



## قانون الشغل في مواجهة التحديات التكنولوجية المعاصرة

الدكتورة : خديجة بوطغات

دكتورة في القانون الخاص "كلية العلوم القانونية مكناس"

### الملخص:

لم يعد قانون الشغل المغربي بمنأى عن التحولات العميقة التي فرضتها التحديات التكنولوجية المعاصرة ، إذ أفرزت هذه الأخيرة أنماطا جديدة من التشغيل ، كما أبانت عن فرص وآليات جديدة تساعد طرفي العلاقة التشغيلية في أداء العمل وتحسين الإنتاجية غير أن هذه التحولات لم يواكبها تطور مماثل في الأطار التشريعي ، مما خلق فجوة بين النص القانوني و الواقع العملي . فإدخال تعديلات جزئية على مدونة الشغل لم يعد كافيا ، بل أصبحت الضرورة ملحة إلى إطار قانوني حديث ، ينظم علاقات الشغل بالمغرب ، و كفيل بإعادة التوازن للعلاقات التشغيلية في ظل المتغيرات التكنولوجية الحديثة. تهدف هذه الدراسة أساسا ، إلى تحليل أثر التحولات التكنولوجية المعاصرة على قانون الشغل المغربي ، من خلال تفكيك مظاهر القصور التشريعي ومناقشة حدود قابلية المفاهيم التقليدية للتكييف مع الواقع التكنولوجي واقتراح مداخل إصلاحية تضمن التوازن بين حماية الأجير ومتطلبات المرونة الاقتصادية.

### Moroccan Labor Law in Confronting Contemporary Technological Challenges

Dr. KHADIJA BOUTARHATE

Doctorate in Private Law,

Faculty of Legal, Economic and Social Sciences, Meknes, Morocco.

### Abstract:

Moroccan labor law is now facing major changes brought about by modern technological developments. These changes have created new forms of work and opened up new ways for both employers and employees to carry out their tasks and improve productivity. At the same time, the legal framework has not evolved at the same pace, which has created a gap between the law and the realities of practice.

In this respect, minor amendments to the Labor Code are no longer enough. What is needed today is a modern legal framework that can better regulate labor relations in Morocco and restore balance in light of rapid technological change.

This study therefore seeks to examine how contemporary technological change affects Moroccan labor law. It does so by identifying the weaknesses in the current legal framework, assessing whether traditional legal concepts can still respond to technological realities, and suggesting possible reform paths that protect workers while preserving economic flexibility.

### مقدمة:

يحتل قانون الشغل في العصر الحالي 324 ، مكانة بارزة و أهمية كبرى نظرا لكونه يقوم بحماية الطبقة العاملة ، و يحافظ على حقوقها و مصالحها ، بعدما ظلت علاقات الشغل بالمغرب و لمدة طويلة محكومة و منظمة بموجب قواعد القانون المدني .

324 - قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 103194 بتاريخ 11 شتنبر 2003 جريدة رسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003، صفحة



وكما هو معلوم وتزامنا مع التطورات التي عرفها العالم في تكنولوجيا الإعلام و الإتصال، التي نتج عنها لا محالة تغييرات جذرية في مختلف القطاعات ، حيث اضحى التكنولوجيا الحديثة 325 ، تشكل أحد أبرز المحركات الأساسية ، لإعادة تشكيل البنيات الاقتصادية و الإجتماعية ، اذ لم يعد تأثيرها مقتصر على وسائل الإنتاج فحسب ، بل امتد ليصل جواهر العلاقات القانونية و على رأسها علاقات الشغل ، فهذه الثورة التكنولوجية قد عملت على تغيير طرق ونمط الإنتاج، وممارسة المهن، والأجهزة الإلكترونية التي أصبحت امتدادا لجسم الإنسان ولها القدرة على القيام بأكثر حركات الإنسان تعقيدا، بل إنها تقوم بها بسرعة وأكثر إتقان من الإنسان والعقول الإلكترونية أصبحت امتداد للعقول البشرية، فهي قادرة على التعلم وعلى إصدار الأحكام، بل وحتى تصحيح الأخطاء.

وبهذا ، فقد أثرت هذه التطورات التكنولوجية المعاصرة بشكل كبير على قانون الشغل المغربي ، حيث تسببت في ظهور فرص ومهن جديدة تعتمد بشكل أساسي على التكنولوجيا، خصوصا في قطاع الخدمات الذي استفاد بشكل كبير من أدوات الإعلام و الإتصال لتحسين وسائل الإنتاج وتنظيم العمل، فاللجوء الى استعمال تقنيات الإعلام و الإتصال كأهم مظهر من مظاهر التطور التكنولوجي داخل المقاول، مثل المواقع الإلكترونية و البريد الإلكتروني و الانترنت و الهاتف النقال و الحاسوب النقال و قارئة البطاقات BADGE ،... من طرف أطراف علاقات الشغل قد ساهم في تعديل أساليب العمل التقليدية، حيث ظهرت أنماط جديدة مثل المقاولات الافتراضية 326 ، والعمل عن بعد بالإضافة إلى تطور شبكة العمال المستقلين، كما أسهمت في إعادة تنظيم وإدارة المقاولات، مما مكّنها من الرفع من كفاءتها وتلبية متطلبات المنافسة، مما فرض على المقاولات التكيف مع هذه المتغيرات التكنولوجية لتظل قادرة على جذب وتوظيف الأفراد ذوي الكفاءات العالية 327.

كما ساهم العمل عن بعد، في توفير العمل للمرأة، إذ كثيرا ما تعاني النساء، وخاصة في المجتمعات المحافظة، من صعوبات الإندماج بسوق الشغل، بسبب العادات والتقاليد السائدة، وكذا كثرة الإلتزامات العائلية، وبالتالي، يشكل العمل عن بعد، فرصة سانحة لزيادة حظوظ المرأة في مجال التشغيل، إذ يمكنها من تحقيق التوازن، بين حياتها الأسرية والعملية، من خلال ميزات الحرية والاستقلالية التي يوفرها، خاصة في زمان ومكان الشغل، الذي يساهم في الحد من الإشكاليات، المرتبطة بتواجد الزوج بمكان والزوجة بمكان آخر 328.

لكن تجدر الإشارة هنا ، الى أن تحقيق هذا الإندماج، في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي تعيشها المرأة المغربية من جهل وأمية ليس بالأمر السهل لما يتطلبه العمل عن بعد، من مؤهلات معرفية وتقنية عالية ، وبالتالي يجب الاهتمام بداية بتكوين المرأة، والرفع من مؤهلاتها ، قبل إدماجها في هذا الأسلوب من العمل.

