



كلية الشريعة والقانون بدمنهوور



جامعة الأزهر

مجلة البحوث الفقهية والقانونية

مجلة علمية محكمة
تصدرها كلية الشريعة والقانون بدمنهوور

بحث مستل من

العدد الخمسين - "إصدار يوليو ٢٠٢٥ م - ١٤٤٧ هـ"

حق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل "دراسة تحليلية"

The Worker's Right to Disconnect From Digital
Communication Outside of Working Hours
An Analytical Study

الدكتور

محمد أحمد المعداوي عبدربه

أستاذ القانون المدني المساعد ورئيس قسم القانون المدني سابقاً

ووكيل كلية الحقوق لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

كلية الحقوق - جامعة بنها

مجلة البحوث الفقهية والقانونية
مجلة علمية عالمية متخصصة ومُحكّمة
من السادة أعضاء اللجنة العلمية الدائمة والقائمة
في كافة التخصصات والأقسام العلمية بجامعة الأزهر

المجلة مدرجة في الكشف العربي للإستشهادات المرجعية ARABIC CITATION INDEX

على Clarivate Web of Science

المجلة مكشّفة في قاعدة معلومات العلوم الإسلامية والقانونية من ضمن قواعد بيانات دار المنظومة

المجلة حاصلة على تقييم ٧ من ٧ من المجلس الأعلى للجامعات

المجلة حاصلة على المرتبة الأولى على المستوى العربي في تخصص الدراسات الإسلامية

وتصنيف Q2 في تخصص القانون حسب تقييم معامل "ار سيف Arcif" العالمية

المجلة حاصلة على تقييم ٨ من المكتبة الرقمية لجامعة الأزهر

رقم الإيداع

٦٣٥٩

الترقيم الدولي

(ISSN-P): (1110-3779) - (ISSN-O): (2636-2805)

للتواصل مع المجلة

+201221067852

journal.sha.law.dam@azhar.edu.eg

موقع المجلة على بنك المعرفة المصري

<https://jlr.journals.ekb.eg>

التاريخ: 2024/10/20

الرقم: ARCIF 0260/L24

سعادة أ. د. رئيس تحرير مجلة البحوث الفقهية و القانونية المحترم
جامعة الأزهر، كلية الشريعة و القانون، دمنهور، مصر
تحية طيبة وبعد،،،

يسر معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (أرسييف - ARCIF)، أحد مبادرات قاعدة بيانات "معرفة" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد أطلق التقرير السنوي التاسع للمجلات للعام 2024.

يخضع معامل التأثير "Arcif" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذي يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية: (مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب آسيا (الإسكوا)، مكتبة الاسكندرية، قاعدة بيانات معرفة). بالإضافة للجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معامل "أرسييف Arcif" قام بالعمل على فحص ودراسة بيانات ما يزيد عن (5000) عنوان مجلة عربية علمية أو بحثية في مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من (1500) هيئة علمية أو بحثية في العالم العربي. ونجح منها (1201) مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل "أرسييف Arcif" في تقرير عام 2024.

ويسرنا تهنئكم وإعلامكم بأن مجلة البحوث الفقهية و القانونية الصادرة عن جامعة الأزهر، كلية الشريعة و القانون، دمنهور، مصر، قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "أرسييف Arcif" المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها (32) معياراً، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي: <http://e-marefa.net/arcif/criteria>

وكان معامل "أرسييف Arcif" العام لمجلتكم لسنة 2024 (0.3827). ونهنتكم بحصول المجلة على:

- **المرتبة الأولى** في تخصص الدراسات الإسلامية من إجمالي عدد المجلات (103) على المستوى العربي، مع العلم أن متوسط معامل "أرسييف" لهذا التخصص كان (0.082). كما صنفت مجلتكم في هذا التخصص ضمن الفئة (Q1) وهي الفئة العليا.
- كما صنفت مجلتكم في تخصص القانون من إجمالي عدد المجلات (114) على المستوى العربي ضمن الفئة (Q2) وهي الفئة الوسطى المرتفعة، مع العلم أن متوسط معامل "أرسييف" لهذا التخصص كان (0.24).

راجين العلم أن حصول أي مجلة ما على مرتبة ضمن الأعلى (10) مجلات في تقرير معامل "أرسييف" لعام 2024 في أي تخصص، لا يعني حصول المجلة بشكل تلقائي على تصنيف مرتفع كصنيف فئة Q1 أو Q2، حيث يرتبط ذلك بإجمالي قيمة النقاط التي حصلت عليها من **المعايير الخمسة المعتمدة لتصنيف مجلات تقرير "أرسييف" (للعام 2024) إلى فئات في مختلف التخصصات**، ويمكن الاطلاع على هذه المعايير الخمسة من خلال الدخول إلى الرابط: <http://e-marefa.net/arcif>

وبإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "أرسييف Arcif" الخاص بمجلتكم.

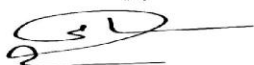
ختاماً، في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معامل "أرسييف"، نرجو التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ. د. سامي الخزندار

رئيس مبادرة معامل التأثير

"أرسييف Arcif"



حق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل "دراسة تحليلية"

**The Worker's Right to Disconnect From Digital
Communication Outside of Working Hours
An Analytical Study**

الدكتور

محمد أحمد المعداوي عبدربه

أستاذ القانون المدني المساعد ورئيس قسم القانون المدني سابقاً
ووكيل كلية الحقوق لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
كلية الحقوق - جامعة بنها

حق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل "دراسة تحليلية"

محمد أحمد المعداوي عبدربه

قسم القانون المدني، كلية الحقوق، جامعة بنها، مصر.

البريد الإلكتروني: mohamedelmadauey933@gmail.com

ملخص البحث:

أدى الانتشار الواسع لاستخدام المنصات الرقمية في علاقات العمل إلى طمس الحدود التقليدية بين وقت العمل والوقت الشخصي، الأمر الذي أفضى إلى بروز تحديات قانونية مستجدة تتعلق بحماية الحق في الراحة والحياة الخاصة.

إذ يعد وقت الراحة بعد جهد العمل أمرًا حيويًا لجسم الإنسان، فيحتاج العامل إلى فترة توقف ليستعيد طاقته ويجدد قدرته على مواجهة تحديات العمل

وفي مطلع القرن التاسع عشر ولاسيما مع توسع النشاط الصناعي، وضعت فرنسا إطارًا قانونيًا ينظم تحديد ساعات العمل ويكفل للعمال الحق في الراحة .

ومع بزوغ العصر الحديث وما حمله من حداثة وتطور تكنولوجي عبر انتشار أدوات العمل المتقدمة، نشأت علاقة تبعية بين العامل وصاحب العمل. كما أسهمت الوسائل الالكترونية الرقمية كالحواسيب والهواتف الذكية في تحويل وقت راحة العامل إلى وقت «اتصال».

ومن أجل ضمان تمتع العمال بهذه الحقوق والحفاظ على التوازن بين حياتهم المهنية وحياتهم الأسرية، بادرت بعضُ الدول بالنص على الحق في قطع الاتصال ضمن تشريعاتها.

فقد كانت فرنسا أول من قام بذلك من خلال قانون العمل الفرنسي الذي دخل حيز التنفيذ اعتبارًا من ١ يناير ٢٠١٧، على الشركات التي تضم أكثر من ٥٠ موظفًا أو عاملاً

بإعطائهم الحق في ممارسة قطع الاتصال ، ووضع آليات تنظم استخدام الأدوات الرقمية، بهدف ضمان احترام أوقات الراحة والإجازة والحياة الشخصية والأسرية .

ويمنح حق قطع الاتصال في العصر الرقمي للعامل القدرة على الامتناع عن الرد على الرسائل الإلكترونية، والمكالمات الهاتفية، والرسائل النصية ذات الطابع المهني، خلال أوقات خارج ساعات العمل الرسمية.

ويهدف هذا الحق إلى تحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، بما يضمن الحفاظ على الصحة البدنية والنفسية للعامل.

وسوف يسلط البحث الضوء على بعض الإشكالات والعقبات القانونية التي تعترض موضوع بحثنا ولاسيما تعريف الحق في قطع الاتصال الرقمي في ظل غياب المشرع الفرنسي عن النص صراحة على تعريف دقيق لهذا المفهوم وكذلك صعوبة التفرقة بينه وبين الحق في الراحة .

وأخيراً غموض الجزاءات المترتبة على مخالفته ومدى فعاليتها في تحقيق التوازن المنشود بين احترام الحياة الشخصية للعامل واحترام حياته المهنية .

وانطلاقاً مما سبق ، فإننا سوف نسعى إلى اقتراح ملامح أولية لإطار قانوني منظم يمكن أن يساهم في معالجة الإشكالات الناشئة عن فرط الاتصال المهني خارج أوقات العمل.

الكلمات المفتاحية: الحق في قطع الاتصال الرقمي، تنظيم وقت العمل، وقت الراحة، قانون العمل، التفاوض الجماعي، العمل عن بُعد، تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

The Worker's Right to Disconnect From Digital Communication Outside of Working Hours An Analytical Study

Mohamed Ahmed EL Madawey Abd Raboo

Department of Civil Law, Faculty of Law, Benha University,
Egypt.

E-mail: mohamedelmadawey933@gmail.com

Abstract:

The widespread use of digital platforms in employment relationships has blurred the traditional boundaries between work and personal time, giving rise to new legal challenges related to protecting the right to rest and privacy.

Relaxation after a strenuous workday is vital to the human body, as workers need a break to regain their energy and renew their ability to meet the challenges of work.

At the beginning of the nineteenth century, particularly with the expansion of industrial activity, France established a legal framework regulating working hours and guaranteeing workers the right to rest.

With the advent of the modern era and its modernization and technological advancements, thanks to the proliferation of advanced work tools, a relationship of dependency has emerged between the worker and the employer. Digital electronic tools, such as computers and smartphones, have also contributed to transforming workers' rest time into "connection" time.

To ensure that workers enjoy these rights and maintain a balance between their professional and family lives, some countries have taken the initiative to enshrine the right to disconnect within their legislation.

France was the first to do so through the French Labor Code, which came into effect on January 1, 2017. Companies with more than 50 employees or workers are granted the right to disconnect, and mechanisms are put in place to regulate the use of digital tools, with the aim of ensuring respect for rest, vacation, personal, and family life.

The right to disconnect in the digital age gives workers the ability to refrain from responding to emails, phone calls, and text messages of a professional nature during times outside of official working hours .

This right aims to achieve a balance between work and private life, ensuring the preservation of the worker's physical and mental health.

This research will shed light on some of the legal problems and obstacles facing our research topic, particularly the definition of the right to disconnect digitally, given the French legislator's absence of an explicit definition of this concept, as well as the difficulty of distinguishing it from the right to rest.

Finally, the ambiguity of the penalties for violating this right and their effectiveness in achieving the desired balance between respect for the worker's personal life and their professional life.

Based on the above, we will seek to propose preliminary outlines for a regulatory legal framework that can help address the problems arising from excessive professional communication outside of work hours.

Keywords: Right To Disconnect From Digital Communication, Regulation Of Working Time, Rest Time, Labor Law, Collective Bargaining, Remote Work, Information And Communication Technology.

مقدمة

أولاً : إطلالة على موضوع البحث

"لقد أسهمت الثورة الرقمية بصورة تدريبية في تحقيق الحلم التاريخي لكافة الأنظمة الاستبدادية، المتمثل في جعل الأفراد بلا حياة خاصة وتنازلهم طواعيةً عن حريتهم الفردية"^(١). وتبرز هذه المقولة ما تخلفه الرقمنة من آثار سلبية بعدما باتت اليوم حاضرة بشكل طاغٍ في متلف جوانب الحياة، حتى غدت تُهدد الخصوصية الفردية^(٢) وتمهد لتراجع الحريات الأساسية، في ظل هيمنة الاتصال الدائم^(٣) والمراقبة المتزايدة^(٤).

(١) انظر :

Chawki Gaddes: La vidéosurveillance, atteinte à la vie privée ou panacée à l'insécurité?, NEWS, 2020 , p.1 . il disait que «La révolution numérique était en train de bâtir briques par briques le rêve millénaire de toutes les dictatures des citoyens sans vie privée, qui renonçaient d'eux-mêmes à leur liberté... »

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.leaders.com.tn/article/29910-chawki-gaddes-la-videosurveillance-atteinte-a-la-vie-privée-ou-panacée-a-l-insecurite>

(٢) انظر : د. رنا مجيد صالح البياتي ، أثر التطور الإلكتروني على خصوصية العامل ، بحث منشور بمجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية ، المجلد ٣١ ، العدد ٦ ، ٢٠٢٤ ، ص ١ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<http://search.mandumah.com/Record/1402358>

(٣) انظر :

Marcello D'Aponte , Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale , ISSN : 2262-9815 , juin 2021 , P.85 .

(٤) انظر : د. نبيل محمد خليل إبراهيم العازي ، حقوق الإنسان الرقمية ، بحث منشور بالمجلة القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة فرع الخرطوم ، المجلد ١٩ ، العدد ١ ، فبراير ٢٠٢٤ ، ص ٦٩٢ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

https://jlaw.journals.ekb.eg/article_341250_51d4ccb93a29383fad99e88458502f67.pdf

د. حلا أحمد محمد أحمد ، أثر التطورات التكنولوجية على الحق في الخصوصية ، بحث منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، كلية القانون والعلوم السياسية ، جامعة كركوك ، أغسطس ٢٠٢٢ ، ص ٥٩٨ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<file:///C:/Users/hp/Downloads/1898-011-042-024.pdf>

ومن هذا المنطلق ، فقد أحدثت التكنولوجيا الرقمية ثورةً في علاقات العمل^(١) ، فإذا كانت هذه التكنولوجيا قد جلبت معها جوانب إيجابية، إلا أن انتهاكات جسيمة قد ظهرت أيضاً ، إذ "ليس كل ما هو ممكن تقنياً مرغوباً فيه بالضرورة"^(٢).

ومن أجل مواجهة هذه الانتهاكات ، بادر المشرع الفرنسي إلى فرض الحق في قطع الاتصال نفسه تدريجياً كدرع واقٍ من آثار التحول الرقمي^(٣).

مع الوضع في الاعتبار ، أنه لن تكون هناك حاجة لوجود الحق في قطع الاتصال إذا لم تكن هناك مشاكل تنظيمية كامنة في مكان العمل .

وتُعد أعباء العمل المفرطة عاملاً رئيساً مثيراً للقلق ؛ إذ قد يجد العمال أنفسهم غير قادرين على إنجاز المهام الموكلة إليهم خلال ساعات العمل الرسمية ؛ مما يدفعهم إلى العمل لساعات إضافية – غالباً غير مدفوعة الأجر – خارج أماكن العمل .

(١) حيث شكّل العمل والتكنولوجيا ارتباطاً يعود تاريخه إلى ابتكار الآلات الزراعية والصناعية ، وقد ساعدت هذه الآلات في توفير الوقت والإنتاجية ولاسيما في جني المحاصيل بالنسبة للأولى وفي صناعة السلع بالنسبة للثانية .

لكن هذه المكاسب لم تكن دون ثمن، إذ تمثلت في مخاطر جسدية، فقد وقعت العديد من الحوادث بسبب استخدام هذه الآلات. لمزيد من التفاصيل انظر :

Yann-Maël Yml Larher. Les relations numériques de travail, Thèse , faculté de droit , université Paris II Panthéon, 2017 , p.28 .

: متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت

https://theses.hal.science/tel02186392v1/file/Th%C3%A8se%20de%20Doct%20rat_Impression.pdf

(٢) انظر :

J.-E. RAY « De la sub/ordination à la sub/organisation », Dr. Soc. 2002, p.5 . il disait que «tout ce qui est techniquement possible n'est pas forcément souhaitable. »

(٣) تجدر الإشارة إلى أن قانون الحق في قطع الاتصال دخل حيز النفاذ في فرنسا سنة ٢٠١٧، ثم في إسبانيا سنة ٢٠١٨، وفي بلجيكا اعتباراً من عام ٢٠٢٢ وأخيراً في استراليا ٢٠٢٤. لمزيد من التفاصيل انظر : جريدة اليوم السابع ، مقال بعنوان قانون الحق في قطع الاتصال خارج ساعات العمل يدخل حيز التنفيذ في استراليا ، أغسطس ٢٠٢٤ .

: متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت

<https://www.youm7.com/story/2024/8/26//6686249>

وقد يشعرون أيضًا بضرورة البقاء على اتصال لأنهم يتعرضون أو يعتقدون أنهم يتعرضون لضغط من رؤسائهم؛ أو لأنهم يخشون عدم المشاركة في المحادثات أو القرارات المهمة، أو لأنهم يخشون أن يُفسّر عدم الرد على رسائل البريد الإلكتروني بعد ساعات العمل أو خلال عطلات نهاية الأسبوع والعطلات الرسمية على أنه تقصير في أداء الالتزامات تجاه صاحب العمل، وبالتالي يؤثر سلبًا على مسيرتهم المهنية^(١).

ففي الوقت الذي أقر فيه مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة حق النفاذ الشامل إلى الإنترنت بوصفه أحد الحقوق الأساسية لكافة الشعوب، واقترحت المفوضية الأوروبية منذ عام ٢٠١١ ضمان "الولوج الشامل إلى الإنترنت عالي السرعة لجميع الأوروبيين بحلول عام ٢٠٢٠"، بادر المشرّع الفرنسي من جانبه إلى إدراج الحق في قطع الاتصال ضمن قانون العمل الفرنسي^(٢) من أجل حماية الحياة الخاصة للعاملين^(٣) وضمانًا لاحترام أوقات الراحة في ظل التوسع المفرط في استخدام الوسائل الرقمية في البيئة المهنية^(٤).

إذ إن قطع الاتصال يعنى حق العامل في عدم الاتصال بأدواته الرقمية المهنية (البريد الإلكتروني، التطبيقات، البرامج، إلخ) وعدم التواصل معه خارج ساعات عمله، سواءً

(١) متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/right_to_disconnect-fr.pdf

(٢) انظر :

L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 55, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : JO n° 0184, 9 août 2016, texte n° 3.

(٣) لمزيد من التفاصيل انظر :

Thomas Morgenroth. La vie privée en droit du travail, these , faculte de droit, Université du Droit et de la Santé - Lille II, 2016 , p.25 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://theses.hal.science/tel-01446176v1/file/2016LIL20016.pdf>

(٤) حيث يُتابع نحو ٧١٪ من المديرين الفرنسيين رسائل بريدهم الإلكتروني الخاصة بالعمل خلال المساء أو العطلات في ظل عصر الرقمنة .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.soulier-avocats.com/droit-a-deconnexion-passe-de-devenir-droit-effectif-salaries-france/?pdf=3388>

باستخدام معدات مهنية يوفرها له صاحب العمل، أو معداته الشخصية (الكمبيوتر، الجهاز اللوحي، الهاتف المحمول، إلخ) ^(١)."

ففي ظل ما أفرزته التطورات التكنولوجية من إمكانية اتصال دائم بين العامل ومحيطه المهني، تدخل المشرع الفرنسي من خلال قانون العمل ليضع نصوصاً تشريعية واضحة تهدف إلى الحد من ممارسات بعض الشركات أو المؤسسات التي تسعى إلى إبقاء موظفيها على تواصل دائم خارج أوقات العمل.

وقد تجسدت فعالية هذا التدخل التشريعي في حكم قضائي صدر بعد فترة وجيزة من دخول القانون حيّز التنفيذ، فقد ألزمت إحدى الشركات الفرنسية بدفع تعويض قدره أكثر من ٦٠٠٠٠ ألف يورو لأحد العمال بسبب إلزامه بترك هاتفه المحمول مفتوحاً طيلة اليوم، بما يشكل انتهاكاً لحقه في الراحة والانفصال عن العمل ^(٢).

ثانياً : أهمية البحث :

أضحى الحق في قطع الاتصال ضرورة ملحة في قانون العمل في التشريعات القانونية الخاصة بغالبية الدول ولاسيما مصر ، ذلك أن الاتصال الدائم في العصر الرقمي غالباً ما تكون له آثار سلبية على الصحة النفسية للعمال.

وعلى الرغم من أن هذه الظاهرة ليست جديدة ؛ إذ إنها بدأت في التسعينيات من خلال مكالمات هاتفية مستعجلة مرة واحدة أسبوعياً بين صاحب العمل والعامل خارج ساعات العمل،

(١) انظر :

Sylvie Laidet-Ratier , Tout savoir sur le droit à la déconnexion ,CADREMPLOI , 28 septembre 2022 , P.1 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/tout-savoir-sur-le-droit-a-la-deconnexion>

(٢) انظر :

Emmanuelle Gril , Le droit à la déconnexion : retour sur l'expérience française, revue gestion , 2020 , p.7.

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.revuegestion.ca/diagnostic-le-droit-a-la-deconnexion-retour-sur-l'experience-francaise>

وسرعان ما تطورت إلى مئات الرسائل الإلكترونية أو المحادثات ضمن مجموعات "واتساب" بين العمال .

وتأسيساً على ما سبق ، فإنه يُصبح من الضروري تنظيم هذا الحق ووضع إطار قانوني له يضمن توازناً فعلياً بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، ويحدّد على نحو دقيق التزامات صاحب العمل فيما يتعلق بعدم التواصل مع العامل خارج أوقات العمل، كما يُرسّخ حماية فعالة لصحة العامل النفسية والجسدية، لا سيما في ظل تنامي العمل عن بُعد وتزايد الاعتماد على الوسائل الرقمية في بيئة العمل.

ثالثاً : إشكالية البحث :

الحق في قطع الاتصال يُحوّل للعامل رفض أي تواصل مهني خارج أوقات العمل، سواء من طرف صاحب العمل أو العملاء وذلك لضمان احترام وقت الراحة والحياة الخاصة. وعلى هذا الأساس ، تركز الإشكالية الرئيسة في موضوع البحث حول وضع إطار قانوني للحق في قطع الاتصال الرقمي وذلك من خلال إدراج هذا الحق بنصوص صريحة وملزمة في قانون العمل المصري رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ على غرار ما فعله المشرع الفرنسي من إدراج هذا المفهوم ضمن نصوص قانون العمل الفرنسي بما يتوافق مع المستجدات التقنية والتحول الرقمي الحديثة ؛ وبما يكفل توفير الحماية القانونية للعمال من مخاطر فرط الاتصال المهني وآثاره السلبية على الصحة الجسدية والنفسية.

رابعاً : تساؤلات البحث

- هناك بعض التساؤلات المطروحة حول موضوع البحث ، من أبرزها ما يلي :
- ما المقصود بالحق في قطع الاتصال الرقمي ؟
 - ما الأساس القانوني لحق العامل في قطع الاتصال الرقمي ؟
 - كيف عالج المشرع الفرنسي الحق في قطع الاتصال الرقمي ؟ وهل وضع آليات معينة من أجل ضمان فعاليته ؟ وإلى أي مدى نجح في تنظيم هذا الحق ؟
 - ما الجزاءات القانونية التي يمكن أن توقع على صاحب العمل عند انتهاك الحق في قطع الاتصال الرقمي ؟
 - ما الفارق بين الحق في قطع الاتصال الرقمي والحق في الراحة في القانون الفرنسي ؟

- ما الشروط اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي ؟
- ما الإجراءات اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي ؟
- ما الآثار المترتبة على تطبيق حق قطع الاتصال فيما يتعلق بالصحة النفسية والجسدية للعامل ؟

- من الذى يقع على عاتقه الالتزام بالوفاء بحق قطع الاتصال الرقمي ؟ هل يقع هذا الالتزام على العامل ؟ أم على صاحب العمل ؟ أم تكون المسؤولية مشتركة بين الطرفين ؟

خامساً : منهج البحث :

لقد ارتكزتُ في تناول هذا البحث على المنهج التحليلي ، وذلك من خلال تحليل النصوص القانونية في قانون العمل الفرنسي المنظمة لحق العامل في قطع الاتصال الرقمي، ودراسة فلسفة المشرع في تبني هذا الحق وأهدافه الاجتماعية والمهنية. وسوف تعتمد الدراسة في موضوع البحث على تناول التشريعات المقارنة التي تناولت المسألة ذاتها، لاستخلاص أوجه التشابه والاختلاف .

سادساً : خطة البحث :

سوف نقسم خطة البحث إلى مبحثين من أجل تناول الإشكاليات القانونية التي يثيرها موضوع البحث ومحاولة الإجابة عن التساؤلات التي يطرحها على النحو التالي :

المبحث الأول : الإطار التعريفي والقانوني للحق في قطع الاتصال الرقمي

المطلب الأول : تعريف حق قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل

المطلب الثاني : الجوانب القانونية للحق في قطع الاتصال الرقمي

المبحث الثاني : الضمانات القانونية للحق في قطع الاتصال الرقمي

المطلب الأول : النطاق الشخصي الإلزامي للحق في قطع الاتصال الرقمي

المطلب الثاني : النطاق الموضوعي الإلزامي غير المباشر للحق في قطع الاتصال الرقمي

المبحث الأول

الإطار التعريفي والقانوني للحق في قطع الاتصال الرقمي

تمهيد وتقسيم :

على الرغم من الاعتراف المتزايد بالحق في قطع الاتصال، إلا أنه وُصف في بعض المؤلفات القانونية بأنه "حق وهمي" أو حتى "مفهوم غامض غير منضبط"، ويرجع ذلك إلى الطريقة التي تدخل بها المشرع عند تناوله لهذا المفهوم، حيث لم يُقدّم تعريفًا محددًا لهذا الحق، وإنما قام بوضع التزام على أطراف العلاقة المهنية بالتفاوض بشأنه. والحقيقة أن الانفصال الرقمي يتجاوز كونه حقًا فرديًا يسيرًا، بل يندرج ضمن تحول أشمل في مفاهيم تنظيم العمل في البيئة الرقمية، ما يستدعي إعادة بناء الإطار القانوني لعلاقات العمل في العصر الرقمي.

ففي الوقت الذي أقر فيه مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة بحق النفاذ الشامل إلى الإنترنت بوصفه أحد الحقوق الأساسية لكافة الشعوب، واقرحت المفوضية الأوروبية منذ عام ٢٠١١ ضمان "الولوج الشامل إلى الإنترنت عالي السرعة لجميع الأوروبيين بحلول عام ٢٠٢٠"، بادر المشرع الفرنسي من جانبه إلى إدراج الحق في قطع الاتصال ضمن قانون العمل الفرنسي^(١) من أجل حماية الحياة الخاصة للعاملين^(٢). وضماناً لاحترام أوقات الراحة في ظل التوسع المفرط في استخدام الوسائل الرقمية في البيئة المهنية^(٣)

(١) انظر :

L. n° 2016-1088, 8 août 2016, art. 55, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels : JO n° 0184, 9 août 2016, texte n° 3.

(٢) لمزيد من التفاصيل انظر :

Thomas Morgenroth. La vie privée en droit du travail, these , faculte de droit, Université du Droit et de la Santé - Lille II, 2016 , p.25 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://theses.hal.science/tel-01446176v1/file/2016LIL20016.pdf>

(٣) حيث يُتابع نحو ٧١٪ من المديرين الفرنسيين رسائل بريدهم الإلكتروني الخاصة بالعمل خلال المساء

أو العطلات في ظل عصر الرقمنة .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.soulier-avocats.com/droit-a-deconnexion-passe-de-devenir-droit-effectif-salaries-france/?pdf=3388>

وسوف نتطرق من خلال هذا المبحث إلى دراسة ماهية حق قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل في المطلب الأول ثم نتناول الجوانب القانونية للحق في قطع الاتصال الرقمي في المطلب الثاني .

المطلب الأول

ماهية حق قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل

يُعدّ الحق في قطع الاتصال وسيلة ضرورية لإرساء توازن بين التطور التكنولوجي وضمان احترام الكرامة الإنسانية والحريات الفردية في بيئة العمل المتصلة على مدار الساعة.

أولاً : موقف الفقه من تحديد المقصود بحق قطع الاتصال الرقمي

يمكن تعريف الحق في قطع الاتصال الرقمي^(١) بأنه حق العامل في الامتناع عن التواصل أو الانفصال بصورة كلية عن كافة وسائل الاتصال التقنية المستخدمة في العمل مثل الهاتف النقال أو الحاسوب أو البريد الإلكتروني خارج أوقات العمل الرسمية بما في ذلك الإجازات بجميع أنواعها .

ثانياً : أهمية الحق في قطع الاتصال في مواجهة ظاهرة فرط الاتصال خارج أوقات العمل

يهدف الحق في قطع الاتصال المقرر بموجب نصوص تشريعية أو من خلال المفاوضات الجماعية إلى تعزيز الفصل الواضح بين وقت العمل ووقت الراحة . وقد أصبحت هذه الحدود غير واضحة بفعل مظاهر الارتباط المفرط بالعمل، التي تُعرّف بأنها "البقاء متصلاً بشكل شبه دائم بالأجهزة ووسائل الاتصال الإلكترونية الحديثة"^(٢).

(١) انظر : د. راندا محمد صميده ، حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة بعض وسائل التكنولوجيا الحديثة ، بحث منشور بمجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، المجلد ٩٦ ، العدد ٣ ، أكتوبر ٢٠٢٣ ، ص ٢٠١ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

https://mle.journals.ekb.eg/article_323823.html

(٢) انظر :

Dalia Gesualdi-Fecteau & Geneviève Richard, « L'hyper connectivité professionnelle et le droit à la déconnexion et au repos : quel encadrement juridique? » dans Jean Bernier, dir, L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives socio juridiques et enjeux éthiques Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021, p. 153 .

ونتيجة لما سبق ، تظلّ الحدود - التي تبدو من الناحية النظرية فاصلة بين وقت العمل ووقت الراحة - آخذة في التلاشي بشكل متزايد ^(١) ، ويمكن تفسير هذا التداخل بعدة عوامل، من أبرزها سهولة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

فالأجهزة المحمولة، والبريد الإلكتروني، وتطبيقات المراسلة الفورية، وغيرها من وسائل الاتصال الإلكترونية، تمكّن العاملين اليوم من أداء مهامهم خارج أوقات العمل الرسمية، أو من أماكن أخرى غير أماكن العمل المعتادة.

وإذا كان بعض أصحاب العمل يقوم بتزويد موظفيه بهذه الأجهزة على نفقته الخاصة، يلجأ آخرون إلى استخدام أجهزة تهم الشخصية لأغراض مهنية.

وسوف نتناول من خلال هذا المطلب موقف المشرع الفرنسي بشأن حق العامل في قطع الاتصال الرقمي في الفرع الأول ثم نعرض موقف القضاء الفرنسي بشأن حق العامل في قطع الاتصال الرقمي وأخيراً نتطرق إلى الوسائل اللازمة لتنفيذ الحق في قطع الاتصال الرقمي .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

file:///C:/Users/hp/Downloads/GesualdiRichard_2021%20(1).pdf

(١) انظر :

Alain Supiot, Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit de l'emploi en Europe, Paris, Flammarion, 1999, p. 107-120 ; J.-E. Ray, « Temps professionnel et temps personnels », Droit social, vol. 1, 2004, p. 58-69 ; G. Vallée, « Les nouvelles formes d'emploi et le "brouillage" de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? », Lex electronica, vol. 15, no 2, 2010, p. 1 ; G. Vallée et D. Gesualdi-Fecteau, « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la Loi sur les normes du travail », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017, p. 257-297 .

