

التطورات التكنولوجية و تنفيذ عقد الشغل " الشغل عن بعد أنموذجا"

Technological Developments and the Performance of the Employment Contract: Remote Work as a Case Study

الدكتور : عمر الفطواكي

دكتور في القانون الخاص بكلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية-عين الشق - جامعة الحسن الثاني - الدار البيضاء

ملخص:

تتناول هذه الدراسة موضوعا ذا أهمية يتمثل في التطورات التكنولوجية واثرها على تنفيذ عقد الشغل ، والشغل عن بعد على وجه الخصوص باعتباره نموذجا بارزا لهذا التحول، حيث تسعى الدراسة الى بحث مدى تأثير الوسائل التكنولوجية الحديثة على طبيعة علاقة التبعية، لا سيما من خلال ظهور التبعية عن بعد وما أتاحتها تقنيات الاتصال والمراقبة من وسائل جديدة لتوجيه الاجير وتتبع أدائه دون الحاجة الى حضوره المادي داخل المقابلة، كما تتناول الدراسة حدود سلطة المشغل في مواجهة الحياة الخاصة للأجير، بالنظر الى ما تتيحه التكنولوجيا من إمكانيات لمراقبة الاتصالات والنشاط المهني وحتى الولوج الى المجال الخاص للأجير، بما يطرح ضرورة تحقيق التوازن بين متطلبات تنفيذ عقد الشغل وحماية الحقوق والحريات الفردية للأجير.

الكلمات المفتاحية:

التطورات التكنولوجية- الشغل عن بعد- التبعية-الحياة الخاصة للاجير

Abstract

This study addresses an important issue concerning technological developments and their impact on the performance of employment contracts, with particular emphasis on remote work as a prominent example of this transformation. It seeks to examine the extent to which modern technological means have affected the nature of the employment relationship of subordination, particularly through the emergence of the concept of **remote subordination (Télé-subordination)** and the new means provided by communication and monitoring technologies for directing employees and tracking their performance without requiring their physical presence within the workplace. The study also examines the limits of the employer's authority in relation to the employee's private life, given the possibilities offered by technology to monitor communications and professional activities, and even to intrude into the employee's private sphere. This raises the need to strike a balance between the requirements of performing the employment contract and the protection of the employee's individual rights and freedoms.

Keywords:

Technological developments; employment contract; remote work; remote subordination; employee's private life.

مقدمة

عرف العالم في العقود الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في كافة مناحي الحياة، كان من أبرزها التطور الهائل الذي شهده المجال التكنولوجي خاصة تلك المتعلقة بمعالجة المعلومات وبثها ونقلها، أو بما أصبح يعرف بتكنولوجيا المعلومات والاتصال، والاعتماد المتزايد والمكثف نحو استعمالها وتوظيفها بقوة في معظم الأنشطة البشرية والتي من المتوقع أن تفرض سيطرتها لعقود لاحقة.

وفي ظل الثورة التكنولوجية 277 وانتشار استخدام شبكة المعلومات الدولية المعروفة بالإنترنت، ظهرت مؤسسات تتسم هيكلها التنظيمية ونظم العمل فيها بالمرونة الملحوظة، إذ تخلصت هذه المؤسسات من الكثير من القيود التي كانت تحول بينها وبين التوافق مع المتغيرات التكنولوجية المحيطة بها والمؤثرة فيها، وكانت قيود الزمان والمكان من أهم القيود التي نجحت الكثير من المؤسسات في العصر الحديث التخلص منه. وهو ما ساهم في ظهور إمكانية استخدام أسلوب الشغل عن بُعد الذي يعد أحد المفاهيم الحديثة التي برزت نتيجة لإفرازات الطفرة التكنولوجية الكبرى التي ميزت قطاع المعلومات والاتصال وتأثيرها المباشر على عالم الشغل. فقد أدى التطور السريع في خطوط الاتصالات وانخفاض تكلفة نقل البيانات والمعلومات إلى إنشاء بيئة افتراضية للشغل تضاهي الواقع الملموس داخل المؤسسات وقادرة على استيعاب معظم الأنشطة والأعمال، ولم يعد الشغل قاصراً على مكان يجتمع فيه جمع من الأجراء وبأعداد متزايدة، وبدأ انتقال الشغل كذلك يتم عبر الحدود الوطنية خاصة أن المهام التي كان يتم تنفيذها محلياً أصبحت تؤدي في مكان آخر قد يقع على بعد مئات أو آلاف الكيلومترات، فمن النتائج المهمة للتطور المتواصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال إمكانية الشغل عن بعد ودون حاجة للتنقل داخل البلاد أو عبر حدودها، لذلك أصبح الشغل بهذه التقنيات ممكناً سواء داخل الدولة أو المدينة الواحدة أو خارجها 278.

لقد بدأ تنفيذ فكرة الشغل عن بعد بجدية في الولايات المتحدة الأمريكية منذ أكثر من عقدين من الزمان، ففي البداية اقتصرَت الفكرة على الشغل بالمنزل نظراً لتغير مفهوم الشغل في مكان العمل وما يترتب عليه من تنقلات، غير أن الفكرة سرعان ما توسعت لتشمل العمل في أي مكان وليس في المنزل فقط، فبدأ الأجراء يؤدون مهامهم في الفنادق والمقاهي والسيارات وكذا في مكاتب ومراكز خاصة حيث أصبح من الممكن القيام بمهام الشغل عن بعد في أي مكان تتوفر فيه الشبكات الإلكترونية سواء كانت سلكية أم لا سلكية 279.

وهو ما دفع بكافة الهيئات والمؤسسات إلى تقصي كل الوسائل الوظيفية لخفض النفقات وزيادة الإنتاج وتحسين جودة المنتجات وإرضاء أذواق العملاء حتى أدرك القائمون عليها أن الاستفادة من الشغل عن بعد أمر لا غنى عنه في ظل المنافسة الشديدة التي يشهدها قطاع النشاط الاقتصادي، لأنه يجمع بين استخدام التقنية الإلكترونية الحديثة وما تحمله من سرعة كبيرة في الاتصالات وانخفاض ملحوظ في نقل المعلومات والبيانات، والعنصر البشري بما يتوفر عليه من عقل وإرادة يواجه بهما أي صعوبات تعترض تحقيق أهدافه.

