



مدونة الشغل المغربية أمام رهانات التحول الرقمي لعلاقات الشغل: أزمة الملاءمة التشريعية ومداخل الإصلاح

“The Moroccan Labor Code and the Challenges of Digital Transformation in Employment Relations: The Crisis of Legislative Adaptation and Pathways to Reform

اشرف اعدى

باحث في سلك الدكتوراه بكلية متعددة التخصصات بني ملال

ملخص:

يتناول هذا المقال موضوع مدونة الشغل المغربية أمام تحديات التحولات التكنولوجية المعاصرة، من خلال إبراز مدى قدرة الإطار القانوني الحالي على مواكبة التطورات التي يعرفها عالم الشغل، خاصة بعد انتشار العمل عن بعد، والعمل عبر المنصات الرقمية، والتعاقد الإلكتروني، واستعمال الوسائل الرقمية في المراقبة والإثبات. وقد بين المقال أن مدونة الشغل، رغم أهميتها في تنظيم علاقات الشغل التقليدية، أصبحت تواجه أزمة ملاءمة مع واقع مهني جديد يقوم على الرقمنة والمرونة وتراجع الحضور المادي للأجير داخل المقابلة. كما أبرز المقال مجموعة من الإشكالات القانونية المرتبطة بتحول مفهوم مكان العمل، وزمن العمل، وعلاقة التبعية، وحوادث الشغل، وحجية الدليل الإلكتروني، وحماية الحياة الخاصة والمعطيات الشخصية للأجير. وانتهى المقال إلى أن إصلاح مدونة الشغل أصبح ضرورة ملحة، من خلال تنظيم العمل عن بعد، والاعتراف بالعقد والسجلات الإلكترونية، وتأطير المراقبة الرقمية، وتحديث آليات تفتيش الشغل، وتنظيم العمل عبر المنصات الرقمية، وذلك في إطار مقارنة متوازنة تضمن حماية الأجير دون إعاقة مرونة المقابلة وقدرتها على مواكبة الاقتصاد الرقمي.

الكلمات المفتاحية:

مدونة الشغل المغربية؛ التحول الرقمي؛ العمل عن بعد؛ التبعية الرقمية؛ العقد الإلكتروني؛ المراقبة الإلكترونية؛ حماية الحياة الخاصة؛ الدليل الإلكتروني؛ إصلاح قانون الشغل؛ العمل عبر المنصات الرقمية.

Abstract

This article examines the ability of the Moroccan Labour Code to respond to contemporary technological transformations that are reshaping the world of work. It highlights the limits of the current legal framework in addressing new forms of employment, particularly telework, work through digital platforms, electronic contracts, and the use of digital tools in workplace monitoring, professional communication, and evidence. The article argues that the Moroccan Labour Code, which was mainly built around a traditional model based on the employee's physical presence within the workplace and direct subordination to the employer, is now facing a crisis of adaptation in a professional environment marked by digitalization, flexibility, and the dematerialization of labour relations. It analyzes several legal issues, including the transformation of the place and time of work, the evolution of the concept of subordination, the qualification of occupational accidents in telework situations, the evidentiary value of electronic communications, and the protection of employees' privacy and personal data. The article concludes that a comprehensive reform of the Moroccan Labour Code is necessary, based on the legal regulation of telework, the recognition of electronic contracts and electronic records, the regulation of digital surveillance, the modernization of labour inspection, and the legal framing of platform work, while ensuring a balanced approach between employee protection and the company's need for flexibility and competitiveness.

**Keywords:**

Moroccan Labour Code; digital transformation; telework; digital subordination; electronic contract; digital surveillance; privacy; electronic evidence; labour law reform; digital platforms

تقديم

أصبحت التكنولوجيا الحديثة من أبرز العوامل المؤثرة في عالم الشغل، ليس فقط من حيث وسائل الإنتاج، وإنما أيضاً من حيث تنظيم العمل، ومراقبة الأداء، وإبرام العقود، وتدبير علاقات الشغل داخل المقاولة. فقد ساهم التطور المتسارع لتكنولوجيا الإعلام والاتصال في تغيير طبيعة العمل، وإعادة تشكيل العلاقة بين الأجير والمشغل، وظهور أنماط جديدة لم تكن مألوفة في التصور التقليدي لقانون الشغل، مثل العمل عن بعد، والعمل عبر المنصات الرقمية، والتعاقد الإلكتروني، والمراسلات المهنية الرقمية، والمراقبة الإلكترونية داخل أماكن العمل 841 وقد أصبح هذا التحول أكثر وضوحاً بعد جائحة كوفيد-19، حيث اضطرت العديد من المقاولات إلى اعتماد العمل عن بعد لضمان استمرارية النشاط الاقتصادي، مما كشف عن محدودية الإطار القانوني التقليدي في مواكبة الأشكال الجديدة للعمل. فمدونة الشغل المغربية، الصادرة بمقتضى القانون رقم 65.99، جاءت في سياق كان فيه النموذج الغالب لعلاقة الشغل يقوم على الحضور المادي للأجير داخل المقاولة، وعلى ممارسة المشغل لسلطته في توجيهه والمراقبة داخل فضاء مهني واضح. 842 غير أن واقع الشغل اليوم أصبح أكثر تعقيداً؛ إذ لم يعد مكان العمل دائماً هو مقر المقاولة، ولم تعد علاقة التبعية تمارس فقط بشكل مباشر، كما لم تعد وسائل الإثبات مقتصرة على الوثائق الورقية أو الشهادات التقليدية. بل أصبحت العلاقة الشغلية تتأثر بالوسائط الرقمية، والخوارزميات، والمنصات الإلكترونية، وأنظمة المراقبة الذكية، وهو ما طرح إشكالات قانونية جديدة تتعلق بحماية الأجير، وكرامته، وحياته الخاصة، وفي الوقت نفسه بمصلحة المقاولة في التنظيم والمرونة والتنافسية.

وانطلاقاً من ذلك، فإن الإشكالية الأساسية التي يطرحها هذا الموضوع تتمثل فيما يلي:

إلى أي حد استطاعت مدونة الشغل المغربية والقوانين ذات الصلة بها مواكبة التحولات التكنولوجية المعاصرة، وما هي أهم

مداخل إصلاحها بما يضمن التوازن بين حماية الأجير ومرونة المقاولة؟

لمعالجة هذه الإشكالية، سيتم تقسيم الموضوع إلى مطلبين:

المطلب الأول: تشخيص واقع قانون الشغل المغربي والإشكالات التي أفرزتها الثورة التكنولوجية المعاصرة.

المطلب الثاني: مداخل إصلاح قانون الشغل المغربي لمواكبة التحولات التكنولوجية المعاصرة

المطلب الأول: تشخيص واقع قانون الشغل المغربي والإشكالات التي أفرزتها الثورة التكنولوجية المعاصرة

إن التحولات التكنولوجية لم تمس فقط الوسائل المعتمدة داخل المقاولة، بل مست جوهر العلاقة الشغلية ذاتها. فقد أعادت التكنولوجيا طرح عدد من المفاهيم الكلاسيكية التي تأسس عليها قانون الشغل، من قبيل مكان العمل، وزمن العمل، والتبعية، والخطأ الجسيم، وحوادث الشغل، ووسائل الإثبات، وحدود سلطة المشغل في الرقابة. وتكمن أزمة مدونة الشغل في كونها لا تزال، في جزء مهم من مقتضياتها، مرتبطة بالنموذج التقليدي للعمل، حيث يفترض وجود أجير يعمل داخل فضاء مادي محدد، وتحت مراقبة مباشرة من المشغل، وفي إطار زمن عمل واضح. غير أن الواقع الرقمي أفرز علاقات أكثر مرونة وتعقيداً، أصبح فيها الأجير يشتغل أحياناً من منزله، أو من فضاء مشترك، أو عبر منصة رقمية، أو بواسطة أدوات إلكترونية تجعل الحدود بين الحياة المهنية

Henri-Joël Tagum Fombeno, "Le droit africain à l'épreuve des nouvelles technologies", p. 6.841

842 القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003، ص. 3969



والحياة الخاصة أقل وضوحًا. ومن أجل الإحاطة بهذه الإشكالات، يمكن التمييز بين الإشكالات المرتبطة بالعمل عن بعد، باعتباره أبرز تجليات التحول الرقمي في علاقة الشغل، وبين باقي الإشكالات التي تعكس قصور قانون الشغل التقليدي أمام التطورات التكنولوجية.

