

## إستراتيجية العمل عن بعد نقص في التشريع و في الممارسة

### TELEWORK STRATEGY LACK OF LEGISLATION AND PRATICE

بكار فتحي<sup>1</sup>، بوشريعة فاطمة<sup>2</sup>

<sup>1</sup>المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان (الجزائر)، fethi.bekkar@cu-relizane.dz

<sup>2</sup>المركز الجامعي أحمد زبانة غليزان (الجزائر)، fatmifprof@yahoo.fr

تاريخ النشر: جويلية / 2020

تاريخ القبول: 14 / 07 / 2020

تاريخ الإرسال: 17 / 05 / 2020

#### الملخص:

العمل عن بعد شكل جديد في أداء العمل نتج عن تطور تقنية المعلومات و الاتصالات يقوم من خلاله العامل أو الموظف بواجباته المهنية منببته أو من أي مكان آخر باستعمال الحاسوب و الانترنت و وسائل الاتصال، له فوائد كثيرة أهمها ضمان استمرارية العمل و تقديم الخدمات في كل الظروف العادية منها و الاستثنائية، مرونته جعلت منه ممارسة شائعة ومتزايدة بل وتضاعف عدد مستخدميه بشكل كبير جد أو تبنته العديد من الدول منذ عقود خلت أين أثبت أهميته اتجاه الشركات والعمال و المجتمع من جهة و البيئة و التنمية المستدامة من جهة أخرى. ظهرت أهمية العمل عن بعد كثيرا عند انتشار جائحة كورونا كوفيد 19 أين تم اعتماد تطبيقه قصد الحد من انتشار المرض ومن أجل المحافظة على السلامة الصحية، ورغم أهميته يبقى العمل عن بعد ناقصا من حيث التشريع و الممارسة في الجزائر.

**الكلمات المفتاحية:** العمل عن بعد، التكنولوجيا، التشريع، الممارسة.

#### Abstract:

Telework is a new form of work. It results from the development of information and communication technologies. Where the worker performs his professional duties from his home using technology. It has many advantages, the most important of which is ensuring business continuity and providing services in all ordinary and exceptional circumstances. Its flexibility has made it a common and growing practice, where it has proven to be important for businesses, workers. The importance of teleworking appeared a lot when the spread of the Corona pandemic. Where is its application approved to reduce the spread of the disease and to maintain health safety. Despite its importance Teleworking remains deficient in terms of legislation and practice in Algeria.

**KEY WORDS:** Telework, technologies, legislation, practice.

**المقدمة:**

لقد أحدثت التقنيات الحديثة للمعلوماتية والاتصالات في السنوات الأخيرة تطورات جذرية كبيرة في العالم، لقد تحولنا في تسيير حياتنا من التعاملات التقليدية الواقعية إلى التعاملات الإلكترونية الافتراضية في كل المجالات؛ التجارة، الطب، الإدارة، الحكومة الإلكترونية، المكتبات، البنوك، التعليم، وحتى الديمقراطية أصبحت تمارس إلكترونيا عن طريق الانتخابات عبر الخط. بل و حتى العمل أصبح عن بعد، لقد بات من الإمكان أن يقوم الموظف أو العامل بأعماله المهنية من بيته أو من أي مكان آخر دون أن ينتقل إلى مؤسسته أو شركته بفضل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، لقد أصبح هذا الشكل من العمل رائجا في دول العالم منذ عقود وأثبت نجاعته.

لقد أيقنت بعض الدول أن العمل عن بعد وسيلة مساعدة للنمو الاقتصادي وإنتاجية الشركة وتطور المجتمعات، وهو يرافق المؤسسات والمجتمع نحو التنمية المستدامة فروجت له ودعت المؤسسات الخاصة والعامة لاستغلاله، فقامت هذه الأخيرة بإدخال العمل عن بعد كشكل تنظيمي جديد للعمل في أساليب إنتاجها الأمر الذي عاد بالفائدة على العامل والشركة والمجتمع والبيئة .

لقد أثبت العمل عن بعد فعاليته في الظروف العادية وكذلك في الظروف الاستثنائية وحالة الطوارئ الصحية، فاعتمدت عليه الدول كجزء من الإجراءات التي أوصت بها عند انتشار جائحة كورونا (كوفيد19) لتسيير اقتصادها وخدماتها التي عرفت شللا شبه كلي بسبب الحجر الصحي الأمر الذي دفع بالعديد من الشركات والمؤسسات التي كانت تجهله إلى إعادة النظر في هذا النمط من التنظيم عن كثب والتفكير جديا في الاستفادة منه.

رغم أهمية العمل عن بعد إلا أنه مازال غير معروف في العديد من الدول من بينها الجزائر وينقصه التشريع والممارسة، وعلى هذا الأساس، وبغرض التوسع في هذه المسألة سيكون منطلق هذه الدراسة الإشكالية التالية : **ما لمقصود بالعمل عن بعد؟ وما هي آليات تفعيله؟ وكيف يمكن تنظيمه تشريعا؟**

**أهداف الدراسة :**

تسعى هذه الدراسة إلى التعرف على مصطلح العمل عن بعد كتنظيم جديد للعمل، والتعرف على مقوماته التقنية وكذلك التشريعية، مع محاولة إقتراح نصوص تشريعية لتنظيمه في ظل نقص تأطيره القانوني في الجزائر.

**أهمية الدراسة :**

تكمن أهمية الدراسة في التعرف على شكل جديد للعمل ومحاولة التفصيل فيه قصد الاستفادة منه، ومحاولة التعريف به والإلمام بضوابطه ومستلزماته. وبغرض دراسة الإشكالية سابقة الذكر سيتم تقسيم الدراسة إلى قسمين:

**1- الإطار النظري للعمل عن بعد**

## 2- الضوابط التشريعية والتقنية للعمل عن بعد.

## 1- الإطار النظري للعمل عن بعد:

## 1-1- ماهية العمل عن بعد وخصائصه:

## 1-1-1 تحديد مفهوم الاصطلاحي والقانوني للعمل عن بعد والعامل عن بعد:

العمل عن بعد توجه من أحدث التوجهات المعتمدة في الكثير من الدول في مجال أداء الأعمال<sup>1</sup>، وهو شكل من أشكال العمل المرن<sup>2</sup>، مرونته وفوائده جعلتا منه ممارسة شائعة ومتزايدة بل وتضاعف عدد مستخدميها بشكل كبير جدا على مدار ثلاثين سنة الماضية<sup>3</sup>. تشير الإحصائيات بلوغ عدد من يعملون عن بعد في فنلندا (32.4%) وفي بلجيكا (30%) وفي الولايات المتحدة الأمريكية (27%) وفي السويد (26.8%) وبلغت النسبة في اليابان (24%) وفي ألمانيا (18.8%)<sup>4</sup>.