فالتحولات التكنولوجية أفرزت تأثيرا عميقا على منظومة قانون الشغل في المغرب 329 ، حيث نتج عنها بروز أنماط تشغيل حديثة كالعمل عن بعد و عبر المنصات الرقمية 330 ، تعميق الفجوة بين الواقع العملي و التنظيم القانوني ، حيث لا تزال مدونة الشغل المغربية أسيرة تصور تقليدي للعلاقة الشغلية ، إذ أن تنظيمها يقتصر على علاقات العمل وظروف العمل في الأنماط التقليدية

325 - فالتكنولوجيا هي عبارة عن مجموعة من المعارف والخبرات المتراكمة و الأدوات و الوسائل المادية و الادارية التي يستخدمها الانسان في أداء عمل ووظيفة معينة ، في مجال حياته اليومية لاشباع حاجته المادية.

326 فالمقولة الافتراضية تشكل مجموعة من الكفاءات التي تنتمي إلى هويات مختلفة والتي تتعاون فيما بينها لتحقيق مشاريع متعددة بدون توفرهم على بنيات قانونية ، لكن الروابط تستمر بينها إلى حين تنفيذ كل مشروع على حدة.

327 ذ.عشعاش ملود"قانون الشغل المغربي في مواجهة التحديات التكنولوجية بين واقع الأزمة و مداخل الإصلاح" مجلة القانون و الاعمال الدولية الاصدار رقم 57 أبريل-ماي 2025 ص880.

Bénarde E.GBEZO, travailler autrement la révolution du travail, p6328.

329 ولم تكن بلاندا في منأى عن إكراهات ثورة الإعلام والاتصال، إذ جاء في الرسالة الملكية السامية للملك الحسن الثاني رحمه الله الموجهة للمشاركين في الأيام الوطنية الثمانية للاتصالات المنعقدة بالرباط خلال يومي 16 و 17 ماي 1994 حول العمل عن بعد "أن العمل البعدي كأسلوب جديد لتنظيم العمل يعكس بحق التطورات التي أفرزته التكنولوجيا الحديثة للإعلام والتواصل".

330 - لم يصبح العمل عن بعد ظاهرة بارزة في المغرب إلا بعد انتشار وباء كورونا "كوفيد-19" واعتماد الحجر الصحي العام كإجراء وقائي للحد من انتشار الفيروس،



مثل العمل الدائم والقار، والتشغيل المؤقت، والمقابلة من الباطن، الأمر الذي يحد من قدرتها على استيعاب التحولات الرقمية المتسارعة مما يتطلب مواكبة تشريعية فورية<sup>331</sup>،

ومن هنا فقد طرحت هذه التحولات التكنولوجية تساؤلات قانونية جوهرية، أبرزها: هل ما تزال المبادئ التقليدية للعلاقة التشغيلية صالحة في ظل هذه التحولات؟ وهل مضمون قانون الشغل استطاع تقنين ذلك وتحقيق الحماية لأطراف العلاقة التشغيلية، أم أنه أصبح متجاوزاً و عاجزاً عن تحقيق ذلك؟ وما هي الضمانات القانونية الواجب توفرها لحماية الأجير والمشغل؟ يكتسب الموضوع أهميته من كونه يتقاطع بين القانون، الإقتصاد، والتطور التقني، ويستدعي مراجعة شاملة للمدونة المغربية للشغل لضمان ملاءمتها للمتغيرات الحديثة دون المساس بحقوق الأجير أو مصالح المشغل.

للإحاطة بهذه التساؤلات، سنعمل على مناقشة ذلك وفق التقسيم الآتي تعيينه:

- المحور الأول: تأثير التحديات التكنولوجية على البنية التقليدية لقانون الشغل

- المحور الثاني: مدى كفاية التأطير القانوني للتشغيل في ظل التحديات التكنولوجية المعاصرة.

### المحور الأول: تأثير التحديات التكنولوجية على البنية التقليدية لقانون الشغل

أسفرت التحديات التكنولوجية عن ظهور أنماط جديدة للتشغيل، وعن اختفاء بعض المهن التقليدية، و يعد العمل عن بعد أحد أنماط التشغيل الحديثة الذي كان له أثر ايجابي سواء في مواجهة المؤسسة المشغلة أو بما يوفره من سلاسة و مرونة للأجير في إنجاز مهامه عبر الانترنت باستقلالية و تركيز أكبر دون التقيد بمكان أو زمان محدد.

فتعديل السمات التقليدية التي أسست عليها العلاقات المهنية، و حلت محلها سمات حديثة و متجددة، عملت على تطور انتاجية المقاولات و بالتالي تشجيع التنافسية بينها، فالقواعد التي تقن العلاقات المهنية كما هي محددة من طرف جل التشريعات المقارنة للعمل، و اتفاقيات الشغل الجماعية و المرتكزة على امكانية العمل، قد كسرت أمام موجة التكنولوجيا المعاصرة، التي أمست بمجموعة من المفاهيم التقليدية التي تنبني عليها العلاقة التشغيلية و المؤطرة بمقتضى مدونة الشغل، و التي نتج عنها تعدد النزاعات و تعقدها في ظل قانون شغل عجوز، لا يستطيع مواكبة التحديات التكنولوجية و ايجاد الحلول الناجعة لتحقيق الحماية الفعالة لأطراف علاقات الشغل.

#### أولاً: تحول المفاهيم المؤسسة للنظام التقليدي للشغل:

خلقت التكنولوجيا الحديثة كما سبق و أن أشرنا اضطرابا كبيرا في مجموعة من المفاهيم التقليدية و من أهمها:

1- تحول في مكان و زمان العمل: بعد أن كان قضاء العمل في التصور التقليدي محدد داخل مقر المقابلة الى انتقال العمل عبر فضاءات افتراضية، حيث ان نمط العمل عن بعد أو العمل المتلفز، و الهاتف الذكي، قد قطعت ذلك الرباط التقليدي الذي كان يربط الاجير بمقر العمل، و أصبح بإمكانه أن يؤدي مهامه في أي مكان مرتبط بالشبكة المعلوماتية الخاصة بالمقابلة عبر التقنيات الحديثة في الإتصال<sup>332</sup>، الأمر الذي أثار صعوبة في احتساب ساعات العمل القانونية و الإضافية<sup>333</sup> خصوصا أنه في إطار العمل عن بعد يصبح الأجير في وضعية اتصال شبه دائم مما يشكل مساسا بحقه في الإنفصال الرقمي و أوقات استراحته<sup>334</sup>.

