



## الشغل الإلكتروني في المغرب بين التحولات الرقمية والتحديات القانونية

### Electronic Work in Morocco Between Digital Transformations and Legal Challenges

يحيى السقيفي

طالب باحث في سلك الدكتوراه

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية السويسي

ملخص:

إن التحولات التكنولوجية التي شهدتها المغرب على مستوى العلاقات التعاقدية عرفت طفرة نوعية، لاسيما في مجال الشغل، مواكبة للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، حيث أصبح بالإمكان إبرام عقود الشغل عبر دعائم إلكترونية داخل الفضاء الرقمي، وتتميز بخصائص تجعل منها ذات مرونة من حيث الزمان والمكان، علاوة عن اتسامها بخصوصيات تنفرد بها على خلاف عقود الشغل التقليدية، غير أنها في المقابل تطرح مجموعة من الإشكالات على مستوى المنظومة القانونية الشغلية المغربية، نظراً لغياب نصوص قانونية صريحة خاصة تؤطر عقد الشغل الإلكتروني، وهو ما يجعل الأمر في حال نشوب نزاع يخضع لتكييفه لقواعد العامة ذات صلة بالتطور التكنولوجي.

الكلمات المفتاحية: عقد الشغل الإلكتروني، عقد الشغل، الشغل عن بعد، التحولات التكنولوجية، الشغل، التبعية القانونية، التبعية الاقتصادية، التحديات القانونية.

#### Abstract:

The profound technological transformations experienced by Morocco in the sphere of contractual relations have brought about a structural shift in labor law, particularly with regard to the organization and performance of employment relationships, in close connection with contemporary economic and social developments.

Within this context, the dematerialization of exchanges has facilitated the emergence of the electronic employment contract, concluded through digital means within the virtual environment, and characterized by enhanced flexibility concerning the temporal and spatial modalities of work performance.

This modern form of employment is distinguished by specific legal features that substantially differentiate it from the traditional employment contract, particularly with respect to mechanisms of subordination and control. However, the absence of a specific and explicit legislative framework governing electronic employment contracts within the Moroccan legal system raises significant legal concerns, notably in terms of legal qualification, employee protection, and legal certainty.

Accordingly, in the event of a dispute, the judiciary is compelled to rely on the general principles of labor law, interpreted in light of technological advancements, in order to strike a balance between contractual flexibility and the safeguarding of workers' fundamental rights.

**Keywords :** Electronic employment contract , Labor law, Telework , Digitalization , Legal subordination , Economic dependence , Legal certainty, Legal challenges.



## مقدمة :

يُعرف عقد الشغل بكونه تصرف قانوني يُبرم بين المشغل والأجير، يلتزم بمقتضاه هذا الأجير بالقيام بعمل لفائدة المشغل، مقابل أجر متفق عليه، في إطار علاقة تبعية، ونظمه المشرع المغربي من خلال القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل 1130، ويقوم عقد الشغل على عناصر متمثلة في الأجر، العمل محل العقد، تم التبعية القانونية، وذلك وفق إطار تقليدي يقتضي من الأجير العمل داخل المؤسسة الشغلية، غير أنه مع الطفرة التكنولوجية الحديثة، والتي يشهدها العالم عامة والمغرب خاصة، ظهرت آليات جديدة، تُعد كوسيلة لإبرام عقود الشغل عن بعد، باستخدام الوسائط الإلكترونية، أي أصبحنا أمام عقود شغل إلكترونية، قائمة على مجلس عقد 1131 حكيم ذو طابع افتراضي، حيث يتم تنفيذ المهام المتفق عليها بين الأطراف، والإشراف عليها، فضلا عن مراقبتها، باستخدام وسائل تكنولوجية، تُواكب التطورات الرقمية الراهنة، على نحو يُساهم بشكل جلي في تسريع وثيرة الاقتصاد، ونموه وازدهاره، خاصة في ظل قصور علاقات الشغل التقليدية عن مواكبة هذا التحول الرقمي، خاصة وأن المنظومة القانونية الشغلية المغربية لم تنص صراحة على عقد الشغل الإلكتروني، مما يُبرز إشكالات قانونية حول الإثبات ونطاق التبعية، وحماية المعطيات الرقمية الخاصة بالأجراء، فضلا عن تحديات أخرى فرضتها الطفرة التكنولوجية.

إن الشغل الإلكتروني يجد ملامحه التاريخية بشكل ضمني في ظل التوصية رقم 198 حول العلاقة الشغلية، والتي تروم إلى اتخاذ معايير من أجل تحديد وجود أو غياب علاقة شغلية في الحالات التي لا تكون فيها حقوق والتزامات كل الأطراف المعنية واضحة، أو الحالات التي يتم السعي فيها إلى التستر على علاقة الشغل، فضلا عن الحالات التي توجد فيها نواقص أو قيود في الإطار القانوني، أو في تفسيره أو تطبيقه، وعلى وجه الخصوص الحالات التي تقتضي فيها الترتيبات التعاقدية إلى حرمان الأجراء من الحماية القانونية المستحقة لهم، وشهد المغرب تطوراً في هذا الصدد، لاسيما في جائحة كورونا، حيث اضطرت العديد من المقاولات والمؤسسات الشغلية إلى اعتماد نمط الشغل عن بعد، والذي يُشكل الإطار العام للشغل الإلكتروني.