الفقرة الأولى: الإشكالات التي أفرزها ظهور العمل عن بعد

يعد العمل عن بعد من أهم الأنماط الحديثة التي فرضت نفسها في عالم الشغل، خاصة مع تطور وسائل الاتصال وانتشار استعمال الإنترنت. وقد ازداد حضور هذا النمط بشكل واضح خلال أزمة كوفيد-19، حيث أصبح في كثير من الحالات الوسيلة الوحيدة لاستمرار النشاط الاقتصادي، بعد أن أدى الحجر الصحي إلى تعطيل الشكل التقليدي للعمل القائم على الحضور المادي داخل المقولة 843 ولا شك أن العمل عن بعد يوفر مزايا متعددة لكل من المشغل والأجير. فمن جهة المشغل، يمكن أن يساهم في تقليص تكاليف استغلال فضاءات العمل، والنقل، والتجهيزات، وبعض المصاريف المرتبطة بالتدبير اليومي للمقولة. ومن جهة الأجير، يوفر هذا النمط مرونة أكبر في تنظيم الوقت، ويقلل من أعباء التنقل، وقد يساعد على تحقيق نوع من التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية. وقد أظهرت استشارة أنجزها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي حول العمل عن بعد عبر المنصة الرقمية التشاركية "أشارك"، أن نسبة مهمة من المشاركين اعتبرت أن العمل عن بعد ساعدها على توفير الوقت والمال المخصصين للتنقل، كما ساهم في تقليل مستويات التوتر ومنح الأجراء استقلالية أكبر في تدبير مهامهم 844 غير أن هذه المزايا لا ينبغي أن تحجب ما يطرحه العمل عن بعد من إشكالات قانونية عميقة، خاصة أن مدونة الشغل المغربية لم تتضمن تنظيمًا صريحًا ومتكاملاً لهذا النمط، ولم تحدد شروطه وأثاره وحقوق والتزامات أطرافه.

أولاً: تحول مفهوم فضاء العمل

كان فضاء العمل، في التصور التقليدي لقانون الشغل، هو مقر المقولة أو الورش أو المكتب أو المصنع، أي المكان الذي يمارس فيه الأجير عمله تحت إشراف المشغل. وكان هذا المكان يلعب دورًا مهمًا في تحديد عدد من الآثار القانونية، مثل مراقبة الحضور، وضبط ساعات العمل، وتحديد نطاق السلطة التأديبية، ومعاينة حوادث الشغل، وممارسة تفتيش الشغل. غير أن العمل عن بعد أدى إلى انتقال فضاء العمل من مكان مادي واضح إلى فضاء افتراضي أو إلكتروني. فقد ينجز الأجير عمله من منزله، أو من مقهى، أو من فضاء عمل مشترك، أو من أي مكان يتوفر فيه على اتصال بالإنترنت. وهذا التحول يجعل الحدود بين مكان العمل والحياة الخاصة غير واضحة، ويطرح صعوبة في تحديد متى يكون الأجير في وضعية عمل، ومتى يكون خارجها. كما أن هذا التحول يؤثر في مسألة ضبط زمن العمل. فإذا كان المشغل يستطيع داخل المقولة مراقبة وقت دخول الأجير وخروجه، فإن الأمر يصبح أكثر تعقيدًا في حالة العمل عن بعد. فالدخول إلى منصة إلكترونية لا يعني بالضرورة ممارسة العمل فعليًا، كما أن بقاء الأجير متصلًا بالبريد المهني أو تطبيقات التواصل لا يعني بالضرورة أنه ينجز مهامه بشكل مستمر. ومن هنا تظهر ضرورة تدخل المشرع لوضع قواعد واضحة بخصوص زمن العمل عن بعد، وكيفية احتساب الساعات الإضافية، وضمان فترات الراحة، وتكريس ما يسمى بالحق في الانفصال الرقمي 845، حتى لا يتحول العمل عن بعد إلى عمل دائم وغير محدود زمنيًا.

ثانياً: تحول مفهوم الخطأ الجسيم وكيفية إثباته

843 خاصة مع تزايد استخدام الإنترنت الذي ساعد في رفع أعداد الراغبين في العمل عن بعد، وكذلك في تقليص التواجد المادي للموظف داخل المقولة. وقد أصبح العمل عن بعد أكثر وضوحًا خلال أزمة كوفيد-19، التي شكلت صدمة قوية للعمل التقليدي داخل الشركات، حيث أصبح العمل عن بعد هو السبيل الوحيد لاستمرار النشاط الاقتصادي على المستويين الوطني والدولي خلال فترة الحجر الصحي نتيجة تفشي الوباء عالميًا.

844 أظهرت استشارة حول العمل عن بعد، أجراها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في الفترة بين 8 و29 أبريل 2022 عبر المنصة الرقمية التشاركية "أشارك"، أن 81.6% من المشاركين، الذين بلغ عدد تفاعلاتهم 27638، منها 1326 إجابة، أقرروا بأن العمل عن بعد ساعدهم في توفير الوقت والمال المخصصين للتنقل. كما اعتبر أكثر من نصف المشاركين أن العمل عن بعد ساهم في تقليل مستويات التوتر لديهم، مما منحهم مزيدًا من الاستقلالية في إدارة المهام وتحقيق تركيز أعلى في العمل. راجع في هذا الإطار نتائج الاستشارة التي أطلقها المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي عبر المنصة الرقمية "أشارك" حول موضوع العمل عن بعد، والمنشورة بالموقع الإلكتروني للمجلس: <https://www.cese.ma>

845 حق الانفصال الرقمي هو حق العامل أو الأجير في عدم الرد على الاتصالات أو الرسائل أو البريد الإلكتروني المني خارج أوقات العمل الرسمية، دون أن يترتب عن ذلك أي جزاء أو ضغط من طرف المشغل.



