرسائل المتبادلة بين المندوب أو السائق والعميل، والتي تجري عبر التطبيق نفسه. وهنا تبرز إشكالية حماية الحياة الخاصة للإنسان بصفة عامة، ولعمال المنصات الرقمية بصفة خاصة، إذ تُعتبر حماية الخصوصية من أبرز القضايا المرتبطة بالإنسان وحقوقه الأساسية. فلكل إنسان الحق في احترام حياته الخاصة، وهذا المبدأ لا يثير خلافاً بين أولئك الذين يسعون إلى تعزيزه.³

ب: مظاهر السلطات الرقابية والعقابية علي عمال المنصات الرقمية.

¹ سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، مرجع سابق، ص 995.

² يوسف وحسنة، مرجع سابق، ص 60.

³ خالد حمدي عبد الرحمان، "المائة القانونية للحياة الخاصة للعامل"، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص 3.

تمثل الخوارزمية، باعتبارها ترجمة لقرارات رب العمل إلى لغة حاسوبية، أداة تجعل السلطة الرقابية غير مرئية، بل وتجعل ممارستها على العمال أكثر حدّة. فإما أن يمتثل العامل للمتطلبات الضمنية للمنصة فيكافأ، وإما أن يُقصى منها بشكل أو بآخر. لا يقتصر دور مالك المنصة على تعيين العامل ومنحه نسبة من أجر التوصيل، بل يمتد إلى مراقبته أثناء تأديته لعمله عبر التطبيق نفسه. وتتجلى هذه الرقابة والعقاب في الآليات التالية:¹

أولاً: آلية الشكاوى والعقوبات: تتابع المنصات الرقمية شكاوى العملاء ضد السائقين عبر أيقونة مخصصة داخل التطبيق، حيث يُصدر رقم للشكوى، وتُتبع الردود، ويُحقق فيها من قبل الشركة المالكة للمنصة. وإذا ثبت خطأ العامل وعدم التزامه بالتعليمات، يحق للشركة معاقبته وخصم أجر التوصيل منه، استناداً إلى سياسات الشركة (اللائحة الداخلية). وهذا يكرّس سلطة المشغل في معاقبة الأخطاء التي تُضّر بالسير الحسن للمقولة.²

ثانياً: إعادة التصنيف كموظف (اجتهاد قضائي): احتفظت المحكمة الصناعية بإمكانية إعادة تصنيف علاقة العمل كعلاقة موظف، استناداً إلى ثلاثة حجج أثارها سائق أمامها:

1- فرضت عليه المنصة شرطاً حصرياً يمنع من العمل لدى منصة أخرى.

2- فرضت عليه أوقات قيادة محددة.

3- مارست سلطة تأديبية مصطنعة بقطعه الاتصال بالمنصة (فصله فعلياً) إذا لم يقبل

الركوب خلال فترة زمنية معينة.

¹ سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، مرجع سابق، ص 997.

² فريدة المحمودي، ضمانات الحق في الشغل على ضوء القانون الاجتماعي، الطبعة الأولى، مطبعة سجالما، 2016، ص 298.

4- وبناءً على ذلك، قضى القاضي بإعادة تصنيف السائق كعامل (موظف) وليس كمقاول مستقل.¹

ثالثاً: عقوبة المخالفات الجسيمة: في حال ارتكاب العمال مخالفة جسيمة تنص عليها سياسة الشركة (مثل التواصل مع العملاء خارج المنصة، أو طلب أموال إضافية، أو استخدام التطبيق بطريقة تتعارض مع الغرض منه)، تقوم المنصة بتعطيل التطبيق بشكل كامل، مما يمنع العامل من الدخول إلى المنصة وبالتالي من العمل.

بعد تقديم النموذج التطبيقي لإحدى المنصات الرقمية، والذي يتضمن شروط استخدام موجهة للعمال من تعليمات وضوابط، بالإضافة إلى عقوبات في حال المخالفة، نجد أن هذه الشروط تتطابق إلى حد كبير مع القوانين الداخلية التي يصدرها أصحاب العمل في المنشآت التقليدية. ولا تختلف عنها إلا في طريقة تنفيذ العمل. ففي الأعمال التقليدية، يتواجد العمال مباشرة في مكان العمل، مما يجعل سلطة الإشراف والمراقبة مباشرة بين الطرفين. أما بالنسبة لعمال المنصات الرقمية، فالأمر مختلف، إذ أن سلطة الإشراف لا تكون مباشرة، بل تتم عبر الإنترنت بواسطة التطبيق. لكن اختلاف وسيلة الإشراف لا يعني انتفاءها، فهي موجودة لكن بشكل مختلف.²

إن الدور الحقيقي للمنصات يتمثل في النظر إلى الظروف الملموسة لتنفيذ العلاقة مع العاملين فيها، وهذا ما تتطلبه أيضاً محكمة النقض عندما ينظر قضاة الموضوع في طلب إعادة تصنيف عقد تقديم الخدمات إلى عقد عمل. فبغض النظر عن اسم العقد، من الضروري تحليل الواقع من خلال العناصر المكونة له.

¹ يوسف وحسنة، مرجع سابق، ص 61-62.

² سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، مرجع سابق، ص 1001.

والقضاء وحده المخوّل لوصف طبيعة العلاقة التعاقدية بين الطرفين: إما أن تكون علاقة تبعية تخضع لقانون العمل، أو علاقة تقديم خدمات تدخل في إطار عقد مقاول¹. على سبيل المثال، سائق تطبيق "أوبر" لا يتحكم في الخدمة بشكل مستقل، بل يتحكم فقط فيما تقدمه له المنصة، ولا يتجاوز الالتزامات المترتبة عليه. فهو لا يعد بعمل محدد، بل يضع قوته العاملة تحت تصرف المنصة، التي تعمل كمنسق للنظام وتمارس السلطة على العمال الذين يضعون أنفسهم تحت سيطرتها، دون أن يكونوا أسياد أدائهم. وبناءً على ذلك، استنتج القضاء مراراً أن عناصر عقد العمل كانت حاضرة فعلياً في العلاقة بين المنصات والعمال، وأعادوا تصنيفها كعلاقة عمل خاضعة لقانون العمل.

الفرع الثاني: موقف القضاء

قضت محكمة النقض الفرنسية بإعادة تكييف علاقة سائقي منصة "أوبر"، معتبرة إياهم عمالاً تربطهم بالمنصة علاقة تبعية، دون الاعتراف بوصف الشركة لهم كشركاء². وهو توجه يجد سنده أيضاً في المبادئ العامة للقانون الاجتماعي الجزائري، حيث أسست المحكمة قرارها (ويؤيده المنطق القانوني الجزائري) على عدة اعتبارات:

1- عدم تمتع السائق بالحرية الكاملة (مفهوم الخدمة المنظمة):

رداً على دفع شركة "أوبر" بأن السائق يتمتع بحرية كاملة في الاتصال بالتطبيق، وفي اختيار أيام العمل وساعاته، أكدت محكمة النقض أن هذه الحرية لا تنفي قيام علاقة التبعية. وفي القانون الجزائري، تتماشى المادة 8 من القانون 90-11³ المتعلق بعلاقات العمل مع هذا الطرح، إذ تنص على أن علاقة العمل تقوم بمجرد "العمل لحساب مستخدم ما"، وهو ما

¹ RODRIGO carelli, Patrick cingolani, donna keselman, les travailleurs des plateformes numérique, regards interdisciplinaires, teseo press, 2022, p31.

² يوسف وحسنة، مرجع سابق، ص63.

³ القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق لـ 21 أبريل سنة 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المادة 8.

يكرس مبدأ التبعية القانونية بمجرد خضوع العامل لتنظيم تضعه المنصة. فالسائق بمجرد اتصاله بالتطبيق، يصبح منخرطاً في نظام عمل تنظمه المنصة (Service Organise)، ويخضع لقيود تفرضها الشركة. هذه التبعية تتجاوز مجرد التنسيق لتصل إلى تحديد الأسعار وضبط الشروط، وهو ما يجعل السائق "عاملاً أجيراً" لا "مقاولاً مستقلاً" يسعى وراء زبائنه الخاصين.

2- عدم تمكّن السائق من مزاولة نشاطه إلا عبر منصة الشركة:

أقرّت محكمة النقض ما خلصت إليه محكمة الاستئناف من أن السائق لا يستطيع التواصل مع الزبائن إلا من خلال التطبيق، وأن خدمته لا وجود لها خارج هذا الإطار. وبالمثل، فإن المادة 551 من القانون المدني الجزائري التي تُعرّف عقد العمل، تركز على عنصر العمل "تحت إدارة أو إشراف" المتعاقد الآخر¹. فالسائق يعتمد اعتماداً كلياً على المنصة في تلقي الطلبات، وهو ما يكشف عن استئثار المنصة بتنظيم نشاط السائق واستغلاله بصورة شبه حصرية لصالحها، مما ينفي عنه صفة الاستقلالية الاقتصادية والقانونية.²

3- ممارسة سلطة إصدار الأوامر والجزاءات (الضغط الرقمي):

أكدت محكمة النقض أن "أوبر" تمارس سلطة صاحب العمل عبر تطبيقها. واستندت لمثال السائق الذي تلقى رسالة "هل ما زلت موجوداً؟" عقب رفضه ثلاث طلبات متتالية، مما يشكل وسيلة ضغط. وفي الجزائر، اشترط القانون 22-23 المتضمن القانون الأساسي للمقاول الذاتي ممارسة النشاط "بصفة مستقلة". فإذا ثبت أن المنصة تفرض "إيقافاً تلقائياً" للسائق (كما

¹ الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق لـ 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 78، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر 1975، المادة 551.

² محمود حسن السحلي، تعليق على حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في 4 مارس 2020 بشأن تكييف العلاقة التعاقدية بين شركة أوبر والسائق، مجلة القانون والتكنولوجيا، 2022، العدد 1، ص 304.

في مثال تحديد 10 ساعات عمل يومياً دون موافقته)، فإنها تمارس سلطة تأديبية مقنعة تخالف طبيعة العمل المستقل وتكرس مفهوم "رب العمل" المنصوص عليه في التشريع الجزائري.¹

4- ممارسة سلطة الرقابة عبر نظام التتبع الجغرافي (GPS):

أقرت المحاكم أن نظام (GPS) المنصوص عليه في عقود الخدمة هو من أبرز مظاهر الرقابة اللحظية. وفي الجزائر، يضع القانون رقم 07-18 المتعلق بحماية الأشخاص الطبيعيين في مجال معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، قيوداً على جمع البيانات. استخدام المنصة لبيانات الموقع لتتبع المسارات بدقة يخرج عن الغرض التقني ليصبح أداة رقابة مهنية مستمرة، وهو الركن الأساسي في عقد العمل الجزائري الذي يفترض رقابة صاحب العمل على تنفيذ المهمة.

5- عدم تمكّن السائق من تحديد سعر الرحلة:

أيدت محكمة النقض أن تحديد الأسعار عبر خوارزميات "أوبر" (Uber) وفق آلية ديناميكية (المادة 4 من عقد الخدمة) يثبت سلطة الإشراف الفعلي. في التشريع الجزائري، يعتبر "الأجر" ركناً جوهرياً في عقد العمل (المواد 80 وما يليها من القانون 90-11).² وبما أن السائق لا يملك حق التفاوض على السعر أو تحديده، بل يتقاضى ما تقرره الخوارزمية، فإن هذا المبلغ يأخذ صفة "الأجر" لا "ثمن المقولة". وكما أكدت الغرفة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية، فإن تكييف العلاقة يستند إلى الظروف الواقعية (مبدأ سيادة الوقائع) وليس إلى التسمية التي يضيفها الأطراف؛ فمتى قامت التبعية، اعتُبرت العلاقة "عقد عمل" قانوناً، حتى وإن وُصفت بغير ذلك.³

¹ محمود حسن السحلي، مرجع سابق، ص306.

² القانون رقم 11/90، مرجع سابق.

³ يوسف وحسنة، مرجع سابق، ص65-66.

المطلب الثاني: تكييف العلاقة التعاقدية لعقد العمل عن بعد

مع انتشار العمل عن بعد، برزت إشكالية تكييف العلاقة التعاقدية بين العامل والمستخدم، هل هي عقد عمل أم اتفاق مدني؟ يدرس هذا المطلب تطبيق معيار التبعية القانونية (الفرع الأول) والاقتصادية (الفرع الثاني) لتصنيف هذه العلاقة في التشريع الجزائري.

الفرع الأول: معيار التبعية القانونية:

لتوضيح مدى ملائمة معيار التبعية القانونية لتكييف عقد العمل عن بعد، سنتناول تعريف هذا المعيار أولاً، وخصوصيته في هذا المجال ثانياً.