الفرع الأول

موقف المشرع الفرنسي بشأن حق العامل في قطع الاتصال الرقمي

إن الهدف من الاعتراف القانوني بحق قطع الاتصال في القانون هو التمكن من تنظيم استخدام وسائل الاتصال الرقمية بما يضمن تعزيز احترام أوقات الراحة وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية^(١) والحياة الشخصية^(٢)، وهو توازن بات مهددًا بفعل الاستخدام المتزايد لتقنيات المعلومات والاتصال .

أولاً : عدم وجود تعريف صريح لحق قطع الاتصال في قانون العمل الفرنسي

يُقصد بفعل "قطع الاتصال" من الناحية التقنية فصل التوصيل الكهربائي الذي يربط جهازين، بما يؤدي إلى قطع التيار الكهربائي أو انقطاع الصلة بين عنصرين أو أكثر^(٣). واستنادًا إلى هذا المفهوم ، فإن فكرة "القطع" من الناحية القانونية يقصد بها الفصل بين وقت العمل وأوقات الراحة والإجازات.

وتتجلى الحاجة إلى وضع تعريف عام ودقيق لهذا الحق بالنظر إلى أن القانون الصادر في ٨ أغسطس ٢٠١٦ لم يتضمن أي إشارة إلى مضمون هذا الحق .

إذ اقتصر المشرع الفرنسي على الإشارة إلى أن شروط ممارسة هذا الحق تخضع للقواعد المتعلقة بـ "المفاوضة السنوية حول المساواة المهنية بين جميع العمال سواء الرجال أو النساء وجودة الحياة في العمل"، دون أن يُقدم تعريفًا واضحًا لهذا الحق.

(١) انظر : د. غنام محمد غنام ، مدى حق العامل في حرمة حياته الخاصة في أماكن العمل ، بحث منشور بمجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، كلية القانون الكويتية العالمية ، المجلد ٣ ، العدد ٩ ، مارس ٢٠١٥ ، ص ٢٥٠ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<file:///C:/Users/hp/Downloads/2203-003-009-007.pdf>

(٢) انظر :

Pauline Dautresme . Le droit à la déconnexion : règles, obligations, pénalités, deadline , culture RH , 2025 , P.6 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://culture-rh.com/droit-deconnexion-exemple-regles-obligations-penalites/> .

(٣) انظر :

Maresca S., « Nouvelles relations de travail en régime numérique », Réseaux 2014/4, n° 186.

وبالتالي، فإن الفراغ التشريعي بخصوص مضمون "الحق في قطع الاتصال" يفرض اللجوء إلى ما استقر عليه الفقه القانوني بغية استجلاء معالم هذا الحق وتحديد نطاقه. ويرى البعض أن الحق في قطع الاتصال هو حق العامل في "عدم إمكانية التواصل معه من قبل الشركة أو عملائها أو مستخدمي خدماتها خلال أوقات فراغه" (١).

ومن جانبنا نرى أن هناك نوعين من قطع الاتصال، أحدهما يسبق الآخر، فهناك أولاً "قطع الاتصال الذهني" يليه "قطع الاتصال التقني".

أما بالنسبة إلى حق قطع الاتصال الذهني الذي يبدو أكثر وضوحاً بالمقارنة بحق قطع الاتصال التقني - الذي لا يزال يفتقر إلى تحديد دقيق لمضمونه - إذ يتعلق الأول بقدرة العامل على الانفصال النفسي والعقلي عن بيئة العمل، بما يسمح له بالتحرر من الضغوط والانشغالات المهنية وتحقيق قدر من الراحة الذهنية أو ما يُعرف بـ "الاستجمام العصبي".

بينما يُعدّ تعريف الانقطاع التقني أكثر صعوبة؛ لأن القانون لم يلزم بتطبيق أداة لقطع وصول العامل فعلياً إلى بريده الإلكتروني أو إلى مواقع إلكترونية أخرى مرتبطة مباشرة بعمله؛ وبالتالي، قد لا يكون الانقطاع هو الانقطاع الفعلي لأنظمة الحاسوب، بل قد يكون في الواقع تقييداً سيرا لاستخدام هذه الأدوات، يُفرض بطريقة ما.

أخيراً، يظل تعريف الحق في قطع الاتصال غير محدد بشكل صريح، إذ لا توجد سوى دلائل قليلة لفهم مضمونه، كما يعد هذا الحق بمنزلة امتداد لمفهوم الراحة المنصوص عليه في قانون العمل الفرنسي.

وما يؤكد ذلك ما نصت عليه المادة ١٢٢ من قانون العمل المصري الجديد من أنه "على صاحب العمل أن يضع بالمداخل الرئيسة التي يستعملها العمال، أو في مكان ظاهر بالمنشأة جدولاً ببيان يوم الراحة الأسبوعية، وساعات العمل، وفترات الراحة المقررة لكل العاملين، وما يطرأ على هذا الجدول من تعديل مع إخطار الجهة الإدارية المختصة بصورة من هذا الجدول، أو ما يطرأ عليه من تعديل خلال سبعة أيام من تنفيذه على الأكثر".

(١) انظر :

Waquet P., « Le temps de repos », Dr. soc. 2000, p. 288.

إلا أن هذا التقارب بين الحقين يفرض تحديدًا دقيقًا لمناطق التلاقي بينهما ، فالحق في الراحة يُفترض أن يُعفى العامل كليًا، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، إلا في حالات استثنائية، من أداء أي عمل، حتى وإن كان عرضيًا أو احتماليًا^(١).

بينما الحق في قطع الاتصال يمنح العامل الضمان في عدم تدخل صاحب العمل في حياته الخاصة عبر الوسائل الإلكترونية خلال فترات راحته، وكذلك ضمان التوازن بين حياته الخاصة^(٢) وحياته المهنية^(٣).

كما يُتيح الحق في قطع الاتصال ضمان وقت راحة للعمال، مما يُظهر عدم وجود اختلاف حقيقي بين المصطلحين .

ثانيًا : تكريس الحق في قطع الاتصال الرقمي ضمن نصوص قانون العمل الفرنسي
أهتم المشرع الفرنسي بحق العامل في قطع الاتصال خارج أوقات العمل من خلال إدراجه ضمن "قانون العمل"^(٤) (Loi Travail)، غير أنه لم يحظَ هذا المفهوم بتعريف دقيق في

(١) انظر :

Ray J.-E., « Vies professionnelles et vies personnelles », Dr. soc. 2004, n° 1, p. 5 .

(٢) انظر : فؤاد بن صغير، الحق في قطع الاتصال ، جريدة مغربية الكترونية ، أغسطس ٢٠١٨ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الإنترنت :

<https://www.hespress.com/writers/400632.html>

د. الحسين الزعيم محمد عبد الرحيم ، تسلل وسائل التكنولوجيا إلى دفاتر وأسرار الحياة الخاصة بالعامل ،

بحث منشور بمجلة الفقه والقانون، العدد ٤٧ ، ٢٠٢٣ ، ص ٢٦ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الإنترنت :

<http://search.mandumah.com/Record/1398723>

(٣) انظر :

D'alançon A., « La sécurisation "manquée" du forfait jours dans la branche des hôtels, cafés et restaurants », JCP S 2016, 1206, spéc. n° 23.

(٤) وقد جاءت ردود الفعل على هذا التشريع متباينة؛ إذ أشاد به البعض لدوره في تعزيز التوازن بين العمل والحياة والحد من التوتر، في حين أعرب آخرون عن مخاوفهم من تأثيره المحتمل على الإنتاجية والقدرة التنافسية، ولا سيما لدى الشركات الصغيرة. لمزيد من التفاصيل انظر :

John Hopkins , Managing the Right to Disconnect—A Scoping Review , Sustainability 2024, p.1 .

النصوص القانونية ، بل اكتفى بإحالة إلى آليات التفاوض الجماعي داخل المؤسسات في إطار ما يُعرف بتحسين جودة الحياة المهنية ، وفي حال عدم التوصل إلى اتفاق جماعي، تقع على عاتق صاحب العمل مسؤولية تحديد ضوابط ممارسة هذا الحق.

ويُميز في نطاق هذا الحق بين جانبين أساسيين:

أولهما : يهدف الحق في قطع الاتصال أثناء التواجد في بيئة العمل إلى مواجهة ظاهرة فرط الاتصال المهني الناجمة عن الأدوات الرقمية .

والآخر : أن الحق في قطع الاتصال عن العمل خارج أوقات الدوام هو الضامن الأساس لفترات الراحة، والإجازات، والحياة الخاصة للعامل^(١).

ويبدو من خلال الجمع بين هذين الجانبين أن قانون العمل الفرنسي يهدف من ناحية إلى تكريس الحق في قطع الاتصال عن العمل لحماية أوقات الراحة والحياة الشخصية، ومن ناحية أخرى، يُدمج الحق في قطع الاتصال داخل العمل ضمن سياسة تعزيز جودة الحياة المهنية.

مع الوضع في الاعتبار ، أنه جاء تكريس الحق في قطع الاتصال ثمرة لمسار من التفكير القانوني امتد لأكثر من عقد من الزمن^(٢)، وذلك في ظل التحولات المتسارعة التي طرأت على بيئة العمل بفعل الانتشار الواسع لتكنولوجيات المعلومات والاتصال.

فقد أصبح العمّال معرضين باستمرار لضغوط ناتجة عن هذه الوسائل التقنية ؛ مما أدى إلى بروز تحديثات قانونية جديدة، تمثلت في ظواهر مثل التخمة المعلوماتية أو الإفراط المعلوماتي^(٣) (Infobésité)، والتواصل الدائم^(٤) عن بُعد (Télé-disponibilité)،

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<file:///C:/Users/hp/Downloads/Managing the Right to Disconnect-A Scoping Review.pdf>

(١) انظر :

L. GRATTON, Révolution numérique et négociation collective, Droit social, 2016, p. 1050 ; S. IZARD, Le droit de se connecter en toute liberté !, Semaine Sociale Lamy, 2017, n° 1755, p 6.

(٢) انظر :

Ray J.-E., « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXI^e siècle », Dr. soc. 11 nov. 2002, p. 939.

(٣) انظر :

Ray J.-E., « Actualité des TIC », Dr. soc. 2011, p. 933.

(٤) انظر : ا.د فاروق محمد الأباصيري ، ا.د محمد عمار تركمانية غزال ، تأثير الإنترنت على عقد العمل :

دراسة في القانون القطري والفرنسي ، بحث منشور بالمجلة القانونية والقضائية، السنة ١٢ ، العدد ١ ، ٢٠١٨ ، ص ١١٩ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<file:///C:/Users/hp/Downloads/1535-012-001-002.pdf>

والعمل عن بُعد (Télétravail)^(١)، والاختناق الاتصالي (Apnée communicationnelle)، والاحتراق المهني^(٢) (Burn-out)، وظهور فئة "العمال الرقميين"^(٣) (Cybertravailleurs)، وحالة الاتصال المفرط بالعمل^(٤) (Hyperconnexion)، بالإضافة إلى الأعباء المعلوماتية المتزايدة . وفي مواجهة هذه المخاطر، جاء تدخل المشرع الفرنسي ليقرّ حقاً جديداً يتمثل في الحق في قطع الاتصال أي الحق في الامتناع عن استخدام وسائل الاتصال الرقمية خارج أوقات العمل، ووقف التفاعل المستمر مع سيل الرسائل الإلكترونية، حفاظاً على التوازن بين الحياة المهنية والشخصية^(٥)، وحماية للصحة النفسية والجسدية للعامل^(٦).

(١) انظر في الفقه المصري : ا.د رضا محمود العبد ، د. خالد بن رشاد خياط ، أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية ، بحث منشور بمجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد ١٠ ، العدد ٢ ، ٢٠٢٤ ، ص ٢٣٣٢ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت

<http://search.mandumah.com/Record/1514416>

وكذلك في الفقه الفرنسي :

Nazet Allouche D., « Droit sociaux », Répertoire de droit européen, 2015, p. 40.

(٢) انظر :

Castel D., « Hommes & professions – Condition de travail – Le burn out, une "maladie moderne" », JT 2015, n° 178, p. 42.

(٣) انظر :

Radé C., « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 2002, p. 26.

(٤) انظر :

Berjaud P., Bounedjoum A. et Van-Labeke M., « Le management 2.0 et la santé au travail », JCP G 2015, 549, spéc. n° 18.

(٥) انظر : د. سعاد بنور ، حق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة مخاطر التكنولوجيا الحديثة ، بحث منشور بمجلة قانون العمل ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، العدد ٣ ، ٢٠١٧ ، ص ١٥٧ .

(٦) ففي بادئ الأمر كانت الفائدة المرجوة من حق قطع الاتصال تطبيقه على العمال الذين تتطلب ظروفهم العمل خارج ساعات العمل أو الفترات الزمنية المحددة ، ويشمل ذلك بوجه خاص العمال الخاضعين لنظام العمل وفق عدد الأيام (jours tforfai) وكذلك العمال عن بُعد.

وهكذا، أضاف القانون رقم ١٠٨٨ المؤرخ في ٨ أغسطس ٢٠١٦ إلى الفقرة السادسة من المادة 2242-8 L. من قانون العمل الفرنسي، التي كانت تنص على أن موضوع المفاوضات السنوية يجب أن يشتمل على "ممارسة الحق في التعبير المباشر والجماعي للعمال"، عبارة جديدة تقضي بأن هذا التعبير لا يكون إلا من خلال الوسائل الرقمية المتاحة داخل المؤسسة أو الشركة".

كما أضيفت الفقرة السابعة التي تحدّد شروط وأحكام ممارسة العمال لحقهم في قطع الاتصال عند استخدام الأدوات الرقمية، وتخضع هذه الشروط والأحكام، من جهة إلى المفاوضات الجماعية بين المؤسسات التمثيلية للعمال (IRP) وصاحب العمل لضمان "الالتزام بفترات الراحة والإجازات".

ومن جهة أخرى إلى صاحب العمل وحده، الذي يجب عليه وضع ميثاق وتحديد شروط وأحكام ممارسة حق قطع الاتصال بعد استشارة لجنة المؤسسة (CE)، أو في حال تعذر ذلك، ممثلي العمال.

يتضح مما سبق، اعتماد المشرّع الفرنسي على نهج معين من أجل تكييف القانون مع التقنيات المتطورة، مع مراعاة احترام خصوصية العمال، والحفاظ على صحتهم، وحقوقهم في الراحة.

إلا أن الأمر اختلف تماماً على أساس أن هذا الحق وبالنظر لطبيعته الوقائية وأبعاده المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، يجب أن يُفهم ويُطبق بشكل أوسع ليشمل مجموع العمال، دون الاقتصار على طبقة معينة . لمزيد من التفاصيل انظر :

Marianne GIRIER-TIMSIT , Le décompte du temps de travail , Thèse , Faculte de droit , l'Université Paris Nanterre 2024 , P. 384 .il disait que « Le droit à la déconnexion est d'abord pensé et construit pour des salariés dans une situation qui les amènerait particulièrement à travailler au-delà des limites de la durée du travail ou de plages horaires définies. Sont concernés les salariés en forfait jours et ceux en télétravail. Au-delà de ces modes de travail particuliers, le droit à la déconnexion doit être pensé et appliqué de façon plus large à l'ensemble des salariés » ،

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://theses.hal.science/tel-04637169v1/file/2024PA100024.pdf>

ثالثاً : معالجة المشرع الفرنسي لآثار فرط الاتصال وتداخل أوقات العمل والراحة

ففي الواقع ، لقد أحدثت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة خللاً عميقاً في ممارسة حق العمال في الراحة، المنصوص عليه في المادة ١١ من ديباجة دستور عام ١٩٤٦ الفرنسي وكذلك المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

علاوة على ذلك ، " أدت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إلى إلغاء الفصل التام بين العمل والراحة^(١) ، ويعود ذلك أساساً إلى التوافر الدائم للاتصالات الهاتفية ، مما أثر على صحة العمال وطمس الحدود بين حياتهم المهنية^(٢) والشخصية^(٣) .

ومن أجل المحافظة على فترات الراحة ؛ نصت الفقرة الأولى من المادة ١١٩ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ على أنه " يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة ، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد ، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل " ^(٤) .