إن ظهور الشغل الإلكتروني والعمل عبر المنصات الرقمية، أحدث تحولات عميقة على مستوى المفاهيم المرتبطة بالعلاقة الشغلية، والعناصر التي تقوم عليها، لاسيما عنصر التبعية، حيث في ظل تطور وسائل الإعلام والاتصال تلاشت أحكام علاقة الشغل الفردية بين المشغل والأجير، خاصة على مستوى الحماية القانونية، والآثار الناتجة عن تنفيذ عقد الشغل، علاوة عن التعويضات المستحقة للأجير حالة الفصل.

إن الموضوع قيد التحليل يذهب إلى طرح مجموعة من الفرضيات، القائمة أساساً على قصور التشريع المغربي في مجال الشغل عن مواكبة خصوصيات عقد الشغل الإلكتروني، مما يستدعي تطوير النصوص القانونية، على نحو يُحقق حماية للأطراف المعنية، ويستجيب لتطلعات المجتمع المعاصر، كما التحولات الرقمية أدت إلى تغيير أحكام العلاقة التبعية بمفهومها التقليدي، نظراً لكون الإشراف والتواصل والمراقبة، فضلا عن التوجيه لم يُصبح بشكل مادي، بل أصبح يتم بشكل افتراضي، مما قد يؤدي الأمر إلى إبراز صعوبات قانونية، لاسيما في حالة نشوب نزاع أمام قضاء الموضوع، خاصة وأن المنصات الرقمية المعتمدة على هذا النمط من العقود قد تكون أحياناً مجهولة المصدر، والهوية القانونية، مما قد يفرض إشكالات عميقة حول صون حقوق الأجراء على صعيد البيئة الرقمية.

تتجلى أهمية الموضوع في أهميتين أساسيتين، الأولى عملية تتمثل في كون عقد الشغل الإلكتروني يُشكل مساساً بجوهر العلاقات الإنسانية من منظورها الاقتصادي والاجتماعي، فهو يمثل هاجساً بالنسبة لفئات عريضة من المجتمع، كل مكوناته، أما الثانية

1130. القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، الصفحة 3969.

1131. عرف الفقيه عبد الرزاق السنهوري مجلس العقد بكونه الوقت الذي يبقى فيه المتعاقدان منسجلين بالتعاقد دون أن يصرفاً عن ذلك شاغل آخر، هذا التعريف مقبوس من المرجع التالي: عبد الرحمان الشراوي: القانون المدني، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، الطبعة الخامسة، 2018، الجزء الأول، الصفحة 103.



فهي أهمية علمية تتمظهر في بيان الأحكام المؤطرة لعقد الشغل الإلكتروني، وجل تحدياته القانونية، خاصة في ظل غياب الكتابات الأكاديمية عليه.

إن دراسة موضوع الشغل الإلكتروني يقتضي اتباع منهج استنباطي ذو طابع تحليلي، ينبني على إبراز دراسة تنطلق من العام إلى الخاص، فضلا عن تحليل الأحكام المؤطرة له، وبيان أهم التحديات القانونية في ظل الطفرة الرقمية الحاصلة.

استناداً لما سلف، سيتم طرح الإشكالية الآتية :

إلى أي حد يمكن للمنظومة القانونية المغربية التوفيق بين أحكام عقد الشغل الإلكتروني وحقوق الأجراء في ظل غياب نصوص قانونية خاصة ؟

تأسيساً على ما سبق، ومن أجل الإجابة عن الإشكالية المطروحة سيتم تقسيم الموضوع إلى مطلبين :

أولاً: الأحكام المؤطرة لعقد الشغل الإلكتروني ؛

ثانياً: التحديات القانونية ذات الصلة بالشغل الإلكتروني على مستوى المنظومة القانونية المغربية .

### أولاً: الأحكام المؤطرة لعقد الشغل الإلكتروني

أدت التطورات التكنولوجية الحديثة إلى جعل الشغل الإلكتروني أحد أبرز مظاهر المجتمع الاقتصادي المعاصر، حيث امتد ليشمل مختلف المشاريع كبيرة كانت أو صغيرة، لذلك فإنه أصبح من الضروري بيان أحكامه المؤطرة له، من خلال بيان تعريفه وخصائصه، وتمييزه عن المصطلحات المشابهة (أ)، فضلا عن بيان الخصوصيات التي يتسم بها، مواكبة للتحويلات الرقمية (ب).

#### أ: ماهية عقد الشغل الإلكتروني

يُعرف الشغل الإلكتروني أو العمل عبر المنصات الرقمية بكونه ذلك العمل الذي يعتمد فيه العامل وصاحب العمل على استخدام المنصات الرقمية<sup>1132</sup>، حيث يعتمد هذا العمل بشكل جوهري على وسائل الاتصال التكنولوجية، الموجودة لدى المنصات الرقمية، وذلك بغرض تقديم خدمة أو بيع منتج ما على مستوى الأسواق الافتراضية.