من الإشكالات التي يطرحها العمل عن بعد مسألة الخطأ الجسيم، خاصة أن المادة 39 من مدونة الشغل تتضمن أمثلة لأخطاء جسيمة يفترض الكثير منها وجود الأجير داخل فضاء المقاولة، مثل السرقة، أو خيانة الأمانة، أو السكر العلني، أو تعاطي المخدرات، أو الاعتداء داخل أماكن العمل، أو إلحاق ضرر جسيم بتجهيزات المؤسسة⁸⁴⁶ غير أن العمل عن بعد يطرح سؤالاً أساسياً: هل يمكن تطبيق نفس المفهوم التقليدي للخطأ الجسيم على أجير يعمل من منزله؟ فإذا قام الأجير بسلوك معين داخل منزله أثناء فترة العمل، فهل يعتبر ذلك داخل مكان العمل؟ وهل يملك المشغل حق مراقبة هذا السلوك؟ وكيف يمكن إثباته دون المساس بحرمة الحياة الخاصة؟ وتزداد صعوبة الإشكال عندما يتعلق الأمر بأخطاء رقمية، مثل تسريب معطيات المقاولة، أو استعمال أدوات العمل لأغراض شخصية، أو عدم احترام قواعد الأمن المعلوماتي، أو الغياب الرقمي عن منصات العمل. فهذه الأخطاء لا تجد دائماً تظهيراً واضحاً داخل المادة 39، مما يفرض إعادة التفكير في لائحة الأخطاء الجسيمة بما ينسجم مع بيئة العمل الرقمية. كما أن إثبات الخطأ الجسيم في العمل عن بعد يثير بدوره إشكالات مهمة. فقد يعتمد المشغل على سجلات إلكترونية، أو مراسلات رقمية، أو بيانات اتصال، أو لقطات من منصات العمل. غير أن قبول هذه الأدلة ينبغي أن يكون مشروطاً بمشروعيتها، واحترامها للحياة الخاصة، وعدم الحصول عليها بطرق خفية أو تعسفية.

ثالثاً: تحول مفهوم علاقة التبعية

تعتبر علاقة التبعية القانونية من العناصر الأساسية التي تميز عقد الشغل عن غيره من العقود. فالأجير يخضع لسلطة المشغل في توجيهه والمراقبة والتأديب. غير أن هذه التبعية كانت، في النموذج التقليدي، تمارس غالباً داخل فضاء المقاولة وبشكل مباشر، حيث يراقب المشغل أو من يمثله حضور الأجير وسلوكه وأداءه. أما في ظل العمل عن بعد، فإن علاقة التبعية لا تختفي، ولكنها تتحول في طبيعتها ووسائل ممارستها. فالمشغل لم يعد يراقب الأجير مباشرة داخل المكتب، بل يراقبه عبر أدوات رقمية، مثل البريد الإلكتروني، ومنصات العمل، وبرامج تتبع الأداء، والاجتماعات الافتراضية، وأنظمة تسجيل الدخول والخروج. وهنا تظهر ما يمكن تسميته بالتبعية الرقمية أو التبعية الإلكترونية⁸⁴⁷ وتكمن خطورة هذا التحول في أن التبعية الرقمية قد تكون أكثر دقة واستمرارية من التبعية التقليدية. فالأجير قد يكون مراقباً من خلال مدة اتصاله، وعدد المهام المنجزة، وسرعة الرد على الرسائل، وعدد النقرات، ومؤشرات الأداء الرقمية. وهذا يطرح سؤالاً حول حدود هذه الرقابة، ومدى مشروعيتها، ومدى تأثيرها على حرية الأجير وصحته النفسية. كما أن التبعية الرقمية تطرح إشكالات خاصة في العمل عبر المنصات الرقمية، حيث لا يكون العامل مرتبطاً دائماً بعقد شغل صريح، لكنه يخضع في الواقع لخوارزميات تحدد له المهام، وتراقب أداءه، وتقيمه، وقد تقصيه من المنصة. ومن ثم، فإن المفهوم التقليدي للتبعية أصبح في حاجة إلى مراجعة، حتى يشمل أشكال الخضوع الرقمي والاقتصادي الحديثة.

رابعاً: تحول علاقات الشغل الجماعية

لم يؤثر العمل عن بعد في علاقة الشغل الفردية فقط، بل امتد أثره إلى علاقات الشغل الجماعية. فالحضور المشترك للأجراء داخل فضاء العمل كان يشكل عنصراً مهماً في بناء التضامن المهني، وتبادل المعلومات، وتنظيم العمل النقابي، وممارسة الحوار الجماعي داخل المقاولة. غير أن العمل عن بعد قد يؤدي إلى تفكيك هذا الفضاء الجماعي، حيث يصبح كل أجير معزولاً في مكان مختلف، مما قد يضعف التواصل بين الأجراء ويحد من قدرتهم على التنظيم والتعبير الجماعي عن مطالبهم. كما قد يصبح من الصعب على ممثلي الأجراء أو النقابات التواصل مع العاملين عن بعد أو تعبئتهم أو إشراكهم في المفاوضات الجماعية. ويطرح هذا الوضع أسئلة جديدة: كيف يمكن ممارسة الحق النقابي في البيئة الرقمية؟ هل يمكن عقد الاجتماعات النقابية عن بعد؟ هل يمكن تنظيم المفاوضات الجماعية عبر منصات رقمية؟ وكيف يمكن ضمان عدم مراقبة المشغل لهذه الاجتماعات أو التدخل في مضمونها؟ إن الإجابة عن هذه الأسئلة تفرض ضرورة تطوير قانون الشغل الجماعي بدوره، حتى لا يؤدي التحول الرقمي إلى إضعاف الحقوق الجماعية للأجراء.

846 المادة 39 من القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، المتعلقة بالأخطاء الجسيمة المبررة للفصل

Jean-Emmanuel Ray, "Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination", Droit Social, n° 6, 1992, p. 525.847



خامسا: تحول مفهوم حوادث الشغل

تطرح حوادث الشغل في إطار العمل عن بعد إشكالا دقيقا. ففي النموذج التقليدي، تكون حادثة الشغل مرتبطة غالبا بمكان العمل أو بالمسار المؤدي إليه أو العائد منه. أما في العمل عن بعد، فإن مكان العمل قد يكون منزل الأجير أو فضاء آخر يختاره بنفسه. فإذا تعرض الأجير لحادث داخل منزله أثناء مزاولة عمله، فهل يعتبر ذلك حادثة شغل؟ وإذا سقط أثناء انتقاله من غرفة إلى أخرى لجلب وثيقة مهنية، أو تعرض لصعقة كهربائية أثناء استعمال حاسوب العمل، فهل يستفيد من الحماية المقررة لحوادث الشغل؟ وماذا لو وقع الحادث في مقهى أو فضاء عمل مشترك؟ هذه الأسئلة تكشف أن النظام التقليدي لحوادث الشغل يحتاج إلى تكييف مع العمل عن بعد. كما أن مسألة الإثبات ستكون من أبرز الإشكالات، لأن الحادث يقع غالبا خارج فضاء مراقبة المشغل، وقد لا يكون هناك شهود أو محاضر فورية. ومن ثم، فإن تنظيم العمل عن بعد يجب أن يتضمن مقتضيات خاصة بحوادث الشغل، تحدد شروط اعتبار الحادث حادثة شغل، ومعايير إثبات العلاقة بين الحادث والعمل، ومسؤولية التأمين، وحدود اختيار الأجير لمكان العمل.