مصطلح العمل عن بعد اختلف حول بداياته الأولى كما اختلف حول تعريفه، أما عن بداياته فمن الدراسات من يقول أنه ظهر في الخمسينات في أعمال نوربرت وينبر NORBERT WINNER من خلال حالة مهندس يسكن في أوروبا ويقوم بالإشراف على بناء عقار في الولايات المتحدة الأمريكية بدون التنقل وذلك عن طريق وسائل الاتصال<sup>5</sup>، ومنها من يقول أن العمل عن بعد ظهر رسميا سنة 1973 عندما قام متخصص في دفع الصواريخ وفريقه في جامعة كاليفورنيا باعتماده في أعمالهم ويبقى المؤكد أن الحاجة إليه ظهرت في السبعينات في الولايات المتحدة الأمريكية بعد أزمة البترول وغلاء أسعار البنزين<sup>6</sup>.

عرف المصطلح الجديد صعوبة في إعطاء مفهوم قانوني له، لقد بينت منظمة العمل الدولية سنة 1990 صعوبة إيجاد تعريف مشترك للعمل عن بعد، من بين الاجتهادات في تعريفه أنه «شكل من أشكال تنظيم أو أداء عمل باستعمال تكنولوجيا المعلوماتية في إطار عقد عمل يتم خارج مباني المؤسسة على أساس منظم»<sup>7</sup>، وعرفته اللجنة الاستشارية الأسترالية للعمل عن بعد «بأنه شكل مرن من العمل أصبح ممكنا بفضل التكنولوجيا المعلومات والاتصالات يتم خارج بيئة المكاتب التقليدية»<sup>8</sup>، وعرفه القانون السعودي بأنه «أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد وذلك باستخدام أي من وسائل الاتصال وتقنية المعلومات»<sup>9</sup>. وعرفته الإمارات العربية المتحدة كأحد خيارات العمل البديلة التي تضمن استمرار تأدية الأعمال وتقديم الخدمات والذي يتم تأديته بعيدا عن المكتب بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب حيث يكون الاتصال ما بين الموظف وجهة عمله إلكترونيا أي من خلال استخدام الأنظمة الذكية والإلكترونية في الحكومة الاتحادية أو تلك الخاصة بالجهة الاتحادية مع التزام الموظف وجهة عمله بالتوجيهات الصادرة من الجهات المختصة بهذا الشأن في الحالات الطارئة التي تتطلب تأدية الأعمال من الخارج مقر العمل عوضا عن تواجد الكلي أو الجزئي في مكاتب العمل ولا يعني العمل عن بعد وفق هذا المفهوم بأنه منح أي نوع من الإجازات المصرح بها<sup>10</sup>.

وعرفه إتحاد النقابات الأوروبي بأنه «شكل من أشكال التنظيم أو تحقيق العمل باستخدام تقنيات المعلومات كجزء من عقد أو علاقة العمل ويتم فيها تنفيذ العمل الذي يمكن القيام به في مقر صاحب

العمل خارج أماكن العمل على أساس منتظم». وعرفه القانون الفرنسي في المادة الثانية من مرسوم 2016 المتعلق بالعمل عن بعد في الوظيف العمومي والقضاء بأنه شكل من أشكال تنظيم العمل الذي يمكن تنفيذه من قبل موظف في مباني صاحب العمل يتم خارج هذه المباني على أساس منتظم وطوعي باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إطار عقد العمل.<sup>11</sup>

إذن العمل عن بعد يعتبر شكل من أشكال العمل الجديدة، وهو أسلوب عمل مرن يقدم خارج مباني الشركة، يعتبر تطور طبيعي لطريقة إنجاز العمل لارتباطه بالتطور التكنولوجي<sup>12</sup>، جوهره أن نأخذ العمل إلى العامل وليس العامل إلى العمل<sup>13</sup>. فلا داعي لتواجد العامل في المؤسسة طالما يتمكن من أداء وظيفته في أي وقت و في أي مكان.

أما العامل عن بعد فتم تعريفه قانونا بأنه « كل شخص طبيعي يؤدي عمله عن بعد لمصلحة صاحب العمل بعيدا عن نظارته مقابل أجر حيث يكون تحت إشرافه وإدارته». ويمكن تعريف العامل عن بعد كذلك على أنه « أي موظف يستخدم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والعمل في خارج المؤسسة الرئيسية مرة واحدة على الأقل في الشهر لأداء المهام المتعلقة بوظيفته».<sup>14</sup>

### 1-1-2- خصائص العمل عن بعد:

إذن العمل عن بعد شكل من أشكال العمل يسمح بالفصل بين مكان الإنتاج و الموقع المادي للشركة<sup>15</sup> وله عدة خصائص:

#### أ- نشاط يتم خارج أماكن العمل أي عدم التمتع في مكان معين:

العمل عن بعد يمكن تنفيذه في مكان منفصل بعيد عن المنشأة الرئيسية لصاحب العمل، يمكن أن يتم مثلا من بيت العامل ويمكن أن يتم بطريقة التجوال أي من أماكن السفر كالفنادق ومحطات السكك وغيرها بحيث يمكن للموظف الجوال أو المتنقل أن يعمل من أي مكان خارج المؤسسة الأم. يمكن أن ينفذ العمل عن بعد من مراكز عن بعد من مساحة مكتبية مشتركة جزئيا أو معظم الوقت وهو مساحة عمل محلية مشتركة بين المنظمات والشركات والإدارات توفر محطات عمل مجهزة وتوفر معدات مكتبية تكون قريبة من سكن العامل<sup>16</sup>. وقد تكون مراكز في شكل مكاتب فرعية تابعة للمنظمة أو المؤسسة أو الإدارة تشكل المكان الافتراضي للعمل تابع للمؤسسة الأصلية مع الاحتفاظ بنفس العادات في مكان العمل الرئيسي والعمل الكلاسيكي وتوفر وسائل اتصال متطورة تمكن من العمل كفريق واحد، وقد تكون مراكز جواريه يتشارك فيها المستخدمون وتابعة للمجتمع المحلي.<sup>17</sup>

#### ب - استعمال تكنولوجيا تقنية المعلوماتية والاتصالات لربط الاتصال بين المؤسسة والعامل عن بعد:

إن التحولات الرقمية بما فيها التقنية المعلوماتية وتقنية الاتصالات غيرت أنماط حياتنا كما سبق الذكر وأنتجت تأثيرات جذرية في عالم الشغل لدرجة أنها أثرت على أشكاله وأنتجت طرقا جديدة للإنتاج والتعاون لم تكن معروفة من قبل<sup>18</sup>، لقد غيرت كذلك جغرافية الوظائف و غيرت كيفية أداء العامل لعمله، بل و غيرت من مفهوم العمل في حد ذاته والشروط التقليدية التي يعمل العامل وفقا لها<sup>19</sup>.