ونتيجة لذلك انتشر الشغل عن بعد كأسلوب جديد لأداء العمل لدى العديد من الدول لاسيما المتقدمة منها، كالولايات المتحدة الأمريكية و اليابان وفرنسا وبريطانيا وبلجيكا و ألمانيا، كما استفادت منه بعض الدول النامية أيضاً، كجنوب إفريقيا وأوغندا

277 - لاشك أننا أصبحنا نعيش في ظل ثورة تكنولوجية بديلة للثورة الصناعية التي كانت سمة القرن التاسع عشر، لكن الفرق بين الثورتين هو أن التطور الصناعي كان مقترناً بتطوير الطاقة و أن الجهد البشري تمت الاستعاضة عنه بهذه الطاقة الصناعية، لكن في ظل الثورة التكنولوجية انتقلنا من إنتاج الغل أو المنافع إلى إنتاج المعلومات، ومن ثم فإن درجة التطور البشري تقاس بمدى الاقتصاد في الطاقة وكذا في أجرة اليد العاملة.

- فاطمة حداد، الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات - دراسة مقارنة -، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء، السنة الجامعية 2004/2005، ص: 43

ونظراً لما أحدثته هذه الثورة التكنولوجية من تحول جذري في المفاهيم والأعمال أصبح يطلق على عصرنا الحالي عدة تسميات، فهناك من يطلق عليه عصر " الثورة المعلوماتية "، وهناك من يطلق عليه بعصر " الثورة الصناعية الثالثة ".

- براراج : عبد الكريم زروق ، المعلومات والاستثمار، أية علاقة ؟ مقال منشور بمجلة الحقوق المغربية، عدد مزدوج 9 - 10، 2010، ص: 188

ورغم اختلاف التسميات المستعملة، فإن الارتباط بين مجالات التقدم كافة في العصر الحالي ارتباط وثيق، لدرجة يصعب فيها الفصل بين مجال وآخر فصلاً دقيقاً، فالثورة المعلوماتية تؤثر تقدم الاقتصاد العالمي، والثورة التكنولوجية تؤثر في تقدم وسائل الاتصال ونقل المعلومات، أي تؤثر في تقدم الثورة المعلوماتية، ومن ثم فهي تؤثر في الاقتصاد العالمي وهكذا.

- ينظر: يعقوب فهد، التنمية التكنولوجية: مفهومها ومتطلباتها، الدار الدولية للنشر والتوزيع القاهرة، 1999، ط غير مذكورة، ص: 10

278 - عفاف شمدين، استخدامات تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على قوانين وأنظمة العمل، دمشق- سوريا، دون ذكر السنة، ص: 15.

279 - أسامة بن صادق طيب، عبد الله بن عمر باحسين بافيل، عصام بن يحيى الفيلاي: العمل عن بعد، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز جدة، الإصدار الثاني عشر، سنة 1428 هـ، ص: 13.

والسنغال والمكسيك، إذ أتاح لمواطنيها العديد من فرص الشغل الجديدة التي لم تكن تتوفر لهم بالوسائل العادية أو التقليدية، مما أدى إلى زيادة الاهتمام به من قبل المؤسسات الحكومية والأكاديمية لتأثيره البالغ على سوق الشغل وأداء منظمات الأعمال 280. ولم يكن المغرب في منأى عن هذه التحولات إذ جاء في الرسالة الملكية السامية حول الشغل عن بعد 281 : " إن العمل البعدي كسلوب جديد لتنظيم العمل يعكس بحق التطور الذي أفرزته التكنولوجيا الحديثة للإعلام والتواصل...". ولقد زادت أهمية الشغل عن بعد 282 خاصة مع الظروف التي عاشها العالم بأكمله وذلك في ظل تفشي وباء كوفيد 19 ، والذي سبب شللا تاما في بقاع العالم، حيث كان له الاثر الكبير على جميع المجالات الحيوية.

ومما لا شك فيه أن هذا التطور التكنولوجي كان له الاثر الكبير على قطاع التشغيل، وذلك بظهور أساليب حديثة لأداء الشغل، وهو ما أحدث قلقا تشريعيًا على المستوى الدولي والمستوى الوطني على حد سواء، وبات التساؤل عن كيفية مواجهة هذه التحديات أمر لا غنى عنه، وأصبحت إعادة النظر إلى الانظمة التقليدية ضرورة ملحة إزاء ثورة تكنولوجيا غيرت كثيراً من المفاهيم والضوابط في عالم الشغل، وعودتنا على إتباع طرق وأساليب لم تكن معلومة لدينا من قبل.

والتساؤل الذي يفرض نفسه في هذا الصدد هو:

ما مدى ملائمة المقترضات القانونية في مدونة الشغل للأنماط الجديدة للشغل؟ وماهي الاثار المترتبة عن هذه التطورات التكنولوجية على تنفيذ عقد الشغل؟

وفي هذا الاطار سنقوم بتحليل الموضوع من خلال محورين كالآتي:

المحور الاول : مظاهر التبعية في عقد الشغل عن بعد في ظل التطور التكنولوجي

المحور الثاني : حدود تدخل المشغل في الحياة الخاصة 283 للأجير في إطار عقد الشغل عن بعد

280- طارق نوير، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلس الوزراء مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية بالقاهرة، ديسمبر 2003، ص: 3

281- مقتطف من الرسالة السامية حول الشغل عن بعد، وجهها صاحب الجلالة المغفور له الحسن الثاني إلى المشاركين في الأيام الوطنية الثانية للاتصالات المنعقدة بالرباط خلال يومي 16 و 17 ماي سنة 1994.