سادسا: صعوبة ممارسة تفتيش الشغل

يشكل تفتيش الشغل آلية أساسية لضمان احترام القانون الاجتماعي داخل المقاول. غير أن هذه الآلية تركز تقليديا على زيارة أماكن العمل، والاطلاع على السجلات، والاستماع إلى الأجراء، ومعاينة ظروف الصحة والسلامة غير أن العمل عن بعد يجعل هذه الآليات أقل فعالية، لأن الأجراء لا يوجدون داخل مكان واحد يمكن مراقبته، وقد يشتغلون من منازلهم أو من أماكن خاصة لا يمكن لمفتش الشغل ولوجها بسهولة. وهنا يطرح إشكال التوفيق بين حق الإدارة في مراقبة احترام قانون الشغل، وحق الأجير في حرمة مسكنه وحياته الخاصة. كما أن مفتش الشغل قد يحتاج إلى الاطلاع على سجلات إلكترونية أو منصات رقمية أو أنظمة تتبع الأداء، وهو ما يتطلب تكوينًا تقنيًا وقانونيًا خاصًا. لذلك، فإن تطوير تفتيش الشغل في البيئة الرقمية أصبح ضرورة لا يمكن الاستغناء عنها. ويطرح العمل عن بعد إشكالا إضافيا يتعلق بالقانون الواجب التطبيق، خاصة عندما يكون الأجير في دولة والمشغل في دولة أخرى، أو عندما يتم العمل عبر منصة رقمية عابرة للحدود. فهنا يصبح قانون الشغل الوطني أمام تحدي العلاقات التشغيلية الدولية الرقمية.

الفقرة الثانية: باقي الإشكالات التي تبرز قصور قانون الشغل التقليدي أمام التحولات التكنولوجية

إلى جانب العمل عن بعد، أفرزت التكنولوجيا الحديثة عدداً من الإشكالات العملية التي تكشف أن مدونة الشغل في حاجة إلى مراجعة شاملة. فالمقاولات أصبحت تعتمد وسائل رقمية في التشغيل، والمراقبة، والتواصل، والتعاقد، والإثبات، بينما لا تزال النصوص القانونية في كثير من الأحيان صامتة أو غير دقيقة بخصوص هذه المسائل.

اولا: مدى قانونية استعمال الوسائل البيومترية لإثبات الحضور

أصبحت العديد من المقاولات تعتمد وسائل تكنولوجية لإثبات حضور الأجراء، مثل البصمة، والتعرف على الوجه، وقارئ البطاقات الإلكترونية. ولا شك أن هذه الوسائل تساعد المشغل على تنظيم العمل، وضبط الحضور، ومحاربة التأخر أو الغياب غير المبرر. غير أن استعمال هذه الوسائل يطرح إشكالا مهماً يتعلق بحماية الحياة الخاصة والمعطيات الشخصية. فالبصمة أو صورة الوجه ليست مجرد وسيلة إدارية، بل هي معطيات شخصية حساسة ترتبط بجسد الأجير وهويته. لذلك، فإن استعمالها يجب أن يكون مقيدا بضوابط صارمة، مثل ضرورة الإخبار المسبق، والحصول على الترخيص عند الاقتضاء، وتحديد الغاية، وعدم استعمال المعطيات لأغراض أخرى. 848 وقد يرفض بعض الأجراء استعمال هذه الوسائل بدعوى أنها تمس بحرياتهم الفردية أو خصوصيتهم الجسدية، بينما يتمسك المشغل بحقه في مراقبة الحضور وتنظيم المقاول. وهنا تظهر ضرورة تدخل المشرع لتحديد شروط اللجوء إلى هذه الوسائل، حتى لا يبقى الأمر خاضعا لتقدير المشغل أو لتفاوت الممارسات بين المقاولات كما أن استعمال قارئ البطاقات الإلكترونية قد يسمح بتتبع تحركات الأجير داخل المؤسسة، وتحديد أوقات دخوله وخروجه وتنقله بين



الأقسام. ورغم أن ذلك قد يكون مبرراً لأسباب أمنية أو تنظيمية، فإنه قد يتحول إلى مراقبة مفرطة للحياة المهنية للأجير إذا لم يكن مؤطراً بضوابط قانونية واضحة. 849

ثانياً: حجية عقد العمل الإلكتروني

لم تعد العلاقات القانونية اليوم تعتمد دائماً على الورق والتوقيع اليدوي، بل أصبح التعاقد الإلكتروني واقعاً معترفاً به في العديد من المجالات. وقد اعترف القانون رقم 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية بالقيمة القانونية للوثيقة الإلكترونية والتوقيع الإلكتروني. 850 غير أن مدونة الشغل لم تنص صراحة على عقد العمل الإلكتروني، وهو ما يطرح نوعاً من الغموض العملي. فإذا تم إبرام عقد شغل عبر البريد الإلكتروني أو منصة إلكترونية، فهل تكون له نفس حجية العقد المكتوب التقليدي؟ وما شروط صحته؟ وكيف يمكن التأكد من هوية الأطراف؟ وكيف يمكن ضمان حصول الأجير على نسخة من العقد؟ صحيح أن القواعد العامة تسمح بالاعتراف بالتعاقد الإلكتروني، لكن خصوصية علاقة الشغل تفرض تنظيمًا خاصاً. فعقد الشغل ليس عقداً عادياً بين طرفين متساويين، بل هو عقد يقوم على عدم توازن اقتصادي واجتماعي بين الأجير والمشغل. لذلك، فإن الاعتراف بعقد العمل الإلكتروني يجب أن يقترن بضمانات واضحة، حتى لا يتحول إلى وسيلة لفرض شروط غير واضحة أو غير مفهومة على الأجير. ومن بين هذه الضمانات: وضوح بنود العقد، وتمكين الأجير من الاحتفاظ بنسخة إلكترونية، وتحديد تاريخ الإبرام، وإثبات القبول الصريح، وضمان سلامة التوقيع الإلكتروني، وإمكانية تقديم العقد أمام القضاء أو مفتشية الشغل.

ثالثاً: السجلات الإلكترونية داخل المقولة

تفرض مدونة الشغل على المشغل مسك مجموعة من السجلات والوثائق المرتبطة بتدبير علاقة الشغل، مثل سجل الأداء، وسجل العطل، وبعض الوثائق المتعلقة بالحضور والأجراء. غير أن التطور الرقمي جعل العديد من المقاولات تعتمد أنظمة معلوماتية لتدبير هذه المعطيات. ورغم فعالية السجلات الإلكترونية من حيث السرعة والتنظيم وسهولة الحفظ، فإن الإشكال يكمن في مدى الاعتراف القانوني بها، وشروط حجيتها، وإمكانية مراقبتها من طرف مفتشية الشغل. فإذا كان القانون يسمح في بعض الحالات بالاعتماد على وسائل إلكترونية، فإن غياب تنظيم شامل يجعل الممارسة غير موحدة. لذلك، فإن إصلاح مدونة الشغل يجب أن يعترف صراحة بالسجلات الإلكترونية، مع تحديد شروط سلامتها، وحمايتها من التلاعب، وإمكانية الولوج إليها عند المراقبة، وضمان حماية المعطيات الشخصية التي تتضمنها

رابعاً: مراقبة الأجير بالكاميرات وعلاقتها بكرامته

تستعمل الكاميرات داخل المقاولات لأغراض متعددة، منها حماية الممتلكات، وضمان الأمن، ومراقبة الولوج إلى بعض الفضاءات الحساسة. غير أن استعمالها قد يتحول إلى وسيلة للمراقبة المستمرة للأجراء، وهو ما قد يمس بكرامتهم وحياتهم الخاصة. فالأصل أن سلطة المشغل في المراقبة مشروعة، لكنها ليست مطلقة. ويجب أن تمارس في حدود ما تقتضيه مصلحة المقولة، وبما لا يمس الحقوق الأساسية للأجير. لذلك، ينبغي أن يكون استعمال الكاميرات معلنًا للأجراء، ومحدد الغاية، ومتناسباً مع الهدف المراد تحقيقه، وألا يشمل أماكن تمس بالخصوصية كأماكن الراحة أو المرافق الصحية. كما أن استعمال التسجيلات المستخرجة من الكاميرات كدليل في نزاعات الشغل يطرح إشكالاً إضافياً: هل تم الحصول على الدليل بطريقة مشروعة؟ هل كان الأجير على علم بوجود الكاميرات؟ هل تم استعمال التسجيل لغرض مشروع؟ هذه الأسئلة تجعل تأطير المراقبة بالكاميرات ضرورة ملحة.