(١) ووفقاً لبيانات صادرة عن وزارة العمل الفرنسية، فإن أكثر من ثلث العمال يلجئون إلى استخدام وسائل الاتصال الرقمية المهنية خارج أوقات العمل الرسمية، بينما هناك ثلثان يعبرون عن رغبتهم في وضع إطار قانوني ينظم استعمال هذه الوسائل الرقمية، بما يضمن التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة، ويحقق الحماية الفعلية لحقهم في الراحة.

(٢) حيث تُعرّف الحياة المهنية على أنها "فترة الارتباط بالعمل المهني". لمزيد من التفاصيل انظر :

Marianne GIRIER-TIMSIT , op,cit , P. 180 .il disait que « la vie professionnelle se définit comme la période de connexion au projet professionnel . »

وكذلك في الفقه الفرنسي :

C. MATHIEU, Le droit à la déconnexion : une chimère ? RDT 2016, p. 592.

(٣) انظر :

Fantoni-Quinton S. et Leborgne-Ingelaere C., « L'impact des TIC sur la santé au travail », JCP S 2013, 1452, spéc. n° 48 .

(٤) انظر : قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ ، الجريدة الرسمية ، العدد ١٨ ، مايو سنة

ويهدف الحق في قطع الاتصال إلى معالجة هذه الانتهاكات للحق في الراحة وضمان استخدام العمال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة التي تحترم وقت راحتهم. كما أكد قرار البرلمان الأوروبي الصادر بتاريخ ٢١ يناير ٢٠٢١ أن الحق في قطع الاتصال يجب أن يضمن للعاملين إمكانية إيقاف تشغيل الوسائل الرقمية المرتبطة بالعمل، والامتناع عن الاستجابة لطلبات أصحاب العمل خارج أوقات العمل الرسمية، دون أن تترتب على ذلك أية عواقب سلبية، كالفصل من العمل أو اتخاذ تدابير انتقامية بحقهم.^(١) بالإضافة إلى ذلك، شدد القرار على وجوب امتناع أصحاب العمل عن تعزيز ثقافة مهنية قائمة على "الاتصال الدائم"، التي يُكافأ ضمنها العاملون الذين يتخلّون عن ممارستهم لحقهم في قطع الاتصال^(٢).

رابعاً : الفصل بين الحق في قطع الاتصال والحق في الراحة : قراءة في المستجدات التشريعية والقضائية

لم يكن هناك خلط بين الحق في الراحة والحق في قطع الاتصال، فمن جهة : يُعد الحق في قطع الاتصال حقاً حديث النشأة . ومن جهة أخرى، لم يكن القضاة ولاسيما القضاة الأوروبيون، يعتبرون اتصال العمال بالشركة خلال وقت راحتهم بمنزلة وقت عمل يتطلب تنظيمًا قانونيًا. وهذا ما أكدته محكمة العدل الأوروبية في أحد الأحكام الصادرة عنها في عام ٢٠٠٠^(٣) بشأن دعوى *Simap* التي تتعلق بالإشكالية الخاصة بوقت الاستعداد ومدى اعتباره وقت راحة . حيث اعتمد القضاة الأوروبيون موقفًا «يمكن أن يوحي بأن وجوب البقاء على اتصال بالشركة عبر الهاتف المحمول يُعدّ وقت راحة، طالما أنه لا يُعد وقت عمل»^(٤).

(١) انظر :

Résolution du Parlement européen du 21 janvier 2021 contenant des recommandations à la Commission sur le droit à la déconnexion., p.28.

(٢) انظر :

Héas F., « Temps et santé au travail, pour une connexion plus explicite dans la loi », Dr. soc. 2015, p. 837.

(٣) انظر :

Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-18452 : Bull. civ. V, n° 238 ; RJS 11/02, n° 1236

استنادًا إلى هذا الأساس، لم تكن هناك علاقة بين حق قطع الاتصال وحق الراحة ؛ لأن البقاء على اتصال لا يُعدّ انتهاكًا لحق الراحة، بل كان يُعتبر وقت راحة حتى مع إمكانية الاتصال بالعامل من قبل صاحب العمل.

وهكذا، لم تكن هناك حاجة للحق في قطع الاتصال؛ لأن الاتصال لم يكن يُنظر إليه باعتباره انتهاكًا للحقوق الأساسية للعامل .

وإذا كان الحق في الراحة ^(١) يحظى باهتمام بالغ في قانون العمل الفرنسي، فهو يُميز بوضوح بين الراحة اليومية والراحة الأسبوعية، بل ويُفرد لها أحكامًا ونصوصاً قانونية ، فإن الحق في قطع الاتصال، على النقيض من ذلك، لم يحظَ بنفس العناية والاهتمام من جانب المشرع الفرنسي .

ومع ذلك، فإن كلا الحقلين يشترك في نفس الأهداف التي تتمثل في: «ضمان السلامة الجسدية للعامل وتأمين حياته الشخصية والاجتماعية خارج أوقات العمل». ومن ثم، فإنهما يتكاملان، ويبدو أن احترام أحدهما لا يمكن أن يتحقق دون الآخر، خاصة في ظل " تطور التكنولوجيات الحديثة التي تُضعف من الحق في الحياة الخاصة " .

وعلى الرغم مما قضت به محكمة العدل الأوروبية من أن الحق في الراحة هو « مبدأ من مبادئ القانون الاجتماعي لا يمكن مخالفته، ولا يجوز للسلطات الوطنية أن تطبق آليات تؤدي إلى حرمان العامل من هذا الحق»، فإن التكنولوجيات الحديثة قد أضعفت من الضمانات المحيطة بحق الراحة، مما جعل استعادة احترام هذا الحق يمر عبر وساطة الحق في قطع الاتصال.

وبناء عليه ، فإن الغاية من الحق في قطع الاتصال تتمثل في تنظيم استخدام التكنولوجيات الحديثة خارج نطاق أوقات العمل، بما يكفل حماية الحياة الخاصة للعامل وكذلك ضمان التمتع بحقه في الراحة .

(١) - يُقصد بوقت الراحة الفترة التي لا يؤدي فيها العامل أي عمل فعلي . لمزيد من التفاصيل انظر

نستخلص مما سبق ، ضرورة وجود الحق في قطع الاتصال لمواجهة القصور الذي يعاني منه الحق في الراحة ^(١) ، على الرغم من كونه مكفولاً بموجب الدستور الفرنسي .

وقد أدرك المشرع الفرنسي هذا الأمر فأقرّ ضمن النصوص القانونية أن من أهداف الحق في قطع الاتصال ضمان احترام أوقات الراحة ^(٢) .

كما يُعتبر الحق في قطع الاتصال في جوهره امتداداً طبيعياً للحق في الراحة، إذ يمثل بُعداً جديداً لم يتم أخذه بعين الاعتبار عند صياغة النصوص القديمة التي تناولت الحق في الراحة . ويجب أن يقترن الحق في قطع الاتصال بالحق في الراحة ، إذ لا يمكن احترام هذا الأخير احتراماً كاملاً ما لم يُفعل الحق في قطع الاتصال باعتباره شرطاً لازماً لضمان ممارسة الحق في الراحة .

فالحق في قطع الاتصال يؤكد أن الحق في الراحة يقتضي منع أي تدخل من طرف صاحب العمل، وهو ما يمنع - على سبيل المثال - إجراء أي مكالمات هاتفية حتى وإن كانت بغرض طلب معلومة يسيرة .

وتتطلب فترة الراحة انفصلاً تاماً لا يمكن أن يتحقق من دون انقطاع مادي، وهنا يتجلى دور الحق في قطع الاتصال، إذ يُلزم صاحب العمل باتخاذ جميع التدابير التي تتيح للعامل الاستفادة الكاملة من هذا الحق .

مع ضرورة التنويه في هذا الشأن على أن التزام صاحب العمل يقتصر على ضمان الانفصال التقني للعامل، لا الانفصال الذهني الذي لا يدخل في نطاق سلطته .

وبناءً على ذلك ، فإذا كان احترام أوقات الراحة قد تأثر سلباً بالتحوّل الرقمي، فإن الحق في قطع الاتصال يُعدّ وسيلة فعّالة لاستعادة هذه الأوقات، بل وإبعادها عن كل ما قد يعكّر صفوها من جانب صاحب العمل .

(١) انظر :

T. DAILLER « L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail », Les Petites Affiches, 1er mars 2017, P. 5 .

(٢) انظر :

Article L. 2242-8, 7° du Code du Travail .

خامساً : العلاقة بين الحق في قطع الاتصال الرقمي وفترات المداومة في قانون العمل الفرنسي

من الجدير بالذكر ، أنه لا يقتصر قانون العمل الفرنسي على تنظيم الحق في قطع الاتصال فقط وإنما أيضاً يقوم بتنظيم فترات المداومة ^(١) وهي " الفترة التي يكون فيها العامل خارج مكان العمل وخارج ساعات العمل المعتادة، لكنه يظل ملزماً بأن يبقى في وضعية متاحة تُمكنه من التدخل المهني إذا طُلب منه ذلك ^(٢) " .

ويختلف التعويض الذي يجب دفعه للعامل بحسب ما إذا كان هذا الأخير قد قام بأداء عمل فعلي أم لا ، ففي حالة التدخل الفعلي أثناء فترة المداومة، فإن العامل يحصل على تعويض يعادل قيمة الأجر العادي ^(٣) ، أما إذا لم يُطلب من العامل أداء أي عمل خلال هذه الفترة، فإن التعويض يكون إما مالياً دون حد أدنى منصوص عليه قانوناً، أو على شكل راحة تعويضية .

وتجدر الإشارة إلى أن التدخل الفعلي أثناء فترة المداومة يعد وقت عمل، في حين تُعدّ فترة العمل دون تدخل وقت راحة بموجب أحكام القانون.

وفي هذا السياق، يبدو أن الشركات الفرنسية التي نجحت في تطبيق تدابير الحق في قطع الاتصال هي تلك التي قامت بتنظيم فترات المداومة ؛ إذ إن تحديد فترات العمل بشكل واضح يساهم في فعالية هذا الحق .

(١) انظر :

Code du travail, art. L3121-9 à L3121-12.

(٢) انظر :

Marc Véricel, « Astreintes : caractère substantiel des conditions légales de leur institution » Revue du droit de travail , 2017 , p. 804.

(٣) انظر :

Code du travail, art. L3121-9 al. 2.

الفرع الثاني

موقف القضاء الفرنسي بشأن حق العامل في قطع الاتصال الرقمي

لقد شهد الاعتراف القضائي بحق العامل في قطع الاتصال الرقمي تطوراً كبيراً خلال السنوات الأخيرة في ظل تطور وسائل الاتصال الحديثة وتغلغلها في الحياة المهنية مما ترتب عليه طمس الحدود بين الحياة الشخصية للعامل والعمل، مما جعل تدخل القضاء ضرورة ملحة من أجل المحافظة على السلامة الصحية والنفسية للعمال .

وقد تجلّت معالم هذا الاعتراف من خلال مجموعة من الأحكام القضائية الصادرة عن القضاء الفرنسي بصفة خاصة التي اعتبرت أن عدم رد العامل على الرسائل أو الاتصالات الهاتفية خارج أوقات العمل لا يشكل تقصيراً يترتب عليه مسؤولية تأديبية أو توقيع جزاء تأديبي .

وهو ما يبدو واضحاً من خلال تناول هذه الأحكام القضائية الصادرة عن محكمة النقض الفرنسية بشيء من التفصيل .

أولاً: الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية في ٢ أكتوبر ٢٠٠١

حيث قضت محكمة النقض الفرنسية (الغرفة الاجتماعية) بتاريخ ٢ أكتوبر ٢٠٠١، في الحكم رقم ٩٩-٤٢، بمبدأ يُمهد لفكرة الحق في قطع الاتصال الرقمي بشأن الدعوى المرفوعة ضد شركة " زيورخ " للتأمين.

وقد خلّصت المحكمة في حيثياتها إلى أن: " العامل غير ملزم بأداء عمله من المنزل، ولا يُجبر على اصطحاب مستنداته أو أدوات عمله معه إلى منزله " ^(١). ويُعد هذا الحكم من القرارات الحكيمة التي عبّرت عن أن " إمكانية العمل من أي مكان لا تعني أن المنزل يفقد خصوصيته كمجال خاص "، وبالتالي، لا يجوز فرض هذا النوع من الطلبات إلا بموافقة صريحة من العامل.

إذ انتهت محكمة النقض الفرنسية من خلال هذا الحكم إلى ضرورة " الحدّ من التوسع في انتهاك الحياة الخاصة للعامل ؛ هذه الظاهرة التي بدأت منذ نحو خمسة عشر عاماً ، كما

(١) انظر :

Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.727, inédit . La Cour de cassation en conclut que « le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instruments de travail »

أكدت المحكمة صراحةً أن للعامل الحق في احترام حياته الخاصة، حتى أثناء أداء عمله وفي مكان مزاويلته .

ثانياً : الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية في ١٧ فبراير ٢٠٠٤

فقد قضت محكمة النقض الفرنسية (الغرفة الاجتماعية) بتاريخ ١٧ فبراير ٢٠٠٤ بشأن الدعوى التي تتعلق بفصل مُسعف من عمله لأسباب تأديبية جسيمة بحجة أنه رفض أداء واجبات وظيفته مما عرض حياة مريض للخطر بعد ما رفض الردّ على ثلاث مكالمات هاتفية أجراها صاحب العمل على هاتفه المحمول الشخصي بتاريخ ٦ نوفمبر ١٩٩٨، ما بين الساعة ١٢:٣٠ و ١٣:٠٠ بعد الظهر .

وقد أيدت محكمة استئناف Aix-en-Provence قرار فصل العامل ؛ حيث أوضحت المحكمة في منطوق حكمها بأنه "يُعدّ هذا التصرف من جانب العامل إخلالاً جسيماً بالتزاماته المهنية، على نحو يُبرّر اعتبار سلوكه خطأً جسيماً لكونه يُفقد صاحب العمل الثقة اللازمة للاستمرار في علاقة العمل ، فلا يجوز لهذا الأخير أن يحتفظ بعامل يتجاهل قواعد السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة"^(١) .

(١) انظر :

Attendu que pour débouter le salarié de l'intégralité de ses demandes, l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 18 septembre 2001) retient que ce dernier a sciemment couru le risque de négliger une urgence et de mettre en danger un patient en refusant de répondre aux trois appels téléphoniques que son employeur a passé sur son téléphone portable personnel le 6 novembre 1998 entre 12 heures 30 et 13 heures ; que ce comportement irresponsable caractérise la faute grave, l'employeur ne pouvant, sans risque majeur, conserver à son service même pendant la durée limitée du préavis, un salarié bafouant l'éthique de la profession.

"حيث إن الحكم المطعون فيه قضى برفض جميع طلبات العامل، استناداً إلى أن هذا الأخير قد تعمّد تعريض حياة مريض للخطر، من خلال رفضه الردّ على ثلاث مكالمات هاتفية أجراها صاحب العمل على هاتفه المحمول الشخصي بتاريخ ٦ نوفمبر ١٩٩٨، ما بين الساعة ١٢:٣٠ و ١٣:٠٠ . واعتبرت المحكمة أن هذا السلوك غير المسؤول يُشكّل خطأً جسيماً ؛ نظراً لأن صاحب العمل لا يمكنه، دون تعريض المؤسسة لمخاطر جسيمة، الإبقاء على عامل يستهين بأخلاقيات المهنة، ولو خلال الفترة الأخطار المسبق."

: متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>

ومع ذلك ، قضت محكمة النقض الفرنسية، في حكمها الصادر بتاريخ ١٧ فبراير ٢٠٠٤ بأن " عدم تمكّن صاحب العمل من الاتصال بالعامل خارج أوقات العمل، عبر الهاتف المحمول الشخصي لهذا الأخير، لا يُشكّل خطأً مهنيًا، ولا يمكن أن يُبرّر، في حد ذاته، اتخاذ قرار بالفصل لأسباب تأديبية جسيمة^(١) " .