282- إن وضع تعريف للشغل عن بعد ليس بالسهولة التي يبدو عليها، على اعتبار أنه في الغالب ما يفهم من هذا المصطلح بكونه تأدية الخدمة أو العمل من مسافة بعيدة، إلا أن هذا الفهم يشكل البداية فقط، فأغلب الصعوبات التي تنبع من عدم وجود تعريف مقبول ومتفق عليه من قبل الجميع تتمثل في اختلاف مستخدمي هذا المصطلح 282 ليعتلف المعنى المقصود به، كما أن معظم التشريعات التي اعتمدت الشغل عن بعد كأحد العقود المنظمة ضمن قوانينها الاجتماعية 282 لم تقم بتعريفه، وذلك على عكس المشرع الفرنسي الذي تطرق لتعريفه في المادة 9-1222 L. من قانون العمل التي نصت على أن : " الشغل عن بعد هو كل شكل لتنظيم العمل ينجز من طرف أجير ويؤدي سواء في أماكن تابعة للمشغل أو خارج هذه الأماكن، بصفة إرادية واعتيادية باستعمال تكنولوجيا المعلومات، في إطار عقد الشغل أو في إطار اتفاق مستقل عن هذا العقد.

ويعتبر اتفاق الإطار الأوروبي المؤرخ في 16 يوليو 2002 282 أول من تطرق إلى تعريف الشغل عن بعد، إذ جاء في مادته الثانية على أنه: " شكل لتنظيم أو أداء الشغل أو كليهما، يعتمد على تكنولوجيا المعلومات، في إطار عقد شغل أو علاقة شغل، ويسمح بانجاز الشغل داخل أماكن تابعة للمشغل أو خارجها بشكل اعتيادي".

ويؤكد هذا التعريف ما ذهب إليه المادة 9-1222 L. من قانون العمل الفرنسي، على اعتبار الشغل عن بعد أحد الأشكال التي يتم بها العمل التابع وليس العمل الحر، كما أكد على أهمية استخدام تكنولوجيا المعلومات في أدائه، وكذا على ممارسته بصورة اعتيادية. ويؤخذ على هذا التعريف ما أخذ على سابقه من كونه لم يحدد الصور أو الأشكال التي من الممكن أن يتم بها الشغل عن بعد، واقتصاره على ذكر استخدام تكنولوجيا المعلومات في أداء الشغل عن بعد دون ذكر تكنولوجيا الاتصال.

أما على المستوى الدولي، فقد عرفت منظمة العمل الدولية الشغل عن بعد في عام 1990 بأنه : " نظام عمل قائم في مكان بعيد عن المكتب الرئيسي أو مواقع الانتاج، حيث يكون الأجير منفصلاً عن الاتصال الشخصي بالأجراء الآخرين، وتقوم التكنولوجيا الحديثة بتسهيل انفصال الأجير عن المقر الرئيسي للعمل من ناحية، بينما تسهل اتصاله بغيره من الأجراء من ناحية أخرى".

وعليه فالشغل عن بعد يتسم بثلاث خصائص أساسية وتتمثل في: البعد المكاني بين الأجير ومشغله، صعوبة المراقبة المادية - المباشرة - لنشاط الأجير من قبل المشغل، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال .

283- لا يوجد تعريف محدد لتعبير الحياة الخاصة في المعاجم اللغوية وإن كانت هذه الأخيرة قد عرفت مصطلح الخصوصية بأنها تعني الانفراد بالشئ دون غيره وهي من الفعل خصص فيقال خصه بالشئ أي جعله خاصا به، ويتفرع من الخصوصية الخاصة، وهي نقيض العامة، والخصوص نقيض العموم، وخاصة الشئ ما يخص به من الصفات ويميزه.

- ابن منظور، لسان العرب، ج 8، دون ذكر الطبعة ودار النشر، ص: 290 ؛ الفيومي، المصباح المنير، المطبعة الأميرية، ط 3، التاريخ غير مذكور، ص: 264

وبعد وضع تعريف للحياة الخاصة أمرا صعبا ولم تتفق حوله الآراء فمفهوم الحياة الخاصة مفهوم نسبي ومرن يختلف بحسب نطاق الحماية القانونية التي يوفرها المشرع للمواطنين في نصوصه ويطبقها القضاء في أحكامه، حيث يرجع إلى القضاء الدور الهام كفالة حق الفرد في حياته الخاصة على صعيد الواقع العملي.

المحور الاول : مظاهر التبعية في عقد الشغل عن بعد في ظل التطور التكنولوجي

في ظل عجز المفهوم التقليدي للتبعية بمعيارها القانوني والاقتصادي في تكييف عقد الشغل عن بعد على النحو السابق، اتجه الفقه القانوني الحديث إلى البحث عن صيغة جديدة للتبعية لملاءمة العلاقة التي تربط الأجير عن بعد بمشغله، فيما أصبح يسمى بالتبعية عن بعد «Télé-Subordination»²⁸⁴.

فحسب هذه التبعية يعد الشغل عن بعد عملا تابعا وخاضعا لأحكام قانون الشغل، بفضل استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي مكنت من إيجاد آليات وأساليب حديثة لتوجيه الأجير ومراقبته من قبل المشغل الذي يعمل لحسابه، سواء تعلق الأمر بكيفية أداء العمل ومدة إنجازها أم بقدر الإنتاج ونوعه ومواصفاته، وذلك دون أن يتطلب الأمر التواجد الفعلي والمادي لهذا الأجير داخل المقولة.

ويرجع ذلك إلى بعض النظم المعلوماتية التي تسمح بمتابعة أداء الأجير لعمله عن بعد، من خلال برمجيات متقدمة تراقب النشاط الفعلي للأجير، وترصد متابعته لعمله، وبالتالي تراقب المعلوماتية هنا علاقة الشغل نفسها وتضع سياجا غير محسوس ولكنه حقيقي يعوض المراقبة المادية للأجير ويحل محلها²⁸⁵.

ومن الوسائل التي تلجأ إليها المقاولات في هذا الإطار، نظام جمع المعلومات الشخصية عن بعد بواسطة إجراءات آلية أو ما يعرف بـ «Télémetrie»، ويستتبع هذا النظام اتصالا مباشرا بين عمل الأجير على جهاز الحاسب الآلي وبين الوحدة المركزية للمقولة، فيقوم هذا النظام بتسجيل إحصائي آلي لكل عمل أو خطوة يتخذها الأجير، كعدد المرات التي تم الضغط فيها على مفاتيح لوحة التحكم وعدد الأخطاء التي وقعت والدقائق التي تم العمل خلالها، والتوقف الذي حدث أثناء أداء الأجير لعمله.