خامساً: حجية المراسلات الإلكترونية في علاقات الشغل

849 كما أن استخدام تقنيات مثل قارئ البطاقات لعب دوراً مهماً في تتبع تحركات الأجير داخل المؤسسة، إلى جانب توفير الأمن فيها، حيث تُفتح الأبواب الرئيسية أو الداخلية بمجرد حمل البطاقة، مما دفع المشغل للتدخل في الحياة الخاصة للأجراء دون تحذير مسبق. راجع في هذا الإطار: كميلى سميرة، "قانون الشغل والتطورات التكنولوجية"، مجلة المناهج القانونية، العددان 13 و14، سنة 2009، ص. 109.

850 القانون رقم 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.129 بتاريخ 30 نونبر 2007.



أصبحت المراسلات الإلكترونية جزءًا أساسيًا من الحياة المهنية اليومية. فالأوامر والتعليمات قد تصدر عبر البريد الإلكتروني، والإشعارات قد تتم عبر تطبيقات التواصل، والاجتماعات قد تعقد عن بعد، والغياب قد يبلغ برسالة رقمية غير أن الإشكال يكمن في حجية هذه المراسلات أمام القضاء. فإذا أرسل الأجير إشعارًا بالمرض عبر "واتساب"، أو وجه المشغل إنذارًا عبر البريد الإلكتروني، أو تم الاتفاق على تغيير بعض شروط العمل عبر مراسلات رقمية، فهل يمكن اعتماد هذه الوسائل كدليل؟ في هذا السياق، يكتسي قرار محكمة النقض المغربية الصادر بتاريخ 23 يناير 2024 أهمية خاصة، إذ اعتبر أن تطبيق "واتساب" يمكن أن يشكل وسيلة صالحة لإشعار المشغل بالغياب بسبب المرض، متى كان استعماله داخل المقابلة جزءًا من الممارسات المهنية المعتادة. 851 وتبرز أهمية هذا القرار في كونه يفتح المجال أمام الاعتراف بالمراسلات الرقمية كوسيلة إثبات في المادة الاجتماعية. غير أن القرار نفسه يكشف في الوقت ذاته عن غياب التأطير القانوني، خاصة أنه جاء بعد أن كانت محكمة الاستئناف قد رفضت الدليل المقدم عبر "واتساب" واعتبرت غياب الأجير بمثابة تخلي عن العمل 852 ومن ثم، فإن المشرع مطالب بوضع قواعد واضحة بخصوص حجية المراسلات الإلكترونية، من حيث شروط صحتها، ونسبتها إلى صاحبها، وسلامتها من التلاعب، ومدى اعتياد الأطراف على استعمالها في العلاقة المهنية

سادسًا: حجية الدليل الإلكتروني في إثبات الخطأ الجسيم

تطرح الأدلة الإلكترونية، مثل التسجيلات، والصور، والفيديوهات، وسجلات الدخول، ومحادثات البريد الإلكتروني، إشكالات خاصة في نزاعات الشغل، خاصة عندما يتعلق الأمر بإثبات الخطأ الجسيم. فمن جهة، قد تكون هذه الوسائل ضرورية لإثبات بعض الأفعال التي يصعب إثباتها بالوسائل التقليدية. ومن جهة أخرى، قد يؤدي قبولها دون ضوابط إلى المساس بالحياة الخاصة للأجير أو تشجيع المراقبة الخفية وغير المشروعة. لذلك، ينبغي اعتماد معيار مزدوج في التعامل مع الدليل الإلكتروني: معيار المشروعية، ومعيار الصلة بالنزاع. فلا يجوز قبول دليل تم الحصول عليه بطريقة تنتهك الحياة الخاصة أو تمس بالكرامة، حتى لو كان مرتبطًا بالعمل. وفي المقابل، لا ينبغي رفض الدليل الإلكتروني لمجرد أنه غير تقليدي، متى كان مشروعًا وواضحًا ومنتهجًا في النزاع. وهنا يبرز دور القضاء في تحقيق التوازن بين حماية الأجير وتمكين المشغل من إثبات الأخطاء المهنية. غير أن ترك الأمر للاجتهاد القضائي وحده قد يؤدي إلى تفاوت في الأحكام، مما يستدعي تدخلًا تشريعيًا واضحًا.

سابعًا: حماية الحياة الخاصة للأجير في بيئة العمل الرقمية

إن التطور التكنولوجي منح المشغل إمكانيات واسعة لمراقبة الأجراء، سواء عبر الكاميرات، أو قارئ البطاقات، أو البريد الإلكتروني المهي، أو تتبع استعمال الحاسوب، أو مراقبة المكالمات والرسائل. وقد أشارت بعض الدراسات إلى أن هذه الوسائل قد تؤدي إلى تدخل مباشر في الحياة الخاصة للأجراء إذا استعملت دون تحذير مسبق أو دون ضوابط قانونية 853 ويجب التذكير بأن الأجير لا يضع حياته الخاصة رهن إشارة المشغل، بل يضع قوة عمله فقط. وبالتالي، فإن سلطة المشغل يجب أن تتوقف عند حدود احترام كرامة الأجير وحياته الأساسية. فالتكنولوجيا ينبغي أن تكون وسيلة لتحسين العمل، لا أداة للمهيمنة أو التجسس. ومن هنا، فإن حماية الحياة الخاصة للأجير يجب أن تكون من أهم مداخل إصلاح مدونة الشغل، خاصة في ظل تزايد الاعتماد على المعطيات الرقمية والبيومترية داخل المقاولات.

المطلب الثاني: مداخل إصلاح قانون الشغل المغربي لمواكبة التحولات التكنولوجية المعاصرة

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

852 وقد جاء هذا القرار بعد أن كانت محكمة الاستئناف قد رأت أن الدليل المقدم من الأجير عبر "واتساب" غير مقبول، واعتبرت غيابها بمثابة تخلي عن العمل، وهذا ما يؤكد أن غياب التأطير القانوني يضع القاضي في موقف محرج عند التعامل مع مثل هذه القضايا.

853 كما أن استخدام تقنيات مثل قارئ البطاقات لعب دورًا مهمًا في تتبع تحركات الأجير داخل المؤسسة، إلى جانب توفير الأمن فيها، حيث تُفتح الأبواب الرئيسية أو الداخلية بمجرد حمل البطاقة، مما دفع المشغل للتدخل في الحياة الخاصة للأجراء دون تحذير مسبق، راجع في هذا الإطار: كميلى سميرة، "قانون الشغل والتطورات التكنولوجية"، مجلة المناهج القانونية، العددان 13 و14، سنة 2009، ص. 109.



إن تشخيص الإشكالات السابقة يبرز أن مدونة الشغل المغربية أصبحت أمام ضرورة الإصلاح. فالتحولات التكنولوجية لم تعد ظرفية أو محدودة، بل أصبحت جزءاً من البنية الجديدة لعالم الشغل. ولذلك، فإن الإصلاح المطلوب يجب ألا يكون جزئياً أو تقنياً فقط، بل ينبغي أن يكون إصلاحاً شاملاً يعيد النظر في فلسفة قانون الشغل في ضوء التحول الرقمي. ويجب أن يقوم هذا الإصلاح على مبدأ أساسي، وهو تحقيق التوازن بين حماية الأجير من الهشاشة والمراقبة المفرطة، وتمكين المقاولة من المرونة اللازمة لمواكبة الاقتصاد الرقمي. فلا يمكن أن نرفض التكنولوجيا باسم الحماية، كما لا يمكن أن نقبل استعمالها دون ضوابط باسم المرونة.