والأمر لا يقف عند هذا الحد بل وأكثر من ذلك لقد مكنت تقنية المعلومات من تواجد منظمات افتراضية أي مؤسسات بدون مباني وبدون تواجد مادي على أرض الواقع، أكتفت بتواجدها الافتراضي بسبب تقنية المعلومات ووسائل الاتصال الإلكتروني فأصبحت دون ارتباط زمني أو مكاني<sup>20</sup>.

لقد أصبح العمل عن بعد سهل وممكن للكثيرين بفضل التطور التكنولوجي، هذا التطور الذي مكنا من العمل من أي مكان وفي أي وقت بشرط توفير حاسوب، بريد إلكتروني، شبكة اتصال، أنظمة حماية البرمجيات وأدوات العمل الجماعية وتوفير الآليات والتطبيقات والوسائل التقنية لعقد الاجتماعات عن بعد ووضع الآليات التقنية الضرورية لتتبع العمل عن بعد<sup>21</sup>.

### ت- يتم في أوقات محددة:

يمكن أن يكون العمل عن بعد بطريقة دائمة في الوظائف التي يمكن تأديتها بشكل كامل من خارج مقر العمل الرسمي. وقد يكون بشكل جزئي أي تقسيم ساعات العمل بين داخل المؤسسة وخارجها بفترات محددة يوميا أو أسبوعيا أو شهريا، وقد يكون العمل حسب الطلب.

### ث- وجود عقد مكتوب رضائي يحدد حقوق وواجبات العامل و المؤسسة:

اختيار طريقة العمل عن بعد ترجع لرغبات الفرد وصاحب العمل ولا بد من عقد مكتوب بين الطرفين يحدد الحقوق والواجبات، فالعمل عن بعد ترتيب عمل يقبل به صاحب العمل مفاده أن العامل يؤدي عقد عمله خارج مبنى صاحب العمل على أساس منتظم محدد في العقد<sup>22</sup>.

### ج- يقتصر على أنواع من الوظائف دون أخرى :

ليست كل الوظائف والمهام مؤهلة لاتخاذ شكل العمل عن بعد، فهناك من الأعمال التي لها الإمكانية والقابلية للتنفيذ عن بعد مثل الإدارة والمحاسبة على سبيل المثال ويدخل ضمن نطاقها كذلك كل الأعمال التي لا تقتضي وجود تعامل مباشر مع الجمهور هذا من جهة، ومن جهة أخرى هناك من الأعمال لا يمكن ممارستها إلا في موقع المؤسسة الأم وداخل مبانيها.

وللتفرقة بين المهن التي لها قابلية العمل عن بعد من غيرها هناك مجموعة من المعايير التي يمكن الأخذ بها؛ يجب أولا أن تكون الوظائف قابلة للتجزئة وثانيا قابليتها للتنفيذ تكنولوجيا وإلكترونيا واتصاليا وثالثا أن يكون الوجود المادي للموظف ليس إلزاميا لحسن سير العمل الشركة.

### 1-2- مزايا وسلبيات العمل عن بعد:

#### 1-2-1- مزايا و محاسن العمل عن بعد :

أ- يساعد العمل عن بعد في تحسين نوعية حياة العامل ويجعله يشعر بأنه يكتسب جودة في الحياة وذلك لأن هذا الشكل التنظيمي يوازن بين حياته الأسرية وحياته المهنية ويحقق التكامل بينها<sup>23</sup> بحيث سمح له بزيادة وقت بقاءه مع عائلته وإدارة شؤونها وذلك بفضل مرونة وقت العمل<sup>24</sup>.

ب- يساعد هذا الشكل من أشكال العمل المرأة العاملة أكثر لأنه يوازن بين واجباتها المنزلية وواجباتها المهنية دون ضغوط. لقد قامت الجزائر في إطار الوقاية من انتشار جائحة كوفيد (19) بتطبيق الحجر

الصحي على العديد من المدن ووضعت في عطلة استثنائية مدفوعة الأجر نسبة (50%) على الأقل من مستخدمي كل مؤسسة وإدارة عمومية ومنحت الأولوية في العطلة الاستثنائية للنساء الحوامل والمتكفلات بتربية أبناء صغار والمصابين بأمراض مزمنة والذين يعانون من هشاشة صحية ولو أن هذا الشكل من العمل تم اعتماده من قبل لأمكنهم العمل من بيوتهم دون الحاجة للعطلة.<sup>25</sup>

ت- من إيجابيات العمل عن بعد إمكانية العمل على الرغم من انخفاض الحركة بسبب المرض أو الإعاقة وبالتالي يساعد ذوي الاحتياجات الخاصة فهو يساعد من نسبة قبولهم في الشغل ويجعل دمجهم أسهل من خلال بيئة عمل ودية عن بعد ويمكنهم من المساهمة المهنية بآرتياحية.<sup>27</sup>

ث- يؤدي العمل عن بعد إلى الرضا الوظيفي و إلى نوع من العلاقات الجديدة المبنية على الثقة بين المؤسسة والعامل<sup>28</sup> ويعطي نوع من الاستقلالية للعامل<sup>29</sup> ويعطيه زيادة في حرية اتخاذ القرارات.

ج- يساهم في خفض تكاليف العامل ونفقاته فيما يخص المواصلات وتكاليف السفر و وجبات الطعام والملابس الخاصة بالعمل، وبالتالي يحسن من قدرته الشرائية<sup>30</sup>، ويخفض من تكاليف الشركة كذلك.

ح- يقلل من الرحلات والتنقلات ويحد من أوقات السفر بين المنزل والمكتب ويقلل بالتالي من التعب<sup>31</sup>.