أولاً: تعريف التبعية القانونية كمعيار لتكييف عقد العمل

التبعية تعني أن العامل يتبع إشراف أو رقابة رب العمل خلال فترة سريان العقد بينهما، أو يعني أن رب العمل يهيمن على نشاط العامل أثناء تنفيذ العقد؛ وبالتالي، تعتمد التبعية على نوع من السلطة لأحد الأطراف على الآخر. هذه السلطة تمنح رب العمل الحق في توجيه ومراقبة العامل أثناء تأديته لعمله، وتلزم العامل أن يتبع التعليمات، كما يمكن لرب العمل توقيع عقوبات عليه في حال عدم الالتزام. وتجدر الإشارة إلى أن التبعية هنا تعني التبعية القانونية، والتي تُعتبر عنصراً جوهرياً لعقد العمل؛ بمعنى أنها كافية بمفردها لتكوين العقد، سواء كانت التبعية الاقتصادية قائمة أم لا حسب الرأي الغالب.¹

تم تعريف التبعية من خلال حكم صادر عن محكمة النقض الفرنسية بتاريخ 13 نوفمبر

:1996

¹ سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص 128-129.

"علاقة التبعية تتصف بتنفيذ العمل تحت سلطة المستخدم، الذي له السلطة لإعطاء الأوامر والتعليمات، ومراقبة التنفيذ، وتطبيق العقوبات على المخالفات". وبالتالي، تركز التبعية على ثلاثة عناصر: التوجيه، الرقابة، والتأديب¹.

بينما تُعتبر التبعية القانونية العنصر الفريد لعقد العمل، فإن هذه التبعية تختلف بين الأفراد ويمكن أن تتنوع بحسب نوع العمل والظروف المحيطة به، ولذلك تأخذ التبعية القانونية أشكالاً متنوعة، منها التبعية الفنية التي تُعتبر الأكثر شدة، والتبعية الإدارية أو التنظيمية التي تُعتبر أقل حدة.

التبعية الفنية تعني أن العامل يخضع لإشراف كامل وتوجيه من صاحب العمل في جميع تفاصيل العمل وعناصره، ويتطلب ذلك أن يكون رب العمل مدرّجاً للأصول الفنية². أما التبعية الإدارية أو التنظيمية، فيكفي أن يقتصر إشراف رب العمل على تحديد الشروط التي يتم وفقها العمل وتنظيم الظروف الخارجية لتنفيذه؛ حيث يتمتع صاحب العمل بحقه في تحديد أوقات العمل، وتوزيع المهام بين العمال، ومواقع العمل، ووضع القوانين الداخلية للعمل، وسلطة التأديب، وتطبيق قواعد السلامة والوقاية، وتنظيم العمل التقني، وفرض الانضباط وغير ذلك من الأمور التنظيمية الأخرى. وهذا ما نصت عليه المادة السابعة من القانون رقم 90-3.11

وقد استقر الرأي الغالب في الفقه والاجتهاد على الاكتفاء بالتبعية الإدارية والتنظيمية لقيام التبعية القانونية، وبالتالي تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له⁴.

ثانياً: خصوصية تطبيق معيار التبعية القانونية في عقد العمل عن بعد

¹ سكيل رقية، "التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد (التبعية في عقد العمل عن بعد)"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، المجلد 07، العدد 01، جوان 2022، ص4-5.

² محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، دار الجامعة الجديدة، مصر، ص89،

³ القانون رقم 90-11، المادة السابعة، مرجع سابق.

⁴ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص. 203.

إن بُعد المسافة في عقود العمل عن بعد لا يزيل العلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث يبقى العامل ملزماً بنفس المسؤوليات، ولكن مع تعديلها لتناسب العمل عن بعد. وعند استخدام معيار التبعية القانونية، قد تكون هناك صيغتين: الصارمة التي تشمل السيطرة والإشراف على العمل الفني للعامل، أو الصيغة المرنة التي تركز فقط على الرقابة والتوجيه الإداري. لكن قد لا تكون هذه المعايير مناسبة للعمل من بعد، نظراً لعدم قدرة صاحب العمل على التواصل المباشر مع العاملين عن بعد، مما يمنعه من السيطرة عليهم أو تحديد ساعات العمل. ومع ذلك، فإن عدم وجود هذا النوع من التواصل أو المراقبة لا يعني غياب الإشراف والتوجيه، حيث يحتاج العمال عن بعد إلى نفس الحماية القانونية التي يحصل عليها العمال بموجب عقود العمل العادية. لذا يتطلب الأمر إيجاد معيار ملائم يميز عملهم عن العمل الحر، والمقترح هو اعتماد نوع جديد من التبعية يسمى "التبعية عن بعد" التي تربط العامل بصاحب العمل في عقد العمل عن بعد¹.

يمكن أن تأخذ التبعية عن بعد أشكالاً متعددة، وأحد أبرز هذه الأشكال هو المراقبة الإلكترونية عبر الإنترنت، والتي تتم عن طريق برامج مرتبطة بجهاز الكمبيوتر الرئيسي للمنشأة وجهاز الكمبيوتر الشخصي للعامل، مثل تقنية المراقبة عبر الفيديو². ويستطيع صاحب العمل جمع معلومات عن العامل عن بعد باستخدام وسائل آلية، والمعروفة بـ "Télémetrie"، حيث يسمح هذا النظام بوجود اتصال مباشر بين ما يقوم به العامل على جهاز الكمبيوتر الخاص به والوحدة المركزية، مما يسجل كل نشاطات العمل بشكل إحصائي. وبذلك يمكن لصاحب العمل حساب إنتاجية كل عامل، ويمكنه اتخاذ

¹ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمان، "التكييف القانوني للعمل عن بعد -دراسة مقارنة-"، مجلة الزرقاء للدراسات الإنسانية، المجلد الثامن عشر، العدد الأول، 2018، مجلة علمية محكمة مجهزة بمفهرسة متخصصة تصدر عن عمادة البحث العلمي، جامعة الزرقاء، ص. 208-209. <https://doi.org/10.12816/0054756>.

² محمد عبد الحفيظ المناصير، "النظام القانوني لعقد العمل عن بعد - دراسة في القانون المقارن"، مجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، تصدر عن عمادة البحث العلمي في الجامعة الأردنية، المجلد 46، العدد الأول، سنة 2019، ص 250. الرابط: <https://journals.ju.edu.jo/DirasatLaw/article/view/103631/9915>.

الإجراءات اللازمة اتجاه العمال الذين لا يؤدون واجباتهم بشكل جيد .كما يمكن أن تشمل تقنية المراقبة تحديد الموقع، وغيرها من الوسائل.¹

لذا يتطلب المنطق القانوني أن يظل العمل عن بُعد تحت إشراف ورقابة صاحب العمل أثناء تنفيذ المهام .هذا بسبب التطور التكنولوجي الذي جعل من الممكن مراقبة العمل بشكل مباشر دون الحاجة لوجود العامل جسدياً في مكان العمل .مما يؤدي إلى تلاشي الفروق بين العمل عن بُعد والعمل الذي يتم داخل المؤسسة، على الرغم من المسافة.

ومع ذلك، فإن العمل عن بُعد الذي تم تقديمه كميزة لتوازن الموظف بين حياته الشخصية والمهنية، يسبب مخاطر تتعلق بخلط الحدود بين المجالين .بعض الباحثين يرون أن التقدم في التكنولوجيا غير مفهوم التبعية التقليدية وخلق تحديات تتعلق بحرية الأفراد بسبب المراقبة التي تسمح بها التقنية خلال ساعات العمل وبعدها، بالإضافة إلى مخاطر تمس حياتهم الخاصة عندما يعمل الموظف من منزله .كما يصعب التمييز بين العمل التابع والعمل المستقل، مما يستدعي إيجاد نوع من التبعية القانونية تتماشى مع طبيعة العمل عن بُعد، لتجنب خلط الحياة المهنية بالحياة الخاصة للموظف.²

رغم أن علاقة العمل تضع العامل تحت مراقبة صاحب العمل وفقاً لمبدأ التبعية القانونية، استناداً إلى سلطته وإشرافه، إلا أن ذلك لا يعني أن العامل يتخلى عن حقوقه في الحفاظ على حياته الخاصة.³

من أكبر التحديات الناتجة عن مفهوم الحياة الخاصة للعامل في زمن المراقبة

¹ خالد بارودة، عجالي بخالد، "خصوصية عقد العمل عن بعد"، مجلة قانون العمل والتشغيل، صنف (ج)، مجلة علمية دولية محكمة سداسية مجانية، تصدر عن مخبر قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم، المجلد الخامس، العدد الرابع، نوفمبر 2020، ص186، <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/135105>.

² محمد عبد الحفيظ المناصر، مرجع سابق، ص250.

³ سعاد بنور، أثر المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، مجلة دورية تصدر عن جامعة المسيلة (الجزائر)، المجلد الأول، العدد الثاني، ص. 159. <https://www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/461>

الإلكترونية التي تهدد خصوصيته، هو تمييز الوقت المهني عن الوقت الشخصي، خصوصًا في بيئة العمل عن بُعد التي تعطي العامل مرونة لتحديد زمن ومكان العمل. لذلك، يجب تحديد هذه الأمور بوضوح في محتوى العقد عند بدء عملية التعاقد¹.

ومن ثمّ، يظل معيار التبعية القانونية صالحاً لتمييز العمل عن بعد عن غيره من العقود المتعلقة بالعمل وتُبرم عن بعد، لكنه يُطبق بمرونة أكبر من خلال مفهوم "التبعية عن بعد"، الذي يعبر عن الإشراف والتوجيه والرقابة الإلكترونية عن بعد عبر الوسائل التكنولوجية الحديثة، مع مراعاة طبيعة وظروف العمل، بالإضافة إلى فرض المستخدم عقوبات على العامل وفق قواعد النظام الداخلي².

الفرع الثاني: التبعية الاقتصادية

لبيان مدى ملائمة معيار التبعية الاقتصادية لتكييف عقد العمل عن بعد، سنتناول تعريف هذا المعيار أولاً، وخصوصيته في هذا المجال ثانياً³.

أولاً: تعريف التبعية الاقتصادية كمعيار لتكييف عقد العمل

تتمثل التبعية القانونية في خضوع العامل لإشراف أو إدارة صاحب العمل أثناء أداء عمله، في حين تقوم التبعية الاقتصادية على اعتماد العامل في معيشته على الأجر الذي يتقاضاه من العمل. ويتحقق هذا الاعتماد الاقتصادي بتوافر عنصرين أساسيين: أولهما استئثار صاحب العمل بنشاط العامل، وثانيهما اعتماد العامل على أجره كمصدر وحيد أو رئيسي لِرزقه. وبناءً على ذلك، يمكن تعريف التبعية الاقتصادية بأنها احتكار صاحب العمل لخدمات العامل بحيث يصبح عمله لديه هو المصدر الأساسي أو الوحيد لدخله.

¹ محمد عبد الحفيظ المناصير، المرجع نفسه، ص. 252-253.

² سكييل رقية، "التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد (التبعية في عقد العمل عن بعد)"، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، المجلد 07، العدد 01، جوان 2022، ص 7-8.

³ سكييل رقية، مرجع سابق، ص 8.

ورغم أن الفقه والقضاء في فرنسا قد استقرا على اعتماد معيار التبعية القانونية دون الاقتصادية، فإن جانباً من الفقه الفرنسي أخذ بفكرة التبعية الاقتصادية، واعتبر العقد عقد عمل متى كان العامل يعتمد في نشاطه وكسبه على تعامله المنتظم مع صاحب العمل ولحسابه، خاصة إذا كان لا يتحمل مخاطر نشاطه ولا يجني أرباحاً مستقلة منه. ووفقاً لهذا الاتجاه، لا يُشترط بالضرورة خضوع العامل لإشراف أو توجيه صاحب العمل أثناء تنفيذ العمل¹.

وترجع نشأة مفهوم التبعية الاقتصادية إلى ظهور القوانين الاجتماعية التي هدفت إلى حماية العمال في حالات العجز والشيخوخة والمرض. وقد سعى أنصار هذا المعيار إلى توسيع نطاق الحماية القانونية ليشمل فئات لا تخضع لقانون العمل بسبب غياب التبعية القانونية، أي غياب سلطة الإشراف والتوجيه². ومن ثم ذهبوا إلى اعتبار العقد الذي يربط العمال الذين يعملون من منازلهم، دون رقابة مباشرة من صاحب العمل، عقد عمل، على أساس توافر التبعية الاقتصادية رغم انعدام التبعية القانونية.

إلا أن هذا المعيار تعرّض لانتقادات، لافتقاره إلى الدقة والتحديد مقارنة بمعيار التبعية القانونية، إذ يصعب تحديد نطاقه وبداية ونهاية تطبيقه. فهناك العديد من الأشخاص الذين يعتمدون في معيشتهم على عملهم دون أن يخضعوا لسلطة أو رقابة صاحب عمل. كما أن الأخذ بهذا المعيار قد يؤدي إلى توسيع نطاق تطبيق قانون العمل بشكل مفرط، بحيث يشمل كل من يعيش من عمله، دون تمييز بين العمل التابع والعمل المستقل، وهو ما يتعارض مع التنظيم القانوني الذي يخصص لكل منهما أحكاماً تتناسب مع طبيعته ومركز أطرافه³.

¹ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص 85.

² سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010، ص. ص 129.

³ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل (دراسة مقارنة)، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2009، ص. 197.