الفقرة الأولى: تأطير أنماط العمل الرقمية وتحديث البنية القانونية لعلاقة الشغل

يعد تنظيم العمل عن بعد المدخل الأول والأكثر إلحاحاً في إصلاح مدونة الشغل. فهذا النمط أصبح واقعاً فعلياً، ولم يعد مجرد حل استثنائي فرضته الجائحة. كما أن الراحل الحسن الثاني كان قد أشار، في رسالته إلى المشاركين في الأيام الوطنية الثانية للاتصالات المنعقدة بالرباط يومي 16 و17 ماي 1994، إلى أهمية تبني العمل عن بعد كأسلوب جديد لتنظيم العمل، باعتباره تعبيراً عن التطور الذي أفرزته تكنولوجيات الإعلام والاتصال. 854 ويقتضي تنظيم العمل عن بعد، أولاً، وضع تعريف قانوني دقيق له. ويجب أن يميز هذا التعريف بين العمل عن بعد باعتباره علاقة شغل قائمة بين أجير ومشغل، وبين العمل المستقل، والعمل الحر، والعمل عبر المنصات الرقمية. فالخلط بين هذه المفاهيم قد يؤدي إلى إضعاف الحماية القانونية للأجير. ويقتضي التنظيم، ثانياً، تحديد شروط اللجوء إلى العمل عن بعد. فلا ينبغي أن يفرض على الأجير دون رضاه، إلا في حالات استثنائية يحددها القانون، كما يجب أن يتم الاتفاق عليه كتابة أو بوسيلة إلكترونية تضمن الإثبات. وينبغي أن يتضمن الاتفاق طبيعة المهام، ومكان إنجازها، ومدة العمل، ووسائل الاتصال، وشروط المراقبة، وكيفية الرجوع إلى العمل الحضوري. ويقتضي التنظيم، ثالثاً، تحديد مسؤولية المشغل في توفير وسائل العمل أو تعويض الأجير عن استعمال وسائله الخاصة. فالأجير العامل عن بعد قد يتحمل مصاريف إضافية، مثل الإنترنت والكهرباء واستعمال المنزل، وهو ما يستدعي إقرار آلية للتعويض، حتى لا يؤدي العمل عن بعد إلى نقل تكاليف المقاولة إلى الأجير. ويقتضي التنظيم، رابعاً، حماية زمن الراحة والحق في الانفصال الرقمي. فالعمل عن بعد قد يؤدي إلى تمديد وقت العمل بشكل غير مباشر، لأن الأجير يبقى متصلاً بالبريد المهني أو تطبيقات العمل خارج أوقات العمل. لذلك، يجب أن يقر القانون حق الأجير في عدم الرد على الرسائل أو التعليمات المهنية خارج أوقات العمل، إلا في حالات استثنائية محددة كما يجب تنظيم حوادث الشغل في إطار العمل عن بعد، من خلال وضع قرينة قانونية أو معايير واضحة تحدد متى يعتبر الحادث الذي يقع في المنزل أو في فضاء العمل عن بعد حادثاً شغل. ن العمل عن بعد أصبح جزءاً من الواقع المعاصر في العديد من الدول، وهو في الوقت نفسه فرصة وتحدي، لذلك يتعين على التشريعات الوطنية، بما فيها قانون الشغل المغربي، أن تتطور لمواكبته وضمان حقوق الأجراء والمشغلين على حد سواء 855 ومن المداخل الأساسية للإصلاح كذلك الاعتراف الصريح بالعقد الإلكتروني في مدونة الشغل. فالقانون رقم 53.05 اعترف بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، غير أن علاقة الشغل تحتاج إلى تنظيم خاص، بالنظر إلى طبيعتها الاجتماعية وعدم توازن مراكز أطرافها. ويجب أن ينص المشرع على إمكانية إبرام عقد الشغل إلكترونياً، مع تحديد شروط صحته، خاصة ما يتعلق بالتوقيع الإلكتروني، والتحقق من هوية الأطراف، وتمكين الأجير من نسخة من العقد، وضمان وضوح الشروط المتعلقة بالأجر، والمهام، ومدة العمل، ومكان العمل، وفترة التجربة. كما ينبغي التنصيص على أن التعاقد الإلكتروني لا يجوز أن يكون وسيلة للتحايل على حقوق الأجير أو حرمانه من الضمانات التي تقرها مدونة الشغل. فشكل العقد قد يكون إلكترونياً، لكن مضمونه يجب أن يظل خاضعاً للقواعد الحمائية لقانون الشغل. وبالإضافة إلى العقد الإلكتروني، ينبغي الاعتراف بالسجلات الإلكترونية داخل المقاولة. فالتحول الرقمي يفرض الانتقال من الإدارة الورقية إلى الإدارة الإلكترونية، لكن

854 الرسالة الملكية السامية التي وجهها المغفور له الحسن الثاني للمشاركين في الأيام الوطنية الثانية للاتصالات المنعقدة بالرباط خلال يومي 16 و17 ماي 1994.

855 إن العمل عن بعد أصبح جزءاً من الواقع المعاصر في العديد من الدول، وبشكل تحدياً وفرصة في الوقت نفسه، ويجب على التشريعات الوطنية، بما في ذلك قانون الشغل المغربي، أن تتطور لتواكب هذا التحول وتضمن حقوق العاملين والشركات على حد سواء، مع مراعاة مرونة العمل وضمان العدالة والمساواة بين جميع الأطراف



هذا الانتقال يجب أن يكون مؤطرًا. ولذلك، يجب تحديد شروط حجية السجلات الإلكترونية، وكيفية حفظها، ومدة الاحتفاظ بها، وإمكانية مراقبتها من طرف مفتشية الشغل، وضمان عدم التلاعب بها. كما يعد العمل عبر المنصات الرقمية من أبرز الإشكالات المستقبلية التي ينبغي أن يهتم بها إصلاح مدونة الشغل. فهذا النمط يطرح سؤالاً دقيقاً يتعلق بتكييف العلاقة بين العامل والمنصة: هل هو أجير؟ أم مستقل؟ أم يوجد في وضعية وسطى تحتاج إلى حماية خاصة؟ فالمنصة قد تقدم نفسها باعتبارها مجرد وسيط بين الزبون والعامل، لكنها في الواقع قد تمارس سلطة واسعة من خلال تحديد الأسعار، وتوزيع المهام، ومراقبة الأداء، وتقييم العامل، بل وإقصائه من المنصة. وهذه العناصر قد تكشف عن وجود نوع من التبعية الرقمية أو الاقتصادية لذلك، ينبغي أن يضع المشرع معايير دقيقة للتمييز بين العمل المستقل الحقيقي والعمل التابع رقمياً. كما يمكن التفكير في إقرار حماية اجتماعية دنيا لفائدة العاملين عبر المنصات، خاصة في ما يتعلق بالتأمين، وحوادث الشغل، والتغطية الصحية، والحق في التنظيم الجماعي.