خ- له أثر إيجابي على مستوى المدينة فهو يدخل في هيكلية التخطيط الحضري المستدام للإقليم<sup>32</sup>، بحكم أنه يقضي على المشكلات المتعلقة بالنقل العام ويقلل الضغط على المدن وعلى مواقف السيارات<sup>33</sup>.

د- من أهم فوائد العمل عن بعد المحافظة على البيئة ويحد من التلوث الناجم عن انبعاثات ثاني أكسيد الكربون الذي نسبة (50%) منه مصدرها لسفر من أجل العمل<sup>34</sup> وبالتالي يحد من الآثار الصحية السلبية للتلوث في المناطق الحضرية ويتحكم في جودة الهواء.<sup>35</sup>

ذ- يعتبر الحل المثالي في تسيير الأمور في حالة انتشار الجوائح فهو يضمن الاستمرارية في تأدية الأعمال وتقديم كافة الخدمات المطلوبة عن بعد بحكم إمكانية استمرارية علاقة العمل في أي مكان وفي أي وقت بفضل معدات الاتصال المختلفة<sup>36</sup>، يمكن للشركة أن تواصل أنشطتها بفضل العاملين عن بعد ومن جهة أخرى يحد من انتشار العدوى، إنه الوسيلة المثلى في حالة الطوارئ والظروف الاستثنائية التي يكون غرضها الحفاظ على صحة المواطن وصحة الموظف من ناحية ومراعاة ضمان استمرارية العمل وتقديم الخدمات الحكومية والاقتصادية في ظل الطوارئ من ناحية أخرى. لقد شجعت الجزائر في إطار مجابهة انتشار فيروس كورونا إلى تحديد تدابير التباعد الاجتماعي الموجهة للوقاية من انتشاره ورمت التدابير إلى الحد بصفة استثنائية من الاحتكاك الجسدي بين المواطنين في أماكن العمل ولذلك دعت انتهاج هذا النوع من التنظيم حيث مكنت المؤسسات والإدارات العامة من اتخاذ كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها<sup>37</sup>.

ر- له القدرة على الاتصال الدائم بين العملاء والموظفين خارج أوقات العمل ودون حواجز<sup>38</sup>.

ز- يحسن صورة العلامة التجارية للشركة بمراعاته المعايير التنموية المستدامة ويحسن تحليل البصمة الكربونية للشركة بتقليل انبعاثات غاز الكربون.<sup>39</sup> ويعتبر عامل للتنمية المستدامة.<sup>40</sup>

### 1-2-2- السلبيات :

أ- من أهم الآثار السلبية للعمل عن بعد مشكلة العزلة الاجتماعية<sup>41</sup> والعزلة المهنية واللذان تؤديان إلى مشاكل تضر الصحة النفسية للعامل عن بعد، إنها تؤدي إلى اضمحلال في العلاقات الاجتماعية وعلاقة العمل ليصل الشعور عند العامل بأنه مستبعد ويفقد الرابط الاجتماعي بزملائه<sup>42</sup>، وللعزلة تأثير نفسي شديد بحكم أن الإنسان اجتماعي بطبعه يحتاج إلى احتكاك اجتماعي ولعل أن أغلب الناس حالياً لاحظوا ذلك بسبب إقرار الحجر الصحي بسبب جائحة كوفيد 19.

ب- يقلل من تماسك العمال ويعزز فقدان الانتماء للشركة<sup>43</sup>.

ت- صعب من حيث التسيير والمراقبة فالاهتمام فيه بالنتائج مباشرة بدلاً من المراقبة عبر عملية الإنتاج<sup>44</sup>

ث- قد يؤدي البعد عن المؤسسة إلى انخفاض محتمل في التزام العامل ناحية عمله وفي وفائه للمنظمة.

ج- تزايد متطلبات تكنولوجيا المعلومات والقضايا الأمنية وإشكالية الحماية من الاختراقات لأمن المعلومات، فالبيئة رقمية يمكن أن تكون ذات مخاطر ويمكن التقليل منها بإتخاذ التدابير اللازمة.

### 2- الضوابط التشريعية والتقنية العمل عن بعد:

#### 2-1- ضرورة التشريع وسن القوانين المنظمة للعمل عن بعد

##### 2-1-1- الحاجة إلى التشريع و التنظيم

لا شك أن من بين العوامل التي تؤثر على انتشار الأعمال الإلكترونية عدم وجود إطار قانوني لها<sup>45</sup>، و تبعاً لذلك نجد من معوقات تفعيل أسلوب العمل عن بعد عدم وجود تشريعات منظمة لتطبيقه وبالتالي فإن إحتاج إستراتيجية العمل عن بعد كعمل إلكتروني وتطبيقها ميدانيا لا بد وأن يسبقه سن قوانين وتشريعات لتنظيمه وحماية مصالح الأطراف المتعاقدة وهي المؤسسة التي تسيير وتشرف عن بعد والعامل الذي يؤدي عمله عن بعد وطالما لم يتم تنظيمه وحمايته قانوناً لن يتطور<sup>46</sup>.

لابد إذن من وضع إطار قانوني للعمل عن بعد فتطبيق هذا الشكل من أشكال العمل يحتاج إلى تشريعات خاصة تحكمه وتقدم له التنظيم القانوني المناسب لخصوصيته بالشكل الذي يكفل تحقيق أهداف هذا النظام على أفضل وجه. فالقواعد العامة لا تكفي لوحدها لذلك بل يجب إعداد مشروع قانون خاص ينظم هو يحترم خصوصياته وخصائصه فليس هناك أي قانون آخر يمكن له احتوائه ويحفظ حقوق الطرفين العامل وصاحب المؤسسة<sup>47</sup>، ويجب على هذه القوانين والقواعد كذلك أن تتلاءم في نفس الوقت مع المرونة بين المؤسسة والعامل.

العديد من الدول سارعت إلى إحداث قوانين في مجال العمل عن بعد قبل سنوات و العمل به منها دول أمريكا الشمالية كندا والولايات المتحدة الأمريكية وكذلك الدول الآسيوية ودول الخليج كالسعودية والإمارات وقطر والأردن وقبل ذلك دول الإتحاد الأوروبي ومنها فرنسا التي أصدرت عدة قوانين ومراسيم

منها قانون 2018-217 المؤرخ في 29 مارس 2018 ومرسوم 2016-151 فيفري 2016 المحدد لشروط العمل عن بعد في الوظيفة العمومية والقضاء.

