

الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل المستجدات التكنولوجية الحديثة

Le rôle de supervision de l'inspecteur du travail à la lumière des développements technologiques modernes



عبد الحق بولنوار:

باحث قانوني حاصل على الدكتوراه في القانون الخاص

ملخص المقال باللغة العربية:

إن استعمال وسائل التكنولوجيا الحديثة في عالم الشغل، سيما في مجال تنفيذ العمل وتسيير وضعية الأجراء. واكبه ظهور مجموعة من التحديات المرتبطة بممارسة مهام مفتش الشغل خاصة الرقابية منها، ويعد هذا المقال كمحاولة للإجابة على المشاكل القانونية التي يثيرها الموضوع ومنها: هل يحق لمفتش الشغل مراقبة استخدام المقاتلة للوسائل التكنولوجية الحديثة، سواء في مراقبة الأجراء أو في تنفيذ العمل؟ ثم هل يمكن لمفتش الشغل عند قيامه بدوره الرقابي البحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقاتلة؟ هل يملك مفتش الشغل مراقبة تأثير استعمال الوسائل التكنولوجية على صحة وسلامة الأجير المهنيين؟ ما هي الآليات الكفيلة بضمان قيام مفتش الشغل بدوره الرقابي في نظام العمل عن بعد؟ وغيرها من المشاكل القانونية التي أدت إلى بروز الإشكالية المحورية للموضوع وهي: هل المقتضيات القانونية الحالية كفيلة بضمان قيام مفتش الشغل بدوره الرقابي في ظل الانتشار الواسع لاستخدام الوسائل التكنولوجية في تدبير شؤون المقاتلة، أو تنفيذ العمل بها؟

الكلمات المفتاحية:

مفتش الشغل، الرقابة، الشغل، المقاتلة، التكنولوجيا، العمل عن بعد.

Résumé de l'article en langue française :

L'usage des nouvelles technologies dans le monde du travail, en particulier pour exécuter le travail et pour gérer les salariés, s'est accompagné par l'émergence d'un ensemble de défis liés à l'exercice des fonctions de l'inspecteur du travail, notamment celles de contrôle. Cet article tente de répondre aux questions juridiques liés à ce sujet, notamment : si l'inspecteur du travail a le droit de contrôler le recours de l'entreprise aux nouveaux moyens technologiques, que ce soit pour contrôler les salariés ou pour exécuter le travail; ensuite, si lors de son contrôle, l'inspecteur du travail peut rechercher et enquêter sur ces moyens; puis, si cet inspecteur a le pouvoir de contrôler l'impact de l'utilisation de ces moyens sur la santé et la sécurité du salarié; et concernant le télétravail, que seront les mécanismes pour garantir la mission de contrôle de l'inspecteur du travail, et d'autres questions juridiques qui ont conduit à la problématique suivante: Les dispositions légales actuelles sont-elles suffisantes pour garantir la mission de contrôle de l'inspecteur du travail, compte tenu de l'utilisation généralisée des moyens technologiques dans la gestion des affaires de l'entreprise, ou lors de l'exécution du travail à son enceinte ?

les mots clés :

L'Inspecteur De Travail, le contrôle, le travail, l'entreprise, la technologie, le télétravail.

مقدمة:

إن أهمية التشريع الاجتماعي تظهر من خلال وظيفته سواء على المستوى الاجتماعي، أو الاقتصادي، أو السياسي، وآثاره على السلم الاجتماعي داخل الدولة، ومما لا شك فيه أن التشريع الاجتماعي لا يمكن أن يحافظ على طابعه الحمائي في غياب أجهزة تسهر على مراقبة تنفيذه على الوجه الأمثل، بشكل يراعي التوازن بين أطراف العلاقة الشغلية باعتبارها الركيزة الأساسية للتشريع الاجتماعي. وهذا ما دفع التشريعات المقارنة، ومعها التشريع المغربي إلى خلق هيئات إدارية كلفتها بالعمل على مراقبة احترام تطبيق التشريع المذكور داخل المؤسسات الخاضعة له، وهكذا فقد أسند المشرع المغربي بمقتضى المادة 530 من مدونة الشغل¹، وكذا الفصل 16 من الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليو 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي²، و المادة 22 من قانون رقم 12.19 بتحديد شروط الشغل و التشغيل المتعلقة بالعاملات و العمال المتزولين³، والمادة 12 من القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل⁴، إضافة إلى المادة 3 من مرسوم 2.08.69 بشأن النظام الأساسي الخاص بمهيئة تفتيش الشغل⁵، إلى مفتشي الشغل مهمة مراقبة تطبيق التشريع الاجتماعي من طرف المخاطبين بأحكامه.

وإذا كان الرهان معقودا على مفتشي الشغل من أجل تفعيل مقتضيات التشريع الاجتماعي على أرض الواقع، فإن ما عرفه العالم مؤخرا من تطورات متسارعة، ومتعددة في كافة المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، بفعل التقدم الحاصل في وسائل التكنولوجيا الحديثة، التي غزت مختلف مجالات الحياة⁶، عجل بحدوث تغيرات عميقة في ميدان الشغل الذي يعد أحد المجالات الأساسية التي امتدت إليها إرهابات الثورة التكنولوجية⁷.

1 - ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، ص 3969.

2 - الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليو 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 3121، بتاريخ 13 رجب 1392، (23 غشت 1972)، ص 2178، كما تم تعديله وتتميمه.

3 - ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المتزولين، الجريدة الرسمية عدد 9493 بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)، ص 6175.

4 - ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014) بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1436 (22 يناير 2015)، ص 489.

5 - مرسوم رقم 2.08.69 صادر في 5 رجب 1429 (9 يوليو 2008) بشأن النظام الأساسي الخاص بمهيئة تفتيش الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5649، بتاريخ 17 رجب 1429 (21 يوليو 2008)، ص 2268.

6 - BOUZAFFOUR Driss, les enjeux juridiques et éthiques liés au développement des technologies de l'information et de la communication, Revue Marocaine d'administration local et de Développement, Novembre-décembre 2012, N°107, p 75.

7 - حتى إنه بات اعتماد الماولة أو المؤسسة لهذه التكنولوجيا ضرورة حتمية وملحة، إن هي أرادت الرفع من قدراتها التنافسية وتطوير أدائها، بل أضحت السبيل الوحيد لبقائها واستمرارها في الأسواق الاقتصادية، خصوصا بعد تزايد الاتجاه نحو مزيد من الانفتاح والعمولة. وهكذا

والتكنولوجيا عبارة عن مجموعة أفكار تتعلق بتطبيقات علمية في مجال الصناعة، ويترتب عليها تقدم واضح في مستوى الفن الصناعي، وذلك بالقياس إلى الحالة السابقة لاكتشاف الفكرة¹، كما تم تعريف التكنولوجيا بأنها "الأسلوب الذي تمكن به الإنسان من تشكيل وتطوير طرق معيشتة وكيفية حصوله على احتياجاته"²، وعموماً، يمكن تعريف التكنولوجيا بكونها مجموعة المعلومات والقدرات والأساليب والأدوات الحديثة المستخدمة لتصنيع البضائع أو إنتاج الخدمات.

ولا شك إن أغلب المقاولات تلجأ إلى الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة لتحسين أداء العمل بها، ولتدبير مواردها البشرية³، والأكد أن هذه الأخيرة، بمظاهرها المختلفة تعتبر أداة فعالة في خدمة الشغل، إذ يحقق من خلالها المشغل المراقبة التي يسعى إليها بأهدافها المختلفة، ويضمن من خلالها حسن سير العمل داخل المقاول والحفاظ على مصالحها، أو المحافظة على صحة، وسلامة الأجراء⁴، وفي المقابل فإنه في إطار قيام مفتش الشغل بالمهام الرقابية المنوطة به، قد تصبح هذه الوسائل التكنولوجية أداة لتسهيل، و تبسيط، وتسريع قيام هذا الأخير بمهام التحري والمراقبة، لكن قد يصبح استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة، أداة لجعل مفتش الشغل في وضع يستحيل معه القيام بالمهام المطلوبة على الوجه الأمثل⁵، مما يبرز أهمية الموضوع العملية والنظرية.

تظهر الأهمية العملية للموضوع في كون استخدام الوسائل التكنولوجية في المقاول أصبح واقعا لا لبس فيه⁶، إذ ظهرت مجموعة من الأنماط الجديدة في تنفيذ الشغل، كما عرف المغرب انتشارا واسعا لنمط جديد من العمل يعتمد بالأساس على الوسائل التكنولوجية الحديثة، وهو العمل عن بعد، وبالتالي ظهور نوع جديد من الأجراء، وهم الأجراء العاملون عن بعد، بل الأكثر من هذا أدى التطور التكنولوجي إلى إنشاء بيئة افتراضية تضاهي الواقع الملموس في شتى الميادين، وأصبحت قادرة على

فمعظم المقاولات أيا كان حجمها ونشاطها لم تعد تستغني عن آليات التكنولوجيا الحديثة، سواء في تسيير نشاطها أو تصريف منتجاتها أو تدبير مواردها البشرية، مزيدا من التوضيح ينظر:

- BOUHENNA Ali, les enjeux des NTIC dans l'entreprise, Revue Economie et Management, Mars 2004, N° 3, p 66.