331 كل هذه التحولات وضعت قانون الشغل في المغرب والمتمثل في مدونة الشغل 331 والقوانين ذات الصلة بها في موقف محرج، لأنها أصبحت مجبرة ايجاد حلول ناجعة لمشاكل جديدة لمواكبة هذه التحولات

332 و قد سهل بذلك على الاجراء المقيمين بأماكن بعيدة و كذا الاشخاص ذوو اعاقات جسدية تحول دون انتقالهم لمقر العمل من القيام بمهامهم و بالتالي من ادماجهم بسوق الشغل و تحقق ذلك بكل راحة تامة.

333 تعتمد بعض المقاولات لبرامج تحدد مكان الاجير و تسجل المنصات المتصل بها عن بعد هل مرتبطة بمهته و نشاط الشركة ام العكس.

334 ظهور أنماط غير مستقرة و تحديات تتعلق بالحماية الاجتماعية و ضمان شروط عمل لائقة.



كما أن الإعلان المرتبط بالعمل أصبح يغلب عليه الطابع التكنولوجي عوض التعليق بمقر العمل ، النظام الداخلي للمؤسسة ، فترات العطل السنوية ، الاجتماعات المبرمجة ، إلى غير ذلك .....، أصبح ترسل للأجراء المعنيين عبر بريدهم الإلكتروني 335، أو يتم الإعلان عنها بالموقع الإلكتروني الخاص بالمقابلة .

و بهذا ، فقد أصبحت من بين الشروط الجوهرية لإمكانية قبول الأجراء بالمقاولات ، ضرورة توفر طالب العمل على تكوين معلوماتي ، و حنكة في التعامل مع مختلف المنصات الالكترونية ، وهو الأمر الذي دفع بجانب من الباحثين الى الحديث عن تدمير ، أو إبادة العمل بواسطة الغزو التكنولوجي ، و ان كان الأمر يتعلق بتدمير منشئ أو إبادة منشئة ، و هو ما يحقق الحيوية بالعمل و يستدعي إعادة هيكلة نظام التأهيل المهني ،

مما يطرح إشكال مدى ملائمة قوة العمل مع المؤهلات المهنية و الأشكال الجديدة للعمل المرتبطة بالتطورات التكنولوجية 336 .

**2-تحول مفهوم التبعية القانونية :** تعتبر التبعية ، العنصر المميز لعقد الشغل ، عن باقي العقود ، وبالتالي ، فالتكييف القانوني لعقد العمل عن بعد ، ومدى اعتباره عقد شغل ، وبالتالي خضوعه للقانون الاجتماعي ، متوقف على مدى توافرها على مستواه ، خاصة ، وأن علاقة الأجير والمشغل في العمل عن بعد ، تتمتع بنوع من الازدواجية ، التي يصعب معها ، تأكيد وجود عنصر التبعية ، إذ يكون الأجير مستقلا فيه ، لأن العمل المنجز ، يتم خارج المقابلة ، لكن مقابل ذلك ، فالأجير عن بعد يكون تابعا ، من حيث خضوعه لأوامر المشغل ، وسلطته ، في ما يخص الإنتاجية كما وكيفا .

ومحاولة لحل هذه الإشكالية ، يجب التأكيد بداية ، من مدى إمكانية إخضاع علاقة الشغل عن بعد ، للمفاهيم التقليدية للتبعية . تجدر الإشارة ، أن التبعية في العمل عموما ، تأخذ شكلين أساسيين : التبعية القانونية ، والتي عرفها الفقه 337 بأنها : " خضوع العامل ، أثناء وبمناسبة أدائه لعمله ، لإدارة ، وإشراف ، وسلطة من يمارس العمل لحسابه . ويقابل ذلك من جهة أخرى ، تمتع هذا الأخير ، بحق توجيه العامل فيما يقوم به من عمل ، وإصدار الأوامر بشأنه ، ومراقبة حالة تنفيذه ، بل وتوقيع عقوبات عليه ، عند مخالفته للأوامر الموجهة إليه " .

وهي أصل التبعية في التشريع المغربي ، وهذا ما يظهر جليا ، في المادة السادسة من المدونة ، التي تنص على أنه " يعد أجيروا ، كل شخص ، التزم ببذل نشاطه المهني ، تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين ، لقاء أجر أيا كان نوعه وطريقة أدائه " .

لم تعد العلاقة التبعية قائمة على الرقابة المباشرة للأجير من طرف المشغل ، بل أصبحت تتخذ شكلاً غير مادي يعتمد على الوسائل التكنولوجية . مثل برامج التتبع والمراقبة الرقمية ، حيث تراجع بذلك مفهوم العلاقة التبعية المباشرة بقانون الشغل الذي يؤسس على التواجد الفعلي للأجير في فضاء العمل و مراقبة ساعات و جودة عمله و كذا تقدير مهاراته في إنجاز المهام المسندة اليه .

و بذلك فالرقابة المباشرة في فضاء العمل العادي لم يعد لها مكان ، لكن التبعية الاقتصادية قد حافظت على مكانها في ظل هذه المتغيرات 338 ، حيث أن الأجير لا يخضع أثناء قيامه بعمله ، إلى توجيه وإشراف وإدارة المشغل ، وإنما يكفي القول بوجود عقد الشغل ، رغم غياب مظاهر الخضوع والإنصياع ، بمجرد قيام حاجة الأجير للأجر ، الذي يحصل عليه من طرف مشغله ، واعتماده كمورد رزقه الرئيسي والوحيد .

و بصفة عامة ، فالتقنيات الحديثة بذلك تلغي مستويات التسلسل المهني داخل المقابلة 339 ، فالكتابة تصبح مساعدة ، و الاطار يطبع مراسلته بنفسه على حاسوبه النقال ، و رئيس المقابلة يصبح منسقا للفريق أو منشط للفريق 340 .

335 حيث أصبح البريد الإلكتروني للأجير يحل محل موطن سكناه الشخصي

Ray (J-E) 'Nouvelles technologies -nouveau droit du travail-rev.dr.soc.n° 6 1992.p.519 et 520336

337 الحاج الكوري ، القانون الاجتماعي المغربي ، مطبعة الحرف المعتدل ، سلا ، الطبعة الأولى ، سنة 1996 ، ص 52

338 والواقع ، أن التبعية الاقتصادية التي يعتبر فيها الأجر الذي يتقاضاه العامل نظير عمله هو المصدر الوحيد أو الأساسي له .

339 يطرح هذا التحول تساؤلاً حول مدى استمرار التبعية كمييار للتمييز بين الأجير والمستقل ، خاصة مع بروز العمل عبر المنصات .