لقد مكنت الجزائر في إطار مجابهة انتشار فيروس كورونا كوفيد 19 المؤسسات والإدارات العامة من اتخاذ كل إجراء يشجع العمل عن بعد في ظل احترام القوانين والتنظيمات المعمول بها<sup>48</sup> ولكن يبقى تنظيم هذا الشكل من أشكال تنظيم العمل ناقصا من حيث التشريع وحتى الممارسة.

## 2-1-2- مقترحات تشريعية لتأطير شكل العمل عن بعد

حاولنا في هذا المقال اقتراح مشروع تشريع قصد تنظيم هذا الشكل الجديد من أشكال العمل الذي يشوبه نقص قانوني في الجزائر بناء على تجارب قانونية لدول أخرى وبناء على مجموع الخصائص التي تناولتها الدراسة في الجزء الأول ورأينا أنه يجب أن يحتوي أي قانون ينظم العمل عن بعد عما يلي:

### أولا : المبادئ القانونية العامة للعمل عن بعد:

أ- أول شيء يجب تحديد مفهوم العمل عن بعد من الناحية القانونية، ومن التعريفات المقترحة أنه «شكل من أشكال تنظيم أو أداء عمل باستعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال يتم خارج مباني صاحب العمل على أساس منتظم بشكل دائم أو جزئي أو حسب الطلب ويتم ذلك في إطار عقد عمل يحدد حقوق وواجبات الطرفين المتعاقدين».

هناك بعض الدول في تعريفها للعمل عن بعد حددت نطاق ممارسته جغرافيا فحصرته في العمال الموجودين داخل ترابها الإقليمي مثل السعودية والإمارات العربية المتحدة التي نصت على ذلك صراحة في قوانينها الخاصة المنظمة للعمل عن بعد، في حين أن بعض الدول الأخرى لم تحدد ذلك مثل فرنسا وأغلبية الدول الأوروبية ولعل ذلك راجع لحكم العلاقة التي تربط دول الاتحاد الأوروبي ببعضها البعض أين يمكن لأي عامل ممارسة مهمته حتى خارج دولته.

ب- العامل عن بعد يعرف قانونا بأنه « كل شخص طبيعي يؤدي عمله عن بعد لمصلحة صاحب العمل وبعيدا عن المقرات الرئيسية للشركة مقابل أجر حيث يكون تحت إشرافه وإدارته».

ت- تخضع العلاقة التعاقدية للعمل عن بعد لأحكام نظام العمل وقانون العمل وينظم العلاقة التعاقدية للطرفين (العامل والشركة) عقد رضائي مكتوب يذكر فيه صراحة أن العمل يتم عن بعد وأن يحدد المكان والمهام الوظيفية وطبيعة المهام وعدد ساعات العمل وتحديد بدايتها ونهايتها وتحديد الأجر وكافة الحقوق والواجبات.

ث- يمكن تعيين العامل عن بعد أي موظف في الشركة إما عند التوظيف أو بعد ذلك، ورفض قبول وظيفة عامل عن بعد ليس سببا لخرق عقد العمل، ولا يمكن إجبار العامل عليه.

ج- العمل عن بعد يعتبر طواعي بالنسبة للعامل وكذلك بالنسبة لصاحب المؤسسة وليس إجباريا.

ح- إقرار مبدأ قابلية العودة أي إنهاء وتنظيم رجوع العامل إلى مقر الشركة وهذا في الحالة إذا لم يكن العمل عن بعد من شروط التوظيف.

- خ- يجب أن يكون عبئ العمل ومعايير الإنتاج والأداء عن بعد مثل الموجودة في المؤسسة.<sup>49</sup>
- د- يجب احترام عدد الساعات الأقصى للعمل مع جوازية أن يكون وقت العمل عن بعد في غير أوقات العمل المعتمدة بالمنشأة على أن يتم تحديد مواعيد أوقات العمل وفقا لظروف وطبيعة وحاجة العمل مع ضرورة تخصيص أوقات محددة لا تتداخل مع الأنشطة الشخصية الأخرى.
- ذ- تنظيم مقابلة كل سنة مع العامل عن بعد للتفاهم حول شروط نشاط الموظف وأعباء عمله.
- ر- على الشركة احترام الحياة الخاصة للعامل عن طريق تحديد الفترات الزمنية للاتصال بعد التشاور.
- ز- يجب على المؤسسة إشراك العامل عن بعد في القرارات والمشاريع.
- س- يتمتع العمال بالحقوق الأساسية المذكورة في قانون العمل كممارسة الحق النقابي والحق في الضمان الاجتماعي و التقاعد والوقاية الصحية والأمن وطب العمل والراحة.<sup>50</sup>
- ش- في حالة الظروف الاستثنائية يمكن اعتبار تنفيذ العمل عن بعد بمثابة ترتيب لمحطة العمل اللازمة للسماح لاستمرارية نشاط الشركة وضمان حماية العاملين.<sup>51</sup>
- ص- ضرورة تأسيس ميثاق داخلي في المؤسسة للعمل عن بعد أو سياسة للعمل، لا بد للشركة أن تضع سياسة داخلية ونظاما مستقلا من القوانين والتشريعات يبين حدود العلاقة بين المؤسسة والعامل عن بعد بشكل يضمن حقوقهما وواجباتهما وقبل ذلك سير الحسن للعمل عن بعد.

#### ثانيا: التحديد القانوني لحقوق العامل عن بعد:

- أ- يجب أن ينص صراحة في القانون على تمتع العاملين عن بعد بنفس الحقوق والمزايا القانونية والموضوعية التي تنطبق على الموظفين العاديين في مقر الشركة مع الأخذ بعين الاعتبار خصوصيات العمل عن بعد والاتفاقات.
- ب- يجب على العامل أن يكون على إطلاع بما يجري في المؤسسة حتى لاتفوته حقوقه وله الحق في الحصول على كافة المستجدات مباشرة، ويجب إبلاغ العامل بالحياة النقابية داخل الشركة.
- ت- يجب أن يكون للعامل عن بعد الحق في التدريب والتطوير الوظيفي مثل الآخرين والتكوين المهني والترقية في العمل.<sup>52</sup>
- ث- وجوب المساواة وعدم التمييز بين العاملين عن بعد والعمال العاديين وأن يذكر ذلك صراحة في القانون الخاص بالعمل عن بعد وفي القانون الداخلي للمؤسسة.
- ج- للعامل الحق في الراحة والعطلة السنوية كما تنص عليه القوانين العامة للعمل.