وهناك برمجيات متقدمة لمراقبة نشاط الأجراء، يمكنها أن تسجل كل مرحلة من مراحل العمل، ومدى الإنجاز الذي تم تحقيقه، وكذلك مدة العمل وحساب إنتاجية كل أجير من خلال أجهزة الحاسب الآلي المرتبطة بالوحدة المركزية للمقولة، ومن هذه البرمجيات نجد تقنية المراقبة عبر شبكة الأنترنت "Cyber surveillance" وتقنية المراقبة عن طريق الفيديو "Vidéo surveillance"²⁸⁶.

فبفضل هذه التقنيات أصبح بالإمكان إحصاء معدل إنتاج الأجير عن بعد، ويتيح من خلاله للمشغل اتخاذ الإجراءات اللازمة حياله، بعد أن صار إنتاج هذا الأجير في صورة مرئية ومكشوفة للمشغل وتجدره بالتالي من الحجب.

وعلى كل حال فإن الحياة الخاصة يمكن أن تنتظمها ثلاث صور :

الصورة الأولى: ويتجسد فيها المعنى المكاني للحق في الحياة الخاصة، ويبدو المسكن هو المثال الأكثر دلالة على هذه الصورة.

• الصورة الثانية: ويتجسد فيها المعنى الشخصي، حيث تحمي الحياة الخاصة ذات الشخص، ويتحدد النطاق الشخصي وفقا للقوانين والقيم الاجتماعية.

• أما الصورة الثالثة: فهي تشمل حماية المعلومات والأسرار الخاصة بهذا الشخص، أي الحياة الخاصة المعلوماتية.

- صلاح محمد أحمد ذياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، القاهرة 2010، ص: 18
وللاطلاع على مختلف التعريفات التي أعطيت للحياة الخاصة ونطاقها وطبيعتها القانونية، ينظر: نور الدين الناصري، النظام القانوني للحق في الحياة الخاصة دراسة في ضوء التشريع المغربي والمقارن، مجلة الفقه والقانون، ع التاسع، يوليو 2013، ص: 6 وما يليها
ينظر أيضا :

- سوزان عدنان، انتهاك حرمة الحياة الخاصة عبر الأنترنت (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، قسم القانون الجنائي، ع الثالث 2013، ص: 426 وما بعدها

- عبد الرحمان بن جيلالي، الانتهاك الإلكتروني لحرمة الحياة الخاصة دراسة مقارنة، مجلة الفقه والقانون، ع الثامن عشر، أبريل 2014، ص: 86 وما بعدها
cit, P.527. RAY, Nouvelles Technologies et nouvelles formes de Subordination, op -- EMMANUEL - Jean²⁸⁴

- يبشا محمد فاضل: الشغل عن بعد- دراسة مقارنة- في ضوء أحكام مدونة الشغل، رسالة لنيل دبلوم ماستر في اقلانون الخاص، كلية العلوم القانونية والسياسية، جامعة الحسن الاول، سطات، 2015-2016.

- يبشا محمد فاضل: الشغل عن بعد- دراسة مقارنة- في ضوء أحكام مدونة الشغل، م.س، ص: 45.

- Voir en ce sens : 16^{ème} Rapport d'activité de la CNIL, la Documentation française, 1995, P.114²⁸⁵

-286 Le rapport a été mis à jours à la suite de l'examen d'un rapport d'étape en séance plénière " La cyber surveillance sur les lieux de travail " Robert BOUCHET :
du 18 décembre 2003.

فاعتماد هذه الوسائل في الشغل عن بعد إذن، مكن المشغل من توجيه الأجير ومراقبة أوقات عمله بدقة متناهية رغم بعد المسافة بينهما، وهذا ما يجعل فكرة الوحدة بين مكان الشغل وأوقات أدائه تتلاشى مع أسلوب الشغل عن بعد²⁸⁷.

وتبعاً لذلك، فإن عنصر التبعية يتحقق بخضوع الأجير عن بعد لأوامر المشغل وسلطته وذلك حتى ولو لم يشرف المشغل على التزام هذا الأجير بأوقات العمل أو كان العمل يؤدي في مكان بعيد عن المقاولة²⁸⁸.

فغياب المراقبة المادية للمشغل على الأجير عن بعد، لا ينفي عن العلاقة أنها عقد شغل، طالما توافرت هذه المراقبة باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، فإن تمت المراقبة على هذا النحو تحققت التبعية عن بعد وخضعت بالتالي العلاقة بين الأجير عن بعد والمشغل لقانون الشغل.

والرأي فيما نعتقد أن هذه التبعية لا تمثل نوعاً مستقلاً من أنواع التبعية، وإنما تعتبر في واقع الأمر صورة من صور التبعية القانونية إلى جانب التبعية الفنية والتبعية الإدارية أو التنظيمية.

فإذا كانت التبعية الفنية تقوم على الإشراف الكامل والمباشر من المشغل على الأجير في أدائه لعمله ومتابعته في تفاصيله وجزئياته، وكانت التبعية الإدارية أو التنظيمية تقضي بإشراف المشغل على الأجير فيما يتعلق بتحديد الشروط التي يتم العمل بها، وتنظيم الظروف الخارجية التي تحيط بتنفيذه²⁸⁹، فإن التبعية عن بعد تقوم على استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة في توجيه ومراقبة الأجير من قبل مشغله.

غير أن هذه المراقبة لا تقتضي الاستمرار فيها بصورة فعلية، ومن ثم يمكن أن تكون لبعض الوقت أو في أوقات متفرقة، فالاستمرار وصف يلحق وجود حق المشغل في الرقابة وليس استعماله فعلاً²⁹⁰.

كما أن علاقة التبعية التي تربط الأجير عن بعد بمشغله علاقة مرنة إلى حد كبير وتتفاوت في مداها فتفاوتاً بالغاً بتفاوت إمكانات المشغل في استعمال الوسائل التكنولوجية لبطر رقابته على أداء الأجير، كما تختلف سعة وضيقاً باختلاف أوجه نشاط الأجير ومركزه التقني والمهني من المشغل.