Jean Emmanuel Ray ، 'Nouvelles technologies et nouvelles formes des subordination ' ، dr.soc.n° 6 ، 1992.p.525.340



### 3- تغيير مفهوم الخطأ المرتكب من طرف الأجير:

في ظل التحديات التكنولوجية ، و ما نتج عنها من ضرورة ملحة باعادة هيكلة المقاولات المشغلة ، سواء من خلال تجديد البنيات التحتية ، أو تجديد أدوات العمل و الانتاج ، كلها عوامل ساهمت في تغيير مفهوم الخطأ الذي قد يرتكب من طرف الاجير ، حيث كان من الطبيعي أن يرافق هذه الثورة التكنولوجية ظهور أخطاء و اجراء يحمل طابع التطور التكنولوجي.

فاذا كانت المادة 39 من مدونة الشغل ، حددت لائحة الأخطاء الجسيمة التي تتيح للمشغل فصل الأجير مباشرة دون تعويض أو إشعار، وتشمل: السرقة، خيانة الأمانة، السكر العلني، تعاطي المخدرات، الاعتداء الجسدي، إفشاء سر مهني، أو الغياب غير المبرر لأكثر من 4 أيام أو 8 أنصاف يوم خلال السنة...، فباستقراءها نجد أنها في معظمها تخص الأجير الموجود بمقر المقاوله و يقوم بمهامه تحت مراقبة و اشراف مشغله أو رئيسه داخل المؤسسة ، حيث أن هناك بغض الأخطاء الجسيمة يستحيل اسقاطها على الأجراء الذين يقومون بعملهم عن بعد ، فمثلا يعتبر من الأخطاء الجسيمة أن يوجد بمقر العمل و هو في حالة سكر علني أو استعماله للمخدرات ، فان كان يمكن التحقق و اثبات ذلك بسهولة اتجاه أجير و هو بمقر المقاوله ، فانه يستحيل إثبات ذلك اتجاه أجير يقوم بعمله عن بعد خصوصا أن المدونة لم تحدد نطاق الخطأ هل داخل مقر العمل أم خارجه.

كما يضاف الى ذلك أن الواقع كشف أن الأخطاء التقليدية الواردة بقانون الشغل 341، و المرتكبة من طرف الأجراء أصبحت متجاوزة، اذ أصبحت الأخطاء المرتكبة من طرف الأجراء ابان التحولات التكنولوجية تتمثل مثلا في عدم الإجابة على الرسائل الواردة بالبريد الالكتروني للمشغل ، أو إرسال رسائل شخصية من أجهزة المقاوله، استعمال أنواع العنف المعلوماتي مثل إتلاف المعطيات الخاصة للمقاوله باستعمال فيروسات.

حيث أصبحت الأخطاء التي يمكن ارتكابها من طرف المشغل ، تتمثل في الإطلاع على المعلومات و الرسائل الشخصية ، المخزنة من طرف الأجراء ببيدهم الالكتروني الخاص ، و التي تم تصنيفها في العديد من الدول الأوروبية كإنتهاك لحرمة الاجير و حياته الخاصة. هذا من جهة ، و من جهة أخرى ، فان وسائل الإثبات التقليدية في إطار نزاعات الشغل أصبحت متجاوزة ، اذ يتم الإستناد للرسائل الالكترونية المرسله ، و التسجيلات الإلكترونية و المكالمات الهاتفية و الرسائل العادية أو عبر الواتساب ، الأمر الذي يثير إشكالا حول ما مدى مشروعية هذه الوسائل و حجيتها في اثبات الأخطاء المهنية.

#### ثانيا : تأثير التحديات التكنولوجية على حريات و حقوق الاجراء:

فمن المعلوم ، أنه كما لهذه التطورات التكنولوجية تأثيرات ايجابية و دور في تحقيق التنمية ببلادنا ، لكونها مكنت من زيادة الإنتاجية و حسنت من جودة الأداء ، كما أتاحت الوصول الى أسواق عمل عالمية و فرق عمل موزعة مما يحقق مردودية أكبر ، غير أنه في مقابل ذلك كان لها تأثيرات سلبية هددت سلامة الأجراء و حقوقهم و حرياتهم الاساسية.

#### 1- حماية حقوق و حريات الأجراء في ظل التحولات التكنولوجية:

في ظل التحولات التكنولوجية تعرضت السلامة البدنية و العقلية للأجراء للتهديد ، نظرا لخطر لإتصال المتواصل بالأدوات المعلوماتية من حواسيب و شبكات الأنترنت ، ظهور مجموعة من الأمراض المرتبطة بضعف النظر ، و كذا أمراض الضغط و الأعصاب ، الأمر الذي يشكل تهديدا لصحة و سلامة الأجراء.

إضافة الى ذلك فقد أصبحت حريات و حقوق الأجراء الأساسية ، فمن المعلوم أن التقنيات الحديثة أصبحت تشكل بنية تحتية مهمة ، يتم الإعتماد عليها في جميع الخدمات ، حيث أن مختلف الإدارات و المقاولات أصبح عملها أساسا عبر المنصات الإلكترونية، سواء من حيث معالجة او إرسال المعلومة أو أية خدمة معينة ، إلا أن هذا قد فتح الباب أمام المشغل في المساس بالحياة الخاصة للأجراء ، حيث أن مراقبة تجاوزت المراقبة المباشرة ، بل تجاوزت ذلك الى استخدام وسائل الرقابة الإلكترونية ، مثل الكاميرات لرصد تحركات الأجير داخل مقر العمل ، أو تطبيقات تسجيل المكالمات الهاتفية ، حيث أنه في غالب الأحيان يتم استخدام ذلك

341 مثل امتناع الاجير عن أداء مهامه أو ارتكابه جنحة ماسة بالشرف و الامانة و الي غير ذلك من الأخطاء المحددة بالمادة 39 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.



دون علم و موافقة الأجير ، الأمر الذي يعتبر اجحافا من طرف المشغل و مساسا بالحياة الخاصة للأجراء و كرامتهم ، ويزداد ذلك حدة في غياب إطار قانوني يحدد شروط وضوابط استعمال هذه الوسائل التكنولوجية من طرف المشغل<sup>342</sup>.