الفقرة الثانية: حماية الأجير في البيئة الرقمية وتطوير آليات الرقابة والمرونة المؤطرة

تعد المراقبة الرقمية من أكثر القضايا حساسية في علاقة الشغل الحديثة. فالمشغل يحتاج إلى مراقبة سير العمل وحماية ممتلكات المقاولة ومعطيائها، لكن الأجير يحتاج في المقابل إلى حماية حياته الخاصة وكرامته وحياته الأساسية. لذلك، يجب أن يتدخل المشرع لتنظيم استعمال وسائل المراقبة الرقمية، مثل الكاميرات، والبصمة، والتعرف على الوجه، وقارنات البطاقات، وبرامج تتبع الأداء، ومراقبة البريد المني. ويجب أن يقوم هذا التنظيم على مجموعة من المبادئ، أهمها: أولاً، مبدأ المشروعية، بمعنى أن تكون وسيلة المراقبة مرتبطة بهدف مشروع، مثل الأمن أو تنظيم العمل أو حماية المعطيات. ثانياً، مبدأ التناسب، أي ألا تكون وسيلة المراقبة مفرطة مقارنة بالهدف المراد تحقيقه. ثالثاً، مبدأ الشفافية، أي وجوب إخبار الأجراء بوسائل المراقبة والغرض منها.

رابعاً، مبدأ تحديد الغاية، أي منع استعمال المعطيات المستخرجة من وسائل المراقبة لأغراض غير تلك التي جمعت من أجلها. ويمكن الاستفادة في هذا المجال من القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، غير أن خصوصية علاقة الشغل تفرض إدماج مقتضيات خاصة داخل مدونة الشغل، لأن الأجير يوجد في مركز تبعية يجعله أكثر عرضة للمراقبة والضغط 856 ويجب أن ينص المشرع على إمكانية إبرام عقد الشغل إلكترونياً، مع تحديد شروط صحته، خاصة ما يتعلق بالتوقيع الإلكتروني، والتحقق من هوية الأطراف، وتمكين الأجير من نسخة من العقد، وضمان وضوح الشروط المتعلقة بالأجر، والمهام، ومدة العمل، ومكان العمل، وفترة التجربة. كما ينبغي التنصيص على أن التعاقد الإلكتروني لا يجوز أن يكون وسيلة للتحايل على حقوق الأجير أو حرمانه من الضمانات التي تقرها مدونة الشغل. فشكل العقد قد يكون إلكترونياً، لكن مضمونه يجب أن يظل خاضعاً للقواعد الحمائية لقانون الشغل. وبالإضافة إلى العقد الإلكتروني، ينبغي الاعتراف بالسجلات الإلكترونية داخل المقاولة. فالتحول الرقمي يفرض الانتقال من الإدارة الورقية إلى الإدارة الإلكترونية، لكن هذا الانتقال يجب أن يكون مؤطرًا. ولذلك، يجب تحديد شروط حجية السجلات الإلكترونية، وكيفية حفظها، ومدة الاحتفاظ بها، وإمكانية مراقبتها من طرف مفتشية الشغل، وضمان عدم التلاعب بها. كما يعد العمل عبر المنصات الرقمية من أبرز الإشكالات المستقبلية التي ينبغي أن يهتم بها إصلاح مدونة الشغل. فهذا النمط يطرح سؤالاً دقيقاً يتعلق بتكييف العلاقة بين العامل والمنصة: هل هو أجير؟ أم مستقل؟ أم يوجد في وضعية وسطى تحتاج إلى حماية خاصة؟ فالمنصة قد تقدم نفسها باعتبارها مجرد وسيط بين الزبون والعامل، لكنها في الواقع قد تمارس سلطة واسعة من خلال تحديد الأسعار، وتوزيع المهام، ومراقبة الأداء، وتقييم العامل، بل وإقصائه من المنصة. وهذه العناصر قد تكشف عن وجود نوع من التبعية الرقمية أو الاقتصادية. لذلك، ينبغي أن يضع المشرع معايير دقيقة للتمييز بين العمل المستقل الحقيقي والعمل التابع رقمياً. كما يمكن التفكير في إقرار حماية اجتماعية دنيا لفائدة العاملين عبر المنصات، خاصة في ما يتعلق بالتأمين، وحوادث الشغل، والتغطية الصحية، والحق في التنظيم الجماعي.

856 القانون رقم 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، مرجع سابق.



الفقرة الثانية: حماية الأجير في البيئة الرقمية وتطوير آليات الرقابة والمرونة المؤطرة

تعد المراقبة الرقمية من أكثر القضايا حساسية في علاقة الشغل الحديثة. فالمشغل يحتاج إلى مراقبة سير العمل وحماية ممتلكات المقاوله ومعطيها، لكن الأجير يحتاج في المقابل إلى حماية حياته الخاصة وكرامته وحياته الأساسية. لذلك، يجب أن يتدخل المشرع لتنظيم استعمال وسائل المراقبة الرقمية، مثل الكاميرات، والبصمة، والتعرف على الوجه، وقارنات البطاقات، وبرامج تتبع الأداء، ومراقبة البريد المني. ويجب أن يقوم هذا التنظيم على مجموعة من المبادئ، أهمها:

أولاً، مبدأ المشروعية، بمعنى أن تكون وسيلة المراقبة مرتبطة بهدف مشروع، مثل الأمن أو تنظيم العمل أو حماية المعطيات.

ثانياً، مبدأ التناسب، أي ألا تكون وسيلة المراقبة مفرطة مقارنة بالهدف المراد تحقيقه.

ثالثاً، مبدأ الشفافية، أي وجوب إخبار الأجير بوسائل المراقبة والغرض منها.

رابعاً، مبدأ تحديد الغاية، أي منع استعمال المعطيات المستخرجة من وسائل المراقبة لأغراض غير تلك التي جمعت من أجلها. ويمكن الاستفادة في هذا المجال من القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، غير أن خصوصية علاقة الشغل تفرض إدماج مقتضيات خاصة داخل مدونة الشغل، لأن الأجير يوجد في مركز تبعية يجعله أكثر عرضة للمراقبة والضغط ويمكن الاستفادة في هذا المجال من القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، غير أن خصوصية علاقة الشغل تفرض إدماج مقتضيات خاصة داخل مدونة الشغل، لأن الأجير يوجد في مركز تبعية يجعله أكثر عرضة للمراقبة والضغط. 857 وأصبح الدليل الإلكتروني واقعاً لا يمكن تجاهله في نزاعات الشغل. فالمراسلات الإلكترونية، ورسائل "واتساب"، وتسجيلات الكاميرات، وسجلات الدخول إلى المنصات، وبيانات الحضور الرقبي، كلها وسائل قد تكون حاسمة في إثبات الوقائع. غير أن قبول الدليل الإلكتروني يجب أن يتم وفق ضوابط واضحة. فمن جهة، ينبغي احترام مبدأ حرية الإثبات في المادة الاجتماعية، بما يسمح للقاضي بالاستفادة من الوسائل الرقمية للوصول إلى الحقيقة. ومن جهة أخرى، ينبغي حماية الحياة الخاصة ومنع استعمال أدلة تم الحصول عليها بطريقة غير مشروعة. لذلك، ينبغي للمشرع أن يحدد شروط قبول الدليل الإلكتروني في نزاعات الشغل، خاصة من حيث:

مشروعية الحصول عليه؛

وضوحه وعدم قابليته للتلاعب؛

صلته المباشرة بالنزاع؛

احترامه للحياة الخاصة؛

إمكانية مناقشته من طرف الطرف الآخر.