يُضاف إلى ما سبق أن الأخذ بمعيار التبعية الاقتصادية يؤدي إلى تكييف العقد بالاستناد إلى عنصر خارجي عنه، يتمثل في الوضع الاقتصادي للعامل؛ إذ تقوم هذه التبعية على مدى حاجة العامل إلى الأجر الذي يتقاضاه، واعتماده عليه في تأمين معيشته، في حين أن الأصل أن القانون لا يعتد بالحالة الشخصية أو الاقتصادية للفرد عند تحديد طبيعة الروابط العقدية¹. كما أن اعتماد هذا المعيار قد يؤدي إلى تغيير وصف العقد تبعاً لتغير الحالة الاجتماعية للعامل؛ فيُعد العقد عقد عمل إذا كان العامل يعتمد على أجره

كمصدر رئيسي للعيش، ثم قد يتحول إلى نوع آخر من العقود إذا أصبح له دخل إضافي يغنيه عن هذا الأجر أو يخفف من اعتماده عليه².

ومع ذلك، وعلى الرغم من الانتقادات الموجهة لهذا المعيار، فإنه يظل قابلاً للاستناد إليه في تكييف عقد العمل والتمييز بينه وبين غيره من العقود.

ثانياً: خصوصية تطبيق معيار التبعية الاقتصادية في عقد العمل عن بُعد

يرى جانب من الفقه أنه، رغم الانتقادات الموجهة إلى معيار التبعية الاقتصادية، يمكن الاستعانة به في تكييف عقد العمل عن بُعد، ولكن ليس بوصفه معياراً مستقلاً، بل باعتباره مكملاً لمعيار التبعية القانونية القائم على الرقابة والإشراف. ويأخذ هذا التكامل بُعداً جديداً في ظل تطور وسائل الرقابة الإلكترونية³، حيث تُستحضر العلاقة الاقتصادية كقرينة معززة لوجود علاقة عمل. فمتى كان العامل يكرّس جهده لصالح رب العمل، ويعتمد في معيشته على الأجر الذي يتقاضاه منه، فإن ذلك يدعم القول بوجود عقد عمل عن بُعد. أما إذا تعددت

¹ بن صابر بم عزوز، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر و التوزيع، الجزائر، 2011/1432، ص 72-73.

² حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 197.

³ نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، مرجع سابق، ص 209.

مصادر دخل العامل، أو كان يعمل لحساب جهات متعددة ويتقاضى مقابلًا من أكثر من طرف، فإن ذلك يُضعف وصف العلاقة كعلاقة عمل.

ويتجه المنهج المعتمد حاليًا في القانون المقارن، لا سيما في الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا، نحو تبني معيار عملي مرن يُعرف بـ "موازنة العوامل المتعددة (weighing all relevant factors in the relationship)" بهدف تحديد الطبيعة القانونية للعقد. ويقوم هذا المعيار على تقييم مجموع العناصر المرتبطة بالعلاقة، مثل شكل العمل وطبيعته، وطريقة دفع الأجر، ووسائل الرقابة والإشراف، وكيفية تنظيم العمل، وأساليب توفير أدواته ومعداته، فضلًا عن كيفية إنهاء العلاقة التعاقدية. ورغم ما يتسم به هذا المعيار من اتساع ومرونة، فإنه لا يزال الأكثر قبولًا في التطبيق¹.

ومع ذلك، يظل هذا التوجه محل نقاش، خاصة في ضوء خصوصية العمل عن بُعد وما يثيره من صعوبات قانونية أمام العامل عند مطالبته بالحماية القانونية. وتبرز هذه الإشكالية بوجه خاص في الأنظمة التي تشترط توافر شروط معينة قبل تمكين العامل من المطالبة بحقوقه؛ فمثلاً، يشترط القانون في المملكة المتحدة أن يكون العامل قد أمضى مدة لا تقل عن سنة في العمل، وأن يكون قد تقاضى أجره بانتظام خلال هذه الفترة، حتى يحق له المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي. وهو ما قد يشكل عائقًا أمام العامل عن بُعد، خاصة إذا كان عمله يتم بصورة متقطعة، حتى وإن كان لدى صاحب العمل نفسه².

وعليه، فإن معيار التبعية الاقتصادية يقوم على أساس المقابل المالي الذي يتقاضاه العامل عن بُعد من ربّ العمل نظير العمل الذي يؤديه لصالحه خارج مقر المؤسسة، بالاعتماد على وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال، بحيث يُعد هذا المقابل مصدرًا رئيسيًا لمعاشه. ورغم ما يحيط بهذا المعيار من عدم الدقة وصعوبة في التحديد، وما يثيره من جدل فقهي، فإنه يظل

¹ سكييل رقمية، مرجع سابق، ص 9.

² سكييل رقمية، مرجع سابق، ص 9.

صالحًا كقرينة تُسهم في تكييف عقد العمل عن بُعد، متى اقترن بعناصر أخرى داعمة، كخضوع العامل للرقابة والتوجيه والإشراف، ولو تم ذلك بوسائل إلكترونية عن بُعد.

وبناءً على ما تقدم، يتعين اعتماد معياري التبعية القانونية والاقتصادية معًا عند تكييف العقد المبرم بين العامل وربّ العمل باعتباره عقد عمل عن بُعد، وذلك في إطار من المرونة التي تراعي خصوصية هذا النمط من العمل، سواء من حيث وسائله، أو من حيث ما يتمتع به العامل من قدر نسبي من الحرية والاستقلالية في تحديد زمان ومكان العمل ووسائله.

وذلك على اعتباره العقد الذي يربط بين العامل والمستخدم، والذي يؤدي فيه العامل عمله، خارج المؤسسة، بالاعتماد على وسائل تكنولوجيا الإعلام والاتصال تحت إشراف، وتوجيه ربّ العمل، ورقابته، التي تتمّ أيضا عن بعد (إلكترونيا) بواسطة هذه الوسائل (التبعية القانونية)، وذلك لقاء أجر يعتمد عليه في تأمين معيشتة (التبعية الاقتصادية).¹

¹ سكييل رقمية، مرجع سابق، ص 9-10.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الإطار القانوني الناظم لعلاقات العمل في ظل التحول الرقمي، حيث تم تسليط الضوء على ماهية العمل الرقمي وخصائصه المستحدثة التي تجاوزت الحدود التقليدية للزمان والمكان. استعرضت الدراسة التطور التاريخي لهذا النمط من العمل وصولاً إلى تكريسه التشريعي، مع تحليل دقيق لظهور 'التبعية الخوارزمية' كبديل عن الرقابة المباشرة في المنصات الرقمية. كما تم استعراض الأنماط المعاصرة للعمل عن بُعد وصوره المختلفة، مبرزاً الإشكالات القانونية المتعلقة بتكييف هذه العلاقة ومدى استيعاب معايير التبعية التقليدية لخصوصية العمل في البيئة الافتراضية، وذلك بهدف تحديد المركز القانوني للعامل الرقمي وضمان حمايته في ظل التحديات التي يفرضها الاقتصاد الرقمي.

الفصل الثاني: الآثار القانونية

لرقمنة العمل وتحديات

الحماية

تمهيد:

لم يعد التحول الرقمي مجرد خيار تقني تلجأ إليه المؤسسات لتطوير أدائها، بل أصبح واقعاً فرض نمطاً جديداً من علاقات العمل تتجاوز الحدود التقليدية للزمان والمكان. وإذا كانت رقمنة العمل قد ساهمت في مرونة الأداء وخفض التكاليف، إلا أنها في المقابل أحدثت زلزالاً في المفاهيم القانونية المستقرة؛ حيث تسببت في خلخلة القواعد الكلاسيكية التي تحكم حقوق وواجبات أطراف عقد العمل، ووضعت آليات الحماية التقليدية أمام اختبار حقيقي.

فالعمل في البيئة الافتراضية أفرز تحديات لم تكن معهودة، بدءاً من إعادة صياغة الالتزامات التعاقدية، وصولاً إلى ظهور مخاطر مهنية من نوع خاص تتعلق بالخصوصية الرقمية والصحة النفسية للعامل. وبناءً عليه، يهدف هذا الفصل إلى تسليط الضوء على الآثار القانونية المترتبة عن هذه الرقمنة، من خلال استعراض الحقوق والواجبات المستحدثة (المبحث الأول)، ثم البحث في آليات الحماية والرقابة التي تضمن صون كرامة العامل في ظل بيئة تقنية معقدة (المبحث الثاني).

المبحث الأول: حقوق وواجبات أطراف العلاقة الرقمية

تُعد العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل حجر الزاوية في قانون العمل، وهي علاقة تقوم أساساً على توازن دقيق بين السلطة الإدارية لصاحب العمل وتبعية العامل. ومع انتقال هذه العلاقة إلى الفضاء الرقمي، طرأت تغيرات جوهرية على مضمون هذه الالتزامات؛ حيث لم يعد كافياً الحديث عن الأداء المادي للعمل، بل برزت التزامات تقنية ومعلوماتية تقع على عاتق الطرفين.

إن هذا المبحث يسعى إلى تفكيك طبيعة الالتزامات في ظل العقد الرقمي، مع التركيز بشكل خاص على أحد أهم الحقوق التي أفرزتها الرقمنة وهو "الحق في الفصل الرقمي"،

نظراً لما يمثله من ضمانة أساسية لمنع استنزاف العامل وتعدي وقت العمل على وقت الراحة والحياة الخاصة. وللإحاطة بذلك، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين؛ يتناول الأول التزامات أطراف عقد العمل الرقمي، بينما يخصص الثاني لدراسة حق العامل في الفصل الرقمي وتنظيم أوقات راحته.

المطلب الأول: إلتزامات أطراف علاقة العقد الرقمي

إن قيام الرابطة العقدية في بيئة رقمية لا يعفي أطرافها من الإلتزامات الجوهرية التي قررتها قوانين العمل والتشريعات المدنية، بل يضيف عليها صبغة تقنية تستوجب الدقة والحرص. فالعقد الرقمي، وباعتباره عقداً ملزماً للجانبين، ينشئ شبكة من الحقوق والواجبات المتقابلة التي تهدف إلى تحقيق التوازن الاقتصادي والقانوني بين صاحب العمل والعامل. وإذا كان الإلتزام الجوهري لصاحب العمل يتمثل في تمكين العامل من أدواته وسداد أجره، والإلتزام الأساسي للعامل يتركز في أداء العمل تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، فإن "الرقمنة" أوجدت التزامات مستحدثة تتعلق بحماية البيانات، والخصوصية، وتوفير الدعم التقني، وضمان أمن المعلومات.

بناءً على ذلك، سنقوم بتفصيل هذه الإلتزامات من خلال فرعين أساسيين:

الفرع الأول: مخصص لتسليط الضوء على الإلتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل، سواء كانت مالية أو تقنية أو تنظيمية.

الفرع الثاني: يتناول الإلتزامات المنوطة بـ العامل، مع التركيز على واجب العناية، والسرية، والإلتزام بالجدول الزمني الرقمي.

الفرع الأول: إلتزامات صاحب العمل

يقع على عاتق صاحب العمل مجموعة من الإلتزامات التي تفرضها طبيعة العمل عن بُعد، وذلك لضمان بيئة عمل رقمية، تُمكن العامل من أداء مهامه بكفاءة، وتتمثل أهم هذه الإلتزامات فيما يأتي:

أولاً: توفير أدوات العمل أو التعويض عنها

يلتزم صاحب العمل بتوفير الوسائل التقنية والمعدات الضرورية لأداء العامل لمهامه عن بُعد، بما في ذلك الأجهزة الحاسوبية، البرمجيات المتخصصة، خدمات الاتصال بالإنترنت، وأنظمة الأمان. وذلك لضمان إمكانية العمل بكفاءة وفقاً لشروط العقد المُبرَم.

يجب على صاحب العمل اتخاذ جميع التدابير الوقائية للحماية من الأعطال التقنية والمخاطر المرتبطة باستخدام هذه الأدوات، مع تحديد آليات التعويض في حال التعطل أو الحاجة لاستبدال المعدات.¹

ثانياً: تعزيز الحماية السيبرانية والسلامة الرقمية

يُلزم صاحب العمل باتخاذ الإجراءات التنظيمية والتقنية لحماية الأنظمة والمعلومات المرتبطة بالعمل، وذلك من خلال:

1- تزويد العامل ببرامج الحماية المتطورة (مكافحة الفيروسات، جدران الحماية، تشفير البيانات)

2- وضع سياسات أمنية واضحة وملزمة للاستخدام السليم للأجهزة والشبكات

¹ نظم للمحاماة والاستشارات القانونية، "دراسة تحليلية: حقوق العامل في البيانات الرقمية والعمل عن بعد"، منشور بتاريخ 1 ديسمبر 2025، شوهه بتاريخ 19 أبريل 2026، على الرابط: <https://ndmlaw.com/rights-of-the-worker-in-digital-environments>.

3- تدريب العامل على التعامل الآمن مع المعلومات الحساسة

4- ضمان الامتثال لتشريعات حماية البيانات الجزائرية (قانون 09-04)

يستمد هذا الالتزام من المادة 122 من قانون العمل الجزائري 90-11¹ التي تنص صراحةً على:

"على كل صاحب عمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض الناجمة عن العمل، والآلات المستعملة، ووقاية العمل وسلامته، وعليه أن يعلن في مكان ظاهر في المنشأة التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال، وذلك باللغة العربية وبأي لغة أخرى يفهمها العمال عند الاقتضاء، ولا يجوز لصاحب العمل أن يحمل العمال أو يقتطع من أجورهم أي مبلغ لقاء توفير هذه الحماية²".