وصفوة القول، إن التبعية بمفهومها الحديث " التبعية عن بعد " تصلح أن تكون معياراً مهماً يمكن الاستناد إليه لتكييف عقد الشغل عن بعد، وبالتالي تطبيق أحكام مدونة الشغل على هذا العقد، إلا أن تكييف العقد لا يكون سهلاً في جميع الحالات والتسمية التي قد تعطى للعقد لا تعني أنه دائماً عقد الشغل عن بعد أو العكس، فوجود عقد شغل عن بعد لا يخضع للإرادة المعبر عنها من قبل الطرفين، أو للتسمية التي أعطوها إياه، ولكن من ظروف الواقع الذي يمارس فيه نشاط الأجراء²⁹¹.

وإذا كانت التبعية عن بعد قانونياً في عقد الشغل، فمن حيث تصورها الفني هي عبارة عن واقع تستخلص من الكيفية التي يؤدي بها الأجير عمله، فعنصر التبعية بشكل عام يستخلص من ظروف الواقع الذي ينفذ فيه عقد الشغل، فالمسألة تندرج إذن ضمن السلطة التقديرية للمحكمة الموضوعية المعروض عليها النزاع، التي عليها أن تحسم في مسألة أولية تتمثل في وجود علاقة تبعية عن

287- ينظر:

- مصطفى المنصوري، العمل عن بعد - دراسة مقارنة - رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض مراكش، السنة الجامعية 2011/2010، ص: 57

- سميرة كملي، ، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، ع 13، مارس 2009، ص: 69

288- سيد محمود رمضان، سيد محمود رمضان، في شرح قانون العمل، دار الثقافة، ط 2006 ص: 131

289- يراجع عبد اللطيف خالفي، عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، ج الأول، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، ط الأولى، 2004، ص: 359 و 360

290- ينظر في هذا المعنى: ممدوح محمد علي مبروك، ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في قانون العمل (المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية، 2004، ط غير مذكورة، ص: 51

291- وهذا ما أشارت إليه محكمة النقض الفرنسية في قضية LABBANA في قرار صادر عنها بتاريخ 19 دجنبر 2000. مشار إليه لدى بيشا محمد فاضل، الشغل عن بعد- دراسة مقارنة- في ضوء أحكام مدونة الشغل، مرجع سابق.

-Antoine JEAMAAUD, l'avenir sauvegardé de la qualification du contrat à propos de l'arrêt Labbana, rév Dr.Soc, mars 2000, p.227

بعد أو عدم وجودها، وفي جميع الأحوال يبقى لقاضي الموضوع الدور الأساسي في تحديد عقد الشغل عن بعد في خضم العديد من العلاقات، وذلك لكي يقرر في ظل غياب النص العناصر والقرائن التي تقرر العمل التابع.

ومن تحليل حقيقة "التبعية عن بعد" فإنه ينبغي على القاضي أن يضع نصب عينه بأنه الطرف الفاعل لتطوير مفهوم التبعية باستمرار، وأن يقتنع من الحد الأدنى للمراقبة التي يمارسها المشغل على الأجير، أي مراقبة بعض العناصر الملموسة التي تسهل الوصول إلى معرفة التبعية، كأوقات أداء العمل و المعدات والأدوات المستخدمة في القيام به²⁹².

المحور الثاني : حدود تدخل المشغل في الحياة الخاصة²⁹³ للأجير في إطار عقد الشغل عن بعد

يعتبر الشغل عن بعد شكلا جديدا من اشكال عقد الشغل في ظل التطور التكنولوجي، غير أنه قد يؤثر على الحياة الخاصة للأجير²⁹⁴ ويمس بحرماتها بسبب استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في القيام بهذا الشغل، فالتقنيات الحديثة في مجال المعلومات والاتصال أصبحت بنية تحتية مهمة وعامة لا يمكن الاستغناء عنها سواء في جمع أم معالجة أم تقريب أم العمل على ترويج المعلومات قد يفتح الباب واسعا أمام تدخل المشغل مباشرة في الحياة الخاصة للأجير²⁹⁵، إذ جعلت تلك التقنيات تهديد الحياة الخاصة أسهل وأكثر وقوعا مما سبق بسبب التغلب على مجموعة من العوائق التي كانت تجعل انتهاك حرمة الحياة الخاصة أمرا صعبا في الماضي²⁹⁶.

وإذا كانت الفكرة الأساسية للحياة الخاصة وفقا للتعريف التقليدي هي أن يكون " لكل إنسان الحق في أن يترك شأنه "297، فإن هذه الفكرة تمثل نواة الحياة الخاصة، ولكن هذه النواة تعرضت للانحطاط في ظل مناخ غيرت فيه تكنولوجيا المعلومات والاتصال كثيرا من المفاهيم وأصبحت الأجهزة والتقنيات لديها القدرة على فحص وانتزاع أصغر الأجزاء وأدق التفاصيل والمعلومات في حياتنا. والمشاكل الأساسية التي تظهر عادة بظهور التكنولوجيا لا ترتبط بالتكنولوجيا ذاتها، وإنما بقدرتنا على تحليل أثر التكنولوجيا على القيم الانسانية كما هو الحال في حماية الحياة الخاصة للأجير عن بعد.

292- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الأول، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، ط الأولى، يناير 2007، ص: 58

293- لا يوجد تعريف محدد لتعبير الحياة الخاصة في المعاجم اللغوية وإن كانت هذه الأخيرة قد عرفت مصطلح الخصوصية بأنها تعني الانفراد بالشئ دون غيره وهي من الفعل خصص فيقال خصه بالشئ أي جعله خاصا به، ويتفرع من الخصوصية الخاصة، وهي نقيض العامة، والخصوص نقيض العموم، وخاصة الشئ ما يختص به من الصفات ويميزه. - ابن منظور، لسان العرب، ج 8، دون ذكر الطبعة ودار النشر، ص: 290؛ الفيومي، المصباح المنير، المطبعة الأميرية، ط 3، التاريخ غير مذكور، ص: 264

ويعد وضع تعريف للحياة الخاصة أمرا صعبا ولم تتفق حوله الأراء فمفهوم الحياة الخاصة مفهوم نسبي ومن يختلف بحسب نطاق الحماية القانونية التي يوفرها المشرع للمواطنين في نصوصه ويطبقها القضاء في أحكامه، حيث يرجع إلى القضاء الدور الهام كفالة حق الفرد في حياته الخاصة على صعيد الواقع العملي. وعلى كل حال فإن الحياة الخاصة يمكن أن تنتظمها ثلاث صور :

الصورة الأولى: ويتجسد فيها المعنى المكاني للحق في الحياة الخاصة، ويبدو المسكن هو المثال الأكثر دلالة على هذه الصورة.