- 1- سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، فبراير 2009، عدد 13، ص 67.
- 2- سليمان عبر فرحات علي، الثورة التكنولوجية الحديثة وحماية الملكية الفكرية، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، دجنبر 2005، مجلد 13، ع 2، ص 87.
- 3- للمزيد من التوضيح حول استخدام المقاول للوسائل التكنولوجية الحديثة من أجل زيادة إنتاجيتها، وتدبير مواردها البشرية يمكن الرجوع إلى؛

- GREENAN Nathalie, MAIRESSE Jacques, les changements organisationnels, l'informatisation des entreprise et le travail des salariés, Revue Economique, Novembre 2006, V 57, N° 6, p 1137 à 1175.

- 4- لا بد من الإشارة إلا أنه بعد الانتشار العالمي للفيروس التاجي كوفيد-19، الذي ظهر في الصين شهر دجنبر 2019، أصبحت مجموعة من المقاولات تعتمد الوسائل التكنولوجية الحديثة، في إنجاز العمل، وذلك حفاظا على صحة وسلامة الأجراء.
- 5- في نظام العمل عن بعد مثلا من الصعوبة على مفتش الشغل تفعيل الدور الرقابي المنوط به، لكون مكان العمل قد يكون غير قار، كما يمكن أن يكون منزلا، وبذلك لا يجوز لمفتش الشغل ولوجه من أجل إجراء الأبحاث والتحريات الضرورية للتأكد من احترام مقتضيات القانونية المتعلقة بالشغل، إلا بإذن ساكنيه.
- 6- لا توجد إحصائيات رسمية حول استعمال الوسائل التكنولوجية في المقاول، ولكن بحكم الممارسة العملية في ميدان الشغل يمكن القول إن معظم المقاولات المغربية تستخدم الوسائل التكنولوجية في تحسين إنتاجيتها، وتدبير وضعية أجهزتها بشكل أو بآخر.

استيعاب جل الأنشطة التي تمارس في الواقع الملموس، وهذا يستدعي الوقوف عند الوضع الذي أصبح عليه الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل استخدام المقاول للوسائل التكنولوجية الحديثة في تنفيذ العمل. وتبرز الأهمية النظرية للموضوع من خلال القصور التشريعي في تناول مقتضيات القانونية¹، التي تحكم استخدام الوسائل التكنولوجية، في تنفيذ عقد الشغل، مما نتج عنه تقييد سلطات ومهام مفتش الشغل في القيام بدوره الرقابي، المتمثل في معاينة وضبط المخالفات المرتكبة خرقا لمقتضيات التشريع الاجتماعي، هذا بالإضافة إلى ندرة الدراسات الفقهية والأكاديمية الوطنية المتعلقة بهذا الموضوع².

واستنادا لذلك طرح الموضوع عدة مشاكل قانونية منها: هل يحق لمفتش الشغل مراقبة استخدام المقاول للوسائل التكنولوجية الحديثة، سواء في مراقبة الأجراء أو في تنفيذ العمل؟ ثم هل يمكن لمفتش الشغل عند قيامه بدوره الرقابي البحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقاول؟ ما هي الآليات الكفيلة بضمان قيام مفتش الشغل بدوره الرقابي في نظام العمل عن بعد؟ وغيرها من المشاكل القانونية التي أدت إلى بروز الإشكالية المحورية للموضوع وهي: هل المقتضيات القانونية الحالية كفيلة بضمان قيام مفتش الشغل بدوره الرقابي في ظل الانتشار الواسع لاستخدام الوسائل التكنولوجية في تدبير شؤون المقاول، أو تنفيذ العمل بها؟

يبدو أن عدم وضع المشرع المغربي لقواعد قانونية محددة ومضبوطة لاستخدام المقاول للوسائل التكنولوجية الحديثة ضمن مقتضيات مدونة الشغل، باعتبارها القانون الذي ينظم علاقات الشغل، جعل مفتش الشغل في وضع يصعب معه القيام بدوره الرقابي³، مما يجعل بعض الأجراء لا يستفيدون من الحماية القانونية اللازمة. ولهذا يقترح كفرضية للموضوع ضرورة تدخل المشرع المغربي من أجل وضع آليات كفيلة بقيام مفتش الشغل بالدور الرقابي المنوط به، في ظل المستجدات التكنولوجية التي أصبح يعرفها ميدان الشغل. وذلك بتنظيم استخدام المقاول للوسائل التكنولوجية الحديثة، في كل جزئيات الموضوع في مدونة الشغل. ليضع حدا لكل المشاكل الواقعية كما سيظهر عبر المحورين التاليين:

1- المشرع المغربي لم ينظم استخدام الوسائل التكنولوجية، في مدونة الشغل باستثناء الإشارة في ديباجة هذه المدونة لضرورة إطلاع الأجراء عن طريق الممثلين النقابيين، وفي غياب هؤلاء، عن طريق مندوبي الأجراء على كل المعلومات والبيانات المرتبطة بالتغيرات التكنولوجية والهيكلية للمقاول قبل الشروع في تنفيذها. بالإضافة إلى ما جاء في المادة 66 من م ش، من ضرورة تبليغ مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاول بعزم المشغل فصل الأجراء كلاً أو بعضاً لأسباب تكنولوجية.

2- يظهر من خلال الاطلاع على مجموعة من البحوث الفقهية والأكاديمية الوطنية المرتبطة بالموضوع، أنها لم تتناوله في جميع جوانبه، إضافة إلى كونها قليلة جداً، ومن بينها:

- سميرة كميل، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، فبراير 2009، عدد 13.

- ROBILIARD Denys, INSPECTION DU TRAVAIL : RÉFORMER POUR PROTÉGER PLUS EFFICACEMENT, Revue Après-demain, Avril 2015, N°34, p 32 à 33.

3- لا بد من الإشارة إلى أن مقتضيات مدونة الشغل وخاصة المادة 532 منها، تحصر الدور الرقابي لمفتش الشغل في السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل. وما دام لا يوجد أي نص قانوني في مدونة الشغل يوطر استخدام هذه الوسائل التكنولوجية من قبل المشغل، فليس لمفتش الشغل صلاحية التدخل أو فرض نوع من الرقابة على المشغل بهذا الخصوص.

أولاً: محددات عامة عن الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل استخدام الوسائل التكنولوجية

ثانياً: الدور الرقابي لمفتش الشغل في نظام العمل عن بعد

أولاً: محددات عامة عن الدور الرقابي لمفتش الشغل في ظل استخدام الوسائل التكنولوجية

عهد المشرع المغربي لمفتش الشغل بمجموعة من المهام والصلاحيات المؤطرة بموجب الاتفاقيتين الدوليتين رقم 81¹ و 129²، وكذا مقتضيات المادة 532³ و 4533 من مدونة الشغل، إذ إن المادة 532 قد حددت المهام المنوطة بمفتش الشغل، في حين أن المادة 533 حددت مجموعة من الصلاحيات للقيام بمهامه، وتمكينه من جمع الأدلة والإثباتات ومعاينة المخالفات، واتخاذ المتعين بشأنها قانوناً. ومع التغيير الحاصل بعد ادخال المقاول للوسائل التكنولوجية الحديثة سواء في تنفيذ العمل، أو في تدبير شؤون أجهزتها، الشيء الذي كان له الأثر القوي في ممارسة الدور الرقابي لمفتش الشغل. ولهذا يتعين في المستهل بيان حدود تدخل مفتش الشغل عند استخدام المقاول للوسائل التكنولوجية الحديثة، ثم تحديد إمكانية قيام مفتش الشغل بالبحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقاول.

أ: حدود تدخل مفتش الشغل عند استخدام المقاول للوسائل التكنولوجية الحديثة

بالرجوع إلى مدونة الشغل المغربية، باعتبارها القانون الذي ينظم علاقات الشغل، يظهر أنها لم تتضمن مقتضيات قانونية متعلقة باستخدام الوسائل التكنولوجية في المقاول، ماعدا بعض الإشارات

1 - الاتفاقية رقم 81 الخاصة بتفتيش الشغل في الصناعة والتجارة، المتخذة من طرف المؤتمر الدولي للشغل، المصادق عليها بموجب الظهير الشريف رقم 1.58.078، الصادر في 19 رمضان 1377 الموافق 09 أبريل 1958، الجريدة الرسمية عدد 2377، بتاريخ 26 شوال 1377 (16 ماي 1958)، ص 1138.