#### ثالثا: التحديد القانوني لواجبات العامل عن بعد:

- أ- التزام الموظف الذي يعمل عن بعد باحترام الشروط والضوابط المحددة من الإدارة.
- ب- تحديد رزنامة وقت واحترامها من قبل العامل.
- ت- أن يؤدي العامل عن بعد بأقصى ما لديه من قدرات الواجبات المرتبطة بمنصب عمله ويعمل بعناية ومواظبة وأن يساهم في تحسين الإنتاجية.

ث- الالتزام بالمحافظة على سرية المعلومات تحت طائلة العقوبات القانونية.

ج- حفظ الأدوات والأجهزة التي في عهده والعناية بها وطلب الصيانة اللازمة لها من صاحب العمل كلما تطلب الأمر ذلك وعليه أن يبذل في ذلك عناية الرجل العادي.

ح- على العامل عن بعد أن يراعي تدابير الوقاية الصحية والأمنية التي يعدها المستخدم وأن يلتزم بها حرفيا ضمانا لسلامته.

#### رابعاً: التحديد القانوني لالتزامات صاحب العمل:

أ- إعطاء الأولوية لشغل منصب العمل عن بعد لأصحاب المؤهلات والمهارات التقنية، ولا بد من الإعلان عن توافر أي منصب من هذا النوع.

ب- يجب تحديد الأهداف والمهام الوظيفية التي يتعين القيام بها بانتظام مسبقاً حتى يفهم العامل ما يقوم به وحتى يمكن محاسبته قانوناً.

ت- يتحمل صاحب العمل جميع التكاليف الناشئة مباشرة عن ممارسة العمل عن بعد على وجه الخصوص تكلفة الأجهزة والبرمجيات والاشتراكات والاتصالات والأدوات وكذلك الصيانة.

ث- إبلاغ الموظف بأي قيود على استخدام المعدات والأدوات التكنولوجية قوماً ينجر عنها من عقوبات.<sup>53</sup>

ج- يشترط أن يلتزم صاحب العمل بمراعاة وسائل السلامة اللازم توفرها في مكان العمل عند تحديد مكان أو أماكن العمل عن بعد للمحافظة على سلامة العامل المهنية والقواعد العامة تؤكد على إجبارية توفير شروط الصحة والسلامة البدنية و المعنوية في أماكن العمل.<sup>54</sup>

#### 2-2- مستلزمات العمل عن بعد:

##### 2-2-1- المستلزمات البيئية والتقنية:

لا شك أن توفير ظروف العمل الجيدة يتحقق معها أكبر قدر من الإنتاج ولذلك وجب توفير مايلي:

أ- يجب تخصيص مكان في المنزل منعزل يسمح بالتركيز على النشاط ويعطي طابعاً رسمياً للعمل ويحافظ على الحدود بين المجالات المهنية والعائلية، قد يكون هذا المكان مساحة كافية أو غرفة محجوزة إن أمكن ويجب تخصيص هذا مكان في المنزل حفاظاً كذلك على الوثائق والسرية.

ب- ينبغي أن يكون هناك تصميم مثالي لمكان العمل (عدم وجود الضجيج، حرارة معتدلة، عدم وجود الرطوبة ضوء ملائم، مساحة واسعة،...).

ت- يجب التوريد من قبل الشركة بالمعدات اللازمة والكاملة والحديثة والسليمة ذات كفاءة (حاسوب، انترنت سريعة وغير متقطعة، خط هاتفي خاص) وكذلك يجب تأثيث مكان العمل (أثاث كاف، كرسي، طاولة، خزانة...) وترتيب مريح لمحطة العمل وأن تقوم الشركة بالتركيبات.

ث- لا بد من صيانة المعدات، واتخاذ تدابير في حالة تعطل الأجهزة، وتوفير المساعدة تقنية عن بعد وتحسين البرامج ويجب على العامل عن بعد الإبلاغ فوراً عن الأعطال.<sup>55</sup>

ج- وجوب تجهيز الموظف لبيئة عمل مناسبة لمتطلبات الأمن والسلامة.

ح- يجب تأمين المعدات والبرامج وتوفير الحماية الإلكترونية من الاختراقات وتشفير جميع البيانات التي تمر بين العامل عن بعد والمؤسسة بتغيير في شكل المحتوى بهدف منع غير المتخصصين من فهم محتواه في حالة الإطلاع عليه<sup>56</sup>. ويجب على العامل عدم تنزيل و تثبيت أي أنظمة أو برنامج بالحاسوب إلا بإذن و تنسيق مع وحدة أمن المعلومات وعدم فتح الملفات غير موثوقة المصدر وإخبار الوحدة بأي طارئ أو حادث يهدد أمن المعلومات<sup>57</sup>.

خ- يجب توفير الآليات و التطبيقات و الوسائل التقنية والاتصالية لعقد الاجتماعات التي تتم بين المديرين والعاملين عن بعد يتم من خلالها تبادل المعلومات وحل المشاكل فرق العمل<sup>58</sup>.

د- العمل عن بعد يقتضي التدريب خاصة حول الأجهزة والاتصالات والتقنية وحتى صاحب المؤسسة والتسلسل الرئاسي لا بد من تلقينهم تدريب حول العمل عن بعد وكيفية تسيره<sup>59</sup>.

## 2-2-2-متطلبات نجاح إستراتيجية العمل عن بعد :

إن اعتماد مبدأ العمل عن بعد داخل المنظمة قرار إستراتيجي<sup>60</sup>، ولكن التحول إلى العمل عن بعد ينطوي على تغيير تنظيمي كبير سواء بالنسبة لصاحب العمل أو العامل والموظف. إن القيام بخطوات فعالة لدعم وتنسيق العمل عن بعد يقتضي أولاً من ناحية المؤسسة تهيئة المنظمة إلكترونياً ويقتضي ذلك التطوير وتطبيق إستراتيجية الأعمال الإلكترونية وابتكار الثقافة الإلكترونية ولا شك أن التحول إلى الأعمال الإلكترونية يقتضي البنية التحتية وتشمل الاتصالات وكذلك بنية المعلومات والتنمية البشرية والمشروعات المعلوماتية<sup>61</sup> ويقتضي ذلك إعادة دراسة كافة الإجراءات بما يتلاءم مع العمل على الانترنت. و لتبني إستراتيجية العمل عن بعد كشكل من أشكال العمل لا بد من مراحل لاعتماده في المؤسسة و يتم ذلك من خلال خمسة مراحل؛ المرحلة الأولى تخص الاتصال والاستشارة وهذه أول خطوة نحو الاعتماد، ثم بعد ذلك تأتي المرحلة الثانية وتتعلق بتحديد الأهداف وإنشاء فريق المشروع، أما المرحلة الثالثة فتتعلق بضرورة إعداد مشروع تجريبي، لتأتي بعد ذلك المرحلة الرابعة وتعرف بمرحلة إطلاق المشروع التجريبي وفي الأخير المرحلة الخامسة والمتعلقة بتقييم مشروع العمل عن بعد<sup>62</sup>.