تُعرف المنصة الرقمية حسب المادة 7-111 من قانون حماية المستهلك الفرنسي<sup>1133</sup> يكونها أي شخص ذاتي أو اعتباري يُقدم بصفة مهنية بطريقة مدفوعة أو غير مدفوعة خدمة اتصال عبر الإنترنت للجُمهور عن طريق مجموعة من الطرق، ومن ذلك التصنيف أو الإحالة أو الإشارة عن طريق خوارزميات الكمبيوتر لمحتوى معين أو للسلع أو الخدمات المقدمة أو المعروضة على الإنترنت، كذلك عن طريق التوفيق بين عدة أطراف بهدف بيع سلعة، أو تقديم خدمة أو تبادل أو مشاركة المحتوى للسلع والخدمات.

تأسيساً على ما سبق فإن المنصة الرقمية، والتي تُشكل وعاء الشغل الإلكتروني تهدف إلى تصنيف أو الإشارة إلى المحتوى أو السلع أو الخدمات<sup>1134</sup>، كما هو الحال بالنسبة لمواقع مقارنة الأسعار، ومواقع مشاركة الأفلام<sup>1135</sup>، وتجدر الإشارة أن المنصات الرقمية قد تقوم بدور وسيط افتراضي في عملية تعاقدية بين الطرف المني والطرف المستهلك، قصد إيجار أو شراء سلع أو خدمات، فضلا عن إمكانية ربط المستهلك بمقدم الخدمة عبر وسائل رقمية، ومن ذلك الهواتف الذكية، ومن أهم المنصات الرقمية ذات نجاعة بارزة في مجال الشغل نجد منصة أوبر UBER، كمنصة رقمية في مجال النقل، خاصة بعد صدور حكم محكمة النقض

Barbara Gomes , La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail, presses universitaires de France, 2018, n° 63, page 1132 de 86 à 96.

. Lu Code de la consommation de France. 1133

1134. محمود حسن السحلي، مقال بعنوان " تكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر الرقمية في ضوء حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في 4 مارس 2020"، منشور بمجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، سنة 2020، العدد 1، الصفحة 189.

Comme Shahid. 1135



الفرنسية بشأنها بتاريخ 04 مارس لسنة 2020، حيث ذهب إلى تكييف العلاقة التعاقدية بين السائق والمنصة بكونها عقد عمل، بعد الجدل الذي شهده قضاء الموضوع.

يتسم عقد الشغل الإلكتروني، بخصائص منها أنه يتميز في المرونة من حيث الزمان والمكان، حيث يُتيح هذا النمط من العقود أداء المهام عن بعد، بعيداً عن الطابع التقليدي للعمل، فضلاً عن عدم التقيد بساعات العمل الروتينية، بمقر المؤسسة التشغيلية، أو المقاولات التابعة لها، كما أن عقد الشغل الإلكتروني يتميز بطابعه الإلكتروني، حيث إن الأجير يعمل عبر منصات رقمية، باستخدام وسائل الاتصال الحديثة، ناهيك عن الرقابة الافتراضية عن العمل، حيث إن أداء العمل من قبل الأجير بكيفية إلكترونية يقوم على أساس فكرة أداء العمل خارج أماكن العمل المعتادة، مما يترتب عليه صعوبة الرقابة المباشرة من جانب صاحب العمل، خلافاً لما هو منصوص عليه قانوناً في مدونة الشغل المغربية، إذ إن المشغل في إطار عقد الشغل الإلكتروني يقوم بمراقبة العمل عن طريق الوسائل التكنولوجية من تجهيزات وتطبيقات تسمح بإنجاز العمل وتنظيمه.

يُعد عقد الشغل الإلكتروني من أهم مظاهر الشغل عن بعد، غير أن هناك اختلاف جلي بينهما يتجلى في كون هذا الأخير يعتمد على البعد المكاني بين الأجير والمشغل، كما أن عقد الشغل يتم تكوينه بكيفية تقليدية، كما هو جاري به العمل في القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل خاصة في المادة 15، وقانون الالتزامات والعقود بموجب ظهير 1913<sup>1136</sup> لاسيما الفصل 2، إذ إن طبيعة الشغل تكون عن بعد، خارج مقرات العمل، وذلك بكيفية متفق عليها بين الأطراف المعنية، بينما عقد الشغل الإلكتروني يخضع من حيث التكوين إلى آليات رقمية، كما قد لا يكون للمشغل مقر للعمل من الأساس، فمن جهة فالمنصات الرقمية قد تتخذ وصف صاحب العمل، ومن جهة أخرى قد تتخذ وصف وسيط بين العملاء ومقدمي الخدمات<sup>1137</sup>.