## 2- الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل التحولات التكنولوجية

إذا كان العمل عن بعد كصورة جديدة لأداء الشغل ، يبقى من بين الإيجابيات التي جاءت بها التطورات التكنولوجية ، فإنه بالمقابل مفهوم مكان المقابلة أو الشغل ، إذ حل محلها تعدد أمكنة العمل ، و هو ما ينسجم و العمل عن بعد كنمط جديد في عالم الشغل<sup>343</sup>، و أدى الى جعل أي مكان ، مكانا لتنفيذ الشغل شريطة الإرتباط المعلوماتي بالمقابلة أو المشغل ، إذ يقوم الأجير العامل عن بعد بتنفيذ عمله سواء بمنزله ، أو أي مكان يراه مناسب له ، و ذلك لتحقيق مرونة و إستقلالية أكثر في الشغل ، و قد ساهم هذا في تعذر مراقبته ماديا و بشكل مباشر من قبل المشغل ، كما أدى الى تعطيل دور مفتش الشغل أثناء قيامه بالمهام التي أناطها به قانون الشغل ، إذ تعترضه مجموعة من الصعوبات و العوارض التي تحول دون قيامه بالدور الرقابي على أحسن وجه<sup>344</sup> ، نتيجة تباعد مقر المقابلة المشغلة على مكان أداء العمل ، الأمر الذي فرض نمط آخر يتجلى في المراقبة غير المباشرة على نشاط الأجير الذي يعمل عن بعد ، من خلال البحث في البرامج التي قد يستعملها المشغل ، و التي تستطيع مراقبة مكان تواجد الأجير و أوقات عمله بدقة متناهية ، مما يساعد على حماية المصالح الاقتصادية للمشغل ، و بالرغم من امكانية مراقبة مفتش الشغل للوضعية القانونية للأجير العامل عن بعد ، خاصة ما يتعلق بساعات العمل و الأجر ، و التأمين ضد حوادث الشغل و التصريح بالأجور لدى الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ، و ذلك من خلال البحث و التحري في الأنظمة المعلوماتية للمقابلة ، و كذا الوثائق و السجلات التي أوجب تشريع الشغل على المشغل مسكها<sup>345</sup> ، إلا أنه يصعب على مفتش الشغل مراقبة كافة المتقضيات القانونية المتعلقة بأداء العمل من قبيل المتقضيات المتعلقة بالصحة و السلامة المهنية ، كون الأجير ينجز عمله بمنزله ، أو أي مكان غير المقر الرئيسي للمقابلة ، بل و حتى خارج الحيز الجغرافي للدولة المتواجد بها مقر المقابلة ، كما أنه إذا كان قيام مفتش الشغل بالدور الرقابي يتأتى بالدخول بكل حرية ، و بدون سابق اعلام الى كل مؤسسة تخضع للمراقبة ، و ذلك في أي وقت من الليل أو النهار<sup>346</sup> ، فإن الأعمال المنجزة داخل محل سكني الأجير في نظام العمل عن بعد ، لا يستطيع مفتش الشغل الدخول إليها ، إلا بالتوفر على الوثائق المثبتة للهوية ، و الحصول على إذن الأجير صاحب المسكن ، الذي له أن يرفض دخول مفتش الشغل إلى مقر سكنه<sup>347</sup>.

أضف إلى ما سبق ، نجد محدودية تكوين مفتشي الشغل فيما هو قانوني فقط ، يجعل من الصعوبة بمكان ، إجراء بحث و تحري في الأنظمة المعلوماتية للمقابلة ، للتأكد من تطبيق المشغل لكافة الأحكام القانونية المتعلقة بالعمل ، فيما يتعلق بالأجير العامل عن بعد ، هذا إضافة الى أن مقتضيات مدونة الشغل ، لا تسعف مفتش الشغل في تفعيل دوره الرقابي بالكامل ، خاصة في ظل

<sup>342</sup> تجدر الإشارة هنا بأن علاقات الشغل الجماعية بدورها تأثرت بالتطورات التكنولوجية و خصوصا جانب النزاعات ، حيث أصبح الأجراء المضربين اعتماد تعطيل الالكتروني للعمل ، كما سهلت التكنولوجيا تواصل الأجراء فيما بينهم بغية توسيع رقعة الاضراب ، عن طريق الرسائل الالكترونية و المكالمات الهاتفية.

<sup>343</sup> مصطفى المنصوري ، العمل عن بعد ، دراسة مقارنة ، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص ، تخصص القانون الاجتماعي و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، كلية العلوم القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية ، جامعة القاضي عياض ، مراكش ، السنة الجامعية 2010-2011.

<sup>344</sup> عبد الاله المالكي الحلبي ، التنظيم القانوني للعمل عن بعد ، خصوصيات عقد العمل عن بعد ، الحماية القانونية للأجير العامل عن بعد -مجلة الحقوق -، سلسلة المعارف القانونية و القضائية- مطبعة المعارف الجديدة ، أكادال ، 2021.

<sup>345</sup> جاء ذلك في مضمون المادة 538 من مدونة الشغل "يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن-1: يدي بجميع الدفاتر ، والسجلات ، و الوثائق الواجب مسكها ، إذا طلب ألعوان المكلفون بتفتيش الشغل الإطلاع عليها ، وأن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر و السجلات و الوثائق ، ولو في غيابه؛"

<sup>346</sup> المادة 533 من مدونة الشغل "يرخص لألعوان المكلفين بتفتيش الشغل ، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم ، في أن-1: يدخلوا بحرية ، و دون سابق إعلام ، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل ، في أي وقت من ليل أو نهار؛"

<sup>347</sup> الامر الذي يتيح للمشغلين التهرب من تطبيق قانون الشغل الذي يضمن حقوق الاجراء من قبيل التصريح بهم لدى الضمان الاجتماعي.



إغفال هذه الأخيرة لتنظيم عقد العمل عن بعد ، بالرغم من أنها جاءت في خضم التغيرات التكنولوجية الحديثة ، وهذا يستدعي البحث عن آفاق أرحب لقيام مفتش الشغل بممارسة مهامه الرقابية في ظل نظام العمل عن بعد348.

### المحور الثاني: مدى كفاية التأطير القانوني للتشغيل في ظل التحديات التكنولوجية المعاصرة

إن الاستخدام المكثف لتكنولوجيا الإعلام والاتصال، وما فرضته من أنماط عمل مستحدثة ، وظروف جديدة لتشغيل اليد العاملة، أصبحت تتطلب تأطير قانوني شامل ، فمدونة الشغل المغربية ومنذ صدورها سنة 2004 وعلى مدار عشرين سنة بقية جامدا و لم تخضع للتعديل ، لذلك أفرز الواقع مجموعة من الإشكالات التي تبرز بشكل كبير عن وجود فراغ تشريعي ، و عجز شبه شامل لمدونة الشغل المغربية والقوانين المتعلقة بها كذلك عن مواكبة هذه التطورات349.

### أولا: ضعف المواكبة التشريعية في مدونة الشغل:

فبالإطلاع على مضمون مدونة الشغل ، نجد أنها تحيلنا الى زمن ما قبل الثورة التكنولوجية ، زمن قديم و متآكل و منتهي الصلاحية لازالت مدونة الشغل تشدو على إيقاعه ، متجاهلة بذلك المعطيات الواقعية التي كان من المفروض أن تفرض عليها ايقاعا جديداً، على نمط الدول المتقدمة في الموضوع .