وبناءً على ذلك، لا يلتزم العامل خارج ساعات العمل بالرد أو التواصل مع صاحب العمل، إذ لا يُرتّب القانون عليه أي التزام مهني في هذا الشأن^(٢) .

ثالثاً : الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية في ٧ أبريل ٢٠١٠

فقد قضت محكمة النقض الفرنسية (الغرفة الاجتماعية) بتاريخ ٧ أبريل ٢٠١٠ بأنه "يُشترط الحصول على موافقة صريحة من جانب العامل بشأن العمل من مكان إقامته ، سواء كان هذا الأخير يقع ضمن نفس النطاق الجغرافي لمقرات وأماكن صاحب العمل أم لا ؛ لأن إلزام العامل بالقيام بمهام وظيفية من منزله يُشكّل اعتداءً على حرمة حياته الخاصة " .
وقد كرّست محكمة النقض الفرنسية هذا المبدأ في وقت لاحق ، حين قضت بأن إشغال العامل مسكنه لأغراض مهنية بناءً على طلب صاحب العمل يُعدّ تدخلاً في حياته الخاصة ، ولا يدخل في نطاق تنظيم عقد العمل^(٣) .

(١) انظر :

Cass .soc ., 17 février 2004, 01-45.889, Inédit , la Cour de cassation avait considéré «que le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave . »

: متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>

(٢) انظر : د. محمد محمد عبد اللطيف ، العمل من بعد بتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة ، بحث منشور بالمجلة الدولية للفقه والقضاء والتشريع ، المجلد ٤ ، العدد ١ ، ٢٠٢٣ ، ص ٣٧ .

: متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت

https://ijdl.journals.ekb.eg/article_276316_bd356689db23eafa5b6bea76ffb4455.pdf

(٣) انظر :

Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865, FS-P+B . » L'accord du salarié est donc toujours nécessaire, que le domicile soit ou non situé dans le même secteur géographique que les locaux de l'employeur, le fait d'imposer au

رابعاً : الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية في ٩ أكتوبر ٢٠٢٤

حيث قضت محكمة النقض الفرنسية، من خلال أحكامها الحديثة الصادرة عنها مؤخراً ولاسيما الحكم الصادر بتاريخ ٩ أكتوبر ٢٠٢٤ بشأن الدعوى التي تتعلق بسائق شاحنة رفض الرد على المكالمات الهاتفية والرسائل النصية التي وجهها إليه رب عمله خلال يوم راحته، علمًا بأن الغرض من هذه الاتصالات كان إبلاغه بمسار العمل الخاص باليوم التالي، بالتنسيق مع بقية السائقين.

وقد أصّر العامل على رفض التواصل مع صاحب العمل ، على الرغم من توجيه عدة إنذارات له، واعتبر هذا الأخير أن هذا الامتناع يُمثل مظهرًا من مظاهر التمرد الوظيفي، لاسيما وأن العامل كان، في فترات سابقة، يُبدي قبوله واستعداده لتلقي التعليمات المتعلقة بمسارات القيادة حتى أثناء أيام راحته."

وقد خلصت محكمة الاستئناف Nimes في تسبيب حكمها إلى فصل العامل على أساس ارتكابه خطأً جسيماً، مستندة إلى : « ضرورة تواصل العامل مع رب العمل عشية استئناف العمل من أجل الاطلاع على المهام المقررة لا تحظره الاتفاقية الجماعية لقطاع النقل البري، ولا يُعد هذا الطلب أمراً غير مألوف بالنظر إلى طبيعة هذا القطاع المهني " (١) ».

salarié de travailler à son domicile constituant une atteinte à l'intimité de la vie privée. La Cour de cassation a, par la suite, confirmé sa position précisant que « l'occupation, à la demande de l'employeur, du domicile du salarié à des fins professionnelles constitue une immixtion dans la vie privée de celui-ci et n'entre pas dans l'économie générale du contrat de travail »

(١) انظر :

« La cour d'appel a constaté d'abord qu'il ressortait des pièces versées aux débats que le salarié avait diffusé des insultes à l'égard du responsable d'exploitation sur son compte Facebook dont le profil était public et ensuite qu'il était démontré qu'il avait pris des photographies, les avait postées sur son compte Facebook et avait répondu à des commentaires tout en roulant sur une route enneigée, un tel comportement manifestant une grave imprudence de la part du salarié qui aurait dû faire preuve d'une particulière vigilance par un tel temps. »

"وقد ثبت لدى محكمة الاستئناف، أولاً: من خلال المستندات المقدّمة أثناء المرافعة، أن العامل قام بنشر عبارات جارحة ومُهينة لصاحب العمل على حسابه الشخصي في موقع فيسبوك، الذي كان حساباً عاماً يمكن للجميع الاطلاع عليه.

إلا أن محكمة النقض نقضت هذا الحكم بموجب حكمها الصادر بتاريخ ٩ أكتوبر ٢٠٢٤ مؤكدة أن "عدم إمكانية الاتصال بالعامل خارج أوقات العمل على هاتفه المحمول الشخصي لا يُعدّ سلوكًا خاطئًا، وبالتالي لا يمكن أن يبرر اتخاذ عقوبات أو جزاءات تأديبية" ^(١).

الفرع الثالث

موقف الاتفاقيات والمنظمات الدولية من حق العامل

في قطع الاتصال الرقمي

لقد ترتب على استخدام التكنولوجيا الرقمية ووسائل الاتصال الإلكترونية الحديثة إحداث تغييرات عميقة في بيئة العمل ؛ حيث أصبح بإمكان العمال أن يكونوا متصلين بشكل دائم مع أماكن عملهم، حتى خارج أوقات العمل الرسمية.

ومن أجل مواجهة هذه التحديات ، بدأ الاعتراف الدولي بحق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل الرسمية بوصفه أحد حقوق العمل الأساسية للعامل ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقيات منظمة العمل الدولية والاتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل . وسوف نتناولهما بشيء من التفصيل .

أولاً : الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

أولى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر عام ١٩٤٨ اهتمامًا بالغًا بحماية الحق في قطع الاتصال الرقمي من خلال النص بصورة غير مباشرة على حق العامل في الحصول على الراحة الذهنية والجسدية .

وثانيًا: تبين أنه التقط صورًا أثناء القيادة على طريق مغطاة بالثلوج، وقام بنشرها على حسابه ذاته، كما تفاعل مع تعليقات المتابعين في الوقت نفسه، وهو تصرف يُجسّد إخلالًا جسيمًا بواجب الحيطة والانضباط ، في حين كان يتعيّن عليه توخّي أقصى درجات الحذر في مثل تلك الظروف الجوية.

(١) انظر :

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 octobre 2024, 23-19.063, Inédit . « le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvue de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier une sanction disciplinaire »

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050384412>

إذ تنص المادة ٢٤ من هذا الإعلان سالف الذكر على أنه " لكل شخص الحق في الراحة وفي أوقات الفراغ ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلات دورية بأجر ^(١) . وتأسيساً على ما سبق ، فإن قيام العامل بالاتصال عبر أي وسيلة من وسائل الاتصال الإلكترونية خارج أوقات العمل يُشكّل انتهاكاً لحق العامل في الحصول على الراحة ^(٢) وفي تحديد معقول لساعات العمل .

ثانياً : العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

اهتم العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦ بحق الشخص في الاستراحة وأوقات الفراغ .

فقد نصت الفقرة الرابعة من المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه " لكل شخص حق التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص الاستراحة وأوقات الفراغ ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية مدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية " ^(٣) .

(١) متاح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

https://www.oiciphrc.org/ar/data/docs/legal_instruments/Basic_IHRI/775283.pdf

(٢) إذ يعد الحق في الراحة أحد الحقوق الدستورية المقررة للعامل، وقد جاء تنويجاً لنضال طويل وبذل جهود كبيرة من جانب الطبقة العاملة. لمزيد من التفاصيل انظر : د. رجوي فؤاد ، أحكام الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، بحث منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل ، المجلد ٨ ، العدد ٦٦ ، ٢٠٢٣ ، ص ٤٨ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

file:///C:/Users/hp/Downloads/2257-008-001-003.pdf

(٣) متاح العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الموقع التالي على شبكة

الانترنت :

https://ogb.gov.ps/public/files/server/inter_agrees/7.pdf

ثالثاً : اتفاقيات منظمة العمل الدولية**١ - الاتفاقية رقم ١ لعام ١٩١٩ بشأن تحديد ساعات العمل**

تنص المادة ٢ على أنه " لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم وعن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أو في أي من فروعها ، بخلاف المنشآت التي لا يعمل فيها سوى أفراد الأسرة الواحدة " (١) .

٢ - الاتفاقية رقم ١٥٥ لعام ١٩٨١ بشأن السلامة والصحة المهنيين

إذ نصت الفقرة الثانية من المادة ٤ على أن " يكون هدف هذه السياسة هو الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه ، بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول " (٢) .

رابعاً : الاتفاقية العربية رقم ١ لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل

تنص المادة ٤٥ على أن يحدد تشريع كل دولة ساعات العمل ، بحيث لا تزيد عن ثماني ساعات يومياً أو ٤٨ ساعة أسبوعياً ، تتخللها فترة أو فترات للراحة لا تقل عن ساعة . وتعمل الأطراف المتعاقدة على تخفيض ساعات العمل بصفة تدريجية ، طالما زاد الانتاج ، وساعدت على هذا التخفيض العوامل الأخرى المؤدية لذلك (٣) .

(١) متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c001.pdf>

(٢) متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c155.pdf>

(٣) متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_1.pdf

المطلب الثاني

الجوانب القانونية للحق في قطع الاتصال الرقمي

يُعد الحق في قطع الاتصال الرقمي من المستجدات القانونية في بيئة العمل المعاصرة ، وجاء ظهوره رد فعل للتطور السريع في وسائل الاتصال الحديثة، ويستهدف هذا الحق تمكين العامل من الامتناع عن الاتصال أو التواصل بشأن النشاط المهني خارج ساعات العمل المحددة، بما يضمن الحفاظ على حياته الخاصة وكذلك على توازنه النفسي والجسدي .

إلا أنه يلزم - من الناحية القانونية - توافر عدة شروط من أجل تطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي تتعلق بعدد العمال في المنشأة ووضع جدول زمني داخليها من أجل ضمان فاعلية الحق في قطع الاتصال الرقمي وغيرها من الشروط .

كما أن هناك إجراءات ضرورية لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي تلزم صاحب العمل بإجراء مفاوضات جماعية مع ممثلي العمال بشأن الإجراءات الخاصة لممارسة العامل حقه في قطع الاتصال ووضع الآليات اللازمة لتنفيذه بما يضمن احترام خصوصية العامل .

ويجوز لصاحب العمل - في حالة فشل المفاوضات - بعد استشارة اللجنة الاجتماعية والاقتصادية أن يضع ميثاقاً يوضح من خلاله الإجراءات اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي .

كما يجب على صاحب العمل أن يقوم باتخاذ كافة الوسائل اللازمة من أجل تفعيل حق العامل في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل الرسمية . ومن هذا المنطلق ، فإننا سوف نتطرق إلى الشروط اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي في الفرع الأول ثم نتناول الإجراءات اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي في الفرع الثاني وأخيراً نعرض الوسائل اللازمة لتفعيل الحق في قطع الاتصال الرقمي في الفرع الثالث .

الفرع الأول

الشروط اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي

سوف نتناول في هذا الفرع بشيء من التفصيل الشروط الواجب توافرها لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي .

أولاً : ضرورة ألا يقل عدد العمال داخل المنشأة عن خمسين عاملاً

أصبحت الشركات التي تضم أكثر من خمسين عاملاً اعتباراً من ١ يناير ٢٠١٧ ملزمة بفتح مفاوضات بشأن عدد الساعات التي يمكن للعمال أن يتجاهلوا فيها الوسائل الإلكترونية الرقمية بما يضمن احترام أوقات الراحة والإجازات، وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية والأسرية.

وفي حال تعذر التوصل إلى اتفاق ، يتعين على صاحب العمل، وفقاً للمادة 8-2242 L من قانون العمل الفرنسي إعداد ميثاق داخلي يتناول هذا الموضوع.

وقد أثير العديد من الانتقادات بشأن حصر هذا الإلزام في الشركات التي يتجاوز عدد عمالها خمسين عاملاً ، إذ يُبنى هذا الاستثناء على اعتقاد غير صحيح بأن الشركات الصغيرة تُعاني بدرجة أقل من ضغط الاتصال الرقمي، في حين تُظهر التجارب العملية عكس ذلك.

وبالتالي، فإنه لا ينبغي حصر الحق في قطع الاتصال في المؤسسات أو الشركات الكبرى فقط ، بل يجب اعتباره حقاً متصلاً بالصحة المهنية ، يستفيد منه كل عامل بغض النظر عن حجم الشركة أو المؤسسة التي يعمل فيها ^(١).

ثانياً : ضرورة وضع جدول زمني لضمان فعالية الحق في قطع الاتصال الرقمي

أوجب المشرع الفرنسي، بموجب المادة 5-10-1222 L من قانون العمل، على صاحب العمل وضع جداول زمنية بالتنسيق مع العامل، يُحدد من خلالها الأوقات التي يُسمح فيها بالتواصل معه ، وذلك إما في إطار اتفاق جماعي أو من خلال ميثاق داخلي.

(١) انظر : د. خيرة بورزيق ؛ د. محمد حمداوي ، الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسئولية الاجتماعية على ضوء قانون العمل الفرنسي ، بحث منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية ، المجلد ١٠ ، العدد ٣ ، ديسمبر ٢٠١٩ ، ص ١٦٣ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

وفى جميع الأحوال، لا يجوز لصاحب العمل التواصل مع العامل خارج هذه الأوقات المحددة سلفاً، بل إن الأمر قد يتجاوز ذلك، إذ يمكن أن يتضمن الجدول الزمني فترات محددة داخل وقت العمل ذاته يُمنع فيها التواصل مع العامل تفادياً للإزعاج الناشئ عن السيل المتواصل للبريد الإلكتروني أو الرسائل المهنية^(١).

الفرع الثاني

الإجراءات اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي

ينص قانون العمل الفرنسي في المادة 9-2242.L على وجوب تضمين الحق في قطع الاتصال ضمن الاتفاقية الجماعية بين أطراف عقد العمل. كما أنه في حال فشل الأطراف في التوصل إلى اتفاق جماعي ينظم هذا الحق، يتم اعتماد ميثاق داخلي داخل المؤسسة^(٢).

ويؤخذ على المشرع أنه فوّض تحديد كيفية ممارسة هذا الحق إلى المفاوضة الجماعية، أو في حال غيابها، إلى السلطة الانفرادية لصاحب العمل، دون معالجة مسألتي تنظيم أوقات العمل وعبء العمل الملقى على عاتق العمال.

أولاً : إلزام صاحب العمل بالتفاوض الجماعي حول حق قطع الاتصال الرقمي

من الثابت أن تناول مسألة الاستخدام المهني للأدوات التقنية^(٣) أو تنظيم الاتصال أو قطع الاتصال عن العمل، من حيث الزمان والمكان ضمن إطار المفاوضات الجماعية^(٤) المتعلقة

(١) انظر : د. خيرة بورزيق ؛ د. محمد حمداوي ، مرجع سابق ، ص ٣١٧ .

(٢) انظر : د. خيرة بورزيق ؛ د. محمد حمداوي ، مرجع سابق ، ص ٣١٨ .