#### ب : خصوصية عقد الشغل الإلكتروني في ظل التحولات التكنولوجية

يتسم عقد الشغل الإلكتروني بخصوصيات لا تسري على عقد الشغل التقليدي، والنابعة أساساً بطبيعة البيئة الرقمية، ويتعلق الأمر بطبيعة العلاقة التبعية، كأهم محدد لعقد الشغل، وأحد معايير التفرقة بين عقد الشغل وباقي العقود الأخرى، وتُعرف هذه التبعية بكونها خضوع الأجير أثناء العمل لإدارة وإشراف وتوجيه المشغل<sup>1138</sup>، مع إمكانية توقيع جزاءات إدارية على الأجير متى تم مخالف أوامر مشغله، وكرس المشرع المغربي هذه التبعية من خلال مقتضيات المادة 6 من مدونة الشغل، حينما عرف الأجير بكونه كل شخص التزم ببذل نشاطه المهني تحت تبعية مشغل واحد أو عدة مشغلين لقاء أجر أي كان نوعه وطريقة أدائه، غير أن التطور التكنولوجي الحاصل على مستوى علاقات الشغل، فإن الأمر أدى إلى قصور التبعية القانونية في تكييف عقد الشغل الإلكتروني، خاصة في ظل تباعد العلاقة المباشرة بين المشغل والأجير، وفي صدد هذه التغيرات فإن التبعية القانونية في ظل عقود الشغل الإلكترونية أصبحت عاجزة على مواكبة التحولات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، مما يؤدي إلى التفكير إلى تبني التبعية الاقتصادية أو التبعية عن بعد<sup>1139</sup>، حيث إن الأجير لا يخضع أثناء قيامه بعمله إلى توجيه وإدارة وإشراف المشغل، وإنما يكفي بوجود عقد الشغل رغم غياب مظاهر التبعية القانونية، غير أن هذه التبعية الاقتصادية أبانت على محدوديتها بالنظر إلى إمكانية وضع المشغل وصفاً مغايراً لمحل العقد، بُغية التهرب من تطبيق مقتضيات مدونة الشغل، كما يمكن للأجير استغلال عمله الإلكتروني من أجل الاستفادة من امتيازات ممنوحة له.

1136. قانون الالتزامات والعقود، الصادر بتنفيذه ظهير 9 رمضان 1331 (12 أغسطس 1913)، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة النصوص القانونية، عدد 14، يناير 2009.

1137. محمود حسن السحلي، مقال بعنوان "تكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر الرقمية في ضوء حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في 4 مارس 2020"، مرجع سابق.

1138. دنيا مباركة: الوجيز في القانون الاجتماعي، جوسر للنشر والتوزيع، السعودية، الطبعة الثانية، 1998، بدون ذكر الجزء، الصفحة 122.

1139. عبد اللطيف الخالفي: الوسيط في مدونة الشغل، مطبعة الوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى، 2004، بدون ذكر الجزء، ص 351 و352.



إن التطور الحاصل في وسائل الاتصال الحديثة أدى إلى تغيير مفهوم التبعية القانونية، حيث إن الأجير بالرغم من وجود عقد مُبرم بينه وبين المشغل، فإنه لا يوجد في إطار تبعية قانونية، وفق مقتضيات المادة 6 من مدونة الشغل، مما يفتح النقاش حول مدى خضوع عقد الشغل الإلكتروني إلى مقتضيات مدونة الشغل في ظل غياب عنصر التبعية؟ هل سيتم اعتماد الرسائل الإلكترونية، أو شبكات التواصل عبر تقنية الصوت والصورة، كوسيلة لإثبات علاقة التبعية، خاصة في ظل التطور الهائل لخوارزميات الذكاء الاصطناعي؟ أم أن الأمر سيظل جامداً، يثير جدلاً قانونياً وفقهياً حول طبيعة العقد الإلكتروني؟ إن عقد الشغل الإلكتروني في ظل الطفرة الرقمية يمكن من وجهة نظرنا أن يتم إخضاعه لأحكام مدونة الشغل، فهو تصرف قانوني عبر دعامة إلكترونية، فيه اقتران إيجاب وقبول، والاتفاق على محل، فضلاً عن أهلية المتعاقدين، ناهيك عن وضع بنود وشروط التعاقد - عن طريق التعاقد ينعقد العقد -، فهو بالتالي عقد شغل تسري عليه مدونة الشغل، أما عنصر التبعية فهو يخضع للسلطة التقديرية لقضاء الموضوع في تحديده، وفق ملتبسات النزاع، خاصة إذا كان المشغل والأجير من بلد واحد، إذا كان الأمر يتعلق بأطراف من دول مختلفة، فهنا يتم اللجوء قواعد القانون الدولي الخاص، ويُطرح تساؤل حول القانون الواجب التطبيق، ففي المغرب يتم اعتماد قانون دولة القاضي المعروض عليه النزاع، استناداً إلى قاعدة الإسناد.

يتسم عقد الشغل الإلكتروني بخصوصيات على مستوى مرحلة تكوين وإنهاء عقد الشغل، حيث إنه على صعيد تكوينه، فالعقد يخضع لمقتضيات القانون 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية<sup>1140</sup>، المتمم لقانون الالتزامات والعقود، والمعدل بالقانون 43.20 المتعلق بخدمات الثقة بشأن المعاملات الإلكترونية<sup>1141</sup>، حيث إن العقد عموماً أصبح بالإمكان صياغته عبر دعامة إلكترونية، عوض الدعامة الورقية، حيث نص المشرع المغربي من خلال الفصل 1-417 من قانون الالتزامات والعقود على أن الوثيقة المحررة على دعامة إلكترونية تتمتع بنفس قوة الإثبات التي تتمتع بها الوثيقة المحررة على دعامة ورقية، وبالتالي فعقد الشغل الإلكتروني من المنظور القانوني السالف الذكر، يتمتع بنفس الحماية المخولة لعقد الشغل التقليدي.