• الصورة الثانية: ويتجسد فيها المعنى الشخصي، حيث تحمي الحياة الخاصة ذات الشخص، ويتحدد النطاق الشخصي وفقا للقوانين والقيم الاجتماعية.

• أما الصورة الثالثة: فهي تشمل حماية المعلومات والأسرار الخاصة بهذا الشخص، أي الحياة الخاصة للمعلوماتية.

- صلاح محمد أحمد ذياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، القاهرة 2010، ص: 18

وللاطلاع على مختلف التعريفات التي أعطيت للحياة الخاصة ونطاقها وطبيعتها القانونية، ينظر: نور الدين الناصري، النظام القانوني للحق في الحياة الخاصة دراسة في ضوء التشريع المغربي والمقارن، مجلة الفقه والقانون، ع التاسع، يوليو 2013، ص: 6 وما يليها

ينظر أيضا :

- سوزان عدنان، انتهاك حرمة الحياة الخاصة عبر الأنترنت (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، قسم القانون الجنائي، ع الثالث 2013، ص: 426 وما بعدها

- عبد الرحمان بن جيلالي، الانتهاك الإلكتروني لحرمة الحياة الخاصة دراسة مقارنة، مجلة الفقه والقانون، ع الثامن عشر، أبريل 2014، ص: 86 وما بعدها

294- عبد الله المالك الحلايلي: التنظيم القانوني للعمل عن بعد: خصوصيات عقد العمل عن بعد، الحماية القانونية للأجير العامل عن بعد، دار الافاق المغربية، 2021، ص: 226.

295- سميرة كميلى، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، م س، ص: 74

296- بيشا محمد فاضل، الشغل عن بعد: دراسة مقارنة في ضوء أحكام مدونة الشغل، م.س. ص. 51-52..

297- Le droit qu'on nous laisse tranquille.

وعلى كل حال فإن مظاهر التدخل في الحياة الخاصة للأجير عن بعد تتجلى في التحري والمراقبة، إما من خلال المعلوماتية وطرق معالجتها بمناسبة الترقية أو تقدير الكفاءة أو تغيير الاختصاص، أو قد تتمثل في مراقبة اتصالاته البريدية والتليفونية، أو حتى من خلال أجهزة نقل الصوت والصورة أو يعرف بكاميرات المراقبة²⁹⁸.

ولا يقتصر تنظيم العلاقة المهنية في ظل الشغل عن بعد على مدى إمكانية إثبات عنصر التبعية من خلال الوسائل التكنولوجية الحديثة، وإنما يمتد كذلك إلى تحديد الحدود القانونية التي يتعين على المشغل احترامها عند استعمال هذه الوسائل في توجيه الأجير ومراقبة أدائه. فإذا كانت سلطة المشغل في الرقابة والتوجيه تجد أساسها في علاقة التبعية التي تميز عقد الشغل، فإن ممارستها لا يمكن أن تكون مطلقة، وإنما تظل مقيدة باحترام الحقوق والحريات الأساسية للأجير، وفي مقدمتها الحق في الحياة الخاصة وحماية المعطيات ذات الطابع الشخصي. وفي هذا الإطار، يكتسي القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي أهمية خاصة، باعتبار أن الوسائل التكنولوجية المعتمدة في مراقبة الأجير عن بعد قد تستلزم جمع ومعالجة مجموعة من البيانات المتعلقة بنشاطه المهني، وساعات عمله، واتصالاته، وأدائه وإنتاجيته. ومن ثم، فإن مشروعية هذه المراقبة لا تقاس بمجرد اتصالها بتنفيذ عقد الشغل، وإنما ينبغي أن تخضع لمقتضيات المشروعية والشفافية والتناسب، بحيث تقتصر المعالجة على ما هو ضروري لتحقيق غرض مهني مشروع، دون أن تتحول سلطة الرقابة إلى وسيلة للتدخل غير المبرر في الحياة الخاصة للأجير. وهو ما يفرض إقامة توازن دقيق بين حق المشغل في تنظيم العمل ومراقبة تنفيذه، وبين حق الأجير في صون خصوصيته وحماية معطياته الشخصية، خاصة عندما يتم تنفيذ العمل داخل مسكنه الخاص.

وقد برز هذا التداخل بصورة واضحة في الاجتهاد القضائي الفرنسي الحديث، إذ أكدت محكمة النقض الفرنسية، في قرار صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 13 نوفمبر 2025، في الملف عدد 24-14.322-299، أن استعمال الأجير لمسكنه يدخل في نطاق حياته الخاصة، وأنه يحق له رفض السماح للمشغل بولوج هذا المسكن. وتعود وقائع القضية إلى أجيرو أوصى طبيب الشغل، في إطار تهيئة منصبها بما يتلاءم مع وضعها الصحي، بتمكينها من العمل عن بعد من منزلها، غير أن المشغل اشترط لذلك السماح له بزيارة منزلها للتأكد من مدى ملاءمته لشروط العمل والسلامة، وهو ما رفضته الأجيرو. وقد حسمت محكمة النقض المسألة بتقريرها أن استعمال الأجير لمسكنه يندرج ضمن حياته الخاصة، وأن له الحق في رفض الولوج إليه، كما اعتبرت أن المشغل، ما دام لم يمارس الطعن المقرر قانوناً في رأي طبيب الشغل، لا يجوز له رفض تنفيذ العمل عن بعد الذي أوصى به الطبيب لمجرد رفض الأجير زيارة منزله.