(٣) انظر :

-B BOURGEOIS - L. TOURANCHET - X. ALAS-LUQUETAS, Le droit à la déconnexion, La Semaine Juridique, Édition Sociale, n° 24, Juin 2017, 1199, p 3 ; T. GIRAUD, Le droit à la déconnexion, Juris associations, 2017, n° 552, p 26 ; H. GUYOT, L'adaptation du droit du travail à l'ère du numérique, La Semaine Juridique Social, n° 37, 20 Septembre 2016, 1310 ; S. IZARD, Le droit de se connecter en toute liberté !, Semaine Sociale Lamy, 2017, n° 1755 ; G. LOISEAU, La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées, Droit social, 2017, p 463 ; J-E. RAY, Grande accélération et droit à la déconnexion, Droit social, 2016, p 912.

(٤) انظر :

SQUÂD BELLALOU , DU DROIT AU REPOS AU « DROIT À LA DÉCONNEXION » : REGARDS SUR LE DROIT DU TRAVAIL AU QUÉBEC ET EN France , MÉMOIRE , UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL , 2019 , p.90 .

بجودة الحياة في العمل^(١)، يُعد في جوهره خطوة إيجابية^(٢).

ومع ذلك ، يثار التساؤل - في هذا الصدد - حول مدى ملائمة هذا الإطار عندما يتعلق الأمر بالحق في قطع الاتصال خارج أوقات العمل.

ثانياً : ارتباط حق قطع الاتصال بواجب التفاوض الجماعي حول المساواة المهنية وجودة الحياة في العمل

على الرغم من اعتراف قانون العمل الفرنسي بحق قطع الاتصال ، فإنه لم يحدد محتوى هذا الحق بشكل دقيق ؛ فقد اكتفى باعتباره موضوعاً جديداً يجب التفاوض عليه ضمن إطار التفاوض الجماعي .

ينصّ المشرّع على حق قطع الاتصال ، ولكنه يشترط على صاحب العمل أن يخوض مفاوضات داخل المؤسسة لتحديد آلية ممارسة هذا الحق وقد قيد المشرّع الفرنسي هذا الحق من جانبيين: أولاً : بتحديد نطاق تطبيقه الشخصي، وثانياً: مع إمكانية تعديل مضمون الحق بناءً على المفاوضات^(٣) . فمن حيث تحديد نطاق تطبيقه الشخصي : فإنه تقتصر الالتزامات التفاوضية في القانون الفرنسي على الشركات التي تتوفر فيها

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://archipel.uqam.ca/12696/1/M16029.pdf>

(١) انظر : د. أنس موسى أبو العون ، د. أحمد حسنى الأشقر ، آثار رقابة رب العمل الإلكترونية على حق العامل في الخصوصية في التشريع الفلسطيني: قراءة في ضوء اجتهادات القضاء الفرنسي ، بحث منشور بمجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد ٣٩ ، العدد ٥ ، ٢٠٢٥ ، ص ٣٠٩ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<file:///C:/Users/hp/Downloads/0247-039-005-002.pdf>

(٢) انظر :

M-B BOURGEOIS, L. TOURANCHET, X. ALAS-LUQUETAS, Le droit à la déconnexion, La Semaine Juridique, Édition Sociale, n° 24, Juin 2017, 1199, p 3 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://asjp.cerist.dz/en/article/108490>

(٣) انظر :

LAËTITIA MOREL , Le droit à la déconnexion en droit français
La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique , vol. 3, no. 2, 2017 , p.7 et s .

على الأقل نقابة أو قسم نقابي تابع لمنظمة نقابية معترف بها، مما يعني أن هذا الحق لا يشمل جميع العمال في كل المؤسسات أو الشركات ^(١).

أما بخصوص إمكانية تعديل مضمون الحق بناءً على المفاوضات ، فإن منح النقابات سلطة تحديد كيفية ممارسة حق قطع الاتصال بشكل كامل من شأنه أن يؤدي إلى احتمال تفاوت في تطبيقه بين المؤسسات ؛ مما يؤدي إلى غياب توحيد في مضمونه وتوزيع غير متساوٍ للحق .

وبالتالي، يصبح حق قطع الاتصال متغيراً ومرتبباً بظروف كل مؤسسة على حدة، كونه موضوعاً للتفاوض .

ثالثاً : إقرار ميثاق داخلي عند فشل المفاوضات الجماعية

في حال فشل المفاوضات في التوصل إلى اتفاق ، ينص القانون على إصدار "ميثاق داخلي" داخل المؤسسة ^(٢)، وذلك بعد أخذ رأي مجلس إدارة ^(٣) الشركة أو المؤسسة ^(٤) أو ممثلي العمال ^(٥)

(١) حيث إن الفرع النقابي هو الذي يجمع جميع العمال الذين ينتمون إلى نفس النقابة داخل المؤسسة أو الشركة ، ويمكن تأسيس هذا الفرع في أي شركة بغض النظر عن عدد العاملين فيها. كما تُعتبر النقابة ممثلة عندما تحقق شروطاً محددة، من بينها نسبة الأصوات التي حصلت عليها في آخر انتخابات مهنية.

ففي المؤسسات أو الشركات التي يزيد عدد موظفيها عن ٥٠ ، تقوم النقابة الممثلة بتعيين مندوب نقابي، أما في المؤسسات ذات العدد الأقل، فيجوز تعيين مندوب الموظفين ليشغل منصب المندوب النقابي. وبناءً عليه، لا تتوفر في جميع المؤسسات أو الشركات فروع نقابية.

لمزيد من التفاصيل انظر على شبكة الانترنت:

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35261>

(٢) متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.hespress.com/>

(٣) انظر : د. حمو على سليمان ، د. أشنين نور الدين ، د. العاطي عبد الصمد ، الحياة الخاصة للأجير والتطور التكنولوجي ، بحث منشور بمجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والاقتصادية والعلوم الإنسانية والشرعية ، العدد ٦٧ ، مايو ٢٠٢٤ ، ص ٣٦٨ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<file:///C:/Users/hp/Downloads/2615-000-067-023.pdf>

(٤) يمتلك مجلس الإدارة صلاحيات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية، ويُنْتَخَب أعضاؤها في الشركات التي يصل عدد موظفيها إلى خمسين عاملاً أو أكثر .

(٥) يمثل مندوب العمال لدى صاحب العمل، ويقوم بنقل المطالبات الفردية أو الجماعية المتعلقة بتطبيق قوانين العمل .

بهدف تنظيم وضبط آليات ممارسة هذا الحق .

ومما يستحق الانتباه أن لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل (CHSCT)، التي تمثل العمال وتُعنَى بضمان صحتهم وسلامتهم وتحسين ظروف عملهم^(١)، لم تتطرق إلى الحق في قطع الاتصال وتأثيره على صحة العمال. فالمشرع الفرنسي لم يربط بشكل صريح بين الصحة والسلامة المهنية للعمال وصياغة ميثاق ينظم كيفية ممارسة حق قطع الاتصال، على الرغم من أن فرط الاتصال يشكل تهديداً مباشراً لصحة العمال وله تأثير كبير على ظروف عملهم.

رابعاً: استقلالية الحق في قطع الاتصال عن مسألة عبء العمل المهني

يشغل حق قطع الاتصال نصيباً وافراً من الاهتمام بالنظر إلى الدور المتزايد للأدوات الرقمية في مجال القانون الاجتماعي.

فقد أصبحت هذه التقنيات الرقمية مسؤولة عن كثير من التحديات التي تواجه قانون العمل ؛ حيث تُعقد تطبيق القواعد التقليدية على أشكال جديدة من التبعية المهنية. بناءً على ذلك ، تطالب العديد من الجهات بتحديث قانون العمل ليتوافق مع متطلبات العصر الرقمي.

لكن المشكلة ليست متعلقة فقط بموضوع قطع الاتصال ، بل يُمكن اعتبار الصعوبات القائمة نتيجة لواقع أعمق يتمثل في زيادة عبء العمل على العمال بشكل مفرط ؛ إذ إن التركيز على الجانب التقني للأدوات الرقمية يخفي المشكلة الحقيقية التي تواجه العمال، وهي الضغط المستمر والمتزايد عليهم، حتى خارج ساعات العمل الرسمية.

كما تكمن الصعوبة الرئيسة في أن التركيز على الأداة الرقمية بوصفها وسيلة قد يُفضي إلى تبرئة ذمة صاحب العمل من مسؤوليته ، على الرغم من أن السلطة الإدارية هي المخولة بوضع وتحديد حدود معقولة لعبء العمل.

وتُفرض ضرورة تعيين مندوبين للعمال في المؤسسات التي يبلغ عدد عمالها ١١ موظفاً على الأقل .

(١) حيث تنص الفقرة التاسعة من المادة ٤٦١٢ من قانون العمل الفرنسي على وجوب استشارة لجنة عند إدخال تقنيات جديدة أو تحديث في المؤسسة أو الشركة (CHSCT) الصحة والسلامة وظروف العمل .

وفي المقابل، يظل العامل، على الرغم من التزامه، يعاني من هذا العبء الثقيل، مما يعكس اختلالاً جوهرياً في التوازن التعاقدي بين الطرفين^(١).

مع الوضع في الاعتبار، أنه لم يظهر مفهوم "عبء العمل" في قانون العمل الفرنسي إلا في سنة ٢٠٠٠ ؛ فقد كان مقصوراً في ذلك الوقت على طائفة العمال بنظام الراتب الجزافي (forfait jours)^(٢).

وإذا كانت النصوص التشريعية جاءت خالية من وضع تعريف محدد لعبء العمل ، فإن الأحكام القضائية جاءت كثيرة في هذا الشأن ؛ وهو ما يبدو من خلال الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية عام ١٩٩٩ ؛ فقد أعفت المحكمة عاملاً من المسؤولية على أساس أن "إنجاز العمل المطلوب لم يكن ممكناً ضمن حدود ساعات العمل المقررة"^(٣).

الفرع الثالث

الوسائل اللازمة لتنفيذ الحق في قطع الاتصال الرقمي

هناك مجموعة من الوسائل يمكن اللجوء إليها لتنفيذ الحق في قطع الاتصال الرقمي، ومنها:

- تخصيص حاسوب للعمل مختلف عن الحاسوب الشخصي لتجنب اختلاط مهام العمل بالحياة الخاصة.
- تخصيص هاتف للعمل مختلف عن الهاتف الشخصي للعامل.
- تحديد ساعات عمل ثابتة، وإغلاق الأجهزة بعد انتهائها سواء كانت هاتفاً نقلاً أو حاسوب العمل ، ما لم تستدع طبيعة العمل غير ذلك.

(١) انظر :

LAËTITIA MOREL , Le droit à la déconnexion en droit français
La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique , vol. 3, no. 2, 2017 , p.12 et s .

(٢) انظر :

M. GRIGUER - J. SCHWARTZ, Les risques liés à l'implémentation du droit à la déconnexion dans l'entreprise, Cahiers de droit de l'entreprise , , Mars 2017, n° 2 .

(٣) انظر :

Cass . Soc, 16 novembre 1999, n° 97-43285, Inédit ; Soc, 23 mars 2011, n° 08-45140, Inédit ; Soc, 7 juillet 2016, n° 15-10546.

- حظر الوصول إلى خوادم العمل أو البريد الإلكتروني في أوقات الراحة والعطل، مع إمكانية برمجة نظام لمنع وصول الرسائل بعد انتهاء الدوام.
- إدخال قاعدة حذف الرسائل المرسلة بعد ساعات العمل حتى لا يضطر العامل للرد عليها لاحقاً.
- تفعيل نظام الإرسال المؤجل للبريد الإلكتروني، بحيث تتم جدولة الرسائل مسبقاً بما يراعي أوقات الراحة والعطل المقررة لكل عامل.
- تطبيق برامج مخصصة مثل **Mail on Holding**، التي تتيح حذف الرسائل الواردة إلى البريد الإلكتروني للعامل أثناء العطل أو بعد انتهاء ساعات العمل، مع إعادة توجيهها تلقائياً إلى زملاء آخرين عند الاقتضاء^(١)

(١) انظر: د. راندا محمد صميده، مرجع سابق، ص ٢٠٨ وما بعدها.

المبحث الثاني

الضمانات القانونية للحق في قطع الاتصال الرقمي

تمهيد وتقسيم :

مما لا شك فيه ، أنه في ظل عصر الرقمنة الذى نعيشه ، أصبح الحق في قطع الاتصال ضرورة مُلحة من أجل ضمان التوازن بين الحياة المهنية والحياة الخاصة ، مما استدعى تدخل المشرع الفرنسي لإقرار حق قانوني في "قطع الاتصال" يهدف إلى تنظيم استخدام الوسائل الرقمية خارج أوقات العمل الرسمية، وتحقيق توازن عادل بين متطلبات الإنتاج وحقوق الإنسان في بيئة العمل الرقمية .

وإذا كانت النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الفرنسي تشير صراحة إلى الحق في قطع الاتصال فقط ، إلا أن مناقشات البرلمان تناولت واجب قطع الاتصال .
مما يوجب طرح عدة تساؤلات في هذا الصدد من يقع على عاتقه هذا الواجب ؟ وما الآثار المترتبة عليه ؟

وإذا كان البعض يشكك في فاعلية الحق في قطع الاتصال بالنظر إلى الانتقادات التي تعرض لها مع أن الواقع العملي يكشف خلاف ذلك ، فإننا سوف نحاول إثبات أن لهذا الحق فعالية حقيقية، ولو بصورة غير مباشرة، ويبدو ذلك واضحاً من خلال نشوء دعاوى قضائية حال إخلال صاحب العمل بواجباته تجاه مخاطر فرط الاتصال التي يتعرض لها العاملون داخل منشأته أو مؤسسته .

ومن هذا المنطلق ، فإننا سوف نقسم هذا المبحث إلى مطلبين ، نتناول في الأول النطاق الشخصي الإلزامي للحق في قطع الاتصال الرقمي ، بينما نتناول في الثاني النطاق الموضوعي الإلزامي للحق في قطع الاتصال الرقمي .

المطلب الأول

النطاق الشخصي الإلزامي للحق في قطع الاتصال الرقمي

أن استعمال مصطلح وجوب قطع الاتصال بصورة كثيرة بديلاً عن الحق في قطع الاتصال يبدو غير واضحٍ ويشوبه الغموض ، مما يثير الكثير من التساؤلات منها : من الذى يقع على عاتقه القيام بهذا الواجب ؟ وكيفية تطبيقه ؟ وكيف يمكن التوفيق بين واجب قطع الاتصال وحق قطع الاتصال ؟ .

وعلى هذا الأساس ، فإننا نشير إلى أن واجب قطع الاتصال قد يُسند إلى العامل ذاته ، على الرغم من أن النصوص القانونية تشير صراحة إلى الحق في قطع الاتصال وليس واجب قطع الاتصال .

إلا أن هذا الواجب لا ينحصر في العامل فحسب، بل يمتد أيضاً إلى صاحب العمل، الذي يلتزم قانوناً باتخاذ الإجراءات والتدابير الضرورية من أجل تمكين العامل من ممارسة حقه في قطع الاتصال بشكل فعال ومناسب .

وجدير بالتنويه في هذا الشأن ، أن كلاً من العامل وصاحب العمل يقع على عاتقهما مسؤولية مشتركة في ضمان احترام الحق في قطع الاتصال، من خلال الالتزام بالتدابير التي تكفل التوفيق بين مقتضيات العمل وحقوق الراحة والحياة الخاصة .

وتأسيساً على ما سبق ، فإننا سوف نتناول في الفرع الأول التزام العامل بالحق في قطع الاتصال الرقمي ثم نتطرق إلى التزام صاحب العمل بواجب قطع الاتصال الرقمي في الفرع الثاني وأخيراً نعرض المسؤولية المشتركة في حق قطع الاتصال الرقمي بين العامل وصاحب العمل .

الفرع الأول

التزام العامل بالحق في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل

من الثابت أن المادة الأولى من قانون العمل المصري الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عرفت العامل في الفقرة الأولى بأنه : كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه^(١) ..

وإذا كانت هناك شكوك في وجود واجب على العامل بقطع الاتصال ، بالنظر إلى أن المشرع لم يُشر صراحة سوى إلى الحق في قطع الاتصال^(٢) دون الإشارة إلى واجب صريح في هذا الشأن .