هذا النص يُوسّع ليشمل المخاطر السيبرانية في بيئة العمل الرقمي، حيث تُعتبر الأنظمة التقنية "الآلات المستعملة" في العمل الحديث، ويُحَرِّم تحميل العامل أي تكاليف متعلقة بالحماية أو الصيانة.

ملاحظة هامة: لا يجوز لصاحب العمل خصم أي مبالغ من أجور العامل لتغطية تكاليف هذه الالتزامات، ويُعتبر ذلك مخالفة قانونية تُعَرِّضُه للمساءلة أمام الملحقية الولائية للعمل.

ثالثاً: إقرار سياسات واضحة للعمل الرقمي

يجب على صاحب العمل وضع وثيقة رسمية تحدد قواعد العمل عن بعد بوضوح تام، تشمل:

1- جدول ساعات العمل المرنة مع الحد الأقصى القانوني (44 ساعة أسبوعياً)

¹ المادة 122، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990، المعدل والمتمم.

² المادة 122، القانون 90-11.

2- قنوات التواصل الرسمية (بريد إلكتروني، تطبيقات الاجتماعات، منصات المشاركة)

3- خطة الطوارئ للأعطال التقنية مع آليات التعويض عن الوقت الضائع

4- ضوابط استخدام الأجهزة والشبكات (ما يُسمح وما يُحظر)

ويُلزم بتوقيع العامل على إقرار بتلقي هذه السياسات مع تدريب عملي عند الحاجة، لضمان فهم كامل للمتطلبات والحقوق.¹

رابعاً: ضمان تقييم أداء عادل وشفاف

يُطلب من صاحب العمل تحديد معايير تقييم موضوعية تركز على النتائج والجودة لا على طريقة العمل، مثل:

1- تحقيق الأهداف المحددة في المواعيد

2- جودة المخرجات والمشاريع المنجزة

3- مستوى رضا الزبائن أو الشركاء

أ: مع التأكيد على مبدأ المساواة التامة بين العاملين الحضوريين والرقميين، حيث:

ب: لا تمييز في الترقّيات أو المكافآت بسبب طبيعة العمل

ج: نفس معايير التقييم للجميع بغض النظر عن الموقع الجغرافي

د: إمكانية الاعتراض على التقييم مع ضمان الشفافية

¹ نظم للمحامية والاستشارات القانونية، "دراسة تحليلية"، مرجع سابق، على الرابط: <https://ndmlaw.com/rights-of-the-worker-in-digital-environments>

الهدف: حماية العامل الرقمي من التقييم التعسفي وتعزيز الثقة في نظام الأداء، مع الحفاظ على العدالة بين جميع أشكال العمل.

الفرع الثاني: التزامات العامل

يقع علي عاتق العامل بعض الإلتزامات سنقوم بتبيانها من خلال هذا الفرع.

1-الالتزام بأوقات العمل

لا يوجد فرق بين الموظف الذي يعمل "عن بُعد" وبين زميله الذي يعمل في مقر الشركة التقليدي فيما يخص احترام مواعيد الدوام؛ فكلاهما ملزم قانوناً بالتقيد بالساعات المحددة في عقد العمل، ويتحمل الموظف مسؤولية الحضور والإنتاجية طوال تلك الفترة.¹

2-العناية بالأجهزة والمعدات

بجانب الالتزام بالوقت، يتعين على الموظف المحافظة على الأجهزة التقنية المسلمة إليه كعهدة شخصية، ويشمل ذلك:

تشغيل الأجهزة والمعدات واستخدامها فقط للأغراض المسموح بها، واتباع إرشادات الشركة المصنعة بدقة.

تجنب ترك الأجهزة في أماكن عامة أو غير محمية قد تعرضها للضرر أو السرقة.

الحرص على أمن البيانات المخزنة في هذه الأجهزة، ومنع تسريبها أو مشاركتها مع أي طرف غير مخول.

3-الخصوصية وحماية المعلومات

¹ نظم للمحامية والاستشارات القانونية، "دراسة تحليلية،مرجع سابق، على الرابط: <https://ndmlaw.com/rights-of-the-worker-in-digital-environments>

يتعهد الموظف بحماية خصوصية كافة البيانات والمعلومات التي يطلع عليها أثناء أداء مهامه، ويُمنع منعاً باتاً كشفها أو توظيفها في غير مصالح العمل الرسمية. ويسري هذا الالتزام خلال فترة العمل وحتى بعد انتهاء العلاقة التعاقدية، التزاماً بسياسات الشركة؛ مثل حماية الأسرار التجارية، والتقارير المالية، والبيانات الشخصية الخاصة بالعملاء أو الزملاء.

4- الاستخدام المنضبط للأنظمة والوسائل التقنية

يلتزم الموظف باستخدام الأنظمة الرقمية وأدوات الاتصال التابعة لصاحب العمل بما يتماشى مع الأنظمة واللوائح الداخلية؛ وذلك لضمان سلامة البيانات وتجنب أي ثغرات قد تعرض البنية التحتية للشركة للمخاطر الأمنية أو الأعطال التقنية.¹

المطلب الثاني: حق العامل في الفصل الرقمي وتنظيم أوقات الراحة

أدى الانتقال من بيئة العمل التقليدية إلى بيئة العمل الرقمية إلى خلخلة المفاهيم الكلاسيكية لزمن العمل؛ فبعدما كان المكان هو الضابط الأساسي للفصل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، أصبح "الاتصال الرقمي" يطارد العامل حتى في فترات راحته ومنزله.

إن هذا التحول لم يغير فقط طريقة أداء المهام، بل فرض تحديات قانونية جسيمة تتعلق بكيفية حماية الصحة الجسدية والنفسية للعامل من الإرهاق الرقمي. لذا، استوجب الأمر تكريس ما يعرف بـ "الحق في الفصل الرقمي"، وإعادة صياغة القواعد المنظمة لأوقات الراحة والمدد القانونية للعمل، بما يضمن عدم نوبان الحدود بين الزمن المخصص لصاحب العمل والزمن الشخصي للعامل.

¹ نظم للمحاماة والاستشارات القانونية، "دراسة تحليلية، مرجع سابق، على الرابط: <https://ndmlaw.com/rights-of-the-worker-in-digital-environments>.

الفرع الأول: تطبيقات المدة القانونية للعمل والراحات اللازمة لها في العمل عن

بعد

يُعدّ نظام توقيت العمل من أهم ركائز علاقة العمل التقليدية، حيث يُسلّم العامل وقته وجهده الكامل لصاحب العمل مقابل الأجر، ملتزماً بعدم استخدامه لأي أغراض شخصية - سواء تناول طعام، مكالمات هاتفية، تصفح إنترنت، أو حتى الصلاة - لأن هذا الوقت يُعتبر ملكاً للمؤسسة وليس للعامل.

شهدت هذه المسألة صراعاً تاريخياً بين طلب العمال لتقليص ساعات العمل (لتحسين جودة الحياة) وطموح أرباب العمل لزيادة الإنتاج والربحية. أدى ذلك إلى تدخل الدولة بقوانين صارمة تحدد المدة القانونية للعمل في الجزائر 44 ساعة أسبوعياً (8 ساعات يومياً)، مع مرونة للظروف الاستثنائية مثل العمل الليلي أو الطوارئ. كما ألزمت التشريعات بمنح¹:

راحة أسبوعية: الجمعة والسبت (48 ساعة متصلة)

عطلة سنوية 24: يوم عمل مدفوع الأجر

عطل مرضية: تصل إلى 180 يوماً سنوياً مع تعويض من CNAS

في العمل عن بعد تتعدّد المسألة بشكل جذري، حيث:

1- غياب الانضباط المادي: لا يوجد بطاقة حضور أو مكتب يحدد ساعات البدء والانهاء

2- تداخل الحياة المهنية والخاصة: العامل في منزله، فهل وقت إعداد الغداء أو استقبال

الضيوف يُحسب ضمن ساعات العمل

¹ بخدة مهدي، "إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد"، مداخلة منشورة ضمن أشغال الملتقى الوطني حول: عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان (الجزائر)، 18 ماي 2022، ص3.

3- المرونة الاضطرارية: قد يُجبرُ العامل على ترك عمله لأمر عائلي مفاجئة (مرض طفل، عطل منزلي)

4- قياس الأداء: هل نُقَدَّرُ بالساعات المُسَجَّلَة أم بالمخرجات الفعلية؟

هذا التحدي يتطلب إعادة صياغة تشريعية مخصصة للعمل الرقمي تراعي الواقع الجديد، مع ضمان حماية حقوق العامل (الأجر العادل، الراحة، الصحة النفسية) وإنتاجية المؤسسة في ظل غياب الحضور الفعلي والمراقبة التقليدية.¹

الفرع الثاني: مسألة وقت العمل وتداخله مع الراحة

تبنى المشرع الجزائري نظاماً زمنياً محدداً للعمل، متخذاً من الأسبوع (الممتد لسبعة أيام) إطاراً مرجعياً لحساب ساعات الخدمة، وهو التوجه السائد في معظم التشريعات المقارنة التي تجمع غالباً بين ضبط المدة الأسبوعية وتعيين سقف زمني للعمل اليومي.

وقد جسد الأمر رقم 97-03 هذا التوجه في مادته الثانية (الفقرة الأولى)، حيث نصت صراحة على أن: «تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين (40) ساعة في ظروف العمل العادية».²

ويستفاد من هذا النص أن المشرع اعتمد عدد الساعات المقررة قانوناً خلال الأسبوع كمعيار ضابط، معتبراً "الساعة" هي الوحدة الزمنية الأساسية لقياس الجهد المبذول في إنجاز المهام الوظيفية.

وبناءً على ما تقدم، فإن حصر المدة الأسبوعية في أربعين ساعة ضمن الظروف العادية، يترتب عليه معدل زمني شهري يقدر بـ 173 ساعة و33 دقيقة.

¹ بخدة مهدي، مرجع سابق، ص3.

² المادة 2 فقرة 1 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 03، الصادرة بتاريخ 12 جانفي 1997.

وتجدر الإشارة إلى أن هذا التحديد الزمني (40 ساعة) يتوافق مع المعايير التي أقرتها منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها المتعلقة بتقليص ساعات العمل، والتي ألزمت الدول المصادقة عليها بتبني مبدأ الأربعين ساعة أسبوعياً، وضمان تطبيقه بما لا يؤثر سلباً على المستوى المعيشي للعامل.¹

وفي سياق متصل، ضبط القانون الحد الأدنى لأيام العمل الأسبوعية، حيث نصت المادة 02 (الفقرة الثانية) من ذات الأمر (97-03) على وجوب توزيع المدة القانونية للعمل على خمسة (05) أيام على الأقل.

ومع ذلك، أتاح المشرع مرونة استثنائية للاتفاقيات الجماعية للتدخل بخفض هذه المدة أو رفعها، وذلك في الحالات المرتبطة بالأنشطة التي تنطوي على خطورة أو مشقة، أو تلك التي تتخللها فترات توقف طبيعية.²

إن هذا التكامل في تحديد المدة الأسبوعية وتوزيعها على عدد معين من الأيام، مع وضع سقف للمدة اليومية، يعكس حرص المشرع على ضمان حق العامل في الراحة الأسبوعية؛ فالتوزيع المقدر بـ 40 ساعة على 5 أيام كحد أدنى، مع تحديد ذروة العمل اليومي بـ 12 ساعة كحد أقصى، يضمن بقاء يوم واحد للراحة على الأقل، وهو ما يفرض لزوماً الجمع بين احترام السقف اليومي والأسبوعي معاً دون تجزئة،³ وختاماً، فإن تحديد ساعات العمل اليومي، سواء بموجب الاتفاق أو بقرار من المستخدم، يهدف إلى تمكين العامل من نيل قسط من الراحة اليومية، بالإضافة إلى حقه في استراحة محددة بساعة واحدة في حالات العمل بنظام الدوام المستمر.⁴

¹ بخدة مهدي، مرجع سابق، ص4.

² المادة 4 من الأمر 97-03 السابق الذكر.

³ أحمية سليمان "التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري-علاقة العمل الفردية-" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1992 ص147.

⁴ المادة 6 من الأمر 97-03 الساب الذكر.

كرّس المشرع الجزائري منظومة زمنية تقنن مدة العمل بـ 40 ساعة أسبوعياً كحد أقصى في الظروف الاعتيادية، انسجماً مع المعايير والقواعد الدولية المعمول بها. وتعد "الساعة" الوحدة المعيارية لقياس الجهد المهني المبذول، وهو ما يترجم محاسبياً إلى حجم ساعي شهري يقدر بـ 173 ساعة و33 دقيقة.

ويتم توزيع هذه المدة القانونية على خمسة أيام عمل على الأقل، في إجراء يستهدف ضمان حق العامل في الراحة الأسبوعية. كما أتاح المشرع للاتفاقيات الجماعية هامشاً من المرونة لمراجعة هذه المدة (رفعاً أو خفضاً) تبعاً لطبيعة الأنشطة الشاقة أو التي تتخللها فترات توقف، شريطة الالتزام بسقف العمل اليومي الذي لا يتعدى 12 ساعة.