إن إرادة الأطراف هي المحددة لنطاق تطبيق عقد الشغل الإلكتروني، فالعقد شريعة المتعاقدين، طبقاً لأحكام الفصل 230 من قانون الالتزامات والعقود، أي كانت الدعامة المحررة عليها العقد، وتجدر الإشارة أن عقد الشغل الإلكتروني يتميز بخصوصية تتجلى في تأكيد القبول من قبل الشخص الموجه إليه العرض، فإذا كان المشغل هو الذي أرسل عروض للعمل فإن قبول الأجير وتأكيد هذه القبول عبر الفضاء الرقمي، سواء بالنقر على أيقونة أو التصفح أو المشاهدة، أو عن طريق اجتياز اختبار عبر المنصات الرقمية، وإشعار المشغل بقبوله<sup>1142</sup>، فالعقد ينعقد حينئذ ويُرتب آثاره القانونية، ويكرس ركن التراضي استناداً لأحكام الفصل 19 من قانون الالتزامات والعقود، وتكريساً للمادة 15 من مدونة الشغل.

إذا كان عقد الشغل الإلكتروني يتسم بخصوصيات على مستوى أركان العقد، فإنه على مستوى ركن الأهلية<sup>1143</sup> المنصوص عليه في ظل الفصل 2 من قانون الالتزامات والعقود، يثير صعوبات متمثلة في التحقق من هوية الأطراف المتعاقدة لاسيما الأجير، حيث يمكن لهذه الأخير انتحال هوية أحد أفراد عائلته، أو شقيقه، أو شخصية أخرى، خاصة في ظل ظهور الذكاء الاصطناعي، وتوظيفه بشكل سلمي في هذا النطاق، ومن أجل كفالة ذلك لجأ المشرع المغربي من خلال أحكام القانون 53.05 إلى طرف ثالث محايد يُسعى مقدم خدمات المصادقة الإلكترونية عن طريق وسائل الاتصال الحديثة، قصد التقيد بمجموعة من الالتزامات، لعل من أهمها الالتزام بالتحقق من أهلية ومستلم الشهادة الإلكترونية.

1140. القانون 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.07.129 صادر في 19 ذي القعدة 1428 (30 نونبر 2007)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5584 بتاريخ 25 ذو القعدة 1428 (106 دجنبر 2007)، الصفحة 3879.

1141. القانون 43.20 المتعلق بخدمات الثقة بشأن المعاملات الإلكترونية، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.20.100 بتاريخ 16 جمادى الأولى 1442 (31 ديسمبر 2020)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6951 بتاريخ 27 جمادى الأولى 1442 (11 يناير 2021)، الصفحة 271.

1142. أنظر مقتضيات القانون 53.05 للتفصيل أكثر.

1143. نقصد هنا أهلية الأداء، أي صلاحية الشخص لممارسة التصرفات القانونية، وثبتت للفرد كمبدأ متى بلغ ثمانية عشر سنة شمسية كاملة، استناداً لأحكام مدونة الأسرة بموجب القانون 70.03.



بقي لنا أن نُشير إلى خصوصية تتجلى في مرحلة إنهاء العقد، والحديث يتعلق بحالة الفصل عن العمل، إثر ارتكاب أخطاء جسيمة<sup>1144</sup> من جانب الأجير، كرفض إنجاز هذا الأخير للشغل بدون مبرر، أو تخزين معلومات مهنية ذات طابع من السرية، خاصة بالمقاولة المشغلة في حاسوبه الشخصي، أو قيامه بعملية اختراق قاعدة البيانات المتعلقة بمشغله... وفي هذا الصدد ذهب القضاء الفرنسي إلى اعتبار التعليقات التي يدرجها الأجير في صفحته الخاصة عبر منصة فايسبوك، والتي تكون مسيئة بمشغله، بمثابة خطأ جسيم، أما على مستوى التشريع المغربي فإن المشرع نص على مجموعة من الأخطاء الجسيمة المرتكبة من جانب الأجير على سبيل المثال في ظل أحكام المادة 39 من مدونة الشغل، كما أنه نص من خلال المواد من 66 إلى 71 على الفصل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية، وعليه فالمشروع ذكر لفظ التكنولوجيا، والتي تشمل تكنولوجيا المعلومات، وبالتالي فعقد الشغل الإلكتروني يمكن إسقاط عليه مقتضيات قانونية ذات صلة بالتطور الحديث، غير أن هذا الأمر يطرح إشكالات عديدة، خاصة وأن الأجير يكون في مكان عن بعد للقيام بمشغله، حيث يصعب مراقبته وتكوينه بشكل مستمر، لاسيما وأن عقد الشغل من حيث المبدأ عقد غير محدد المدة، وذلك في ظل قصور مدونة الشغل عن مواكبة هذا النمط من العقود، والذي يبقى خاضعاً للمقتضيات العامة ذات الصلة بالتطور الرقمي.