فإهتمام مدونة الشغل بالتطورات التكنولوجية قد جاء محدودا و محدودا جدا350، إذ وقفت نصوصها عاجزة عن إعطاء جواب كافي وواضح لمجموعة من الإشكالات أهمها:

#### 1- حجية المراسلات الإلكترونية بين الجهة المشغلة والأجير

تكتسي المراسلات الإلكترونية (بريد ميني، واتساب) ، حجية في الإثبات بين المشغل والأجير، وتُقبل كدليل قاطع متى كانت واضحة و دقيقة، وغير مشكوك في صحتها، استناداً لمبدأ حرية الإثبات في المادة الإجتماعية، و قد تطور الإجتهد القضائي نحو الإقرار بها كقرائن قوية، لا سيما إذا اعتيد في بيئة العمل استخدام هذه الوسائل و كانت جزءاً من الممارسة اليومية ، سواء بالبريد الإلكتروني الميني أو عن طريق تطبيقات التواصل كالواتساب، حيث يميل القضاء في الآونة الأخيرة بصفة متزايدة إلى قبول المراسلات الإلكترونية، متجاوزاً بذلك الشكليات التقليدية، للإعتداد بها كدليل إثبات، مما يساهم في حماية حقوق الأجير وتوفير مرونة للمشغل في نفس الوقت، وهذا ما أكدته محكمة النقض في قرار حديث، إذ اعتبرت الواتساب وسيلة صالحة لإبلاغ المشغل بالغياب (كحالات المرض)، معتبرة إياه جزءاً من الممارسات المعتادة للشركة، وبالتالي لا يمكن للمشغل رفضه كدليل ما دام يقر بالتواصل عبره مع موظفيه351.

غير أن هذا القرار قد جاء بعد أن كانت محكمة الاستئناف ألغت الحكم الابتدائي الذي يخص نفس المنازعة ، إذ قضى بأداء التعويض للأجيرة عن الفصل والإخطار والضرر، من قبل مشغلها، عقب إشعار الأجيرة بمرضها من خلال شهادة طبية عبر "واتساب"، عوض البريد الإلكتروني، الوسيلة المعتمدة لدى المشغلة، بعدما اعتبر القضاء أن ذلك "غير منتج لأثر قانوني" في التعامل داخل الشركة، بعلّة أن "المادة 271 من مدونة الشغل تنص على أنه يجب على كل أجير تعذر عليه الالتحاق بشغله بسبب مرض أو حادثة أن يبرر ذلك ويشعر مشغله خلال الثماني والأربعين ساعة الموالية لذلك، إلا إذا حالت القوة القاهرة دون ذلك."

348 عبد الحق بولنوار "الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل المستجدات التكنولوجية الحديثة" مقال منشور بالمجلة الالكترونية للابحاث القانونية 2022 العدد 10 ص 34.

349 القانون رقم 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، الجريدة الرسمية عدد 5584 بتاريخ 6 دجنبر 2007 ص 3880 كما تم تعديله بالقانون رقم 43.20 الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.20.100 بتاريخ 16 من جمادى الأولى 1442 (31 ديسمبر 2020) الجريدة الرسمية عدد 6951 بتاريخ 27 جمادى الأولى 1442 (11 يناير 2021).

350 كميلى سميرة، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة المناهج القانونية العدد 13 و 14 السنة 2009 ص 109.

351 قرار صادر عن محكمة النقض بتاريخ 23 يناير 2024 في الملف رقم 202/5/1/237، قرار غير منشور.



غير أنه في نظري الشخصي و بإستقراء مضمون المادة، يتضح أن المشرع لم يحدد أو يحصر وسائل أو آليات معينة ، ينبغي بواسطتها تبليغ الشواهد الطبية للمشغل من أجل إشعاره بمدى التغيب للمرض، وهذا يوضح لا محالة عن عجز قانون الشغل مواكبة التحديات التكنولوجية لتحقيق الحماية اللازمة للأجراء و بالمقابل ضمان احتياجات المقاول في انتعاشها و تقدم انتاجيتها.

## 2- خصوصية إبرام عقد العمل عن بعد وإنهاؤه :

لقد أفضت التحولات الرقمية المتسارعة، التي لم يعد مجال الشغل بمنأى عن تأثيراتها، إلى إعادة تشكيل البنية التقليدية للمعاملات القانونية، من خلال إرساء نمط جديد قوامه نزع الطابع المادي عن التعاقد ، وتعويضه بوسائل إلكترونية قادرة على إنشاء وتداول المعطيات بشكل فوري وعابر للحدود ، واذ لم يعد العقد في هذا السياق، مجرد توافق إرادتين في إطار مادي تقليدي، بل أضى تعبيراً إلكترونيًا عن إرادة قانونية يتم تجسيدها عبر أنظمة معلوماتية، بما يطرح تساؤلات جوهرية حول مدى استيعاب قانون الشغل لهذا التحول، وفي هذا الإطار، برز العقد الإلكتروني كألية قانونية حديثة تستجيب لمقتضيات السرعة والمرونة التي تفرضها البيئة الرقمية، خاصة في مجال الشغل عن بعد، حيث لم يعد التلاقي المادي بين الأجير والمشغل شرطاً لازماً لانعقاد العلاقة الشغلية. بل إن التطور التكنولوجي أفرز نمطاً تعاقدياً يتأسس على التباعد المكاني والتقارب الرقمي، وهو ما يكرس تحولاً نوعياً في مفهوم الرضائية ذاتها، التي أصبحت تتحقق عبر وسائل إلكترونية قد تثير إشكالات تتعلق بإثباتها، وتحديد لحظة انعقاد العقد، ومدى سلامة التعبير عن الإرادة في بيئة افتراضية.

فلا مناص من أن انعقاد عقد الشغل يستلزم توافر أركان إبرام العقود، المنصوص عليها وفق القواعد العامة، وهي الرضا ، المحل ، السبب و الأهلية ، غير أننا في دراستنا سنعمد التركيز على مناقشة شرطي الرضا و الأهلية دون الشروط الأخرى ، نظراً للإشكالات التي يطرحها هذين الشرطين بين تأطير مدونة الشغل و متطلبات التحديات التكنولوجية .

فعقد الشغل هو عقد رضائي في الأصل<sup>352</sup>، فكما هو معلوم فالرضا لا يتحقق، إلا باقتران الإيجاب والقبول، بغض النظر عن الشغل الذي يمكن أن يصب فيه.