وتكتسي هذه القضية أهمية خاصة في سياق دراسة أثر التطور التكنولوجي على تنفيذ عقد الشغل، لأنها تكشف أن الانتقال من مكان العمل التقليدي إلى المجال المنزلي لا يؤدي إلى انتقال سلطة المشغل بكل امتداداتها إلى مسكن الأجير، وإنما تظل الحياة الخاصة محاطة بحماية قانونية تحول دون جعل المسكن امتداداً مطلقاً للمقولة. كما أن هذا القرار يؤكد أن استخدام التكنولوجيا في تنفيذ العمل عن بعد لا ينبغي أن يؤدي إلى إضعاف الحقوق والحريات الأساسية للأجير، وإنما يتعين أن يمارس في إطار التوفيق بين متطلبات التنظيم والمراقبة المهنية من جهة، واحترام الحياة الخاصة وحرمة المسكن من جهة أخرى.

ويصبح الأمر جد خطير ما لم تكن هناك ضمانات تحمي حق الأجير عن بعد في حياته الخاصة في مواجهة المساس المتزايد به، خاصة أن طبيعة العمل عن بعد تجعل الأجير أكثر عرضة لتداخل الزمان والمكان المهنيين مع مجاله الشخصي والأسري.

وأول هذه الضمانات هو مبدأ الاستقلال ذاته بين الحياة الخاصة للأجير وبين حياته المهنية، ثم هناك ضمانات 300 تتعلق بحماية الأجير في مجال المعلوماتية، يتعلق بعضها بالغاية والمضمون من طلب معلومات عن الأجير وبسرية هذه المعلومات وبحق الأجير في الاطلاع على ما يتعلق به من معطيات وبحقه في الاعتراض على المعالجة الآلية لهذه المعطيات، وهناك أيضاً ضمانات عند اللجوء

298- صلاح محمد أحمد ذياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، م. س.، ص: 94 وما يليها

- Cass. soc., 13 nov. 2025, n° 24-14.322299

-Yann-Mael LARHER: Les relations numériques de travail, Thèse de doctorat en droit social, école doctorale de droit, Université Paris II- Panthéon-300

Assas, France, 2017, p. 201-202.

لوسائل المراقبة الحديثة التي أفرزتها التكنولوجيا، وتتمثل في ضرورة إعلام الأجير عن بعد بوجود هذه الوسائل، وألا يتعارض استخدام هذه الوسائل مع نصوص القانون، وأن يكون الدليل المتحصل عليه سليماً وخالياً من التلاعب فيه³⁰¹. وفي الوقت الذي يذهب فيه مختلف الباحثين إلى القول بخلو مدونة الشغل من أي مقتضيات تحمي الحياة الخاصة للأجير باستثناء إشارات غير مباشرة تتعلق بالتمييز الذي يقع داخل الشغل، فإن القراءة المتأنية لمضامين المدونة تكشف أن مدونة الشغل أشارت لتفاعل عنصر الحياة الخاصة مع معالجة البيانات حيث جاء في المادة 479 من مدونة الشغل على أنه "يجب أن تتم معالجة البيانات الشخصية لطالبي الشغل من قبل وكالات التشغيل الخصوصية بكيفية تراعي احترام الحياة الخاصة للمعنيين بالأمر مع اقتصرها على المسائل التي ترتبط بمؤهلاتهم وخبراتهم المهنية"، غير أن الملاحظة التي يمكن إبدائها بشأن التوجه الذي ذهب إليه المشرع المغربي هو كونه بالرغم من هذا المقتضى الذي أكد على ضرورة معالجة البيانات الشخصية للراغبين في العمل بشكل لا يمس بحياتهم الخاصة فإن هذا التوجه يطبعه القصور إذا ما علمنا أن المشرع حصر هذه الحماية في حدود المرحلة المتعلقة بالولوج إلى الشغل دون تمديد هذه المرحلة المالية وهي العمل داخل المقولة وهو ما يطرح التساؤل حول إمكانية الاستعانة بحماية تشريعية من خارج مدونة الشغل من أجل تمديد الحماية للحياة الخاصة للأجراء³⁰².

وبالتالي فإن إنشاء أي نظام للمعلومات من قبل أرباب العمل ينبغي أن يتضمن الهدف من إنشاء النظام وخصائصه والجهة التي تمارس في مواجهتها خصوصاً الاستعمال والاضطلاع الصحيح ونوعية البيانات الإسمية المزمع تجميعها والهدف منها ومصادرها. خاتمة:

إن التحولات التي عرفها عقد الشغل في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة أفرزت أنماطاً جديدة في تنظيم وتنفيذ العمل، كان الشغل عن بعد أبرز صورها، ما ترتب عنه من إعادة النظر في بعض المفاهيم التقليدية التي يقوم عليها عقد الشغل، لا سيما مفهوم التبعية. فقد أظهرت الدراسة أن التطور التكنولوجي لم يؤد إلى زوال التبعية المهنية، وإنما ساهم في إعادة تشكيل مظاهرها ووسائل ممارستها، من خلال ما أتاحتها تقنيات المعلومات والاتصال من آليات حديثة لتوجيه الأجير ومراقبة أداؤه وتتبع نشاطه عن بُعد، وهو ما أفضى إلى بروز مفهوم التبعية عن بعد «Télé-subordination».