#### ثانياً : التحديات القانونية ذات الصلة بالشغل الإلكتروني على مستوى المنظومة القانونية المغربية

أدى انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى جعل عقد الشغل الإلكتروني جزءاً لا يتجزأ من واقع سوق العمل المغربي، حيث أبان عن دوره الحيوي في انتعاش الاقتصاد الوطني، خاصة في مجالات التجارة الإلكترونية، والصناعة وتقديم خدمات عبر دعائم إلكترونية، غير أن هذا العقد في المقابل يُواجه تحديات قانونية، إثر غياب نصوص تشريعية خاصة تؤطره، وتبين نطاقه وحدوده، والجزاء المترتبة عن مخالفة مقتضياته، حيث إنه أفرز إشكالات ذات صلة بالحقوق الأساسية للأجراء داخل المنظومة التشغيلية فردية كانت (أ)، أو جماعية (ب)، الأمر الذي أبان عن قصور تشريعي يواكب التحولات الرقمية، خاصة مع ظهور الذكاء الاصطناعي، وما يطرحه بدوره من خروقات عملية، مما يؤدي في حالة نشوب نزاع إلى قيام قضاء الموضوع بالتكييف والتفسير، استناداً للقواعد العامة

#### أ : حدود الحماية القانونية للأجير على مستوى حقوقه الفردية.

يُثير عقد الشغل الإلكتروني مجموعة من الإشكالات التي أبانت على صعوبات قانونية لمواكبتها، لاسيما على مستوى الحقوق الفردية للأجير، حيث إن الاتفاقيات الدولية ذات صلة بمجال الشغل، والدستور المغربي لسنة 2011، فضلاً عن مقتضيات مدونة الشغل، كرسوا ضمانات حتمية للشخص عامة والأجير خاصة، ومن ذلك الحق في حماية الحياة الخاصة<sup>1145</sup>، والذي يُعد من المفاهيم التي يصعب تحديدها لاختلاف مضمونها ونطاقها من فرد إلى آخر، بفعل اختلاف العادات والأعراف والقيم الأخلاقية بين كل دولة على حدة<sup>1146</sup>.

نص المشرع المغربي من خلال الفقرة الأولى من الفصل 24 من الدستور على أ، لكل شخص الحق في حماية حياته الخاصة، وتقوم هذه الأخيرة على عدة عناصر منها حرمة كل من الحياة الشخصية والعائلية والسكن والمعتقدات الدينية، وارتباطاً بعقد الشغل الإلكتروني فإن الأجير قد يتعرض على خروقات تمس بهذا الحق الجوهري، كقيام المشغل بمراقبة نشاط الأجير عبر وسائل إلكترونية، أو استخدام خوارزميات الذكاء الاصطناعي خاصة الفائق، أو إرسال برنامج يُحمّله الأجير في حاسوبه يتضمن في طياته معالم اختراقه، إثر سوء نية من صاحب العمل، الأمر الذي قد يفرز عليه ابتزازه والدخول في مناقشات بعيدة عن بنود العقد،

1144. يُعرف الخطأ الجسيم من وجهة نظرنا بكونه كل اختلال إيجابي كان أو سلبي يقوم به الأجير، يؤدي إلى عرقلة نشاط المقاولة، والحيلولة دون استمراره في العمل.

1145. مصطفى المنصوري: العمل عن بعد -دراسة مقارنة-، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة قاضي عياض مراكش، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، السنة الجامعية 2010-2011، الصفحة 103.

1146. عبد الإله بن عبد المومن، مقال بعنوان "الحماية القانونية للحقوق الفردية للأجير عن بعد، مقال منشور بمجلة مغرب القانون، على الموقع الإلكتروني التالي : [www.maroclaw.com](http://www.maroclaw.com)، تم الاطلاع عليه بتاريخ 13 دجنبر 2025، على الساعة 17:01.



مما يطرح العديد من الإشكالات حول مواكبة القانون المغربي خاصة لهذا النوع من الصعوبات العملية، فصحيح أن القانون 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه المعيطات ذات طابع شخصي 1147 جاء بمقتضيات حمائية، من بينها حق الشخص عامة والأجبر خاصة من الاطلاع على معطياته وتصحيحها، أو طلب حذفها، فضلا عن تحديد المعطيات الشخصية كالاسم، البريد الإلكتروني، كذلك المعطيات التي تبين الأصل العرقي أو الإثني أو الآراء السياسية، أو الانتماء النقابي للشخص المعني، استناداً للفرع الأول من الباب الأول من القانون المذكور، علاوة عن فعالية هذا الأخير في إحداث اللجنة الوطنية لمراقبة حماية المعطيات الشخصية 1148 CNDP، وما تقوم به من دور في مراقبة عدم وجود تجاوزات أو اختراقات لخصوصية الأشخاص الذاتيين، ناهيك عن ضمانها لحق الأفراد إلى الوصول لمعطياتها، غير أن هذا القانون أبان عن قصوره في مواكبة خصوصيات عقد الشغل الإلكتروني، خاصة في حالة أجبر أو صاحب عمل من دولة أجنبية، فالقانون يسري على الأفراد المتواجدين داخل التراب الوطني المغربي 1149، فضلا عن كونه يُشكل سوى شريعة عامة يمكن الرجوع إليها في ظل قوانين خاصة ذات صلة بعقد الشغل الإلكتروني. يبرز عقد الشغل الإلكتروني إشكالات قانونية يتجلى في التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، والمنظمة بموجب القانون 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية 1150، وتُعرف حادثة الشغل حسب المادة 31151 من القانون 18.12 بكونها كل حادثة كيفما كان سببها تصيب الشخص جراء الشغل، أو عند القيام به، سواء كان أجبراً أو يعمل بأي صفة كانت، أو في محل كان، إما لحساب مشغل واحد أو عدة مشغلين، وارتباطاً بموضوعنا فإن حوادث الشغل المرتكبة في ظل عقد الشغل الإلكتروني يمكن إخضاعها لمضمون المادة 3، بعلّة أن المشرع المغربي ذكر عبارة "في أي محل كان"، وبالتالي فقضاء الموضوع في حالة نشوب نزاع فله سلطة تقديرية في تكييف المتلبسات الرائجة أمامه، ومن مظاهر حوادث الشغل في الفضاء الرقمي وقوع أعطاب تقنية في الحاسوب، فقدان البيانات، أو تسريبها إثر الاختراق، الهجمات الإلكترونية على خصوصيات الأجبر.