ومع ذلك ، قد يتحوّل هذا الحق - في ظروف معينة - إلى واجب حقيقي يلتزم به العامل .

أولاً : قطع الاتصال الرقمي حق للعامل لا يرقى إلى مرتبة الواجب

ويجب أن يؤخذ بعين الاعتبار، التطور السريع للأدوات التقنية والتكنولوجيا الحديثة التي أصبحت تزداد يوماً بعد يوم ، فإذا كانت السيارات أصبحت بإمكانها بلوغ سرعات عالية تقدر بـ ٢٠٠ كيلومتر في الساعة ، إلا أن القانون حرصاً منه على سلامة الأشخاص قام بتحديد السرعة القصوى على الطرق السريعة ب ١٢٠ كيلومتر في الساعة من أجل الحد من حوادث الطرق .

(١) ويفهم من النص المذكور بأن العامل يجب أن يكون شخصاً طبيعياً، سواء كان ذكراً أو أنثى، نظراً للأهمية الخاصة التي يكتسبها الاعتبار الشخصي لدى صاحب العمل. كما أن علاقة العمل بين الطرفين تستلزم من العامل تقديم مجهود مادي أو فكري، أو كليهما معاً، وهو أمر لا يمكن تصوّره إلا بواسطة شخص طبيعي بغض النظر عن جنسه أو نوعه .

لمزيد من التفاصيل انظر : ١.د خالد جمال حسن ، الوجيز في شرح عقد العمل الفردي

في ظل قانون العمل البحريني الجديد وقانون العمل الموحد المصري ، بدون ناشر ، بدون سنة نشر ، ص ١٣ .
(٢) مع الوضع في الاعتبار ، أن هذا الحق لا يهدف إلى فرض وصاية على العمال ، بل يسعى على العكس من ذلك إلى تحفيزهم، أفراداً ومجموعات، على إعادة النظر في علاقتهم بوسائل الاتصال الرقمية، وفي الكيفية التي يُدركون بها مسألة الاتصال المستمر، وكذلك في الانعكاسات المترتبة على حالة "فرط الاتصال" فمثلاً، إذا لم يُزعجني إرسال بريد إلكتروني في الساعة العاشرة ليلاً، فقد يتسبب ذلك في إزعاج لمن يتلقاه .

وبالقياس على ذلك ، إذا كانت الوسائل التقنية تتيح الاتصال على مدار ٢٤ ساعة، فإنه يلزم إرساء حدود لا يجوز تجاوزها خارج أوقات العمل حفاظاً على صحة وسلامة الأشخاص^(١).

ولقد سمح قانون ٨ أغسطس ٢٠١٦ بالاعتراف بحق العامل في قطع الاتصال الرقمي، دون تبني فكرة وجوب واجب بقطع الاتصال.

والهدف الأساس من هذا الإقرار القانوني تمكين العاملين من تحقيق توازن أفضل بين حياتهم المهنية وحياتهم الشخصية.

كما أن ضمان التفاوض داخل الشركات بشأن كيفية ممارسة هذا الحق يهدف أيضًا إلى تعزيز حماية العاملين الذين تتأثر ظروف عملهم بتطور الأدوات الرقمية، لا سيما في حالات الاستخدام المكثف لها^(٢).

(١) انظر :

J. CHEMIN « Déconnexion : le droit de penser les usages – A l’écoute de l’organisation du travail », 2017 , P. 1 . il disait que « Les outils sont de plus en plus puissants : de même que les voitures peuvent aujourd’hui atteindre les 200kms/h, il a été défini une norme fixée à 130kms/h sur les autoroutes pour limiter les accidents. Ainsi, si les outils permettent de nous connecter H24, il n’est pas inconcevable de fixer des bornes à ne pas dépasser pour la sécurité de tous » ,

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.cadrescdfd.fr/actualites/deconnexion-le-droit-de-penser-les-usages-lecou-te-de-lorganisation-du-travail>

(٢) انظر :

Etude d’impact, projet de loi visant à instituer de nouvelles libertés et de nouvelles protections pour les entreprises et les actifs, p. 236 . Conformément à la feuille de route issue de la Conférence sociale d’octobre 2015 qui souligne l’importance d’explorer les voies de la reconnaissance d’un droit à la déconnexion, l’objectif premier de la loi est de reconnaître le droit à la déconnexion, afin de permettre aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Dès lors, il convient de trouver avec les partenaires sociaux le juste équilibre entre activité professionnelle, droit à la déconnexion et vie personnelle. La garantie d’une négociation dans les entreprises des modalités d’exercice d’« un droit à la déconnexion » a pour but de mieux protéger les salariés dont les conditions de travail sont impactées par le développement des outils du numérique, en particulier par leur usage intensif .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

ثانيا : قطع الاتصال الرقمي حق شخصي للعامل أم التزام مهني؟

يعد قطع الاتصال الرقمي حقاً يستفيد منه العمال بوصفهم أصحاب مصلحة (دائنين)، وليس واجباً يُلقَى على عاتقهم بوصفهم ملتزمين (مدينين) .

فمثل هذا التصور من شأنه أن يُجافي روح القانون، الذي يُشير اسمه ذاته إلى هدفه في إرساء حريات جديدة، والأهم من ذلك، ضمان حماية جديدة.

ومع ذلك، فإن تمسك العمال بممارسة هذا الحق لا ينبغي أن يكون إلا في الحالات التي يشعرون فيها بأن اتصالهم يكون تحت وطأة الإكراه أو الضغط .

وفي مثل هذه الحالات سألقة الذكر، يكون من حق العمال المطالبة بممارسة حقهم في قطع الاتصال الرقمي حمايةً لصحتهم أو حفاظاً على حياتهم الشخصية.

وهذا ما أكدّه البعض أيضاً - من الناحية القانونية - إذ اعتُبر الحق في قطع الاتصال التزاماً مهنيّاً على العامل، فإن امتناعه عن احترامه ، يمكن اعتباره بمنزلة خطأ مهنيّ. وفي المقابل، يحق لصاحب العمل - استناداً إلى السلطة التأديبية المخولة له بموجب القانون - توقيع الجزاءات على العامل الذي يُسيء استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خارج أوقات العمل المتفق عليها.

مع الوضع في الاعتبار، أن قيام مسؤولية العامل في هذا الشأن قد تُعقّد من مسألة إثبات مسؤولية صاحب العمل في ضمان تنفيذ الحق في قطع الاتصال. وعليه، فإن تهديد العمال بالجزاءات، بينما يُمنح لهم هذا الحق، يتعارض مع روح القانون. لذلك، ينبغي النظر إلى العمال باعتبارهم أصحاب حق (دائنين) في هذا المجال، وليسوا مدينين بهذا الالتزام تحت طائلة الإكراه^(١) .

https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/Media/Files/autour-de-la-loi/legislatif-et-reglementaire/etudes-d-impact-des-lois/ei_art_39_2016/ei_libertes_protections_entreprises_actifs_cm_24.03.2016.pdf.pdf

(١) انظر : د. خيرة بورزيق ؛ د. محمد حمداوي ، مرجع سابق ، ص ٣٢١ .

الفرع الثاني

التزام صاحب العامل بواجب قطع الاتصال الرقمي

إذا كان المشرع الفرنسي لم يستخدم صراحةً عبارة "واجب قطع الاتصال" من جانب صاحب العمل، إلا أنه يبدو أن هذه الفكرة قد طُبِّقت ضمناً .
بينما نصت الاتفاقيات الجماعية صراحةً على واجب قطع الاتصال من جانب صاحب العمل .

أولاً : النص الضمني لالتزام صاحب العمل بواجب قطع الاتصال الرقمي

حيث كان ميتلينج هو أول من اقترح فكرة واجب قطع الاتصال لأول مرة ثم حظيت بِتَبَنٍّ واسعٍ في الأبحاث والدراسات القانونية^(١).

وهو ما دفع البعض إلى التأكيد على التزام صاحب العمل باحترام حق قطع الاتصال، وهو ما يفترض أن يكون واعياً بما يُمكن تسميته بـ«واجبه في قطع الاتصال»^(٢).

ومع ذلك، لم يُدرج المشرع الفرنسي هذا الواجب بشكل صريح، بل قام بتدوينه بطريقة ضمنية؛ وعلى الرغم من غموض النصوص، فإنه يظل صاحب العمل ملزماً بتنفيذ واجب قطع الاتصال الذي يشهد تطبيقاً متفاوتاً وفقاً للظروف .

١ - مقترح تقرير برونو ميتلينج حول فرض واجب قطع الاتصال الرقمي

يعتبر تقرير برونو ميتلينج المدير السابق للموارد البشرية في شركة أورانج^(٣)، مصدر إلهام مهم للمشرع الفرنسي أثناء مناقشات إقرار القانون الذي أقر حق قطع الاتصال الرقمي .

(١) متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

https://www.lemonde.fr/idees/article/2015/09/25/rapport-mettling-droit-et-devoir-a-la-deconnexion_4771955_3232.html

(٢) انظر :

BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L., ALAS-LUQUETAS X., « Le droit à la déconnexion », JCP S, 33 Éd. sociale n°24, 2017, p.2 . » L'employeur est tenu de faire respecter le droit à la déconnexion ce qui suppose qu'il soit conscient de son « devoir de déconnexion ».

(٣) انظر :

B. METTLING, Transformation numérique et vie au travail, Rapport remis à Madame la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Septembre 2015, p 20-21 et Préconisation n°19, p 52.

وعلى الرغم من اعتماد المشرع على توصيات التقرير فيما يتعلق بحق قطع الاتصال، فإنه لم يتبنَّ بشكل صريح فرض واجب قطع الاتصال، وهو أحد المقترحات الجوهرية التي وردت فيه.

فقد كانت الرغبة واضحة في «تكملة حق قطع الاتصال بواجب قطع الاتصال»، مع التأكيد على أن الهدف ليس استبدال الواجب بالحق، بل تعزيز فاعليته. كما يبيّن التقرير أن تمكين العامل من تعلّم مهارة قطع الاتصال يتطلب دعم الشركات والمؤسسات له، التي تقع على عاتقها مسؤولية توفير التدريبات والأدوات اللازمة لتحقيق هذا الهدف.

٢ - التباين والاختلاف في تطبيق واجب قطع الاتصال الرقمي من جانب صاحب العمل

ففي الوقت الحاضر، ومع افتقار التشريعات إلى نصوص صريحة تلزم صاحب العمل بواجبه في قطع الاتصال؛ فإن هذا الواجب يُفهم ضمناً من التزامه بضمان سلامة العمال^(١). وبناءً عليه، يجوز لصاحب العمل أن يُلزم العامل بقطع الاتصال في بعض الحالات، حتى ولو كان العامل معارضاً لذلك.

ويمكن تشبيه هذا الأمر بأحكام المادة 29-1225 L. من قانون العمل الفرنسي، التي تكفل حماية العاملة أثناء فترة الحمل، حيث تُمنع صراحةً من الحضور إلى العمل خلال فترة محددة^(٢) حتى وإن رغبت العاملة في العودة إلى العمل سريعاً بعد الولادة^(٣).

(١) انظر :

Article L. 4121-1 du Code du Travail

(٢) انظر :

Viviane V ANNES , Clauses spéciales du contrat de travail « Utilité - Validité – Sanction » , BRUYLANT BRUXELLES 2003 , p.344 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://bib.kuleuven.be/rbib/collectie/archieven/boeken/vannes-clausescontrattravail-2003.pdf>

(٣) انظر :

C. MATHIEU « Le droit à la déconnexion : une chimère ? » RDT, octobre 2016, p.594 .

مع الوضع في الاعتبار، أنه فيما يتعلق بقطع الاتصال، ينبغي أن تكون القاعدة أكثر مرونة وألا تحظر صراحةً جميع الاتصالات خارج ساعات العمل.

ومع ذلك، يُنصح أصحاب العمل بتشديد هذه القاعدة عند مواجهة عامل يرفض الاستجابة ويتصل بشكل متكرر لفترات طويلة خارج ساعات العمل، ففي مثل هذه الحالة، يقع على عاتق صاحب العمل التدخل لقطع الاتصال حتى لو خالف ذلك رغبة العامل^(١).

٣ - الآثار الإيجابية الناشئة عن النص الصريح على واجب قطع الاتصال الرقمي

يتّضح من خلال المناقشات البرلمانية أن واجب قطع الاتصال يُعد توجّهاً إيجابياً يستحق أن يُكرّس صراحة في القانون. ومع ذلك، لم يُدرج هذا الواجب ضمن النصوص القانونية، وذلك بدافع الحفاظ على وضوح النصوص، حيث فضّل المشرّع توجيه أصحاب العمل بشكل دقيق من خلال الحث على وضع آليات تنظيمية داخل المؤسسات، تمكّن الموظفين من ممارسة حقهم في قطع الاتصال بشكل فعال.

ومن روح النصوص القانونية المعمول بها، يمكن استنتاج وجود إرادة ضمنية لفرض هذا الواجب، مما يجعل من المرجّح، بل والمرغوب فيه، أن يُكرّس قانونياً في المستقبل. فهذا من شأنه أن يُعزّز فعالية الحق في قطع الاتصال، لا سيما وأن فعاليته الحالية تبقى محدودة نتيجة غياب جزاءات واضحة تُفرض على صاحب العمل في حال الإخلال بالتزاماته في هذا الشأن.

نستخلص مما سبق، أن المشرع الفرنسي لو كان يسعى إلى تكريس حق فعلي وقاطع في منع الاتصال، لكان من اللازم أن يعتمد قواعد ملزمة ونصوصاً صريحة مثل النص على أن العاملين غير ملزمين بالاتصال خارج أوقات عملهم غير أنه اكتفى بوضع إطار عام يفرض على أصحاب العمل اتخاذ تدابير تهدف إلى الحد من تدفق الاتصالات أثناء فترات الراحة. ومع

(١) انظر :

Paul Burdel, LE DROIT A LA DÉCONNEXION, Mémoire , Droit Social et Relations de Travail, Faculté de Droit, Université Jean Moulin, Lyon 3, France, 2017, P . 61 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion.pdf>

ذلك، فإن تبني هذه الصيغة المرنة يساهم في تعزيز تقبلها من قبل المؤسسات وأصحاب الأعمال، كما يسهل تطبيقها فعلياً في بيئة العمل .

فإذا كان هذا التنظيم ليس من شأنه أن يحقق بالكامل أهداف فصل الحياة المهنية عن الحياة الشخصية لجميع العاملين، إلا أنه يُمهّد الطريق لاعتماد المبدأ وتطبيقه تدريجياً^(١).

ثانياً : الاعتراف الصريح بحق قطع الاتصال في بعض الاتفاقيات الجماعية

إذا كان واجب قطع الاتصال لم يرد إلا بصورة ضمنية، ومن ثم لا يوجد أي نص صريح له في قانون العمل، فقد تضمنت بعض الاتفاقيات الجماعية أحكاماً أكثر وضوحاً في هذا الشأن. وقد أبرم عدد من هذه الاتفاقيات قبل صدور قانون العمل الفرنسي الذي نص على الحق في قطع الاتصال، أي قبل تدوينه تشريعياً.

ويُستدل على ذلك، على سبيل المثال من اتفاقية القطاع الموقعة بتاريخ ١ أبريل ٢٠١٤ بين شركتي سينتيك وسينوف، ونقابة العمال الفيدرالية الفرنسية (CFDT)، ونقابة العمال الفيدرالية في كندا (CFE-CGC) بشأن ساعات العمل، والتي تُقرّر "بواجب فصل الاتصال عن بُعد" لضمان التزام الموظفين بساعات العمل. وقد نصّت صراحةً على "واجب فصل الاتصال عن بُعد" ضماناً لاحترام العاملين لساعات عملهم المحددة^(٢).

(١) انظر :

Emmanuelle Gril, Le droit à la déconnexion : retour sur l'expérience française, revue gestion, 2020, p.5.