ومن شأن هذا التنظيم أن يخفف من تضارب الاجتهاد القضائي، وأن يمنح القاضي إطاراً واضحاً للتعامل مع الأدلة الرقمية، خاصة في ظل توسع استعمال تطبيقات التواصل داخل المقاوله. إن حماية الحياة الخاصة للأجير يجب أن تحتل مكانة مركزية في إصلاح مدونة الشغل. فالأجير داخل المقاوله الرقمية أصبح يترك آثاراً رقمية متعددة: وقت الدخول إلى النظام، مدة الاتصال، الرسائل، الملفات المفتوحة، المواقع المستعملة، التنقلات داخل المؤسسة، وحتى معطيات بيومترية مثل البصمة أو الوجه. وهذه المعطيات، إذا لم تكن محمية، قد تتحول إلى أداة للضغط أو التمييز أو التقييم غير العادل. لذلك، ينبغي أن يقر قانون الشغل ضمانات خاصة للأجير، منها:

حقه في الإخبار بكل معالجة لمعطياته؛

حقه في معرفة الغاية من جمع المعطيات؛

حقه في الاعتراض على المعالجة غير المشروعة؛

حقه في تصحيح المعطيات الخاطئة؛

857 القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.09.15 بتاريخ 18 فبراير 2009.



حقه في عدم الخضوع لمراقبة مفرطة أو دائمة.

كما ينبغي أن يمنع القانون استعمال المعطيات الشخصية للأجير خارج الغرض المهني المشروع، وأن يفرض على المشغل اعتماد تدابير لحمايتها من التسريب أو الاستعمال التعسفي. ولا يمكن أن يكون الإصلاح فعالاً إذا بقيت آليات المراقبة تقليدية. فجهاز تفتيش المشغل مطالب اليوم بمواكبة التحول الرقمي، لأن مراقبة علاقات المشغل لم تعد تقتصر على زيارة الورش أو المكتب، بل أصبحت تشمل السجلات الإلكترونية، ومنصات العمل، وأنظمة الحضور، ووسائل المراقبة الرقمية. ولذلك، ينبغي تكوين مفتشي المشغل في مجال التكنولوجيا والمعطيات الرقمية، وتمكينهم من الوسائل القانونية والتقنية اللازمة لمراقبة احترام قانون المشغل في بيئة رقمية. كما ينبغي تحديد حدود سلطتهم في الولوج إلى السجلات الإلكترونية، بما يضمن فعالية المراقبة دون المساس بسرية المعطيات أو الحياة الخاصة. ويمكن التفكير في إحداث منصة رقمية خاصة بالتصريح ببعض أنماط العمل الجديدة، مثل العمل عن بعد، أو التصريح بوسائل المراقبة المعتمدة داخل المقاول، حتى تتمكن الإدارة المكلفة بالمشغل من تتبع الممارسات الجديدة والحد من التجاوزات. إن إصلاح مدونة المشغل لا يجب أن ينظر إلى التكنولوجيا باعتبارها تهديداً فقط، بل باعتبارها أيضاً فرصة لتطوير المقاول وتحسين الإنتاجية وخلق فرص جديدة للمشغل. غير أن هذه الفرصة يجب أن تكون مؤطرة قانونياً، حتى لا تتحول إلى مدخل للهشاشة. فالمرونة التي تحتاجها المقاول في الاقتصاد الرقمي ينبغي أن تقابلها حماية اجتماعية حقيقية للأجير. ولذلك، ينبغي تنظيم العمل عن بعد، والعمل الجزئي، والعمل عبر المنصات، والعقد الإلكتروني، بطريقة تمنع التحايل على علاقات المشغل الدائمة. كما يجب أن يتم الإصلاح في إطار حوار اجتماعي جاد، تشارك فيه الدولة، والنقابات، وممثلو المشغلين، والخبراء، والجامعات، ومؤسسات الحماية الاجتماعية. فمدونة المشغل ليست مجرد قانون تقني، بل هي تعبير عن توازن اجتماعي بين أطراف الإنتاج

خاتمة

إن التحولات التكنولوجية المعاصرة كشفت بوضوح أن مدونة المشغل المغربية، رغم أهميتها التاريخية والاجتماعية، أصبحت في حاجة إلى مراجعة عميقة. فقد تغيرت طبيعة العمل، وتبدلت أنماط التشغيل، وظهرت مهن جديدة، وأصبحت العلاقة الشغلية تتم أحياناً داخل فضاء رقمي يتجاوز المفاهيم التقليدية لمكان العمل وزمنه ورقابته. وقد بينت هذه الدراسة أن العمل عن بعد، والعقد الإلكتروني، والمراسلات الرقمية، والمراقبة الإلكترونية، وحماية المعطيات الشخصية، والدليل الإلكتروني، والعمل عبر المنصات، كلها قضايا تطرح تحديات حقيقية أمام قانون المشغل المغربي. كما أن غياب تنظيم دقيق لهذه المسائل قد يؤدي إلى تضارب في الممارسة، وإلى توسيع هامش النزاعات بين الأجراء والمشغلين، وإلى وضع القضاء أمام صعوبات في التكييف والإثبات. لذلك، فإن إصلاح مدونة المشغل يجب أن يكون إصلاحاً شاملاً يستحضر التحولات الرقمية، ويعيد النظر في بعض المفاهيم التقليدية، مثل التبعية، ومكان العمل، وحوادث المشغل، والخطأ الجسيم، ووسائل الإثبات. كما يجب أن يقوم هذا الإصلاح على حماية الحقوق الأساسية للأجير، خاصة الكرامة والحياة الخاصة والمعطيات الشخصية، وفي الوقت نفسه تمكين المقاول من مرونة مسؤولة تساعد على التكيف مع الاقتصاد الرقمي. إن الرهان الحقيقي اليوم لا يتمثل في الاختيار بين التكنولوجيا والحماية الاجتماعية، بل في بناء قانون مشغل جديد يجعل التكنولوجيا في خدمة الإنسان، لا على حسابه. ومن ثم، فإن السؤال الذي ينبغي أن يوجه أي إصلاح مستقبلي هو: كيف يمكن لمدونة المشغل المغربية أن تواكب الثورة الرقمية دون أن تتخلى عن وظيفتها الأساسية في حماية الأجير وتحقيق العدالة الاجتماعية؟



لائحة المراجع

أولاً: النصوص القانونية

- القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.194 بتاريخ 11 شتنبر 2003، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 دجنبر 2003.
- القانون رقم 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.07.129 بتاريخ 30 نونبر 2007.
- القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.09.15 بتاريخ 18 فبراير 2009.

ثانياً: المقالات

- كميل سميعة، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة المناهج القانونية، العددان 13 و14، سنة 2009
- Fryssinet, Jean, "Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise", Droit Social, n° 6, 1992.
- Ray, Jean-Emmanuel, "Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination", Droit Social, n° 6, 1992.
- Tagum Fombeno, Henri-Joël, "Le droit africain à l'épreuve des nouvelles technologies", p. 6.

ثالثاً: التقارير والاستشارات المؤسسية

- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، نتائج الاستشارة التي أطلقها المجلس عبر المنصة الرقمية التشاركية "أشارك" حول موضوع العمل عن بعد، منشورة بالموقع الإلكتروني للمجلس: <https://www.cese.ma>.
- منظمة العمل الدولية، World Employment and Social Outlook 2021: The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work، Geneva: International Labour Organization, 2021.

رابعاً: الخطب والرسائل الملكية

- الرسالة الملكية السامية التي وجهها المغفور له الحسن الثاني إلى المشاركين في الأيام الوطنية الثانية للاتصالات، المنعقدة بالرباط يومي 16 و17 ماي 1994.