أما فيما يخص نموذج "العمل عن بعد"، فإن الوعاء الزمني لا يختلف في جوهره عن النمط التقليدي، غير أن الخصوصية الفنية لهذا النوع من العمل قد تدفع الشركاء الاجتماعيين إلى إقرار مدد أسبوعية تتجاوز الـ 40 ساعة بصفة استثنائية، وذلك تماشياً مع طبيعة النشاط وفترات الانقطاع الوظيفي المرتبطة به.¹

وتبرز معضلة الرقابة والالتزام كأحد أهم التحديات التنظيمية في العمل عن بعد، حيث يركز ضبط الحضور على الآليات الإلكترونية. ويخلق هذا الوضع تعقيداً في الفصل بين "زمن الاستعداد الشخصي" و"زمن الأداء الفعلي"، نتيجة غياب المناخ الجماعي والرقابة التراتبية المباشرة، مما قد ينعكس على مستويات الانضباط والجدية المعهودة في بيئات العمل الكلاسيكية.

وبصرف النظر عن الأسلوب المعتمد في أداء المهام، يظل العامل متمتعاً بكافة ضماناته التشريعية والدستورية المرتبطة بالراحة؛ إذ يُصنف العامل عن بعد كـ "عامل" بالمفهوم

¹ بخدة مهدي، مرجع سابق، ص5.

القانوني التام، مما يكفل له استحقاق الاستراحات اليومية، والراحة الأسبوعية، والإجازات الرسمية والأعياد، فضلاً عن العطلة السنوية.¹

ومع ذلك، يفرز العمل من المنزل إشكالية سوسيولوجية وقانونية تتمثل في تلاشي الحدود الفاصلة بين الحيز المهني والحيز الخاص. إن دمج بيئة العمل والراحة في فضاء مكاني واحد يقلص من القيمة الجوهرية للراحة التي استهدفها المشرع، مما يفرض ضرورة صياغة مقاربات جديدة تضمن الفصل القطعي بين الالتزامات الوظيفية والحق في الخصوصية العائلية.²

تُمثل الراحة الأسبوعية ركيزةً جوهرية تمنح العامل فرصةً حتميةً للانعتاق من ضغوط الالتزامات المهنية، والاندماج مجدداً في نسيجه الاجتماعي والعائلي، بما يكفل استعادة توازنه البدني والنفسي. وعلاوةً على ذلك، تضطلع هذه الفترة بدورٍ حيوي في تمتين الروابط الدينية والقيم الاجتماعية، مساهمةً بذلك في ترسيخ تماسك المجتمع ووحدة عبر إتاحة المجال للمشاركة الجماعية في مختلف الأنشطة والمناسبات العامة.³

وفي سياقٍ متصل، تشكل العطل الرسمية والأعياد محطاتٍ إنسانية ووطنية بالغة الأهمية؛ إذ تُرسخ قيم التكافل والتآزر المجتمعي، وتتيح للعمال تفرغاً تاماً لشؤونهم الأسرية والمجتمعية. فما هذه العطل إلا وسيلةً تتجاوز مجرد الانقطاع المؤقت عن الوظيفة، لتغدو أداةً فعالة لدفع عجلة التنمية الاجتماعية وتعميق اللحمة الوطنية من خلال الانخراط الفاعل في المظاهر الاحتفالية والدينية المشتركة.

¹ بن رجدال آمال، إشكالية العمل عن بعد في التشريع الجزائري كنمط حديث لتنظيم العمل خلال جائحة كوفيد19، les cahiers du cread، الصادر عن مركز البحث في الاقتصاد التطبيقي من أجل التطوير، المجلد 36 العدد 03 سنة 2020، ص 589-590.

² بخدة مهدي، الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي غليزان، المجلد 07 العدد 02 سنة 2018 ص 101.

³ بخدة مهدي، النظام القانوني للأعياد، مجلة القانون الصادرة عن معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي غليزان، العدد 08 سنة 2017، ص 54.

بيد أن تفعيل هذه المقاصد يواجه عقبات واقعية في ظل نمط "العمل عن بعد"، نتيجة ذوبان الفوارق المكانية بين المنزل وبيئة العمل، الأمر الذي قد يحول دون استفادة العامل الفعلية من "حق الراحة" المشروع. ومن هذا المنطلق، بات من الضروري تدخل المشرع لإرساء ضوابط قانونية صارمة تضمن فصلاً دقيقاً بين الزمن المهني والحياة الخاصة، بما يكفل للعامل عن بعد ممارسة حقه في الراحة والخصوصية بذات الفعالية والضمانات التي يمنحها نمط العمل التقليدي.¹

المبحث الثاني: آليات الحماية والرقابة في البيئة الرقمية

يُثيرُ ممارسة العمل في البيئة الرقمية إشكالات قانونية معقدة تتمحور حول التوازن الدقيق بين سلطة صاحب العمل في الرقابة والإشراف، وحق العامل في حماية خصوصيته وسلامته. فالوسائل التكنولوجية التي وفّرت مرونة كبيرة في أداء العمل، فتحت في الوقت ذاته الباب أمام رقابة لصيقة قد تتجاوز الحدود المهنية لتُنتهك حرمة حياة العامل الخاصة.

إضافة إلى ذلك، أدّى العمل الافتراضي إلى تمييع الحدود بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، مُفْرِزاً مخاطر مهنية جديدة تتعلّق بالصحة النفسية والجسدية - مثل الإجهاد الرقمي والعزلة الاجتماعية - تتطلب آليات حماية قانونية تتجاوز مفهوم السلامة والصحة المهنية التقليدي المرتبط بمكان العمل المادي.

لذلك، سنخصص هذا المبحث لتسليط الضوء على آليات الحماية والرقابة في هذه البيئة المستحدثة، من خلال تقسيم الدراسة إلى مطلبين أساسيين.

المطلب الأول: الرقابة الإلكترونية علي العمال وضوابط حماية الخصوصية

¹ بخدة مهدي، "إشكالية وقت العمل في ظل العمل عن بعد"، مداخلة منشورة ضمن أشغال الملتقى الوطني حول: عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غليزان (الجزائر)، 18، ماي 2022، ص 6-7.

تعتبر الرقابة الإلكترونية امتداداً تقنياً لسلطة صاحب العمل في الإشراف والتوجيه، إلا أنها في البيئة الرقمية أصبحت أكثر شمولية ونفاذاً، حيث انتقلت من مراقبة الأداء المهني إلى تتبع السلوك الشخصي للعامل. وتتجلى خطورة هذه الرقابة في قدرتها على اختراق الحيز الخاص للعامل حتى داخل أسوار المؤسسة، سواء عبر تتبع حركاته الجسدية أو التلصص على مراسلاته واتصالاته الرقمية.

ولكي تظل هذه الرقابة حبيسة الإطار القانوني ولا تتحول إلى تعسف ينتهك الحريات الأساسية، وجب إخضاعها لضوابط صارمة توازن بين مصلحة المؤسسة وحرمة الحياة الخاصة. ولتفصيل ذلك، سنعالج هذا المطلب من خلال التركيز على صورتين أساسيتين للرقابة: الفرع الأول مراقبة تحركات العامل داخل المؤسسة (الرقابة المكانية)، الفرع الثاني مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة (الرقابة المعلوماتية).

الفرع الأول: مراقبة تحركات العامل داخل المؤسسة

أولاً: البطاقات الإلكترونية

حالياً، تعتمد المؤسسات على البطاقة الإلكترونية الممغنطة لمراقبة دخول العمال وخروجهم، وتنقلهم داخل مكان العمل. تُمنح هذه البطاقة للعمال بهدف تتبع تحركاتهم، وتحتوي على بيانات أساسية لتحديد هوية العامل. بمجرد توقيع العامل لعقد العمل، يُعتبر موافقاً ضمناً على الالتزام بقواعد الدخول والتنقل التي يضعها صاحب العمل، وهي جزء من سلطته في تنظيم سير العمل. لكن مع التوسع في استخدام التكنولوجيا، يبرز خطر تجاوز هذه السلطة حدودها، والمساس بخصوصيات العمال.¹

¹ مأموني فاطمة الزهراء، العامل والمؤسسة الاقتصادية: محاولة لتحديد عنصر التبعية، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، السنة الجامعية 2003-2004، ص 160.

تتبع العامل ومراقبته قد يتحولان إلى اعتداء على حقه في الخصوصية، لأن حماية الحياة الخاصة ما هي إلا امتداد للحرية الشخصية التي يستحقها كل فرد¹. ورغم الفعالية الكبيرة للبطاقات الممغنطة في تسهيل إجراءات المراقبة، إلا أنها قد تصبح خطرًا على حقوق العمال وحرّياتهم إذا ما استُخدمت بشكل منحرف عن الغرض الأساسي منها. وبما أن صاحب العمل هو المسؤول عن إصدار البطاقة، فإن البيانات والمعلومات الإلكترونية المخزنة عليها قد تشكل ملفًا إلكترونيًا متكاملًا عن العامل، يسمح لصاحب العمل بالاطلاع المباشر على كل المعلومات دون الحاجة لأخذ موافقة العامل².

هنا يطرح استخدام البطاقات الإلكترونية كأداة لمراقبة تحركات العمال نوعين أساسيين من المشاكل:

1: يتعلق الأمر بحرية العامل في التنقل داخل المؤسسة، وكيف يمكن لهذه البطاقات أن تشكل اعتداءً على هذه الحرية الأساسية. من حيث المبدأ، يجب أن تبقى الحريات الفردية داخل مكان العمل استثناءً لا قاعدة، وألا تُقيّد إلا لأسباب واضحة مثل مراقبة الأمن أو ضمان الإنتاج. كما ينبغي أن تكون سلطة صاحب العمل في استخدام هذه الوسائل ملائمة ومنطقية بالنسبة للهدف الذي يسعى لتحقيقه³.

لكن الواقع يشير إلى أن هذه المبررات غير متوفرة في غالبية المؤسسات التي تستخدم أنظمة البطاقات الإلكترونية. وتبرز المشاكل المرتبطة بحرية التنقل بشكل خاص في مجال

¹ حسام الدين كامل الهوائي، الحق في احترام الحياة الخاصة "الحق في الخصوصية"، دار النهضة العربية، 1987، ص 167.

² بيو خلاف، تطور حماية الحياة الخاصة للعامل، رسالة لنيل شهادة الماجستير تخصص تحولات الدولة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، السنة الجامعية 2010-2011، ص 83.

³ S.LEFEBVRE : Nouvelles technologies et protection de la vie privée en milieu de travail en France et ou Québec, presses universitaires d'Aix – Marseille, 1998, p 131.

الحقوق الخاصة التي يتمتع بها ممثلو العمال أو النقابيون. فحرية التنقل داخل المؤسسة ليست أمراً يعارضه صاحب العمل عادةً، لكن المطلوب هو تحقيق توازن بين حق صاحب العمل في منع السرقة وتأمين المواقع الحساسة من جهة، وبين حقوق الممثلين العماليين بما يكفل لهم أداء مهامهم من جهة أخرى.

2: يتعلق بالمعلومات التي يمكن أن تخزنها البطاقات الإلكترونية. هذه البطاقة تشبه نظاماً للمعلومات الشخصية، فهي تسمح بتحديد هوية صاحبها، وتتيح التوقيع الإلكتروني، وتخزين المعلومات مع الحفاظ على سريتها. كما لديها قدرة على تخزين تحركات العامل وتنقلاته، بل وتسجيل سلوكه وتصرفاته مع تحديد زمان ومكان حدوثها.

بفضل هذه البطاقات، يستطيع صاحب العمل معرفة كل تحركات العامل: حضوره، تأخره، غيابه. لكن لا بد أن يكون حجم هذه المراقبة متناسباً مع أهداف المؤسسة. ويُعتبر استخدام هذه المراقبة مشروعاً طالما أن معالجة البيانات آلياً قد أُعلن عنها مسبقاً، وتمت وفق الشروط التي يطلبها القانون، ومن بينها الحصول على موافقة العامل.

كما يجب على صاحب العمل، قبل الشروع في استخدام هذه البطاقات داخل المؤسسة، أن يستشير لجنة ممثلي العمال وأن يخطرها سلفاً بذلك.¹

ثانياً: كاميرات المراقبة

صحيح أن علاقة العمل تفرض خضوع العامل لرقابة صاحب العمل، تطبيقاً لمبدأ التبعية الذي يمنح الأخير سلطة الإشراف والتوجيه. لكن هذا لا يعني أبداً أن يتنازل العامل عن حقه في حياته الخاصة، وخصوصاً في وقت أصبح فيه أصحاب العمل يلجؤون بشكل متزايد إلى استخدام كاميرات المراقبة.

¹ مأموني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 161-162.