من ناحية العامل ينبغي احترامه لمجموعة من الشروط قصد نجاح العمل عن بعد و منها أولاً الاعتماد على ذاته، وأن تكون له الأهلية للاستقلالية المهنية فيما يتعلق بممارسة المهنة وأن يكون مستعداً للاستقلالية التقنية فيما يتعلق بالاستخدام الدائم لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأن تكون له القدرة على إدارة العمل وصارماً في تحديد وقت العمل وأن يفكر في أوقات الراحة وأن يوازن بين العمل والحياة وأن تكون له القدرة على حل المشاكل بشكل منفرد والقدرة على إنجاز العمل بالجودة المطلوبة وذلك طبعاً لن يتحقق بالشكل الكامل بدون التدريب فلا بد من تضمين البرامج التدريبية الأولية للمهنيين وانفتاح على تكنولوجيات المعلومات والاتصالات واقتصاد الانترنت وتنظيم تبادل الخبرات بين الإدارات والمسؤولين وضمان التنسيق والرصد والتقييم<sup>63</sup>.

وينبغي على المؤسسة كذلك تحديد مجموعة من الضوابط داخلها وهي أولاً تحديد وقت ساعات العمل من قبل الإدارة، وضرورة بقاء عدد من الموظفين في الإدارات، والتقييم الدوري<sup>64</sup> وتحديد آلية قياس الكفاءة مع تحديد المعايير والآليات وأطر زمنية قياسية لكل نشاط ومخرج<sup>65</sup> ومتابعة الموظفين من أجل التأكد من التزامهم بساعات العمل .

و في الأخير لابد من معرفة أن العمل عن بعد يقتضي مستوى جيد وعالي من الثقة بين المؤسسة والعامل<sup>66</sup> حتى يكون العمل عن بعد رابح بالنسبة للمؤسسة والعامل وحتى المجتمع.

هناك العديد من المعوقات التي تكون كمثبط للمؤسسة في تبني شكل العمل عن بعد منها، عدم توفر الوعي بمفهوم العمل عن بعد وكذلك عدم توفر الإمكانيات وصعوبة الاتصال ، وعدم تعاون الإدارات وانتشار الثقافة التقليدية والخوف من الفشل وعدم السماح بإنجاز الأعمال خارج المؤسسة وقلة الخبرات وعدم وجود الدعم الفني وقلة الثقة في التقنية<sup>67</sup> .

### الخاتمة:

لاشك أننا في عصر الاتصالات والمعلوماتية فينبغي لنا تطبيق تقنياتها والأخذ بآلياتها والاستفادة منها في تسير حياتنا اليومية وذلك بإدراجها في مختلف المشاريع والبرامج الحياتية .

إن اعتماد العمل عن بعد سيؤدي إلى تحقيق أهداف تتفق مع ثورة المعلومات وتقنية الاتصالات الحديثة الأمر الذي سينعكس إيجاباً على العامل وأسرته وعلى شكل الأداء العام للمؤسسة بحيث يعمل على تحسين مستوى أداؤها وكذلك نتائجه ستفيد المجتمع ككل .

إن العمل عن بعد ينم عن نمو اقتصادي واجتماعي وبيئي مسئول وهو غير مرتبط فقط بأوقات الأزمات بل هو فلسفة جديدة أثبتت نجاحها في ضمان استمرارية العمل وتقديم الخدمات في كلا لظروف العادية منها والاستثنائية، مرونته جعل منه ممارسة شائعة و متزايدة و أثبت أهميته اتجاه الشركات و العمال والمجتمع من جهة و البيئة و التنمية المستدامة من جهة أخرى. ولذلك وجب علينا تنظيمه قانوناً والترويج له لحصد فوائده و لتحقيق النهوض بمجالات الإنتاج السلي والخدمات وتحديث المجتمع في كل المجالات.

## الهوامش

- 1-عبد الله بن عبد الله الجمعة، أحمد الحسين السيد، ناهد عصري أبو زيد، العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الإحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي دراسة من منظور تقني، بدون سنة، ص 25.
- 2- نظام العمل المرن، الجريدة الرسمية للمملكة الأردنية، نظام رقم 22، سنة 2017، ص 1955.
- 3-Nicholas bloom, James Liang, john Roberts, Does working from home work?Evidence from a Chinese experiment,2013, p1.
- 4-Georges a, Tanguay, impacts potentiels du télétravail sur les comportements en transport, la sante et les heures travaillées au Québec, Cirano, Montréal, 2018, pp 1-18 .
- 5-Utec, upem, une déclinaison et un enjeu pour l'It et le digitale, offrir des services green, mémoire de recherche, université de paris et marne-la vallée, paris 2015, p 19.
- 6-Organisation internationale du travail, difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des tic et des services financiers, bureau international du travail, Genève ,octobre 2016, pp 1-3.
- 7-Jérôme chemain , guide négociateur et organiser le télétravail, cfdte cadres, juin 2018, p 37.
- 8-Organisation internationale du travail, difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des tic et des services financiers, ibid,p 6.
- 9- مرسوم حول نظام العمل، وزارة العمل والتنمية الاجتماعية،السعودية، ص.ر 120453 1438، ص 1.
- 10- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، الإمارات العربية المتحدة، مارس، 2020، ص 4.
- 11-Décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, JORF n°0036 du 12 février 2016 ,NOR: RDFF1519812D, texte n° 63,article 2.
- Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.
- Le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou, éventuellement, dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation.
- 12-Dominique dénis, le télétravail un enjeu décisif pour la croissance et l'emploi, chambre de commerce et d'industrie de paris, octobre 2011, p 8.
- 13- Marie devillers , le télétravail : dossier de synthèse documentaire, inst, 2003, p 5.
- 14-Organisation internationale du travail, difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des tic et des services financiers,ibid,p 1.
- 15-Pierre Morel, Du télétravail au travail mobile, collections des rapports officiels , rapport au premier ministre , France, 2006 , p 14.
- 16-Le télétravail au service de développement durable, livre vert, volume2, syntec informatique, p 10.
- 17-نحو مجتمع المعرفة، العمل عن بعد ، جدة، إصدارات مركز الإنتاج الإعلامي،الإصدار 12، ص 13 .