2 - الاتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش الشغل في الفلاحة والمصادق عليها من لدن المؤتمر الدولي للشغل خلال دورته الثالثة والخمسين المنعقدة بجنيف يوم 25 يونيو 1969، ينظر الظهير الشريف رقم 1.79.174 بتاريخ 17 ذي الحجة 1399 (8 نونبر 1979)، الجريدة الرسمية عدد 3511، بتاريخ 26 ربيع الأول 1400 (13 فبراير 1980)، ص 183.

3 - تنص المادة 532 من مدونة الشغل على ما يلي: "تتأط بالأعوان المكلفين بتفتيش الشغل المهام التالية:

1 - السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل؛

2 - إعطاء المشغلين والأجراء معلومات ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية؛

3 - إحاطة السلطة الحكومية المكلفة بالشغل علماً بكل نقص أو تجاوز في مقتضيات التشريعية والتنظيمية المعمول بها؛

4 - إجراء محاولات التصالح في مجال نزاعات الشغل الفردية..."

4 - تنص المادة 533 من مدونة الشغل على: "يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن:

1- يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار؛

2- يدخلوا فيما بين السادسة صباحاً والعاشر ليلاً، جميع الأماكن التي يحملهم سبب وجيه على افتراض أنها خاضعة لمراقبة مفتشية الشغل، وكذا جميع الأماكن التي يعمل فيها أجراء يشتغلون في منازلهم. غير أنه، عندما ينجز شغل في محل مسكون، فإنه لا يمكن للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل دخوله إلا بعد إذن ساكنيه.

3 - يشاروا كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلاً، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء..."

المقتضبة جدا، من قبيل دياحة هذه الأخيرة التي جاء فيها ما يلي: "يتعين اطلاع الأجراء عن طريق الممثلين النقابيين وفي غياب هؤلاء عن طريق مندوبي الأجراء، على كل المعلومات والبيانات المرتبطة بما يلي:

-التغيرات الهيكلية والتكنولوجية للمقاولة قبل الشروع في تنفيذها..."

يظهر من خلال هذا المقتضى القانوني أنه على المشغل قبل القيام بإدخال تغييرات تكنولوجية كيفما كانت، بأن يقوم بإخبار أجراءه بهذا الإجراء، عن طريق الممثلين النقابيين أو مندوبي الأجراء. لكن التساؤل المطروح يتعلق بمدى إلزامية هذا الإخبار من عدمه، وبذلك إمكانية تدخل مفتش الشغل من أجل فرض احترام هذا الإجراء؟ كما يمكن التساؤل عن مصير هذا الإخبار بخصوص المقاولات التي لا تتوفر لا على الممثل النقابي ولا على مندوب الأجراء، هل تكون هي الأخرى ملزمة بهذا الإخبار أم أنها معفاة من ذلك؟

ينبغي بداية التأكيد إن الإشارة إلى ضرورة إخبار الأجراء عن طريق الممثل النقابي أو مندوب الأجراء، بالتغيرات التكنولوجية قبل الشروع في تنفيذها، جاءت بشكل مقتضب جدا، ومن خلال دياحة المدونة فقط، وبشكل عام، حيث لم يحدد المشرع نوعية التغيرات التكنولوجية التي ينبغي إخبار الأجراء بها، وهو ما يعني أن هذا الإخبار غير إلزامي للمشغل، وبذلك فإنه ليس لمفتش الشغل صلاحية التدخل، أو فرض نوع من الرقابة على المشغل بهذا الخصوص. ولكن بالرغم من ذلك فإنه يمكن التدخل انطلاقا من اختصاصه بإعطاء المشغلين، والأجراء معلومات، ونصائح تقنية حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية، الوارد في المادة 532 من مدونة الشغل، إذ على عكس مجال المراقبة الذي حصره المشرع في قانون الشغل؛ فإن مجال تقديم النصح والإرشاد للمشغلين والأجراء هو مجال واسع، ولم يقيد المشرع المغربي بقانون الشغل. وعليه فإنه يمكن لمفتش الشغل أن يقدم للمشغل أو الأجراء معلومات ونصائح تتعلق باستخدام الوسائل التكنولوجية في المقاولة. خاصة الإجراءات التي تضمنها القانون 09.08¹ المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي². ولكن كما

1 - ظهير شريف رقم 1.09.15 صادر في 22 من صفر 1430 (18 فبراير 2009) بتنفيذ القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الجريدة الرسمية عدد 5711 بتاريخ 27 صفر 1430 (23 فبراير 2009)، ص 552.

2 - ذلك أن مقتضيات المادة الأولى من هذا القانون، خاصة البند الثاني منها، الذي عرف معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي بكونها "كل عملية أو مجموعة من العمليات تنجز بمساعدة طرق آلية، أو بدونها، وتطبق على معطيات ذات طابع شخصي، مثل التجميع، أو التسجيل، أو التنظيم، أو الحفظ، أو الملاءمة، أو التغيير، أو الاستخراج، أو الاطلاع، أو الاستعمال، أو الإيصال عن طريق الإرسال أو الإذاعة أو أي شكل آخر من أشكال إتاحة المعلومات، أو التقريب، أو الربط البيئي، وكذا الإغلاق أو المسح أو الإتلاف". هذا التعريف يشمل استعمال الوسائل التكنولوجية الحديثة، على اعتبار أن المشغل يقوم بهذه العملية بمساعدة طرق آلية، وتطبق على معطيات ذات طابع شخصي خاصة بالأجراء

سبقت الإشارة ليس له حق التدخل في حالة ما إذا رفض المشغل التقيد بهذه النصائح والتوجيهات، كما أنه يستحسن أن يتم تقديم هذه النصائح بناء على طلب من المشغل، أو من الأجراء، تجنباً لكل ما من شأنه أن يخلق نزاعات شغل فردية أو جماعية حول استخدام هذه الوسائل التكنولوجية في المقاولة.

وبخصوص التساؤل المتعلق بالمقاولات التي لا تتوفر على الممثل النقابي وعلى مندوب الأجراء، فإنه بالرغم من أن هذا المقتضى اقتصر على المقاولات التي يتواجد بها الممثل النقابي أو مندوب الأجراء. ومع ذلك فإن جميع المقاولات معنية بإخبار أجراءها بجميع التغيرات التكنولوجية المحدثة داخل المقاولة، كما يتعين عليها الاستشارة المسبقة للجنة المقاولة، تحت طائلة عدم نفاذ آثار القرارات الناتجة عن استعمال الوسائل المستعملة قصد المعالجة¹؛ لأن الهدف من هذا الإخبار هو حماية الحياة الخاصة للأجير من الانتهاكات التي قد تقع عليها بواسطة التكنولوجيا الحديثة، وليس فقط أجراء المقاولات التي تتوفر على الممثل النقابي، أو مندوب الأجراء، بل جميع الأجراء معينين بحماية حياتهم الخاصة².

يبدو أن إشارة المشرع المغربي في ديباجة مدونة الشغل لضرورة إطلاع الأجراء على التغيرات التكنولوجية للمقاولة، لا يشفي الغليل بشأن تنظيم استخدام الوسائل التكنولوجية في المقاولة، وهذا يحد من الدور الرقابي لمفتش الشغل بهذا الخصوص، وهذا يدفع للقول أنه ينبغي على المشرع المغربي تنظيم استخدام الوسائل التكنولوجية في المقاولة؛ على غرار العديد من الدول التي وضعت تشريعات، تتضمن قواعد مدنية وجنائية، لضبط استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة داخل المقاولة، وكمثال على ذلك إن المشرع الفرنسي قام بتخصيص فصول ضمن قانون العمل الفرنسي، تهدف مقتضياتها إلى وضع ضوابط محددة، لاستعمال أجهزة المراقبة التكنولوجية داخل المقاولة، لأجل حماية الحقوق والحريات داخل المقاولة، حيث إن مقتضيات المادة³ L1121-1 تحظر المساس بحرية وحقوق الأجراء، ما لم يفرض ذلك طبيعة نشاط المقاولة. كما أن هناك مجموعة من الدول التي أصدرت تشريعات تتعلق بالمراقبة الإلكترونية، ووضعت ضوابط لاستخدام التكنولوجيا داخل مكان العمل، تتماشى مع احترام الخصوصية، وطبيعة

1 - محمد القري يوسف، حماية المعطيات الشخصية للأجير في ضوء القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، مجلة الأبحاث في القانون والاقتصاد والتدبير، 2021، ع 16، ص 113.

2 - مزيداً من التوضيح حول حماية الحياة الخاصة للأجير ينظر:

- ATROUCH Brahim, la vie privée du salarié à l'épreuve des nouvelles technologies, Revue Al Manara pour les études juridique et Administratives, 2017, N°20, p 1 à 9.