أما فيما يتعلق بالأمراض المهنية – كل مرض يُصاب به الأجبر أثناء العمل -، فإن الشغل بكيفية إلكترونية يؤدي بشكل جلي إلى زيادتها، وارتفاع نسبة الإصابة بها، فالعمل الطويل خلف شاشة الحاسوب أو أي دعامة إلكترونية، يؤدي لا محالة إلى اضطرابات صحية تمس بالسمع، والبصر، وأيضاً على مستوى الظهر والمفاصل، وغيرها من الاضطرابات التي تؤثر سلباً على صحة الأجبر 1152.

إن المشرع المغربي من خلال أحكام القانون 18.12 لم ينص صراحة على التعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية على مستوى عقود الشغل الإلكترونية، الأمر الذي أبان عن قصور تشريعي، يجعل قضاء الموضوع يذهب إلى تكييف هذا النوع من التصرفات القانونية إلى القواعد العامة، الأمر الذي يجعل الأجبر لم يستفيد من التعويضات المقررة قانوناً بموجب مدونة الشغل المغربية.

ب : التحديات التشريعية لعقد الشغل الإلكتروني على مستوى الحقوق الجماعية

1147. القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه المعطيات ذات طابع شخصي، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.09.15 صادر في 22 من صفر 1430 ( 18 فبراير 2009 )، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5711، بتاريخ 27 صفر 1430 (23 فبراير 2009)، الصفحة 552.

1148. هي هيئة إدارية وطنية مستقلة، تم إحداثها بموجب المادة 27 من القانون 09.08، تهدف إلى السهر على احترام الحق في الحياة الخاصة، وحماية المعطيات الشخصية للأشخاص الذاتيين.

1149. استناداً للمادة 2 من القانون 09.08.

1150. القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6328، بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1436 (22 يناير 2015)، الصفحة 489؛

1151. أنظر المادة 3 من القانون 18.12 للتفصيل أكثر.

1152. بلال الفقيري، مقال بعنوان "العمل عن بعد"، منشور بمجلة مغرب القانون، على الموقع الإلكتروني التالي: [www.maroclaw.com](http://www.maroclaw.com)، تم الاطلاع عليه بتاريخ 13 دجنبر 2025، على الساعة 17:09.



إن نمط الشغل الإلكتروني يفرض عن الأجير التمتع من الاستقلالية في تنفيذ مهامه، ومن أجل كفالة ذلك يتعين على المشغل أن لا يشتغل هذا الأمر لإبعاد الأجير من الاستفادة من حقوقه الجماعية، ومن ذلك الحق في التمثيل النقابي، الحق في الاتصال بأجهزتهم التمثيلية، والتي إحداها للدفاع عن مصالح الأجراء الجماعية، ومن بينها لجنة حفظ صحة الأجراء، لجنة المناقشة، حيث يتعين على المشغل بلورة حق الأجير في الاتصال بأجهزته التمثيلية على مستوى المؤسسة الشغلية، غير أنه بالرجوع إلى مقتضيات مدونة الشغل نجد غياب نصوص قانونية صريحة حول تجسيد حق الأجير في الاتصال بأجهزته التمثيلية، بشأن عقد الشغل الإلكتروني، ما دامت النصوص التشريعية لهذه الأجهزة تسري على عقود الشغل التقليدية.

أيضا نجد الحق في التمثيل النقابي، والذي تم التنصيص عليه في ظل ديباجة القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، فضلا عن أحكام الفصل 3 من دستور يوليو 2011، ناهيك عن المادة 396 من مدونة الشغل، حيث نصت على أنه تهدف النقابات المهنية إلى الدفاع عن المصالح الاقتصادية والاجتماعية والمعنوية والمهنية والفردية منها والجماعية، للفئات التي تؤطرها، وإلى دراسة وتنمية هذه المصالح وتطوير المستوى الثقافي للمنخرطين بها، وتجدر الإشارة أن مقتضيات التمثيل النقابي لا تسري صراحة على خصوصيات عقد الشغل الإلكتروني، مما يُشكل صعوبة قانونية، تؤدي إلى فقدان الأجير إلى حقه في التمثيل النقابي في ظل قصور النصوص القانونية ذات صلة بمجال الشغل.

علاوة عن ما سلف فإن عقد الشغل الإلكتروني يُواجه تحديات قانونية متعلقة بصعوبة التفتيش، حيث نصت المادة 532 من مدونة الشغل على أنه تُنأط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل مجموعة من المهام، ومن ذلك السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل، حيث إن مفتش الشغل يقوم بدوره الرقابي بالدخول بكل حرية، وفي أي وقت شاء دون سابق إنذار لكل مؤسسة شغلية تخضع للرقابة، وارتباطاً بخصوصيات عقد الشغل الإلكتروني فإن مفتش الشغل يُواجه صعوبات قانونية في تفتيش مثلا منزل الأجير، لأنه سيكون أمام مقتضيات متعلقة بحرمة السكن، خاصة إذا كان الأجير يقطن داخل التراب الوطني المغربي، لذلك فإن عقد الشغل الإلكتروني يشهد قصوراً تشريعياً في مواكبة أحكامه.