والثابت في العقود التقليدية، أن التعبير عن الإرادة، يتم وفق أشكال مختلفة، تتمثل في الكتابة والإشارة والقول والخطاب، لكن مع التطور التكنولوجي، ظهرت وسائل أخرى للتعبير عن الإرادة، والتي عمل المشرع المغربي، سيرا على نهج العديد من التشريعات، على استحداث خصائص ومميزات جديدة، أضافها إلى الإيجاب التقليدي، تماشياً مع الوسائل الحديثة للتعبير عن الإرادة، وأطلق عليها الإيجاب الإلكتروني<sup>353</sup>.

والإيجاب في إطار عقد الشغل عن بعد، أو ما يعرف بالإيجاب الإلكتروني، قد يتخذ أشكالاً متعددة من أبرزها: الإيجاب عبر البريد الإلكتروني ، الفاكس والبريد العادي، الإيجاب عبر المحادثة أو المشاهدة عبر الأنترنت وإلى جانب الإيجاب، يعد القبول، العنصر الثاني من التراضي، فهو موافقة الموجب إليه على الإيجاب، دون تعديل. وفي مجال التعاقد عن بعد، يخضع هذا العنصر للقواعد والأحكام العامة، على اعتبار أنه لا يختلف عن القبول التقليدي، سوى من حيث الوسائط المستعملة للتعبير عنه<sup>354</sup>.

لكن على خلاف القبول التقليدي، الذي يمكن توجيهه صراحة أو بشكل ضمني، فإنه من الصعب تصور القبول الضمني، في العقد الإلكتروني، لأن هذا القبول، يتم عن طريق الحاسوب، ومن خلال برامج إلكترونية، لا يمكن استخلاص إرادة المتعاقد منها.

<sup>352</sup> وهذا ما أكدته الفقرة الأولى من المادة 15 من مدونة الشغل، حيث نصت على أنه: "تتوقف صحة الشغل، على الشروط المتعلقة بتراضي الطرفين، وبأهليتهما للتعاقد، وبمحل العقد، وبسببه كما حددها قانون الالتزامات والعقود.

<sup>353</sup> محمد الزعارة، "العمل عن بُعد بين غياب التأطير القانوني وحماية المعطيات الشخصية: دراسة في ضوء التشريع المغربي والمقارن" مقال منشور بمجلة القانون و الاعمال الدولية الاصدار رقم 60 اكتوبر -نوفمبر 2025 ص777.

<sup>354</sup> أنظر الموقع الإلكتروني /<https://uncitral.un.org/ar/texts/ecommerce/modellaw/> : تاريخ الاطلاع: 2026-03-25 على الساعة 5 مساء



أما بخصوص الأهلية ، فقد نص الفصل الثاني من قانون الالتزامات والعقود، على أن أهلية الالتزام، ركن أساسي، لصحة الالتزامات، الناشئة عن التعبير عن الإرادة، ووضع قاعدة في الفصل الثالث مضمونها، أن "...كل شخص أهل للالتزام، ما لم يصح قانون أحواله الشخصية بغير ذلك". وبالتالي، فوجود العقد، مشروط بتوفر أهلية الأداء عند المتعاقد، وإلا بطل الالتزام الناشئ عن العقد.

وإذا كان من السهل التثبت من أهلية المتعاقد، وهويته في العقود التقليدية، حيث يكون مجلس العقد الجامع بين المتعاقدين حقيقيا، فإن الأمر يستعصي في إطار العقود الإلكترونية، مثل عقد الشغل عن بعد، إذ يصعب على المشغل عبر شبكة دولية مفتوحة للإتصال عن بعد، التحقق من أهلية الأجير لعقد العمل معه، الشيء الذي يهدد بضياح حقوق المتعاملين، وبالتالي تقل الثقة في التعاقد عن بعد، وتبعاً في أسلوب العمل عن بعد<sup>355</sup>.

وكما سبقت الإشارة، فإن عقد الشغل لا يكون صحيحاً، إلا إذا كان عاقديه متمتعين بأهلية الالتزام، وهذا ما أكدت عليه المادة 15 من مدونة الشغل، لكن أمام مقتضيات المادة 143 من مدونة الشغل، التي تسمح للقاصر بالإشتغال، عند بلوغه خمسة عشر سنة، طرح تساؤل، حول مدى إمكانية إبرام القاصر لعقد الشغل عن بعد.

فمن المعلوم بأن صحة تصرفات القاصر يتوقف على موافقة نائبه الشرعي للحيلولة دون الأضرار به وبمصالحه ، فإبرامه لعقد الشغل دون مساعدة نائبه يبقى قابلاً للإبطال استناداً لمقتضيات الفصل 4 من قانون الالتزامات والعقود المغربي الذي ينظم تصرفات القاصر وناقص الأهلية، حيث يقرر أن التعهدات التي يبرمونها بغير إذن الولي أو الوصي لا تلزمهم، ولهم الحق في طلب إبطالها. ومع ذلك، يجوز تصحيح هذه الالتزامات إذا وافق عليها النائب الشرعي، ولا يحق للطرف الآخر الراشد الاحتجاج بنقص الأهلية ، وبالتالي يكون العقد والعمل عن بعد المنجز

من قبل هذا القاصر في هذه الحالة صحيحاً شريطة مساعدة نائبه القانوني<sup>356</sup>، غير أنه وفي ظل غياب نص صريح، ينظم مسألة إبرام القاصر الأجير لعقد الشغل عن بعد، تجعل الآراء تختلف بين من يقول بأحقيته وبين من يرفض ذلك وهذا نتيجة غموض و فراغ نصوص مدونة الشغل بهذا الخصوص .

ما تجدر الإشارة إليه ، أن الجدال لا يخص إبرام عقد العمل عن بعد فقط بل حتى انهائه عن بعد يثير إشكالا كبيرا ، إذ نتج عن التحولات التكنولوجية كما سبق و أن ناقشنا قبل الى ظهور أخطاء جديدة، يمكن أن يرتكبها الأجير الذي يشتغل عن بعد، والتي يمكن على إثرها إنهاء عقد الشغل بطريقة مبررة، كإجراء تأديبي، استناداً لجسامة الخطأ ، غير أن قانون الشغل و حماية لحقوق الأجير باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة ، فقد خوله مجموعة من الضمانات من بينها، حقه في الدفاع عن نفسه بالاستماع اليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الاجراء أو الممثل القانوني بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه ،.... وتحرير محضر، من قبل إدارة المقابلة في الموضوع، مع التوقيع عليه من قبل الطرفين، وكذا تبليغ قرار الفصل للأجير، وضرورة توجيه نسخة منه إلى مفتش الشغل<sup>357</sup>.