18-Guide télétravail, guide d'accompagnement de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, France, 2006, p 2.

- 19-مجموعة البنك الدولي، الطبيعة المتغيرة للعمل، تقرير عن التنمية في العالم 2019، واشنطن، ص 23-26  
 20- محمد سمير أحمد، الإدارة الالكترونية، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع، الطبعة 1، 2009، ص 124.  
 21- دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، المغرب، وزارة الاقتصاد والمالية والإصلاح الإدارية، قطاع إصلاح الإدارة، 2020، ص 17.

22-Le télétravail au service de développement durable, ibid., p 19.

23- télétravail à domicile, guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention associées, carsat, France, 2012 , p7.

24-رندة اليافي، محمد العمري، الاتجاهات النفسية لممارسة العمل عن بعد، مجلة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 29، العدد الثاني، 2013، ص 61.

25- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 20-70 المؤرخ في 29 رجب عام 1414 الموافق ل 24 مارس 2020 يتعلق بتدابير التكميلية الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته، الجريدة الرسمية، السنة 57، العدد 16، الصادرة الثلاثاء 24 مارس 2020 .

-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 20-102 المؤرخ في 29 شعبان عام 1414 الموافق 23 أبريل 2020 يتضمن تمديد إجراءات الحجر المنزلي المتخذ في إطار الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 ومكافحته وتعديل الأوقات، الجريدة الرسمية، السنة 57، العدد 24، الصادرة يوم الأحد 3 رمضان عام 1414 الموافق ل 26 ابريل 2020 .

27-Le télétravail au service de développement durable, ibid, p 14.

28-Le télétravail dans les grandes entreprises françaises, synthèse remise au ministre chargé de l'industrie de l'énergie et de l'économie numérique, 2012, p 9

29-Anact-aract, Guide méthodologique sur le télétravail premiers repères, octobre 2015, p 9.

30-Anact/aract, 10 questions sur le télétravail, 2016 , p 7.

31-Nicholas bloom, james liang, john Roberts, Does working from home work?, ibid, p5.

32-Le télétravail au service de développement durable, ibid, p 19.

33-نحو مجتمع المعرفة، العمل عن بعد، مرجع سابق، ص 69 .

34-Le télétravail au service de développement durable, ibid, p p 7-14.

35-Jérôme chemain, guide négocier et organiser le télétravail, ibid, p 82.

- 36- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الإمارات، مرجع سابق، ص 3.  
 37-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 20-69 المؤرخ في 26 رجب عام 1414 الموافق 21 مارس 2020 يتعلق بتدابير الوقاية من انتشار وباء فيروس كورونا كوفيد 19 و مكافحته، الجريدة الرسمية، السنة 57، العدد 15، الصادرة يوم السبت 26 رجب عام 1414 الموافق ل 21 مارس 2020 .  
 38-نحو مجتمع المعرفة، العمل عن بعد، مرجع سابق، ص 67 .

- 39-Jérôme chemain, guide négociier et organiser le télétravail, ibid, p 82.
- 40-Dominique dénis, le télétravail un enjeu décisif pour la croissance et l'emploi, ibid, p 6.
- 41-Nicholas bloom, james liang, john Roberts, Does working from home work?, ibid, p4.
- 42-Utec, upem, une déclinaison et un enjeu pour l'It et le digitale, ibid, p 23.
- 43- le cnam, Le télétravail 2025, les cahiers de prospective de la chaine entreprises et sante, n01, p 15.
- 44-Organisation internationale du travail, difficultés et avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des tic et des services financiers, ibid,p1.
- 45- محمود عبد الفتاح رضوان، الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها الوظيفية، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، الطبعة الأولى، 2012، ص ص 13-14 .
- 46-Dominique dénis, le télétravail un enjeu décisif pour la croissance et l'emploi, ibid, p 8.
- 47- عبد الله بن عبد الله الجمعة، العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الإحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي ، مرجع سابق، ص 32.
- 48- المرسوم التنفيذي رقم 20-69 يتعلق بتدابير الوقاية من إنتشار وباء فيروس كورونا، مرجع سابق.
- 49-Télétravail à domicile, guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention associées, ibid, p12.
- 50-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، العدد 17، السنة 27،الصادرة الاربعاء 1 شوال 1410 الموافق ل 25 أبريل 1990 ، المادة 5.
- 51-JORF, LOI n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, n°0071 du 23 mars 2012 page 5226 texte (1) NOR: EFIX1127393L , L. 1222-11, L. 1222-9,1222-10 .
- 52- القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، مرجع سابق.
- 53-Télétravail à domicile, guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention associées, ibid, pp6-12.
- 54-حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي ، الطبعة 1، 2009، ص 35.
- 55-Utec, upem, une déclinaison et un enjeu pour l'It et le digitale, ibid, p 24.
- 56- مصطفى يوسف كافي ،الإدارة الإلكترونية، سوريا: مؤسسة رسلان، 2011، ص 91.
- 57- دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، المغرب، مرجع سابق، ص ص 14-15.
- 58- محمد سمير أحمد، الإدارة الإلكترونية، مرجع سابق، ص 124.
- 59-Dominique Dénis, le télétravail un enjeu décisif pour la croissance et l'emploi, ibid, p 12.
- 60-Le télétravail au service de développement durable, ibid, p 27.
- 61- محمود عبد الفتاح رضوان، الإدارة الإلكترونية وتطبيقاتها الوظيفية،مرجع سابق، ص 15.
- 62-Télétravail à domicile, guide d'aide à l'évaluation des risques et à la recherche de mesures de prévention associées, ibid, p4.

63-Pierre Morel, Du télétravail au travail mobile, ibid , pp15-16.

64- دليل العمل عن بعد بالإدارات العمومية، المغرب، مرجع سابق، ص 57.

65- الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، دليل تطبيق العمل عن بعد في الإمارات، مرجع سابق، ص 7.

66-Olivier Gelineau, Charte télétravail, predica, paris 2015, p 4.

67-عبد الله بن عبد الله الجمعة، العمل عن بعد كتوجه حديث لتعزيز دور المرأة وذوي الاحتياجات الخاصة في تنمية المجتمع المحلي ، مرجع سابق، ص 31.