ومن أبرز أشكال مراقبة العامل اليوم، تركيب كاميرا أو أكثر في أماكن العمل، على أن تكون موصولة بشاشة في غرفة المراقبة، حيث تُنقل صورة العامل وصوته وتُخزن آلياً، مع إمكانية التحكم اليدوي في عملية المراقبة.¹

وقد شهدت أنظمة مراقبة العامل انتشاراً كبيراً وتطوراً واسعاً بفضل التقدم في تقنيات التصوير، فانتقلنا من المراقبة التناظرية إلى المراقبة التلفزيونية الرقمية، التي تتيح تخزين معلومات الصورة والصوت ومعالجتها عبر الحاسوب، وهذا ما يشكل خطراً حقيقياً على الحياة الخاصة للعامل.

وفي زماننا الحالي، أصبحت كاميرا المراقبة شكلاً جديداً من أشكال التفتيش والتقييم، لأن استخدام صاحب العمل لها لرصد العامل يُعد تدخلاً يسمح له بالنقاط صورته، وتسجيل محادثاته، ومتابعة كل تحركاته داخل مكان العمل. ومثل هذه المراقبة تُعتبر استثناءً على المبدأ العام الذي يحظرها، لما تسببه من مساس بالحياة الخاصة للعامل، وما تمثله من انتهاك للحقوق الأساسية للعامل التي يكفلها القانون.²

وقد اختلفت الآراء الفقهية حول مدى مشروعية مراقبة صاحب العمل للعامل بواسطة كاميرات المراقبة. فبعض الفقهاء يرى أن مجرد التقاط صورة العامل دون علمه يشكل بالفعل انتهاكاً لحقه في الخصوصية.³

كما أن المراقبة عبر كاميرا الفيديو تسمح بإظهار عناصر تخرج عن نشاط العامل المهني وتدخل في دائرة حياته الخاصة. وقد تم اعتبار الدليل الذي يتم الحصول عليه من مراقبة لعمال

¹ بيو خلاف، مرجع سابق، ص 85.

² مأموني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 162.

³ L.CADOUX: Vidéosurveillance et protection de la vie privée et des libertés fondamentales, Rapport présenté devant la CNIL, le 30/11/1993, p 12.

العمال بكاميرات المراقبة دون علمهم بمثابة دليل غير مشروع. وهذا ما أقرته محكمة النقض الفرنسية، حيث اعترفت أنه وإن كان يحق لصاحب العمل مراقبة نشاط العامل أثناء العمل، فإن أي تسجيلات لصور العمال أو أقوالهم، مهما كانت دوافعها، تشكل وسيلة إثبات غير مشروعة طالما تمت دون علمهم.¹

في حين يرى اتجاه فقهي آخر أن الرقابة عبر كاميرا الفيديو هي أكثر فعالية مقارنة بوسائل الرقابة البشرية التقليدية التي يتولاها ممثل صاحب العمل، فالكاميرا تسجل وتخزن كل ما تتلقاه من معلومات بشأن تحركات العامل على مدى الزمان والمكان. وقد قضت محكمة النقض الفرنسية بأن تسجيل تصرفات العمال الذي يهدف إلى الكشف عن معلومات تتعلق بالسرقة أو خيانة الأمانة، لا يمكن مقارنته بتسجيل الصور التي تمس ألفة الحياة الخاصة للأفراد. وعليه، فإن هذا التسجيل لا يشكل اعتداءً غير مشروع على الحياة الخاصة للعمال الذين تم تصويرهم.²

فكمبدأ عام، لا يجوز لصاحب العمل إجراء هذه المراقبة، إلا في حالات محددة ووفق شروط معينة، لأن الأمر يتجاوز علاقات العمل ويمس بانتهاك الحقوق المعترف بها قانوناً للعمال، ومنها الحق في الحياة الخاصة.

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الجزائري أقر مبدأ اعتماد نظام المراقبة بالفيديو في المؤسسات الاقتصادية الكبرى، وذلك بموجب المادة الرابعة من المرسوم الرئاسي رقم 228/15 المؤرخ في 22 أوت 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو. وقد أجل تحديد شروطها إلى نص قانوني لاحق، طبقاً لنص المادة 16 من المرسوم نفسه، والتي جاء

¹ Cass.soc, 20 Nov 1991, Dr.soc, 1996, p 28.

² مأمون فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 163.

الفصل الثاني: الآثار القانونية لرقمنة العمل وتحديات الحماية

فيها: "تحدد شروط وضع وتسيير أنظمة المراقبة بواسطة الفيديو الخاصة... بالمؤسسات الاقتصادية الكبرى بموجب نصوص خاصة".¹

الفرع الثاني: مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة

إذا كان لصاحب العمل حق مراقبة أداء العامل، فإن هذا الحق يصطدم بحقه في خصوصية اتصالاته. فمع انتشار أدوات التواصل الرقمي داخل المؤسسة، يطرح هذا الفرع إشكالية الموازنة بين مصلحة المؤسسة في حماية أسرارها، وحرمة الحياة الخاصة للموظف التي يكفلها القانون.

أولاً: مراقبة اتصالات الموظف الهاتفية

في ظل المنافسة الشديدة بين الشركات، تلجأ معظم المؤسسات إلى استخدام التكنولوجيا الحديثة لحماية مصالحها ورفع الإنتاجية. ومن بين الإجراءات التي قد يلجأ إليها رب العمل، مراقبة المكالمات الهاتفية للموظفين، بهدف التأكد من التزامهم بتوجيهات العمل، ومنع تسريب أسرار الشركة إلى المنافسين، والحد من إساءة استخدام أجهزة الاتصال الخاصة بالمؤسسة في مكالمات شخصية تضيّع الوقت.

تتم هذه المراقبة إما عبر التنصت المباشر على المكالمات، أو عبر تسجيلها. وتعتبر هذه الممارسة من أكثر الوسائل خطورة على الحق في الحياة الخاصة، لأنها تستثنى من القاعدة العامة التي تحمي هذا الحق.

من أبرز الأدوات الحديثة المستخدمة في هذا المجال، "العداد الآلي للمكالمات"، الذي يحوّل الاتصالات الداخلية والخارجية للموظفين، ويقوم بتسجيل وتخزين بيانات دقيقة عنها مثل تاريخ المكالمات، ومدتها، وتكلفتها. وهذا الجهاز يتيح لرب العمل إمكانية التنصت على مضمون

¹ المرسوم الرئاسي 15/ 228 المؤرخ في 22 أوت 2015 المتعلق بتنظيم النظام الوطني للمراقبة بواسطة الفيديو وسيره، ج. ر. عدد 45 الصادرة بتاريخ 23 أوت 2015.

الفصل الثاني: الآثار القانونية لرقمنة العمل وتحديات الحماية

المكالمات خلال ساعات العمل، مما يشكل اعتداءً على الحرية الفردية للموظف، ويطل الحياة الخاصة لكل من الموظف والطرف الآخر في المكالمات.¹

الخطر الحقيقي في مراقبة المكالمات أنها تكشف أدق تفاصيل حياة الموظف الخاصة دون علمه، ولا تفرق بين الاتصالات المهنية والشخصية. بل إنها تمتد لتشمل أسرار أشخاص آخرين، لمجرد تواصلهم مع الموظف. وهكذا، لم تعد الحياة الخاصة للموظف وحدها مهددة، بل أيضاً حياة من يتحدث معهم.

في فرنسا، تصدت "لجنة المعلوماتية والحريات" لهذه القضية، بناءً على شكوى تقدّمت بشأن التنصت الإلكتروني عبر العداد الآلي². ورأت اللجنة أن تسجيل المكالمات بهذه الطريقة لا يُشكّل في حد ذاته انتهاكاً للحياة الخاصة، شريطة أن يكون الهدف منه هو مراقبة أداء الموظفين وتأهيلهم، وأن يكون الموظفون على علم مسبق بهذه المراقبة.

ولغرض حماية الحياة الخاصة للعمال من المخاطر التي قد تهددها جراء الاعتماد على نظام التنصت وتسجيل المحادثات الهاتفية، وضعت لجنة المعلوماتية والحريات عدة توصيات يجب مراعاتها عند اللجوء إلى مثل هذا النظام وهي:

أ- ضرورة إخبار العمال مسبقاً بوضع هذا النظام، مع بيان النتائج الفردية التي يمكن أن تعود عليهم جراء استخدامه.

ب- ضمان مباشرة العمال حق الاطلاع على محاضر محادثاتهم التي يتم تسجيلها وإمكانية إبداء ملاحظاتهم بشأنها.

¹ مأمون فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 164-165.

² محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2011، ص 57.

الفصل الثاني: الآثار القانونية لرقمنة العمل وتحديات الحماية

ج- ضرورة وضع آلية لإبلاغ العملاء المتصلين بالمؤسسة المستخدمة بنظام التتبع وتسجيل محادثات العمال في حالة استخدامه.¹

أما في التشريع الجزائري، فقد أقرت المادة 39 من دستور 1996 أن سرية المراسلات والاتصالات الخاصة بكل أشكالها مضمونة. كما منع قانون الإجراءات الجزائية اعتراض المراسلات التي تتم عبر وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية، إلا في إطار التحقيق القضائي وبعد الحصول على إذن من النيابة العامة أو قاضي التحقيق، ولجرائم محددة بوضوح.²

إلى جانب ذلك، يحظر قانون العقوبات إفشاء سرية المكالمات الهاتفية والمراسلات، إلا إذا وافق جميع الأطراف المعنية مسبقاً. بل إن المادة 303 من قانون العقوبات تعتبر أي مساس بالحياة الخاصة للغير، سواء بالنقاط أو تسجيل أو نقل مكالمات أو أحاديث خاصة أو سرية دون إذن أو رضا صاحبها وبأي تقنية كانت³، جريمة يعاقب عليها القانون.

في المقابل، لا يتضمن قانون العمل الجزائري أي نص خاص ينظم هذه المسألة، سوى المبادئ العامة، مثل مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود، ومبدأ الأمانة والإخلاص الذي ينبغي أن يتحلى به طرفا العقد. وهذه المبادئ تمنع صاحب العمل، كقاعدة عامة، من اللجوء إلى هذا النوع من المراقبة. لكن استثناءً من ذلك، يجوز له مراقبة المحادثات الهاتفية إذا كانت لأغراض مهنية، أو لحماية مصالح المؤسسة وضمان حسن سير العمل، بشرط أن يبرر سبب لجوئه إلى هذه المراقبة، مثل وضع حد للمخالفات، أو حماية مصلحة المؤسسة، أو الحفاظ على سرية المعلومات وتقنيات الإنتاج بعيداً عن المنافسين، أو لتقييم سلوك العامل وأدائه، أو رصد الاستعمال غير المشروع لهاتف المؤسسة من قبل العمال.⁴

¹ مأموني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص165.

² المادة 56 مكرر 5 من القانون أمر رقم 66-155 مؤرخ في 08 جوان 1966 يتضمن قانون الإجراءات الجزائية، معدل ومتمم بموجب القانون رقم 06-22 مؤرخ في 19 ديسمبر 2006، جريدة رسمية عدد 84، مؤرخ في 24 ديسمبر 2006.

³ الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المعدل والمتمم بالأمر رقم 06/23 المؤرخ 2006/12/20 المتضمن قانون العقوبات الجزائري، ج. ر عدد 84 الصادرة بتاريخ 24/12/2006.

⁴ مأموني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص166.

ثانياً: مراقبة البريد الإلكتروني للعامل

يُعد البريد الإلكتروني من أهم أدوات التكنولوجيا الحديثة في عالم الأعمال. وقد عرفه بعض الفقهاء بأنه "طريقة تسمح بتبادل الرسائل المكتوبة بين الأجهزة المتصلة بشبكة المعلومات"¹، في حين عرفه آخرون بأنه "تلك المستندات التي يتم إرسالها أو استلامها بواسطة نظام اتصالات بريد إلكتروني، وقد تتضمن مرفقات به" بات البريد الإلكتروني أداة حيوية في إبرام عقود العمل والتفاوض بشأنها، بفضل ما يوفره من سرعة وتكلفة منخفضة وخصوصية عالية مقارنة بوسائل الاتصال التقليدية كالفاكس؛ لذا حرصت المؤسسات على ربط أنظمتها بالشبكة العنكبوتية لضمان تدفق سلس وسريع للمعلومات والمراسلات في جميع الأوقات.²

أما على الصعيد الداخلي، فيتيح نظام التراسل الإلكتروني للموظفين تبادل المعلومات والبيانات عبر أجهزة الحاسوب المخصصة لهم داخل المنشأة. إلا أن هذا التطور التقني لم يخلُ من التحديات، حيث بدأ أرباب العمل يشعرون بالقلق حيال كيفية استخدام هذه الوسيلة، مما دفعهم للمطالبة بفرض رقابة عليها بدعوى حماية مصالح العمل، وهو ما جعل الاتصالات المهنية في مرمى التدخل والانتهاك المستمر.

وهنا تبرز إشكالية قانونية وأخلاقية بالغة الحساسية: هل يمتلك صاحب العمل الحق في التلصص على بريد موظفه الخاص بذريعة "سلطة التبعية" وحق الرقابة؟ وهل يعد هذا الإجراء

¹ خالد ممدوح إبراهيم، أمن مراسلات البريد الإلكتروني، الدار الجامعية مصر 2008، ص 55.

² تنوير احمد بن محمد نذير، حق الخصوصية، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الانجليزي، أطروحة دكتوراه في الفقه الإسلامي، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بإسلام آباد، الباكستان، 2007، ص 251.