وفي المقابل، أفرز هذا التطور مجموعة من الإشكالات المرتبطة بحدود سلطة المشغل، خاصة عندما تمتد الوسائل التكنولوجية المستخدمة في مراقبة تنفيذ العمل إلى المجال الخاص للأجير، بما قد يمس بحقه في الحياة الخاصة وحماية معطياته ذات الطابع الشخصي. ومن ثم، فإن التحدي لا يكمن في رفض الوسائل التكنولوجية أو الحد من استخدامها، وإنما في وضع ضوابط قانونية تضمن التوازن بين حق المشغل في تنظيم العمل ومراقبة تنفيذه، وبين ضرورة صون الحقوق والحريات الأساسية للأجير. وبناء على ذلك، يتضح أن الإطار التشريعي الحالي يظل في حاجة إلى مزيد من الملاءمة مع الخصائص التي أفرزها الشغل عن بُعد، خاصة فيما يتعلق بتحديد شروط اللجوء إليه، وتنظيم كيفية تنفيذه، وضبط وسائل المراقبة والتتبع التكنولوجي، وتحديد حدود سلطة المشغل في هذا المجال، فضلاً عن ضمان حماية الحياة الخاصة والمعطيات الشخصية للأجير. ومن ثم، يبدو تدخل المشرع المغربي أمراً ضرورياً من أجل وضع إطار قانوني أكثر وضوحاً للشغل عن بعد، يستجيب للتحولات التي فرضتها البيئة الرقمية، ويحقق في الوقت ذاته التوازن المنشود بين متطلبات المرونة والنجاح في تنفيذ العمل من جهة، وحماية الأجير وحقوقه الأساسية من جهة أخرى.

301-- للمزيد من التفصيل حول هذه الضمانات يرجى الرجوع إلى :

- صلاح محمد أحمد ذياب: الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، م.س، ص: 178 وما بعدها

ANTONMATEL, NTIC et vie personnel au travail, rév Dr.Soc, n° 1, janvier 2002, p.38 et s-henri -- Paul

Constance FAGOT et Alaine BENSOUSSAN, droit du travail et nouvelles technologies : entre protection de la vie privée au travail et - Sonia HADJALI,

protection des intérêts légitimes de l'entreprise, Gaz de pal.Rec, juil 2006, p.2299

302- ياسين النعماني، التحولات المؤسسية للشغل في ظل التطورات التكنولوجية، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويدي، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2017-2018 ص.28.

لائحة المراجع

الكتب :

- عبد الاله المالكي الحلايلي: التنظيم القانوني للعمل عن بعد-خصوصيات عقد العمل عن بعد-الحماية القانونية للاجير العامل عن بعد، دار الافاق المغربية، 2021.
- عبد الكريم زروق ، المعلومات والاستثمار، أية علاقة ؟ مقال منشور بمجلة الحقوق المغربية، عدد مزدوج 9 - 10، 2010
- سيد محمود رمضان، في شرح قانون العمل، دار الثقافة، ط 2006
- عبد اللطيف خالفي، الوسيط في مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، ج الأول، المطبعة والوراقة الوطنية مراكش، ط الأولى، 2004
- ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في قانون العمل (المصري والفرنسي)، دار النهضة العربية 2004، ط غير مذكورة
- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، ج الثاني، المجلد الأول، مكتبة دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع، ط الأولى، يناير 2007
- يعقوب فهد، التنمية التكنولوجية : مفهوما ومتطلباتها، الدار الدولية للنشر والتوزيع القاهرة، 1999، ط غير مذكورة
- عفاف شمدين، استخدامات تكنولوجيا المعلومات وانعكاساتها على قوانين وأنظمة العمل، دمشق- سوريا، دون ذكر السنة
- أسامة بن صادق طيب، عبد الله بن عمر باحسين بافيل، عصام بن يحيى الفيلاي : العمل عن بعد، نحو مجتمع المعرفة، سلسلة دراسات يصدرها مركز الإنتاج الإعلامي، جامعة الملك عبد العزيز جدة، الإصدار الثاني عشر، سنة 1428 هـ
- طارق نوير، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلس الوزراء مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية بالقاهرة ، ديسمبر 2003
- ابن منظور، لسان العرب، ج 8، دون ذكر الطبعة ودار النشر، ص: 290 ؛ الفيومي، المصباح المنير، المطبعة الأميرية، ط 3، التاريخ غير مذكور.
- صلاح محمد أحمد ذياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، القاهرة 2010

الاطروحات:

- فاطمة حداد، الإعفاء لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية وإغلاق المقاولات – دراسة مقارنة – ، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون الخاص، جامعة الحسن الثاني عين الشق، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية الدار البيضاء، السنة الجامعية 2004/2005

الرسائل:

- ياسين النعماني: التحولات المؤسسية للشغل في ظل التطورات التكنولوجية، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويدي، جامعة محمد الخامس، الرباط، 2017-2018
- بيشاء محمد فاضل: الشغل عن بعد- دراسة مقارنة-في ضوء أحكام مدونة الشغل، رسالة لنيل دبلوم ماستر في اقلانون الخاص، كلية العلوم القانونية والسياسية، جامعة الحسن الاول، سطات، 2015-2016
- مصطفى المنصوري، العمل عن بعد - دراسة مقارنة - رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، وحدة القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض مراكش، السنة الجامعية 2010/2011

المقالات:

- سميرة كميلى، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، ع 13، مارس 2009
- نور الدين الناصري، النظام القانوني للحق في الحياة الخاصة دراسة في ضوء التشريع المغربي والمقارن، مجلة الفقه والقانون، ع التاسع، يوليو 2013
- سوزان عدنان، انتهاك حرمة الحياة الخاصة عبر الأنترنت (دراسة مقارنة)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، قسم القانون الجنائي، ع الثالث 2013
- عبد الرحمان بن جيلالي، الانتهاك الإلكتروني لحرمة الحياة الخاصة دراسة مقارنة، مجلة الفقه والقانون، ع الثامن عشر، أبريل 2014.

Les ouvrages :

- Yann-Mael LARHER :Les relations numériques de travail, Thèse de doctorat en droit social, école doctorale de droit, Université Paris II- Panthéon-Assas, France, 2017.
- Paul - henri -ANTONMATTEL, NTIC et vie personnel au travail, rév Dr.Soc, n° 1, janvier 2002
- Sonia HADJALI, Constance FAGOT et Alaine BENSOUSSAN, droit du travail et nouvelles technologies : entre protection de la vie privée au travail et protection des intérêts légitimes de l'entreprise, Gaz de pal.Rec, juil 2006
- Antoine JEAMAAUD, l'avenir sauvegardé de la qualification du contrat à propos de l'arrêt Labbana, rév Dr.Soc, mars 2000
- Jean - EMMANUEL - RAY, Nouvelles Technologies et nouvelles formes de Subordination, rév Dr .Soc, n°6, 1992