³- l'article L1121-1 du code du travail français stipule que :

"Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché"

-Code du travail français, disponible sur le site www.legifrance.gouv.fr consulte le 20/07/2022 à 15 :04min.

الحياة في مكان العمل، إذ يشترط في إيطاليا مثلاً أن يتم التفاوض مع ممثلي الأجراء عندما تعتزم المقاوله إدخال تغييرات تكنولوجية تخص مراقبة الأجراء، وفي حالة عدم الاتفاق فإن الأمر يحتاج إلى موافقة مفتش الشغل¹، وبذلك فإن هذا الأخير يمارس رقابة قبلية على استعمال المقاوله للوسائل التكنولوجية، على عكس ما عليه الأمر بالنسبة للتشريع المغربي، ولكن يمكن التساؤل في هذا الصدد هل يحق لمفتش الشغل بالمغرب أن يفرض نوعاً من الرقابة قبلية عندما تعتزم المقاوله تنظيم استعمال الوسائل التكنولوجية في النظام الداخلي للمقاوله؟

بالرجوع إلى المادة 138 من مدونة الشغل² التي تقضي بأنه يجب على كل مشغل، يشغل اعتيادياً ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المقاوله أو المؤسسة، نظاماً داخلياً، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه. يظهر من خلال هذه المادة أنها لا تشير لا من قريب ولا من بعيد إلى مقتضيات القانونية والتنظيمية التي ينبغي أن يتضمنها النظام الداخلي للمقاوله، إلا أنه قياساً على مقتضيات المادة 139 من مدونة الشغل³ التي تشير إلى مقتضيات التنظيمية التي يجب أن يتضمنها نموذج النظام الداخلي للمقاوله، فإنه يمكن للمشغل أن يضمن في النظام الداخلي لمقاولته جميع مقتضيات التنظيمية التي تتعلق بتنظيم الشغل والتشغيل، بما في ذلك استعمال الوسائل التكنولوجية داخل المقاوله، ولا يحق لمفتش الشغل أن يمارس عليه أي نوع من الرقابة في ذلك، ما دام أن مقتضيات مدونة الشغل لا تتضمن أي مقتضى يتعلق باستعمال الوسائل التكنولوجية في المقاوله، إضافة إلى أن مقتضيات المادة 532 من مدونة الشغل تحصر دوره الرقابي في السهر على تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالشغل. إلا أنه يمكن لهذا الأخير أن يثير انتباه المشغل إلى ضرورة احترام مقتضيات القانونية التي جاء بها القانون 09.08 إذا كان الأمر يتعلق بمعالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي للأجراء، لأن عدم مراعاة مقتضيات هذا القانون قد يجعل الإجراء الذي يتخذه المشغل في حق

1 - BOGORATZ Stéphane, BAUER Camille, LA VIDÉOSURVEILLANCE DU SALARIÉ : POUR UNE PROTECTION JURIDIQUE NOUVELLE DE SON IMAGE ET DE L'INTIMITÉ DE SA VIE PRIVÉE, Revue LEGICOM, OCTOBRE, NOVEMBRE, DECEMBRE, 1995, N°10, P23.

2 - جاء في هذه المادة ما يلي: " يجب على كل مشغل، يشغل اعتيادياً ما لا يقل عن عشرة أجراء، أن يضع خلال السنتين الموالتين لفتح المقاوله أو المؤسسة، نظاماً داخلياً، بعد اطلاع مندوبي الأجراء والممثلين النقابيين بالمقاوله عند وجودهم، عليه، وأن يوجهه إلى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل من أجل الموافقة عليه.

يخضع كل تعديل للنظام الداخلي، لشكليات الاستشارة والموافقة المنصوص عليها في الفقرة السابقة".

3- نصت هذه المادة على ما يلي: "تتولى السلطة الحكومية المكلفة بالشغل، بالاستشارة مع المنظمات النقابية للأجراء الأكثر تمثيلاً والمنظمات المهنية للمشغلين، تحديد نموذج النظام الداخلي، الذي يجب أن يتضمن على الأخص:

1 - أحكاماً عامة، تتعلق بتشغيل الأجراء، ونظام الفصل، والعطل، والتغيبات؛

2 - أحكاماً خاصة، تتعلق بتنظيم الشغل، وبالتدابير التأديبية، وبالحفاظة على صحة الأجراء وسلامتهم.

3 - أحكاماً تتعلق بتنظيم إعادة التأهيل عند حدوث إعاقة الناتجة عن حادثة شغل أو مرض مهني".

الأجير يتسم بطابع التعسف، وذلك بالرغم من كون الأجير قد يرتكب إحلال بمقتضى تنظيمي نص عليه النظام الداخلي للمقولة¹.

ومزيديا من التوضيح فإنه ليس لمفتش الشغل أي دور رقابي بارز عند استعمال المقولة للوسائل التكنولوجية الحديثة، ماعدا الاستثناء الذي نص عليه المشرع المغربي في المادة 372 من مدونة الشغل²، إذ خول له إمكانية مراقبة المشغل عندما يريد الاستعاضة عن دفتر الأداء، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانيوغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، التي يراها العون المكلف بتفتيش الشغل كفيلة بأن تقوم مقام ذلك الدفتر. فالمشرع المغربي من خلال هذا المقتضى القانوني، منح لمفتش الشغل سلطة رقابية مهمة في مجال تدبير أجور الأجراء، إذ خول لهذا الأخير إمكانية الموافقة على طلب المشغل بالاستعاضة عن دفتر الأداء، أو رفض ذلك؛ إذا ظهر له أن الوسيلة البديلة لا تقوم مقام ذلك الدفتر، كأن يعتمد المشغل على وسيلة معلوماتية، لا تتضمن كافة المعطيات التي يتضمنها دفتر الأداء المحدد بموجب قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 347.05 المحدد بموجبه نموذج دفتر الأداء³.

واستنادا لما سبق فإن مفتش الشغل يمكنه إجراء رقابة قبلية فيما يخص استعمال الوسائل التكنولوجية في تدبير الأجور بالمقولة، وذلك بالترخيص للمشغل، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانيوغرافية أو المعلوماتية، ولا يجوز له أن يتعدى ذلك ليراقب استعمال الوسائل التكنولوجية في المقولة، سواء لمراقبة أجزائها أو لأداء العمل بها. لكن يمكن له تقديم معلومات ونصائح تقنية للمشغلين والأجراء معا حول أنجع الوسائل لمراعاة الأحكام القانونية، خاصة تلك التي تنظم استعمال الوسائل التكنولوجية، إذا كان هذا الاستعمال يهدف لمعالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي للأجراء، المنصوص عليها في القانون 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي.

1 - في هذا الصدد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن الفصل الذي تعرض له الأجير بسبب رفضه استعمال البطاقة الإلكترونية المغنطة ل 19 مرة، عند مغادرته مقر العمل، يعتبر فصلا تعسفيا، لكون المشغل لم يصرح للجنة الوطنية للمعلومات والحريات باستخدام هذه البطاقة لمعالجة المعطيات الخاصة بالأجراء، رغم التنصيص في النظام الداخلي للشركة على ضرورة استخدام الأجراء لهذه البطاقة أثناء الدخول والخروج من العمل، أنظر؛

- Cour de cassation, Chambre sociale, du 6 avril 2004, N° 01-45.227, Publié au site web www.legifrance.gouv.fr, consulté le 19/07/2022 à 12.30 min.

2- نصت هذه المادة على ما يلي: "يمكن يطلب من المشغل الاستعاضة عن دفتر الأداء، باعتماد أساليب المحاسبة الميكانيوغرافية أو المعلوماتية، أو أية وسيلة أخرى من وسائل المراقبة، يراها العون المكلف بتفتيش الشغل كفيلة بأن تقوم مقام ذلك الدفتر".

3 - قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 347.05 صادر في 29 من ذي الحجة 1425 (9 فبراير 2005) بتحديد نموذج دفتر الأداء، [الجريدة الرسمية عدد 5300](#)، بتاريخ 6 صفر 1426 (17 مارس 2005)، ص 990.