يطرح عقد الشغل الإلكتروني تحديات قانونية أيضاً فيما يخص عدم استفادة الأجير من التكوين المهني، وعدم الاستفادة من العطل المقررة قانوناً المدفوعة الأجر.

#### خاتمة :

تأسيساً على ما تم تداوله في موضوع الشغل الإلكتروني بين التحولات الرقمية والتحديات القانونية، فتم تم الخلوص إلى مجموعة من الاستنتاجات :

- أن عقد الشغل الإلكتروني يُشكل طفرة رقمية على مستوى المنظومة القانونية المغربية ؛
  - أن عقد الشغل الإلكتروني يتسم بخصوصيات ينفرد بها على خلاف عقود الشغل التقليدية ؛
  - أن تكييف عقد الشغل الإلكتروني يخضع للقواعد العامة، بشأن العقود المحررة على دعامات إلكترونية، مما يطرح عدة تساؤلات حول تنظيم هذا النمط من العقود وفق أحكام خاصة، لاسيما في ظل ظهور الذكاء الاصطناعي، والذي أبان عن صعوبات عملية، فيما يتعلق بالعمل عبر وسائل الاتصال الحديثة ؛
  - يُواجه عقد الشغل الإلكتروني تحديات قانونية، لمواكبة أحكامه، في ظل قصور النصوص التشريعية ذات صلة بمجال الشغل عن تنظيمه وتأطيره وفق مقتضيات خاصة ؛
  - أن الأجير في ظل عقد الشغل الإلكتروني يفقد حقوقه أساسية فردية كانت أو جماعية، كما هي مقررة في مدونة الشغل، والتي تسري بكيفية صريحة على عقود الشغل التقليدية .
- لذلك يتعين على المشرع القيام بتدخل تشريعي يواكب الطفرة الرقمية الحاصلة في مجال الشغل، خاصة مع انتشار التجارة الإلكترونية، والعمل الحر عبر دعامات إلكترونية.



## لائحة منابع المقال

## ❖ لائحة المصادر:

- القانون 43.20 المتعلق بخدمات الثقة بشأن المعاملات الإلكترونية، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.20.100 بتاريخ 16 جمادى الأولى 1442 (31 ديسمبر 2020)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6951 بتاريخ 27 جمادى الأولى 1442 (11 يناير 2021)، الصفحة 271؛
- القانون 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.07.129 صادر في 19 ذي القعدة 1428 (30 نونبر 2007)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5584 بتاريخ 25 ذو القعدة 1428 (106 دجنبر 2007)، الصفحة 3879؛
- القانون 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 من رجب 1424 (11 سبتمبر 2003)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، الصفحة 3969؛
- قانون الالتزامات والعقود، الصادر بتنفيذه ظهير 9 رمضان 1331 (12 أغسطس 1913)، منشورات جمعية نشر المعلومة القانونية والقضائية، سلسلة النصوص القانونية، عدد 14، يناير 2009؛
- القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه المعطيات ذات طابع شخصي، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.09.15 صادر في 22 من صفر 1430 (18 فبراير 2009)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5711، بتاريخ 27 صفر 1430 (23 فبراير 2009)، الصفحة 552؛
- القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والأمراض المهنية، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014)، منشور بالجريدة الرسمية عدد 6328، بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1436 (22 يناير 2015)، الصفحة 489؛

## ❖ لائحة المراجع:

## ➤ المراجع باللغة العربية:

## ✓ المراجع العامة:

- دنيا مباركة، الوجيز في القانون الاجتماعي، جسر للنشر والتوزيع، السعودية، الطبعة الثانية، 1998؛
- عبد الرحمان الشرقاوي، القانون المدني، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، الطبعة الخامسة، 2018، الجزء الأول؛
- عبد اللطيف الخالفي: الوسيط في مدونة الشغل، مطبعة الوراقة الوطنية، مراكش، الطبعة الأولى، 2004.
- ✓ الرسائل:
- مصطفى المنصوري: العمل عن بعد -دراسة مقارنة-، رسالة لنيل شهادة الماستر في القانون الخاص، جامعة قاضي عياض مراكش، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية مراكش، السنة الجامعية 2010-2011.
- ✓ المقالات:
- بلال الفقيري، مقال بعنوان " العمل عن بعد "، منشور بمجلة مغرب القانون، على الموقع الإلكتروني التالي: [www.maroclaw.com](http://www.maroclaw.com)؛
- عبد الإله بن عبد المومن، مقال بعنوان " الحماية القانونية للحقوق الفردية للأجير عن بعد، مقال منشور بمجلة مغرب القانون، على الموقع الإلكتروني التالي: [www.maroclaw.com](http://www.maroclaw.com)؛
- محمود حسن السحلي، مقال بعنوان " تكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر الرقمية في ضوء حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في 4 مارس 2020 "، منشور بمجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، سنة 2020، العدد 1؛
- المراجع باللغة الأجنبية:
- Barbara Gomes, La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail, presses universitaires de France, 2018, n° 63