اعتداءً صارخاً على مبدأ سرية المراسلات، خاصة حين يمتد الفحص ليشمل رسائل ذات طابع شخصي بحيث لا علاقة لها بمهام الوظيفة؟

بات البريد الإلكتروني أداة حيوية في إبرام عقود العمل والتفاوض بشأنها، بفضل ما يوفره من سرعة وتكلفة منخفضة وخصوصية عالية مقارنة بوسائل الاتصال التقليدية كالفاكس؛ لذا حرصت المؤسسات على ربط أنظمتها بالشبكة العنكبوتية لضمان تدفق سلس وسريع للمعلومات والمراسلات في جميع الأوقات.¹

أما على الصعيد الداخلي، فيتيح نظام التراسل الإلكتروني للموظفين تبادل المعلومات والبيانات عبر أجهزة الحاسوب المخصصة لهم داخل المنشأة. إلا أن هذا التطور التقني لم يخلُ من التحديات، حيث بدأ أرباب العمل يشعرون بالقلق حيال كيفية استخدام هذه الوسيلة، مما دفعهم للمطالبة بفرض رقابة عليها بدعوى حماية مصالح العمل، وهو ما جعل الاتصالات المهنية في مرمى التدخل والانتهاك المستمر.

وهنا تبرز إشكالية قانونية وأخلاقية بالغة الحساسية: هل يمتلك صاحب العمل الحق في التلصص على بريد موظفه الخاص بذريعة "سلطة التبعية" وحق الرقابة؟ وهل يعد هذا الإجراء اعتداءً صارخاً على مبدأ سرية المراسلات، خاصة حين يمتد الفحص ليشمل رسائل ذات طابع شخصي بحت لا علاقة لها بمهام الوظيفة؟

استجابةً لهذه المخاوف، تحركت التشريعات الدولية لحماية خصوصية الأفراد؛ فالمشرع الفرنسي بادر بسن القانون رقم 91/646 وتعديلاته عام 2004 لضمان سرية الاتصالات الإلكترونية. وعلى ذات النهج، أقر المشرع الجزائري حماية قانونية مماثلة عبر القانون رقم

¹ تنوير احمد بن محمد نذير، حق الخصوصية، دراسة مقارنة بين الفقه الإسلامي والقانون الانجليزي، أطروحة دكتوراه في الفقه الإسلامي، كلية الشريعة والقانون، الجامعة الإسلامية بإسلام آباد، الباكستان، 2007، ص 251.

09/04 الصادر عام 2009، والذي وضع قواعد صارمة للوقاية من الجرائم المرتبطة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال.¹

إن المبدأ القانوني الثابت هو أن سرية المراسلات حق مكفول لا يجوز المساس به إلا في أضيق الحدود التي يرسمها القانون، وهذا المبدأ يمتد بالضرورة ليشمل البريد الإلكتروني. وقد أيد القضاء الأمريكي هذا التوجه، حيث رأت محاكمه أن مستوى الخصوصية الواجب توفره للرسالة الإلكترونية يتحدد بناءً على محتواها وهوية طرفي النزاع.²

وفي السياق ذاته، أكد القضاء الفرنسي أن العامل لا يفقد حقه في الخصوصية بمجرد دخوله مقر العمل. ويتجلى ذلك في الحكم الشهير لمحكمة النقض الفرنسية (قضية نيكون - Nikon) عام 2001؛ حيث قُضي بعدم مشروعية فصل موظف اتهم بارتكاب "خطأ جسيم" لاستخدامه حاسوب الشركة في أغراض شخصية، معتبرة أن حماية خصوصية العامل وسرية مراسلاته تظل قائمة حتى وإن استخدم وسائل العمل الموفرة له من قبل الشركة.

ولكن بعد نقض العامل لحكم الاستئناف قررت المحكمة أن "للعامل في أوقات العمل وفي مكان العمل الحق في أن تحترم حياته الخاصة" مستندة في ذلك على نص المادة 8 من الاتفاقية الأوروبية بشأن صيانة حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والتي تقضي بأن لكل إنسان الحق في احترام حياته الخاصة، والعائلية وموطنه، ومراسلاته. أعد لي الصياغة بأسلوب بشري.³

¹ القانون رقم 09/04 المؤرخ في 05 ماي 2009 المتضمن القواعد الخاصة للوقاية من الجرائم المتصلة بتكنولوجيا الإعلام والاتصال، ج. ر. عدد 47 بتاريخ 16 أو 2009، والذي عرف في مادته الثانية الاتصالات الإلكترونية بأنها "أي تراسل أو إرسال أو استقبال علامات أو إشارات أو كتابات أو صور أو أصوات أو معلومات مختلفة بواسطة أي وسيلة إلكترونية".

² USA, v , Charbonneau, 979 F, supp, 1127 (S.D.Ohio.1997).

³ مأموني فاطمة الزهراء، مرجع سابق، ص 168.

المطلب الثاني: مدي الإلتزام بتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية خارج المؤسسة

نصت المادة 66 من الدستور الجزائري في فقرتها الثالثة على أن حق العامل في الحماية والأمن والنظافة أثناء العمل يضمنه القانون، كما نصت المادة 5 من قانون علاقات العمل في بندها الخامس على حق العامل في الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.¹

ومن القراءة المتأنية للنص الدستوري، نجد أنه حصر أركان السلامة المهنية في ثلاثة محاور أساسية لا غنى عنها لحماية العامل من أخطار المهنة، وهي: الأمن، والنظافة، والحماية. في المقابل، ركز التشريع العمالي على ثلاثة أبعاد تكميلية هي: الوقاية الصحية، والأمن، وطب العمل. كما ألقى المشرع على عاتق العامل مسؤولية الإلتزام بكافة تدابير الوقاية والخضوع للفحوصات الطبية التي ينظمها صاحب العمل، والمساهمة الفعالة في تطوير بيئة العمل من خلال الدورات التدريبية. وبناءً عليه، فإن أي تقصير من العامل في اتباع هذه القواعد يُعد إخلالاً بواجباته الجوهرية،² مما يعرضه للمساءلة التأديبية، شريطة أن يكون هذا الخطأ منصوصاً عليه بوضوح ضمن النظام الداخلي للمؤسسة.

سواء استندنا إلى الدستور أو القوانين الفرعية، فإن جوهر حق العامل في السلامة يكمن في تأمين بيئة صحية تدرأ عنه أي مخاطر محتملة. وتزداد أهمية هذا الحق نظراً لطول الساعات التي يقضيها العامل في الميدان، واحتكاكه المباشر بمواد وآلات قد تشكل خطراً على سلامته، مما يستوجب توفير رعاية طبية تبدأ بفحوصات أولية عند التوظيف وتستمر بشكل دوري وفقاً لمعايير طب العمل.³

¹ عصرنه علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة، يوم 18 ماي 2022، ص108.

² همام محمد محمود الزهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2007، ص332.

³ عصرنه علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة، يوم 18 ماي 2022، ص109.

إن العلاقة التعاقدية بين الأجير وصاحب العمل تفرض التزامات متبادلة؛ حيث يلتزم المستخدم بتوفير كافة مستلزمات الحماية والوقاية والنظافة داخل بيئة العمل، وهو عبء قانوني يقع بصفة أساسية على عاتق المؤسسة لضمان سلامة طاقمها.

ومع ذلك، تبرز إشكالية حقيقية عند الانتقال من نمط العمل التقليدي إلى "العمل عن بعد" في ظل التحول الرقمي. ففي هذه الحالة، يواجه صاحب العمل صعوبة في ضبط معايير السلامة نظراً لخروج النشاط المهني عن النطاق المكاني المعتاد للمؤسسة، حيث قد يمارس العامل مهامه من منزله، أو من مساحات العمل المشتركة، أو حتى من الأماكن العامة.¹

أما في حالة العمل ضمن "مجمع عمالي" تابع للمؤسسة، فإن المسؤولية تظل قائمة وبقوة على عاتق المستخدم. ويشمل ذلك مراعاة المعايير الهندسية والوقائية للمكان، مثل ضمان جودة التهوية، والتكييف، والإضاءة الطبيعية، والتدفئة، بالإضافة إلى الحماية من الانبعاثات الضارة والضجيج وتدابير صرف النفايات. كما يجب ضمان نظافة المرفق وصيانة التجهيزات التقنية باستمرار لتأمين حركة العمال واستخدامهم للألات، مع توفير ممرات آمنة وخطط إخلاء فعالة لمواجهة الطوارئ مثل الحرائق، كل ذلك تجسيدا لما نصت عليه القوانين واللوائح المعمول بها.

لا يتوقف دور صاحب العمل عند حدود توفير الأدوات التقنية فحسب، بل يمتد لزمناً ليشمل ضمان الاحتياجات الأساسية للعامل وتدريبه على التعامل السليم مع معدات العمل عن بُعد. ويشمل ذلك الحفاظ على نظافة بيئة العمل ومحيطها، وتهيئة الظروف التي تضمن راحة الحواس والوظائف الحيوية (كالسمع، والبصر، والتنفس) من خلال وضع معايير دقيقة تحدد المستويات المقبولة للضجيج والإضاءة والتهوية، بالإضافة إلى توفير المرافق الصحية اللازمة لحماية بيئة العمل وتأمينها.

¹ بخدة مهدي، "قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 07، العدد 01، سنة 2022، ص 139.

ومع ذلك، يلاحظ أن المعايير المعتمدة حالياً للإضاءة والضوضاء في نمط العمل التقليدي وفقاً للمادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05¹ وكذا المرسوم التنفيذي رقم 93-184 لم تعد تتماشى مع طبيعة العمل عن بُعد. فالعامل في هذا النمط الجديد يواجه ضغطاً مستمراً نتيجة الاستخدام المكثف للحواسيب والتدقيق البصري الدائم، فضلاً عن الاعتماد على سماعات الأذن للتواصل؛² ولما كان السمع والبصر الطبيعيان يختلفان في قدرتهما عن "الآلي"، فإن التأثيرات السلبية تصبح مضاعفة، مما يستوجب على المشرع إعادة النظر في تلك المستويات القانونية وتعديلها بما يتناسب مع خصوصية الجهد المبذول.

أما في الحالات التي يتم فيها العمل عن بُعد من أماكن خاصة، كالمقاهي العامة أو المنازل، فإن إشكالية فرض قواعد السلامة والصحة المهنية بالمعايير الصارمة نفسها لا تبرز بشكل مباشر؛ وذلك نظراً لطبيعة الملكية الخاصة لهذه الأماكن والهدف الأساسي من وجودها. فالتصميم الأساسي لهذه المواقع وتجهيزاتها خاضع للغرض الذي أنشئت من أجله، واستخدامها للعمل يُعد استغلالاً ظرفياً لا يغير من وظيفتها الأصلية، مما يجعل حمايتها تقنياً أمراً معقداً. وختاماً، يمكن القول إن على صاحب العمل مسؤولية توفير وسائل السلامة للعامل حتى في هذه الظروف، خاصة فيما يتعلق بسلامة النظر والسمع كما هو الحال في بيئة العمل المؤسسي. ومن هنا، تبرز الحاجة الملحة أمام المشرع الجزائري لسنّ نصوص قانونية وقياسات

¹ المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 91-05، التي حددت مستويات الإضاءة لحماية البصر لدى العمال بحيث يتعين أن يكون مستوى الإضاءة في طرق المرور الداخلي 40 لوكس، وفي الأدراج والمستودعات 60 لوكس، وفي أماكن العمل وغرف الملابس والمرافق الصحية 120 لوكس، وفي الأماكن المظلمة المخصصة للعمل الدائم 200 لوكس.

² المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 93-184، ينظم إثارة الضجيج الذي حدد المستوى الأقصى للضجيج في المناطق السكنية والطرق والأماكن العامة بما فيها أماكن العمل والأماكن الخاصة بـ 70 ديسبل في النهار الذي هو بين الساعة السادسة صباحاً والعاشر ليلاً، وبـ 45 ديسبل في الليل الذي هو بين الساعة العاشرة ليلاً والسادسة صباحاً.

فنية خاصة تحمي العامل عن بُعد من المخاطر الصحية الناجمة عن الاستعمال الطويل لأجهزة الإعلام الآلي والوسائل التقنية الحديثة.¹

بينما لا يطلب من المستخدم توفير وسائل الراحة والتهوية والنظافة والأمن والمرافقة الصحية وأليات مكافحة الحرائق وغيرها فهي تابعة للمنزل تنتظم لوظيفته وتخصص لأغراضه وليس للعمل عن بعد.

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل التزامات أطراف العقد الرقمي، حيث يلتزم صاحب العمل بتوفير الأدوات والحماية السيبرانية، بينما يلتزم العامل بحماية الأجهزة والبيانات. كما أثار إشكالية تداخل وقت العمل بالراحة في بيئة العمل عن بُعد، مما يستدعي تنظيمًا تشريعيًا خاصًا. وفيما يخص الحماية، تبين أن الرقابة الإلكترونية (كاميرات، تنصت، بريد إلكتروني) جائزة بضوابط صارمة لا تمس بالحياة الخاصة، كما أن قواعد الصحة والسلامة المهنية تواجه صعوبات في التطبيق خارج المؤسسة، مما يوجب على صاحب العمل مسؤوليات جديدة تتناسب مع طبيعة العمل عن بُعد.