ب: البحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقاولة

عمل المشرع المغربي من خلال نصوص مدونة الشغل على منح مفتشي الشغل مجموعة من الصلاحيات، والسلطات المهمة للقيام بدورهم الأساس المتمثل في مراقبة مدى التزام المشغلين بالمقتضيات القانونية المتعلقة بالشغل، وضبط المخالفات المرتكبة خلافا لهذه المقتضيات. وتتجسد أهم الصلاحيات فيما تضمنته مقتضيات المادة 533 من مدونة الشغل، التي حولت لهؤلاء الحق في زيارة أماكن العمل، ومباشرة كل أنواع المراقبة، والبحث، والتحري، التي يرونها ضرورية للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، إما فرادى، أو بالاستعانة بخبراء في المجالات العلمية والتقنية كالطب والهندسة والكيمياء. فهل يحق لمفتش الشغل بناء على هذه المقتضيات البحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقاولة، واعتمادها لإثبات المخالفات المرتكبة من طرف المشغل؟

إن المقتضيات القانونية المنصوص عليها في المادة 533 من مدونة الشغل جاءت بشكل عام، ولم تبين الحدود التي يقف عندها مفتش الشغل عند إجرائه للأبحاث والتحريات للتأكد من أن الأحكام القانونية والتنظيمية مطبقة فعلا، ذلك أن مقتضيات هذه المادة تمنح لمفتش الشغل صلاحيات واسعة في إجراء الأبحاث والتحريات التي يراها ضرورية، وهو ما يعني أنه يمكن لهذا الأخير البحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقاولة، وذلك من قبيل أن يقوم بالبحث في النظام المعلوماتي للمقاولة الخاص باستخدام البطاقة الإلكترونية المغنطة أو المغناطيسية (Badge magnétique) التي يتم تزويد الأجراء بها.¹ ويجب عليهم استخدامها في حالة الدخول والخروج من المقاولة قصد رصد تحركاتهم،² لمراقبة منافذ دخول المقاولة وتحركات الأجراء بداخلها. ويتم استخدامها عادة لأهداف مختلفة كالتأمين أو ضمان سلامة أماكن العمل من السرقة، والاعتداءات والحفاظ على المعلومات الصناعية والفنية، وتسيير وقت العمل، عندما يكون مرنا وغير محدد،³ إذ تحتوي البطاقة الإلكترونية المغنطة على المعلومات الضرورية التي تم برمجتها فيها ومدة صلاحيتها ومكان استعمالها⁴، ويتم استخدام هذه البطاقة عن طريق وضعها على جهاز آلي متواجد بالأماكن المراد مراقبتها، موصول ببرنامج آلي يشتغل بمجرد وضع الأجير

1 - مزيدا من التوضيح حول استخدام البطاقة الإلكترونية المغنطة لمراقبة الأجراء يمكن الرجوع إلى:

- عبد الحق بولنوار، مراقبة الأجير بوسائل التكنولوجيا الحديثة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي إسماعيل، مكناس، السنة الجامعية 2021-2022، ص 89 إلى 92.

2 - سعد بنور، أثر المراقبة الإلكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، الجزائر، نونبر 2016، ع الثاني، ص 160.

3 - مليكة العراسي، تكنولوجيا الإعلام والاتصال وآثارها على علاقات الشغل الفردية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، مختبر التشريع، مناهجه وقضاياها، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، سلا، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة الجامعية 2015-2016، ص 25.

4 - MOLE Ariane, Travail et libertés individuelles, l'évolution du droit, Revue gazette du palais, 1994, n°117, p 8.

البطاقة الإلكترونية داخل هذا الجهاز، فيحدد البرنامج الساعة التي دخل وانصرف فيها الأجير ومكان تواجده، وهو ما يُمكن المشغل من معرفة وقت وصول الأجير إلى مكان العمل ووقت انصرافه، وأوقات غيابه. وهذه الأمور تُهم مفتش الشغل أيضا، وتتعلق بصلاحياته في البحث والتحري للتأكد من أن الأحكام القانونية المتعلقة مثلا بالحد الأقصى لساعات العمل اليومية قد تم احترامها، كما يمكن مفتش الشغل من تحديد الساعات الإضافية التي قد ينجزها الأجير، وهو ما يسمح له بمقارنة عدد ساعات العمل المنجزة من قبل الأجير، والأجر الذي تقاضاه كمقابل لعدد ساعات العمل، وبالتالي فإن هذه الأمور تمكن مفتش الشغل من ضبط المخالفات المتعلقة بمدة الشغل، وكذا المخالفات المتعلقة بالأجر المستحق عن ساعات الشغل، واتخاذ المتعين قانونا في حق المشغل المخالف¹.

أضف إلى ما سبق أن البحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقابلة يمكن مفتش الشغل من متابعة البيانات المتعلقة بأداء العمل، من خلال الوسائل، والأجهزة الآلية، التي تلعب دورا هاما في مراقبة أداء الأجير، الذي يقتضي نشاطه المهني تعاملًا مباشرًا على الكمبيوتر، كما في حالة الأجير العامل عن بعد، إذ يستتبع هذا النظام اتصالًا مباشرًا بين عمل الأجير على أحد أجهزة الحاسب الآلي، وبين الوحدة المركزية للمقابلة. فيقوم هذا النظام بتسجيل إحصائي آلي لكل عمل، يقوم به الأجير العامل عن بعد كعدد الساعات التي تم العمل خلالها والتوقف الذي حدث أثناء أداء الأجير لعمله²، وهذا ما يسمح لمفتش الشغل بمراقبة ولو جزئية للوضعية القانونية للأجير العامل عن بعد. وإذا كان مفتش الشغل في إطار البحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقابلة يمكنه أن يستغل العديد من الفرص للتحري وجمع المعلومات الخاصة بتطبيق التشريع الاجتماعي، كاستغلال وسائل الاتصال والحواسيب التي يشتغل عليها الأجير، نظرا لارتباطها بشبكة المقابلة³، فإن هذه الصلاحيات يجب أن تكون في إطار المعقول والقانون، وليس من خلال وسائل من شأنها المساس بحقوق المشغل أو الأجير.

عموما يمكن القول إن البحث في الوسائل التكنولوجية للمقابلة يتيح لمفتش الشغل الكثير من المعطيات والمعلومات المتعلقة بتطبيق تشريع الشغل، أو التشريع الاجتماعي عامة. وحسنا فعل المشرع المغربي إذ لم يقيد سلطة مفتش الشغل في البحث والتحري، ولكن يبقى من الضروري الإشارة إلى أن قيام

1 - مزيدا من التوضيح حول دور مفتش الشغل في ضبط مخالفات قانون الشغل ينظر: المصطفى طایل، دور مفتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل المغربية، مجلة القانون والمجتمع، يونيو 2016، عدد 07، ص 29 إلى 52.

- CERF-HOLLENDER Agnès, Infraction relevant du droit social, Revue de science criminelle et de droit pénal comparé, avril- juin 2019, N°2, p 411 à 416.

2 - صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، مصر، 2010، ص 113.

3 - عبد الإله المالكي الحلايبي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، خصوصيات عقد العمل عن بعد -الحماية القانونية للأجير العامل عن بعد، مجلة الحقوق، سلسلة "المعارف القانونية والقضائية"، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، 2021، ص 225.

مفتش الشغل بالبحث والتحري في الوسائل التكنولوجية للمقاولة يجب ألا يتجاوز حدود اختصاصه، وذلك كأن يطلب هذا الأخير الاطلاع على البرامج المعلوماتية للمقاولة التي لا علاقة لها بالأجراء، كالتى هم الزبناء، أو الموردين، أو غير ذلك...، كما يجب أن يكون الهدف من هذا البحث والتحري هو التأكد من أن مقتضيات القانونية مطبقة فعلا. وهنا يمكن التساؤل هل يحق لمفتش الشغل في إطار قيامه بالمهام الموكولة إليه ببحث تأثير استعمال الوسائل التكنولوجية على صحة الأجراء؟

لقد حمل استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في المقاولة أثرا سلبيا على صحة الأجراء، فالاختكاك اليومي مع هذه الوسائل لا يخلو من خطورة، تتمثل في ارتفاع نسبة الأمراض المهنية، فالعمل الطويل والمستمر مثلا أمام شاشة الكمبيوتر يسبب في الغالب ضعفا في البصر، كما يؤدي إلى تأثير ومضاعفات على الجهاز العصبي إلى غير ذلك من الآثار المضرة¹. وحفاظا على صحة وسلامة الأجراء قام المشرع المغربي بتخصيص القسم الرابع من الكتاب الثاني من مدونة الشغل لحفظ صحة الأجراء وسلامتهم، كما أصدر مرسوم رقم 2.12.262 بتحديد القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلمهم، والالتزامات المنوطة بالمشتغلين الذين يستنجزون أشغالا متزلية². وأوكل مهمة السهر على تطبيق هذه المقتضيات لمفتشي الشغل، وأفرد عقوبات قد تصل إلى 20000 درهم عن مخالفات المقتضيات المتعلقة بحفظ صحة وسلامة الأجراء. لكن الملاحظ أن هذه المقتضيات جاءت بصيغة العموم، ولم تتطرق بصفة مباشرة وصريحة إلى مخاطر الوسائل التكنولوجية على صحة الأجراء، فالمشرع استعمل في كثير من المواد عبارة "الأجهزة أو الآلات"، كما أن مهمة مفتش الشغل بهذا الخصوص صعبة للغاية بحكم أن المشرع المغربي لم يحدد التدابير الوقائية التي يتعين على المشتغل اتخاذها بهذا الخصوص، كوجوب ارتداء أجهزة واقية للبصر والسمع³، وتحديد مدة العمل أمام شاشة الحاسوب، إلى غير ذلك من التدابير. أضف إلى ذلك أن الأمراض التي يمكن أن تنتج عن استعمال الوسائل التكنولوجية لا تظهر إلا بعد مدة من الزمن. وبالرغم من ذلك فإنه يمكن لمفتش الشغل أن يستند على مقتضيات المادة 281 من مدونة الشغل⁴، التي جاءت بصيغة عامة، من أجل إلزام المشتغل بتوفير متطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على

1- مزيدا من التوضيح حول أثر التغيرات التكنولوجية على صحة وسلامة الأجراء يمكن الرجوع إلى:

-يونس بوراس، تأثير التطورات التكنولوجية على علاقات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الاعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكاد، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة الجامعية 2012-2013، ص 40 إلى 47.