غير أن هذا الإمتياز يصعب تحقيقه بالنسبة للأجراء الذين يشتغلون عن بعد ، خصوصا اذا كانوا داخل حدود دولة أخرى ، حيث يتعذر عليهم الانتقال إلى دولة المشغل أو المقابلة المشغلة للدفاع عن نفسه و نفي الأخطاء المسببة لإنهاء عقد الشغل ، الأمر الذي ينتج عنه إنتهاك حقوق هؤلاء الأجراء دون وجه حق ، بسبب قرار جائر من طرف المشغل.

و تجرد الإشارة هنا ، بأن عجز قانون الشغل عن مواكبة التحديات التكنولوجية ، لا يخص فقط ما تم مناقشته فقط كأمثلة ، بل هناك العديد من الإشكالات ، كمدى قانونية مراقبة الأجير بالكاميرة وعلاقة ذلك بكرامة الأجير؟

355 محمد الزعارة ، "العمل عن بُعد بين غياب التأطير القانوني وحماية المعطيات الشخصية، مرجع سابق ص 779.

356 أن المادة 143 لم تمنع القاصر البالغ 15 سنة من الشغل، فيمكنه إبرام كل أنواع عقود الشغل اذ جاء في مضمونها " لا يمكن تشغيل الأحداث و لا قبولهم بالمقاولات ، أو لدى المشغلين قبل بلوغهم خمس عشرة سنة كاملة".

357 جاءت هذه الضمانات بمقتضيات المواد من 61 إلى 65 من مدونة الشغل.

ومدى شرعية إنشاء كاميرات مراقبة بمقر العمل دون علم الأجير وأخذ تسجيلات أو فيديوهات خلسة دون إذنه ؟ إلى غيرها من الإشكالات ، كل هذا يحتم لا محالة ضرورة تكثيف الجهود ووضع إطار قانون متجدد ينظم علاقات الشغل .

### ثانيا : متطلبات الإصلاح لقانون الشغل المغربي لتحقيق مواكبته للتحديات التكنولوجية

لم يعد إصلاح قانون الشغل المغربي خياراً تشريعياً مؤجلاً، بل أضى ضرورة حتمية تفرضها التحديات التكنولوجية المتسارعة، التي أعادت تشكيل بنية علاقات الشغل ومفاهيمها التقليدية، فبين نص قانوني يستند إلى نموذج صناعي تقليدي، وواقع مهني يتجه نحو الرقمنة والمرونة، تتسع الفجوة التشريعية، بما يهدد التوازن الذي يسعى قانون الشغل إلى تكريسه بين طرفي العلاقة الشغلية، ومن ثم، فإن أي تصور إصلاحي يجب أن ينطلق من إعادة بناء الإطار القانوني على أسس تستوعب التحول الرقمي دون التفريط في البعد الحمائي لهذا الفرع القانوني.

**1-تحديث القوانين المؤطرة :** حيث أصبحت الحاجة ملحة لمراجعة شاملة لمدون الشغل التي مر على صدورها أزيد من عشرين سنة ، و جعلها فعالة في تأطير أنماط التشغيل الجديدة ، يعد العمل عن بعد من أبرز تجليات التحول التكنولوجي في مجال الشغل، غير أن غيابه عن مدونة الشغل المغربية يكشف عن قصور تشريعي واضح. فالإبقاء على هذا النمط خارج التأطير القانوني يفرز حالة من عدم اليقين القانوني، سواء بالنسبة للأجير أو المشغل ، وعليه يقتضي الإصلاح وضع تعريف قانوني دقيق للعمل عن بعد يميز بينه وبين غيره من أنماط التشغيل ، وتحديد حقوق وواجبات أطراف علاقة الشغل ، فيما يتعلق أساسا باحترام ساعات العمل القانونية والإضافية و كذا أوقات الراحة و الحق في العطل السنوية والإجازات المرضية ، و حقه في أجره مع الأخذ بعين الاعتبار مختلف التكاليف المرتبطة بتوفير التجهيزات الإلكترونية، و كذا ربطها بشبكات الأنترنت ، كل ذلك سيقوم لا محالة على التوفيق بين المرونة الإنتاجية والحماية الاجتماعية.

### **3- تعزيز الحماية القانونية للحياة الخاصة للأجراء**

أفرزت وسائل المراقبة الرقمية (الكاميرات، برامج تتبع الأداء، تحليل البيانات) واقعا جديداً يهدد التوازن بين سلطة المشغل وحقوق الأجير، و عليه يتعين على المشرع في إطار قانون الشغل بسط تدابير و أحكام تضمن حماية الحياة الخاصة للأجير ، حيث يجب عقلنة استعمال كاميرات المراقبة في فضاء العمل بشكل يسير، في اتجاه استخدامها من أجل التأمين ومراقبة المقاوله وليس مراقبة الأجير وهو يشتغل، ويرجع ذلك بالأساس ضمانا لراحة الأجير في بيئة العمل مما يحقق فعاليته مردوديته أكثر في مهامه ، و عليه يتعين وضع إطار قانوني واضح يحدد حدود الرقابة الرقمية المشروعة ، إلزام المشغل باحترام مبدأ الشفافية والإعلام المسبق للأجير و تكريس مبدأ التناسب بين وسيلة المراقبة والغاية منها.

### **3-إرساء نظام قانوني متكامل للإثبات الإلكتروني :**

لقد أدى الاعتماد المتزايد على الوسائط الإلكترونية إلى بروز إشكاليات حادة في مجال الإثبات، خاصة في ظل غياب نصوص صريحة داخل مدونة الشغل تنظم حجية المراسلات الرقمية، و في هذا السياق ينبغي الاعتراف الصريح بالحجية القانونية للمراسلات الإلكترونية (البريد الإلكتروني، التطبيقات المهنية)، ضمان تأخر قانوني يحقق أحكام قضائية موحدة لأن من شأن اختلاف آراء القضاة و اختلاف الأحكام الصادرة من شأنه الأضرار بالحقوق ومساس بمبدأ الأمن القانوني و القضائي.

### **4-إدماج العقود الإلكترونية في المنظومة الشغلية :**

رغم اعتراف المشرع المغربي بالعقود الإلكترونية في إطار قانون الإلتزامات والعقود، فإن غياب التنصيص عليها داخل مدونة الشغل يطرح إشكالات على مستوى التكييف القانوني ، فإن غياب التنصيص عليها داخل مدونة الشغل يطرح إشكالات على مستوى التكييف القانوني ، الإقرار الصريح بمشروعية عقد الشغل الإلكتروني، ضمان حماية الأجير من إختلال موازين القوة في التعاقد الرقمي، كما يجب النص الصريح بخصوص عقد الشغل المبرم من طرف القاصر حجيته و ضوابطه القانونية ، مع مراعاة خصوصياته إيجابياته و دوافعه.