¹ عصرية علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1 - بن يوسف بن خدة-، يوم 18 ماي 2022، ص110.

خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي تناولت أبعاد تنظيم علاقة العمل في البيئة الرقمية، يمكن القول إن التحول نحو الرقمنة لم يعد مجرد خيار تقني، بل صار واقعاً فرض نمطاً جديداً من العلاقات المهنية التي تتجاوز الحدود المادية والرقابة المباشرة. لقد استعرضنا خلال فصول المذكرة كيف أن الوسائط التكنولوجية أحدثت خلخلة في المفاهيم التقليدية لعقد العمل، لاسيما ركن التبعية الذي انتقل من طابعه المادي إلى طابع خوارزمي ورقمي، مما يضع المشرع أمام تحدي الموازنة بين تشجيع الاستثمار الرقمي وضمان الحماية الاجتماعية والصحية للعامل. -بناءً على الدراسة التحليلية والمقارنة لتنظيم علاقة العمل في البيئة الرقمية، خلصنا إلى النتائج التالية:

-عدم كفاية القواعد التقليدية الواردة في القانون 90-11 لضبط التفاصيل الفنية لعلاقة العمل الرقمية، خاصة فيما يتعلق بآليات الرقابة والتوجيه عن بُعد.

-ظهور مفهوم "التبعية الرقمية" كبديل للتبعية المادية، حيث يتم ممارسة السلطة التنظيمية لصاحب العمل عبر الوسائط التقنية والخوارزميات، مما يتطلب تكييفاً قانونياً جديداً.

-اتساع نطاق المخاطر المهنية في البيئة الرقمية لتشمل جوانب معنوية وتقنية مثل "الضجيج الرقمي" والإجهاد الناتج عن الاتصال الدائم، وهي مخاطر لم تكن مغطاة بشكل كافٍ في النصوص الكلاسيكية.

-ضرورة الاعتراف بـ "الحق في الفصل" (Le droit à la déconnexion) كحق جوهري للعامل الرقمي لضمان حماية خصوصيته وفصل حياته المهنية عن حياته الخاصة.

-وجود فراغ قانوني فيما يخص تحديد مسؤولية المستخدم عن توفير بيئة عمل آمنة صحياً وتقنياً في حالة العمل من المنزل أو عبر المنصات.

بناءً على النتائج المستخلصة، نقترح جملة من التوصيات التي نرى ضرورة تبنيها لتطوير الإطار القانوني لعلاقات العمل الرقمية:

ضرورة تدخل المشرع الجزائري لتعديل القانون رقم 90-11 أو إصدار نص قانوني خاص ينظم الأنماط المستحدثة للعمل (مثل العمل عبر المنصات) وتحديد الطبيعة القانونية للعلاقة بين العامل والمنصة.

مأسسة "الحق في الفصل الرقمي" بنصوص صريحة تلزم المستخدم باحترام أوقات راحة العامل وعدم إزعاجه عبر الوسائط التقنية خارج ساعات العمل الرسمية لضمان توازنه النفسي والاجتماعي.

وضع معايير فنية وقانونية دقيقة للوقاية من المخاطر المهنية الرقمية، مع إلزام أصحاب العمل بتوفير الوسائل التقنية التي تحمي الصحة البصرية والنفسية للعمال الرقميين.

تحديث مفهوم التبعية القانونية ليشمل "التبعية التقنية" أو الخوارزمية، بحيث لا يُحرم العامل من حقوقه الاجتماعية لمجرد غياب الرقابة المادية المباشرة.

تشجيع الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاقتصاديين لبلورة اتفاقيات جماعية خاصة بالعمل الرقمي تراعي خصوصية كل قطاع مهني في البيئة الافتراضية.

قائمة المراجع

Les Références

قائمة المراجع:

المراجع باللغة العربية:

1. النصوص القانونية:

• الدستور:

-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2020.

• القوانين:

-القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم.

-الأمر رقم 66-155 المؤرخ في 08 جوان 1966، المتضمن قانون الإجراءات الجزائية، المعدل والمتمم.

-قانون العقوبات الجزائري.

2. الكتب:

• الكتب:

-عبد الرزاق بن خروف، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الهدى، الجزائر، 2021.

-عمار عمورة، مفتشية العمل في التشريع الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، 2017.

-حسام الدين كامل الهوائي، الحق في احترام الحياة الخاصة "الحق في الخصوصية"، دار النهضة العربية، 1987.

-سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي (دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010.

-محمد حسين منصور، قانون العمل (ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق)، دار الجامعة الجديدة، مصر.

3. المقالات والدراسات:

-آمال فتال، النظام القانوني للعمل عن بعد في التشريع الجزائري والمقارن، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، 2021.

-عمار خلف محمد الساعدي، التبعية في عقد العمل عن بعد، مجلة البحوث القانونية والسياسية، 2022.

-محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة.

-سامية بلقاش، "واقع العمل عن بعد في الجزائر في ضل جائحة كورونا:دراسة حالة شركة فيلد كور جنرال إلكتروك الجزائر لتكوين وتنشيط وصيانة توربينات توليد وتدوير الطاقة 2020-2021"، مذكرة مقدم لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية، تخصص إدارة الموارد البشرية، جامعة مولود معمري-تيزي وزو، الجزائر، 2021.

-سارة بومعزة، "النظام القانوني للعمل عن بُعد في التشريع الجزائري والمقارن"، مجلة الدراسات الحقوقية، المجلد 8، العدد 2، جامعة سعيذة، الجزائر، 2021.

-بخدة مهدي، "قواعد السلامة والصحة المهنية في القانون الجزائري والمواثيق الدولية"، مجلة قانون العمل والتشغيل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم، المجلد 07، العدد 01، سنة 2022.

-سكييل رقية، "التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد (التبعية في عقد العمل عن بعد)"،
المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، المجلد 07،
العدد 01، جوان 2022.

4. المداخلات:

-مداخلة بعنوان "عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي"، أُلقيت ضمن الملتقى
الوطني حول عصرنة علاقات العمل في ظل التحول الرقمي: التحديات والرهانات، كلية
الحقوق، جامعة الجزائر 1، 18 ماي 2022.

5. الاطاريح والمذكرات:

-مأموني فاطمة الزهراء (أو مأمون)، [مرجع سابق ورد ذكره في الهوامش بخصوص الحماية
من التنصت الإلكتروني].

-سامية بلقاش، "واقع العمل عن بعد في الجزائر في ضل جائحة كورونا:دراسة حالة شركة
فيلد كور جنرال إلكتروك الجزائر لتكوين وتنشيط وصيانة توربينات توليد وتدوير الطاقة
2020-2021"،مذكرة مقدم لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية،تخصص إدارة الموارد
البشرية،جامعة مولود معمري-تيزي وزو،الجزائر،2021.

- أنسام علي خليفة، دور منصات العمل الحر عبر الإنترنت في إنتشار ثقافة العمل الحر
في قطاع غزة،مذكرة ماجستير،الجامعة الإسلامية،غزة،كلية التجارة،2018.

6. الأحكام والقرارات والاجتهادات القضائية:

-قرار قضائي (مقارن) يقضي بإعادة تصنيف سائق منصة رقمية كعامل وليس كمقاول
مستقل.

7. الوثائق الأخرى:

-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادرة بتاريخ 25 أبريل 1990.

8.المواقع الإلكترونية:

-أنس البجاح، "ما هو العمل الحر وما هي أهم منصات العمل للمستقلين"، منشور بتاريخ 04 أبريل 2015، تاريخ الاطلاع: 29-04-2026، متاح على الرابط:

[./https://academy.hsoub.com/freelance/jobs](https://academy.hsoub.com/freelance/jobs)

-بوابة التشريع الفرنسي (Legifrance)، للاطلاع على نصوص قانون العمل الفرنسي (Code du travail) وتعديلاته الأخيرة لعام 2024، متاحة على الرابط:

[./https://www.legifrance.gouv.fr](https://www.legifrance.gouv.fr)

-موقع لجنة المعلوماتية والحريات الفرنسية (CNIL)، بخصوص المبادئ التوجيهية لحماية المعطيات الشخصية للعمال ورقابة الوسائل الرقمية، متاح على الرابط:

[./https://www.cnil.fr](https://www.cnil.fr)

المراجع باللغة الأجنبية:

-L. CADOUX: "Vidéosurveillance et protection de la vie privée".

-CNIL: (Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés).

-USA, v , Charbonneau, 979 F, supp, 1127 (S.D.Ohio.1997).

-RODRIGO carelli, Patrick cingolani, donna keselman, les travailleurs des plateformes numérique, regards interdisciplinaires, teseo press, 2022.

-Jean-Emmanuel Ray, Droit du travail à l'épreuve du numérique, 2ème éd, Liaisons, Paris, 2022.

الفهرس

1	مقدمة:
7	الفصل الأول: الإطار القانوني لعلاقة العمل في البيئة الرقمية
9	المبحث الأول: ماهية العمل في البيئة الرقمية
9	المطلب الأول: تعريف العمل الرقمي وخصائصه
9	الفرع الأول: تعريف العمل الرقمي
12	الفرع الثاني: خصائص العمل الرقمي
14	المطلب الثاني: أنواع العمل الرقمي وتأثيره على صفة العامل الاجير
15	الفرع الأول: العمل عن بعد
18	الفرع الثاني: العمل عبر المنصات
24	الفرع الثالث: تأثير البيئة الرقمية على صفة الأجير
25	المبحث الثاني: الطبيعة القانونية لعقد العمل الرقمي
26	المطلب الأول: تكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات
27	الفرع الأول: مظاهر التبعية في عمال المنصات
32	الفرع الثاني: موقف القضاء
35	المطلب الثاني: تكييف العلاقة التعاقدية لعقد العمل عن بعد
35	الفرع الاول: معيار التبعية القانونية
39	الفرع الثاني: التبعية الإقتصادية
44	خلاصة الفصل:

45	الفصل الثاني: الأثار القانونية لرقمنة العمل و تحديات الحماية
46	المبحث الأول: حقوق وواجبات أطراف العلاقة الرقمية
47	المطلب الأول: إلتزامات أطراف علاقة العقد الرقمي
48	الفرع الأول: إلتزامات صاحب العمل
51	الفرع الثاني: إلتزامات العامل
52	المطلب الثاني: حق العامل في الفصل الرقمي وتنظيم أوقات الراحة
53	الفرع الأول: تطبيقات المدة القانونية للعمل والراحات اللازمة لها في العمل عن بعد
54	الفرع الثاني: مسألة وقت العمل وتداخله مع الراحة
58	المبحث الثاني: آليات الحماية والرقابة في البيئة الرقمية
58	المطلب الأول: الرقابة الإلكترونية علي العمال وضوابط حماية الخصوصية
58	الفرع الأول: مراقبة تحركات العامل داخل المؤسسة
64	الفرع الثاني: مراقبة اتصالات العامل داخل المؤسسة
70	المطلب الثاني: مدي الإلتزام بتوفير قواعد السلامة والصحة المهنية خارج المؤسسة
73	خلاصة الفصل:
74	خاتمة:
77	قائمة المراجع:

ملخص:

تتناول المذكرة مدى استجابة التشريع الجزائري (القانون 90-11) لأنماط العمل الحديثة كعن بُعد وعبر المنصات، مُحللةً تحول التبعية القانونية إلى تبعية خوارزمية. كما تبرز تحديات حماية خصوصية العامل والحق في الفصل الرقمي لمواجهة الإجهاد المهني الجديد. وتخلص المذكرة إلى ضرورة مراجعة النصوص القانونية لضمان توازن عادل بين مرونة الإنتاج وحقوق الأجراء الرقميين.

الكلمات المفتاحية: البيئة الرقمية، العمل عن بُعد، التبعية الخوارزمية، الحق في الفصل، منصات العمل.

Abstract:

The thesis examines the responsiveness of Algerian legislation (Law 90-11) to modern work patterns, such as remote work and platform-based work, analyzing the shift from legal subordination to algorithmic subordination. It also highlights the challenges of protecting worker privacy and the right to disconnect digitally to address the newly emerging occupational stress. The thesis concludes with the necessity of revising legal texts to ensure a fair balance between production flexibility and the rights of digital wage earners.

Keywords: Digital environment, Remote work, Algorithmic subordination, Right to disconnect, Work platforms.

Résumé:

Le mémoire examine dans quelle mesure la législation algérienne (loi 90-11) s'adapte aux modes de travail modernes, tels que le télétravail et le travail via les plateformes numériques, en analysant la transition d'un lien de subordination juridique classique vers une subordination algorithmique. De même, il met en lumière les défis liés à la protection de la vie privée du travailleur et au droit à la déconnexion numérique afin de faire face au stress professionnel de l'ère nouvelle. Enfin, le mémoire conclut à la nécessité de réviser les textes juridiques pour garantir un équilibre juste entre la flexibilité de la production et les droits des salariés numériques.

Mots-clés : Environnement numérique, Télétravail, Subordination algorithmique, Droit à la déconnexion, Plateformes d'emploi.