2 - مرسوم رقم 2.12.262 صادر في 20 من شعبان 1433 (10 يوليو 2012) بتحديد القواعد الصحية السارية على الأجراء المشتغلين بمنازلمهم، والالتزامات المنوطة بالمشتغلين الذين يستنجزون أشغالا متزلية، الجريدة الرسمية عدد 6067 بتاريخ 23 يوليو 2012، ص 4266.

3 - لا بد من الإشارة إلى أنه بالرغم من عدم وجود إحصائيات رسمية، فإن مجموعة من الأجراء العاملين بمراكز النداء يصابون بمرض الصمم المهني، نتيجة تلف الأعضاء السمعية، بفعل الاستعمال المفرط لسماعات الهاتف.

4- جاء في هذه المادة ما يلي "يجب على المشتغل، أن يسهر على نظافة أماكن الشغل، وأن يحرص على أن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية، ومتطلبات السلامة اللازمة للحفاظ على صحة الأجراء، وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الوقاية من الحرائق، والإنارة، والتدفئة، والتهوية،

صحة الأجراء، عند استعمالهم لوسائل التكنولوجيا الحديثة في القيام بعملهم، بالرغم من صعوبة ذلك في نظام العمل عن بعد كما سيتضح بعده.

ثانياً: الدور الرقابي لمفتش الشغل في نظام العمل عن بعد

لقد كان لحضور الوسائل التكنولوجية المستمر في عمل المقاولات، بالغ الأثر في تغيير البنيات التقليدية القائمة عليها علاقة الشغل بسمات بالغة الأهمية، وفي مقدمة هذه البنيات وحدة مكان الشغل. فإذا كان من الصعب تصور الشغل التقليدي بدون مقالة كمكان لتنفيذ الأجير لعمله، إلا أنه أصبح في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة، إمكانية الحديث عن مكان الشغل الافتراضي من خلال العمل عن بعد أو العمل المتلفز ⁽¹⁾ (Télé travail)، ويعد هذا الأخير كأسلوب جديد للعمل، مظهرًا بارزًا للتأثير العميق للتكنولوجيا الحديثة على واقع ممارسة مفتش الشغل لدوره الرقابي. ولهذا يتعين في المستهل بيان واقع ممارسة المهام الرقابية لمفتش الشغل في نظام العمل عن بعد، وأيضاً أفاق ممارسة المهام الرقابية لمفتش الشغل في ظل هذا النظام.

أ: واقع ممارسة المهام الرقابية لمفتش الشغل في نظام العمل عن بعد

يعتبر العمل عن بعد أحد المفاهيم الحديثة التي برزت نتيجة لإفرازات الثورة المعلوماتية، والتأثير المباشر على عالم الشغل، كما أن العمل عن بعد يعكس التغيير الذي طرأ على مضمون الشغل وشكله وطرائق تنفيذه، في ضوء الطفرة التكنولوجية الكبرى التي ميزت قطاع الاعلام والاتصال. وقد تعددت التعاريف المسندة لهذا المفهوم، فهناك من عرفه بأنه نوعية من الأعمال التي تتم باستخدام تقنية المعلومات الالكترونية والاتصالات، وما نتج عنها من ممارسة العمل وسهولة تنفيذه بدون ضرورة التواجد الفعلي بين طرفي العمل ².

وهناك من عرف العمل عن بعد بأنه وسيلة للعمل باستخدام تقنية المعلومات والاتصالات، بحيث يتم أداء العمل بعيداً عن المقر الرئيسي للمقولة ¹. ويتضح من هذه التعاريف أن للعمل عن بعد ثلاث

والتخفيض من الضحج، واستعمال المرواح، والماء الشروب، وآبار المراحيض، وتصريف مياه الفضلات، ومياه الغسل، والأترية، والأخيرة، ومستودعات ملابس الأجراء، ومغتسلاتهم، ومراقدهم..."

1 عبد الإله المالكي الحلايلي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، خصوصيات عقد العمل عن بعد -الحماية القانونية للأجير العامل عن بعد، م س، ص 56.

2 - PERRAKI Panagiota, La protection de la vie personnelle du salarié en droit comparé et européen (étude comparative des droits français, hellénique, britannique et européen), Thèse pour obtenir le grade de docteur, Spécialité droit Sociale, Ecole doctorale de droit, Sciences politiques, et histoire, Université de Strasbourg, Septembre 2013, p 318.

خصائص أساسية وجوهرية؛ تتمظهر في كونه يكرس المسافة التي تفصل بين مكان تواجد المقاول المشغلة، ومكان تنفيذ العمل. كما أنه يزيل المراقبة المادية المباشرة لنشاط الأجير من قبل المشغل، فضلا عن كونه يبين ضرورة الاعتماد على وسائل الاتصال الحديثة في إنجاز العمل.

من خلال هذه الخصائص تتضح الأهمية البالغة التي يحظى بها العمل عن بعد كصورة جديدة لأداء الشغل. هذه الصورة التي تعد وبحق وسيلة تحقق مصالح شخصية لمستعملها من حيث التكاليف، والتنقلات، وما تحمله من أمان. كما توفر للمستفيدين الحرية في اختيار أوقات العمل وراحتهم وتمكنهم من قضاء وظائفهم أينما انتقلوا².

وإذا كان العمل عن بعد كصورة جديدة لأداء الشغل يبقى من بين الإيجابيات التي جاءت بها التطورات التكنولوجية، فإنه أدى إلى تلاشي مفهوم مكان المقاول أو الشغل، إذ حل محلها تعدد أماكن العمل، وهو ما ينسجم والعمل عن بعد كنمط جديد في عالم الشغل³، وأدى إلى جعل أي مكان، مكانا لتنفيذ الشغل شريطة الارتباط المعلوماتي بالمقاول أو المشغل؛ إذ يقوم الأجير العامل عن بعد بتنفيذ عمله سواء بمقره، أو من أي مكان يراه مناسبا له وذلك لتحقيق مرونة واستقلالية أكثر في الشغل. وقد ساهم هذا في استحالت مراقبته ماديا وبشكل مباشر من قبل المشغل، كما أدى إلى تعطيل دور مفتش الشغل، أثناء قيامه بالمهام التي أناطها به قانون الشغل، إذ تعترضه مجموعة من الصعوبات والعوارض التي تحول دون قيامه بالدور الرقابي على أحسن وجه⁴، نتيجة تباعد مقر المقاول المشغلة على مكان أداء العمل. الأمر الذي فرض نمط آخر يتجلى في المراقبة غير المباشرة على نشاط الأجير الذي يعمل عن بعد، من خلال البحث في البرامج التي قد يستعملها المشغل، والتي تستطيع مراقبة مكان تواجد الأجير وأوقات عمله بدقة متناهية، مما يساعد على حماية المصالح الاقتصادية للمشغل⁵، ويمكن مفتش الشغل من الاطلاع على الوضعية القانونية للأجير العامل عن بعد. وبالرغم من إمكانية مراقبة مفتش الشغل للوضعية القانونية للأجير العامل عن بعد، خاصة ما يتعلق بساعات العمل والأجر، والتأمين ضد حوادث الشغل و التصريح

1 -مصطفى المنصوري، العمل عن بعد، دراسة مقارنة، العمل عن بعد -دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، السنة الجامعية 2010-2011، ص 26.

2 -وينضاف الى الأهمية التي يكتسبها العمل عن بعد مجموعة من الفوائد التي تجعل منه وجه إيجابي للتكنولوجيا على ميدان الشغل ومن ضمن هذه الفوائد، تخفيض معدلات البطالة، كما يؤدي إلى تخفيض الازدحام المروري في المدن، وإلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمناطق النائية. وينضاف إلى هذه الفوائد منح فرص عمل للأفراد ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذا إتاحة الفرصة لشغل النساء بعيدا عن الاختلاط، بالإضافة إلى أنه في ظل الظرفية الراهنة التي تتميز بانتشار جائحة كورونا، أصبح أسلوب العمل الفعال ضد الإصابة بالعدوى.

3 -مصطفى المنصوري، العمل عن بعد، دراسة مقارنة، م س، ص 46.

4 - عبد الإله المالكي الحلايلي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، خصوصيات عقد العمل عن بعد -الحماية القانونية للأجير العامل عن بعد، م س، ص 277.

5 - ROBERT Frédéric, le télétravail à domicile, Edition lancier, 2005, p 67.

بالأجور لدى الصندوق الوطني للمضمان الاجتماعي، وذلك من خلال البحث والتحري في الأنظمة المعلوماتية للمقاول، وكذا الوثائق والسجلات التي أوجب تشريع الشغل على المشغل مسكها¹، إلا أنه يصعب على مفتش الشغل مراقبة كافة مقتضيات القانونية المتعلقة بأداء العمل من قبيل المقتضيات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنيين، كون الأجير ينجز عمله بمثله، أو أي مكان غير المقر الرئيسي للمقاول، بل وحتى خارج الحيز الجغرافي للدولة المتواجد بها مقر المقاول. كما أنه إذا كان قيام مفتش الشغل بالدور الرقابي يتأتى بالدخول بكل حرية، وبدون سابق إعلام إلى كل مؤسسة تخضع للمراقبة، وذلك في أي وقت من الليل أو بالنهار²، فإن الأعمال المنجزة داخل محل سكني الأجير في نظام العمل عن بعد، لا يستطيع مفتش الشغل الدخول إليها، إلا بالتوفر على الوثائق المثبتة للهوية، والحصول على إذن الأجير صاحب المسكن، الذي له أن يرفض دخول مفتش الشغل إلى مقر سكنه³.

أضف إلى ما سبق أن التكوين القانوني فقط، لدى جل مفتشي الشغل يجعل من الصعوبة بمكان، إجراء بحث وتحري في الأنظمة المعلوماتية للمقاول، للتأكد من تطبيق المشغل لكافة الأحكام القانونية المتعلقة بالعمل، فيما يتعلق بالأجير العامل عن بعد، هذا إضافة إلى أن مقتضيات مدونة الشغل لا تسعف مفتش الشغل في تفعيل دوره الرقابي بالكامل، خاصة في ظل إغفال هذه الأخيرة لتنظيم عقد العمل عن بعد، بالرغم من أنها جاءت في خضم التغيرات التكنولوجية الحديثة، وهذا يستدعي البحث عن أفاق أرحب لقيام مفتش الشغل بممارسة مهامه الرقابية في ظل نظام العمل عن بعد.

ب: أفاق ممارسة المهام الرقابية لمفتش الشغل في نظام العمل عن بعد

يعتبر العمل عن بعد أحد إفرازات التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام والاتصال، وقد مر بعدة مراحل من العمل في المنزل، إلى العمل في أماكن متنقلة، إلى العمل في أماكن افتراضية، فيعد آلية في عالم الشغل لتسيير الأزمات الاقتصادية، وحتمية في الوقت الراهن في ظل وباء كورونا كوفيد 19 الذي عصف بالعالم منذ نهاية سنة 2019⁴.

- 1 - بهذا الخصوص جاء في المادة 538 من مدونة الشغل ما يلي: " يجب على المشغل أو من ينوب عنه أن: يدلي بجميع الدفاتر، والسجلات، والوثائق الواجب مسكها، إذا طلب الأعوان المكلفون بتفتيش الشغل الاطلاع عليها، وأن يتخذ جميع الترتيبات اللازمة ليتأتى تقديم تلك الدفاتر والسجلات والوثائق، ولو في غيابه..."
- 2 - بهذا الخصوص تنص المادة 533 من م ش على ما يلي: " يرخص للأعوان المكلفين بتفتيش الشغل، إذا كانوا يحملون الوثائق التي تثبت المهام الموكولة إليهم، في أن: يدخلوا بحرية، ودون سابق إعلام، كل مؤسسة تخضع لمراقبة مفتشية الشغل، في أي وقت من ليل أو نهار."
- 3 - بهذا الخصوص تنص المادة السابعة من مرسوم رقم 2.12.262 على ما يلي: " من أجل مراقبة ظروف عمل الأجراء المشتغلين بمنزلهم، يجب على المشغل أن يضع رهن إشارة العون المكلف بتفتيش الشغل، سجلا يتضمن اسم وعنوان كل أجير يشتغل بمثله."
- 4 - بعد الانتشار العالمي للفيروس التاجي كوفيد -19، الذي ظهر في الصين شهر دجنبر 2019، أعلنت منظمة الصحة العالمية أن كوفيد-19 وباء عالمي.

وباعتبار مفهوم عقد الشغل عن بعد قد طفا بشكل ملحوظ في تنظيم علاقات الشغل الفردية والجماعية، وانطلاقاً من كونه عقداً أصبحت الحاجة إليه ملحة جداً في ظل هيمنة الثورة الرقمية، والتكنولوجية على مجال المقاولات، والإنتاج والخدمات، ونظراً لما يشكله هذا العقد من أهمية في الحياة القانونية، والاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، وخاصة في مجال الحقوق، والالتزامات الناشئة عنه؛ فإن هذا الأمر دفع أغلب دول المعمور في مثل هذا الوضع الاستثنائي نحو الاهتمام بمفهوم العمل عن بعد. مما أصبح معه لزاماً على المشرع الوطني تعديل مقتضيات القانون رقم 65.99 بمثابة مدونة الشغل الذي جاء في ظل تحولات دولية تميزت بالروح الاقتصادية، والتكنولوجية في جوهرها وبالسلم الاجتماعي في مقاصدها. لكن النص الوطني استجاب آنذاك للعمق الاقتصادي بشكل كبير وخضع للثورة الاقتصادية، مع إغفال واضح للتأطير القانوني لعقد الشغل عن بعد، رغم مجيء مدونة الشغل في خضم الثورة المعلوماتية والرقمية حينئذ. وهو اقتراح بات العمل به ضرورة ملحة تفرضها الظرفية، خاصة بعد أن اختبر فيروس كورونا تشريعنا الوضعي، ومارس على الآدمية الحجر الجبري بعيداً عن المقاولات، والأوراش والمصانع، لتجد فئة عريضة من الأجراء ذاتها في عزلة تامة عن مقرات عملها، أو بدون عمل¹، الوضع الذي يخلق خلل في السلم الاجتماعي ويساهم في تنامي البطالة والإجرام والفقر في البلاد.

فنظام العمل عن بعد يؤدي في بعض الحالات إلى تعطيل دور مفتش الشغل أثناء قيامه بالمهام التي أناطها به القانون، إذ تعترضه مجموعة من الصعوبات والعوارض التي تحول دون قيامه بالدور الرقابي على أحسن وجه، وهذا راجع بالأساس إلى الخصوصيات التي يعرفها ويمتاز بها العمل عن بعد²، الأمر الذي يفرض على المشرع التدخل بإقرار بعض القواعد التي من شأنها السماح لمفتش الشغل بالقيام بدوره الرقابي، سيما فيما يتعلق بمراقبة مقتضيات الصحة والسلامة المهنيين، إضافة إلى مراقبة مدى ملائمة الوسائل التكنولوجية المستخدمة في أداء العمل، مع احترام المعطيات الشخصية والحياة الخاصة للأجير. وفي انتظار التدخل التشريعي من أجل تعزيز سلطات وصلاحيات مفتش عن بعد تعديل مدونة الشغل، بشكل يراعي التطورات التكنولوجية الحديثة، ومنح مفتش الشغل سلطة رقابية اتجاه استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في المقاولات، فإنه ينبغي التحيز في مختلف التفسيرات التشريعية والقضائية لحماية الأجير. إذ يجب تعزيز حقوق الأجير، خاصة العامل عن بعد.

1- لحسن بنبوط، تداعيات كورونا وخيار الشغل عن بعد، مقال منشور بالموقع الإلكتروني لمجلة القانون والأعمال الدولية، www.droitentreprise.com، تاريخ النشر 23 ماي 2020، تاريخ الاطلاع 20 يوليو 2022 على الساعة 21: 10.

2- عبد الإله المالكي الحلاي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، خصوصيات عقد العمل عن بعد -الحماية القانونية للأجير العامل عن بعد، م س، ص 277.

خاتمة:

إيماناً بأن القواعد القانونية التقليدية قاصرة عن تنظيم المجال التكنولوجي، فإن أهمية تطوير التشريع الاجتماعي بما يواكب التطور التكنولوجي، وضرورة إعادة تنظيم الدور الرقابي لمفتش الشغل، عبر تعديل الكتاب الخامس من مدونة الشغل الخاص بأجهزة المراقبة، تبقى ضرورة حتمية لسد النقص التشريعي في تنظيم استخدام الوسائل التكنولوجية، وذلك عبر مراعاة ما يلي:

- يتعين على المشرع المغربي التدخل عاجلاً من أجل تنظيم استخدام المفاوضة للوسائل التكنولوجية الحديثة في تدبير شؤون أجرائها سيما أن اللجوء لوسائل الرقابة التكنولوجية، في تزايد مطرد ومستمر، بحكم التطورات الحاصلة في ميدان الشغل، وخاصة في الآونة الأخيرة مع انتشار جائحة كورونا؛
- يجب تعزيز الدور الرقابي لمفتش الشغل -باعتباره الجهاز القريب من الأجراء والمفاوضة، وعلى تواصل دائم معها- عبر منحه صلاحية مراقبة استخدام المشغل لوسائل التكنولوجيا الحديثة.
- ضرورة العمل على استيعاب مدونة الشغل للأنماط الجديدة للشغل، مثل العمل عن بعد؛
- يتعين النص صراحة في مدونة الشغل على وجوب تحرير عقد شغل الأجير العامل عن بعد كتابة، وأن تودع نسخة منه لدى مفتشية الشغل التابع لها مقر المفاوضة، أو مكان تنفيذ العمل.

لائحة منابع المقال

منابع المقال باللغة العربية:

1. المصادر

● القوانين

- ♦ ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 سبتمبر 2003) بتنفيذ القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 13 شوال 1424 (8 ديسمبر 2003)، ص 3969.
- ♦ الظهير الشريف بمثابة قانون رقم 1.72.184 بتاريخ 15 جمادى الثانية 1392 (27 يوليو 1972) يتعلق بنظام الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية عدد 3121، بتاريخ 13 رجب 1392، (23 غشت 1972)، ص 2178، كما تم تعديله وتتميمه.
- ♦ ظهير شريف رقم 1.16.121 صادر في 6 ذي القعدة 1437 (10 أغسطس 2016) بتنفيذ القانون رقم 19.12 بتحديد شروط الشغل والتشغيل المتعلقة بالعاملات والعمال المتزولين، الجريدة الرسمية عدد 9493 بتاريخ 18 ذو القعدة 1437 (22 أغسطس 2016)، ص 6175.
- ♦ ظهير شريف رقم 1.14.190 صادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 ديسمبر 2014) بتنفيذ القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل، الجريدة الرسمية عدد 6328 بتاريخ فاتح ربيع الآخر 1436 (22 يناير 2015)، ص 489.
- ♦ ظهير شريف رقم 1.09.15 صادر في 22 من صفر 1430 (18 فبراير 2009) بتنفيذ القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، الجريدة الرسمية عدد 5711، بتاريخ 27 صفر 1430 (23 فبراير 2009) الصفحة 552.
- ♦ الاتفاقية رقم 81 الخاصة بتفتيش الشغل في الصناعة والتجارة، المتخذة من طرف المؤتمر الدولي للشغل، المصادق عليها بموجب الظهير الشريف رقم 1.58.078، الصادر في 19 رمضان 1377 الموافق 09 أبريل 1958، الجريدة الرسمية عدد 2377، بتاريخ 26 شوال 1377 (16 ماي 1958)، ص 1138.
- ♦ الاتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش الشغل في الفلاحة والمصادق عليها من لدن المؤتمر الدولي للشغل خلال دورته الثالثة والخمسين المنعقدة بجنيف يوم 25 يونيو 1969، ينظر الظهير الشريف رقم 1.79.174 بتاريخ 17 ذي الحجة 1399 (8 نونبر 1979)، الجريدة الرسمية عدد 3511، بتاريخ 26 ربيع الأول 1400 (13 فبراير 1980)، ص 183.
- ♦ مرسوم رقم 2.08.69 صادر في 5 رجب 1429 (9 يوليو 2008) بشأن النظام الأساسي الخاص بمهنة تفتيش الشغل، الجريدة الرسمية عدد 5649، بتاريخ 17 رجب 1429 (21 يوليو 2008)، ص 2268.

✚ كتب متخصصة:

- ✓ صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، مصر، 2010.
- ✓ عبد الإله المالكي الحلايبي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، خصوصيات عقد العمل عن بعد -الحماية القانونية للأجير العامل عن بعد، مجلة الحقوق، سلسلة "المعارف القانونية والقضائية"، مطبعة المعارف الجديدة، الرباط، 2021.

✚ الأبحاث الجامعية

❖ أطاريح الدكتوراه:

- ✓ عبد الحق بولنوار، مراقبة الأجير بوسائل التكنولوجية الحديثة، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة مولاي إسماعيل، مكناس، السنة الجامعية 2021-2022.
- ✓ مليكة العراسي، تكنولوجيا الإعلام والاتصال وآثارها على علاقات الشغل الفردية، أطروحة لنيل الدكتوراه في القانون الخاص، مختبر التشريع، مناهجه وقضاياها، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، سلا، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة الجامعية 2015-2016.

❖ رسائل الماجستير:

- ✓ مصطفى المنصوري، العمل عن بعد، دراسة مقارنة، العمل عن بعد -دراسة مقارنة، رسالة لنيل دبلوم الماستر في القانون الخاص، تخصص القانون الاجتماعي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، جامعة القاضي عياض، مراكش، السنة الجامعية 2010-2011.
- ✓ يونس بوراس، تأثير التطورات التكنولوجية على علاقات الشغل الفردية، رسالة لنيل دبلوم الماستر في قانون الاعمال، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية أكادال، جامعة محمد الخامس، الرباط، السنة الجامعية 2012-2013.

3.المقالات

- ✓ سعد بنور، أثر المراقبة الالكترونية في ميدان العمل على الحياة الخاصة للعامل، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، الجزائر، نونبر 2016، ع الثاني.
- ✓ سليمان عبير فرحات علي، الثورة التكنولوجية الحديثة وحماية الملكية الفكرية، المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، دجنبر 2005، مجلد 13، ع 2.
- ✓ سميرة كميلي، قانون الشغل والتطورات التكنولوجية، مجلة القانون المغربي، فبراير 2009، عدد 13.
- ✓ الحسن بنبوطة، تداعيات كورونا وخيار الشغل عن بعد، مقال منشور بالموقع الالكتروني لمجلة القانون والأعمال الدولية، www.droitentreprise.com، تاريخ النشر 23 ماي 2020، تاريخ الاطلاع 20 يوليو 2022.

✓ محمد القري اليوسفي، حماية المعطيات الشخصية للأجير في ضوء القانون رقم 09.08 المتعلق بحماية الأشخاص الذاتيين تجاه معالجة المعطيات ذات الطابع الشخصي، مجلة الأبحاث في القانون والاقتصاد والتدبير، 2021، ع 16.

✓ المصطفى طایل، دور مفتش الشغل في ضبط جرائم العمل من خلال مدونة الشغل المغربية، مجلة القانون والمجتمع، يونيو 2016، عدد 07.

منابع المقال باللغة الفرنسية

39

I.OUVRAGE :

✓ ROBERT Frédéric, le télétravail à domicile, Edition lancier, 2005.

II.THESE :

✓ PERRAKI Panagiota, La protection de la vie personnelle du salarié en droit comparé et européen (étude comparative des droits français, hellénique, britannique et européen), Thèse pour obtenir le grade de docteur, Spécialité droit Sociale, Ecole doctorale de droit, Sciences politiques, et histoire, Université de Strasbourg, Septembre 2013.

III. ARTICLES :

- ✓ ATROUCH Brahim, la vie privée du salarié à l'épreuve des nouvelles technologies, Revue Al Manara pour les études juridique et Administratives, 2017, N°20.
- ✓ BOGORATZ Stéphane, BAUER Camille, LA VIDÉOSURVEILLANCE DU SALARIÉ : POUR UNE PROTECTION JURIDIQUE NOUVELLE DE SON IMAGE ET DE L'INTIMITÉ DE SA VIE PRIVÉE, Revue LEGICOM, OCTOBRE, NOVEMBRE, DECEMBRE, 1995, N°10.
- ✓ BOUHENNA Ali, les enjeux des NTIC dans l'entreprise, Revue Economie et Management, Mars 2004, N° 3.
- ✓ BOUZAFFOUR Driss, les enjeux juridiques et éthiques liés au développement des technologies de l'information et de la communication, Revue Marocaine d'administration local et de Développement, Novembre-décembre 2012, N°107.
- ✓ CERF-HOLLENDER Agnès, Infraction relevant du droit social, Revue de science criminelle et de droit pénal comparé, avril- juin 2019, N°2.
- ✓ GREENAN Nathalie, MAIRESSE Jacques, les changements organisationnels, l'informatisation des entreprise et le travail des salariés, Revue Economique, Novembre 2006, V 57, N° 6.
- ✓ MOLE Ariane, Travail et libertés individuelles, l'évolution du droit, Revue gazette du palais, 1994, n°117.
- ✓ ROBILIARD Denys, INSPECTION DU TRAVAIL : RÉFORMER POUR PROTÉGER PLUS EFFICACEMENT, Revue Après-demain, Avril 2015, N°34.