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.revuegestion.ca/diagnostic-le-droit-a-la-deconnexion-retour-sur-l'experience-francaise>

(٢) انظر :

Paul BURDEL, op.cit, p.61.

الفرع الثالث

المسئولية المشتركة في حق قطع الاتصال الرقمي بين العامل وصاحب العمل

من المتفق عليه ، أن تفعيل الحق في قطع الاتصال باعتباره من أبرز الحقوق المقررة للعامل في بيئة العمل الرقمية مرهون بقيام المسؤولية المشتركة بين العامل وصاحب العمل . وبناءً على ما تقدم ، فإن الاعتراف بحق قطع الاتصال يستلزم بالضرورة التزام العامل بضرورة احترام هذا الحق^(١) . كما أن صاحب العمل ملزم بوضع آليات واضحة تضمن ممارسة هذا الحق في حالة غياب المفاوضات الجماعية . وبالتالي ، فإن المسؤولية المشتركة من شأنها أن تحقق التوازن المنشود بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل .

أولاً: مضمون الحق في قطع الاتصال الرقمي بين العامل وصاحب العمل

من المتفق عليه ، أنه لا يجوز توقيع أى جزاءات تأديبية على العامل من قبل صاحب العمل في حال رفضه الرد على البريد الإلكتروني أو المكالمات الهاتفية خارج أوقات العمل الرسمية .

كما حددت المادة 3121-64 L. من قانون العمل الفرنسي كيفية ممارسة الحق في قطع الاتصال من خلال اتفاق جماعي بين أطراف العمل . وفي حال عدم وجود مثل هذا الاتفاق ، يتعين على صاحب العمل تحديد ضوابط ممارسة الحق وإبلاغ العمال المعنيين بها بواسطة أية وسيلة مناسبة ، وفقاً لنص المادة 3121-65 L. من قانون العمل الفرنسي . ومع ذلك ، فإذا كان المديرون التنفيذيون لا يخضعون لقواعد مدة العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في المادة 3111-2 L. ، إلا أنهم ملزمون بالاحترام الكامل لحق زملائهم في قطع الاتصال خارج ساعات العمل .

(١) انظر :

M. GRIGUER - J. SCHWARTZ, Les risques liés à l'implémentation du droit à la déconnexion dans l'entreprise, Cahiers de droit de l'entreprise, n° 2, Mars 2017, p 5.

علاوة على ما سبق ، فإنه يجب أن يتمتع العامل بفترة راحة يومية لا تقل عن ١١ ساعة متواصلة، وفترة راحة أسبوعية تبلغ ٣٥ ساعة على الأقل^(١).

بينما نصت المادة ١١٩ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٤ لسنة ٢٠٢٥ في الفصل الخاص بساعات العمل وفترات الراحة بأنه " يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة ، بحيث لا تتجاوز الفترة بين بداية ساعات العمل ونهايتها أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد ، وتحسب فترة الراحة من ساعات التواجد ، إذا كان العامل أثناءها في مكان العمل . ويستثنى من هذا الحكم العمال المشغولون في أعمال متقطعة بطبيعتها ، والأعمال ذات الطبيعة الخاصة ، التي يحددها الوزير المختص بقرار منه ، بحيث لا تزيد مدة تواجدهم في المنشأة عن اثنتي عشرة ساعة في اليوم الواحد " .

مع الوضع في الاعتبار ، أنه خلال فترات الراحة أو الإجازات، بما في ذلك الإجازات المرضية والعطلات السنوية، يتوجب على صاحب العمل طلب تجنب العامل استخدام البريد الإلكتروني أو الهواتف لأغراض العمل قدر الإمكان.

كما يُعد الضغط المستمر على العاملين للاتصال خارج أوقات العمل انتهاكاً قد يُؤهل بوصفه تحرشاً معنوياً^(٢) أو اعتداء نفسياً وفقاً لتقدير القضاء.

وقد بادر بعض الشركات إلى اعتماد أنظمة إنذار لرصد حالات الاتصال خارج أوقات العمل وعدم احترام فترات الراحة اليومية.

ويتحمل صاحب العمل مسؤولية قانونية ملزمة، إذ يقع على عاتقه واجب تنفيذ إجراءات السلامة والوقاية الضرورية لضمان احترام حق العامل في قطع الاتصال، وذلك استناداً إلى التزامه العام بضمان السلامة المهنية.

(١) انظر :

Article L. 3131-1 et suiv. du Code du travail.

(٢) التحرش المعنوي حسب تعريف قانون العمل هو سلوك متكرر يهدف أو يؤدي إلى تدهور ظروف العمل بطريقة قد تمس حقوق العامل وكرامته في العمل، وتؤثر على صحته الجسدية أو النفسية، أو تهدد مستقبله المهني. وقد يكون مرتكب هذا السلوك هو صاحب العمل أو زميلاً للضحية في العمل، بغض النظر عن منصبه الإداري . لمزيد من التفاصيل انظر الموقع التالي على شبكة الإنترنت :

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-harcelement-moral>

لكن تبدو المشكلة في أنه يصعب إلزام العامل بحقه في قطع الاتصال واحترام التعليمات والأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل خلال الفترات التي لا يكون فيها العامل خاضعاً لإشرافه أو رقابته^(١).

ثانياً: اشتراط توزيع المسؤوليات من أجل فعالية الحق في قطع الاتصال الرقمي
يبدو من غير المنطقي أن يقع على كاهل العامل وحده ضمان فعالية الحق في قطع الاتصال؛ إذ يتعين أن تكون المسؤولية مشتركة بين صاحب العمل الذي يلتزم بتنظيم عبء العمل بشكل لا يُفضي إلى اعتماد مفرط على وسائل الاتصال الرقمية^(٢) بما يضمن احترام أوقات الراحة وتوفير الصحة الجسدية والعقلية للعامل^(٣) وكذلك الأخير الذي يتعين عليه بدوره الامتناع عن الاتصال خارج أوقات عمله.

فإذا كان العامل هو الطرف الذي يتمتع بهذا الحق، فإن احترامه والالتزام بالوفاء به يقع من الأساس على عاتق صاحب العمل بوصفه صاحب سلطة الإدارة داخل المؤسسة أو الشركة^(٤).

(١) انظر :

Ray J.-E., « Grande accélération et droit à la déconnexion », Droit social, 2016, p. 912 .

(٢) فقد يُسهّم استخدام هذه الأدوات في تعزيز إنتاجية العامل، ورفع كفاءته، إلا أنه قد يؤدي في الوقت نفسه إلى تفاقم عبء العمل الذي يقع على عاتق العامل ، حيث إن وسائل الاتصال الرقمية تنطوي على خطر حقيقي يتمثل في زيادة الضغط الوظيفي على العامل .

(٣) انظر :

Olga HAKOBYAN , « La flexibilité du temps de travail », Mémoire , faculté de droit , Université de Lille , 2022, P.15 . il disait que « Il découle de là l'obligation de l'employeur de protéger la santé physique et mentale des salariés et de ne pas se soustraire au respect du droit à la déconnexion. »

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

https://pepite-depot.univ-lille.fr/LIBRE/Mem_Droit/2022/ULIL_DMDT_2022_045.pdf

(٤) انظر :

C. MATHIEU, Le droit à la déconnexion : une chimère ? Pas de droit à la déconnexion (du salarié) sans devoir de déconnexion (de l'employeur), Revue de droit du travail, 2016, p 592.

ومع ذلك، يعرّف تقرير السيد "برونو ماتلينج" صراحةً الحق في قطع الاتصال بوصفه «مسؤولية مشتركة بين العامل وصاحب العمل»، تتضمن «واجباً في قطع الاتصال»^(١). وهكذا، يُظهر تطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي تناقضاً كبيراً داخل المؤسسات أو الشركات^(٢)، إذ إنه يعد من جهة حقاً للعامل في احترام حياته الشخصية والعائلية، ومن جهة أخرى التزاماً على عاتق صاحب العمل باحترام فترات الراحة الدنيا للعامل.

ثالثاً : الأساس القانوني للمسؤولية المشتركة في حق قطع الاتصال الرقمي

ويلزم التنويه في هذا الشأن ، بأن الطابع المشترك للمسؤولية لم يظهر فقط مع إدراج الحق في قطع الاتصال بل كان راسخاً في قانون العمل الفرنسي قبل ذلك.

ويظهر ذلك جلياً من خلال نص الفقرة الأولى من المادة ٤١٢١ من قانون العمل الفرنسي التي تلزم صاحب العمل بضمان سلامة وصحة العمال سواء الجسدية والنفسية، في حين يُطلب من العامل بدوره الإسهام في الحفاظ على هذه السلامة وبما لا يضر بالآخرين في بيئة العمل .

تنص المادة سالفة الذكر على أنه "يقع على عاتق كل عامل، بحسب تكوينه وإمكاناته، واجب الحفاظ على صحته وسلامته وكذلك على صحة وسلامة الأشخاص الآخرين المتأثرين بأفعاله أو تقصيره في العمل"^(٣).

(١) انظر الموقع التالي على شبكة الانترنت :

http://www.journalofficiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf

(٢) انظر :

G. LOISEAU « La déconnexion », Droit Social 2017, p.464 .

(٣) انظر :

B. METTLING, Transformation numérique et vie au travail, Rapport remis à Madame la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Septembre 2015, p 20-21 et Préconisation n°19, p 52.

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://www.souffrance-et-travail.com/magazine/dossiers/stress-travail-et-sante/transformation-numerique-et-vie-au-travail-rapport-mettling/>

وبناءً عليه، يتعيّن على الشركات أو المؤسسات أن تقوم بوضع قواعد عامة قد تصل إلى حدّ حظر الاتصال خارج ساعات العمل، وهو ما قد يخالفه بعض العمال الذين لا يرغبون في ممارسة حقهم في قطع الاتصال بصورة دائمة .

ومن هذا المنطلق ، فإن الحق في قطع الاتصال الرقمي ليس مبدأً جامداً، بل ينبغي تنفيذه بشكل مرّن، بما يسمح لكل عامل بالاستفادة قدر الإمكان من مزايا الوسائل الرقمية دون أن يقع ضحية لها.

رابعاً : دور صاحب العمل في اتخاذ التدابير اللازمة للحد من فرط الاتصال الرقمي

يجب على صاحب العمل الكشف سنوياً عن جميع المخاطر المحتملة داخل الشركة، وخاصة تلك المرتبطة بالإفراط في الاتصال، وتوثيقها في وثيقة موحدة تسهم في وضع سياسة وقائية فعّالة .

كما ينبغي رفع وعي أصحاب العمل بأهمية واجبهم في تنفيذ هذا الحق وعدم التذرع بأنهم بذلوا كل جهد ممكن لتجنب الاتصال خارج ساعات العمل، خاصة إذا استمر العامل في الاتصال بشكل مفرط، مما يدفعه للعمل بجدية أكبر للتعامل مع الوضع .

لذلك، من الضروري اعتماد مبدأ التعاون المشترك بين العمال والإدارة لتحسين توزيع عبء العمل من خلال الحوار وتنظيم العمل الجماعي، بما يسهم في تقليل الضغط وتحقيق توازن أفضل^(١).

(١) انظر : د. خيرة بورزيق ؛ د. محمد حمداوي ، مرجع سابق ، ص ٣١٨ .

المطلب الثاني

النطاق الموضوعي الإلزامي غير المباشر للحق في قطع الاتصال الرقمي

من المسلمات أنه يجب ضرورة احترام الالتزامات العامة المرتبطة بتنفيذ عقد العمل ؛ فيجب طبقاً لهذا العقد توفر حسن نية^(١) من جانب صاحب العمل بما يضمن احترام حقوق العامل ولا سيما ضمان دفع الأجور المستحقة له وعدم المساس براحته الجسدية والنفسية . كما أنه يُشكّل مبدأ حسن النية الأساس الأخلاقي والقانوني الذي يقوم عليه احترام وتنظيم الحق في قطع الاتصال الرقمي، فيُلزِم صاحب العمل بعدم التعدي على حدود الحياة الشخصية للعامل، وضمان بيئة عمل تحفظ حقوق الطرفين .

ويُمثل الحق في قطع الاتصال الرقمي آلية قانونية وتنظيمية تهدف إلى الحد من الآثار الصحية التي قد تلحق بالعمال جراء فرط الاتصال المهني خارج أوقات العمل، إذ يؤدي استمرار التعرض للمكالمات والرسائل المهنية في أوقات الراحة إلى زيادة مستويات الإرهاق النفسي والجسدي، وارتفاع مخاطر الإصابة باضطرابات النوم وأمراض القلب. إن ضمان حصول العمال على فترات راحة فعلية سوف يمكنهم من استعادة طاقاتهم وتحسين أدائهم الوظيفي.

وإذا كان المشرع الفرنسي لم ينص على جزاء مباشر يوقع على صاحب العمل في حالة امتناعه عن وضع آلية تنظيم الحق في قطع الاتصال .

إلا أنّ اتساع نطاق التدابير التي يلتزم صاحب العمل باتخاذها بمفرده أو من خلال التشاور مع النقابات العمالية باعتمادها، سواء بقراره المنفرد أو بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين من شأنه أن يسمح للعمال بإمكانية رفع دعاوى قضائية للمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي تمس سلامتهم العامة النفسية أو حياتهم الشخصية الناجمة عن انتهاك حقهم في قطع الاتصال .

في ضوء ما تقدم ، فإننا سوف نقسم هذا المطلب ثلاثة فروع نتناول في الأول ضرورة احترام الالتزامات العامة المرتبطة بتنفيذ عقد العمل ثم نعرض الآثار الصحية على العمال في

(١) انظر : د. يوسف إلياس ، الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي " هيئة

المعاهد الفنية " ، ١٩٨٩ ، ص ٦٥ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://archive.org/details/504-pdf-./mode/2up>

الفرع الثاني وأخيراً نتطرق إلى دعاوى التعويض الناشئة عن انتهاكات الحق في قطع الاتصال الرقمي .

الفرع الأول ضرورة احترام الالتزامات العامة المرتبطة بتنفيذ عقد العمل

من المتفق عليه ، أنه يتعين على صاحب العمل تنفيذ عقد العمل بحسن نية ^(١) ، كما يجب عليه أيضاً الحد من التدخل في الحياة الشخصية والعائلية للعامل ^(٢) .

أولاً : دور مبدأ حسن النية في ضمان فعالية الحق في قطع الاتصال الرقمي
من المسلم به ، أنه يجب على كل من العامل وصاحب العمل تنفيذ عقد العمل بحسن نية ^(٣) ، فهذه الالتزامات متبادلة وواجبة. ويتجلى هذا الالتزام بالنسبة إلى صاحب العمل في ضرورة توفير العمل ودفع الأجور المستحقة وضمان سلامة العامل في بيئة العمل ، كما يتعين على صاحب العمل أن يُتيح للعامل أداء مهامه في أفضل الظروف الممكنة، مع الأخذ بعين الاعتبار مراعاة مصالحه، أو على الأقل تجنب التسبب له بأي ضرر أو مساس بحقوقه .
بينما يمثل حسن النية بالنسبة للعامل في الامتثال للأوامر والتعليمات وعدم منافسة صاحب العمل ^(٤) وكذلك عدم إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل . "يُعرف مبدأ حسن النية بأنه " الولاء والأمانة في إبرام وتنفيذ التصرفات القانونية . "

(١) انظر : د. محمد ربيع أنور فتح الباب، أثر مبدأ حسن النية في إنهاء عقود المدة ، دراسة تحليلية مقارنة ، بحث منشور بالمجلة القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة فرع الخرطوم ، المجلد ١١ ، العدد ١ ، ٢٠٢٢ ، ص ٢٥٩ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

https://jlaw.journals.ekb.eg/article_221200_6e128e825de824d3c7fc6a2ad21fc67f.pdf

(٢) انظر : د. علي إسماعيل حسني علي العلي ، تنفيذ عقد العمل حسن نية ، بحث منشور بالمجلة العراقية ، المجلد ٧١ ، العدد ٤ ، ٢٠٢٤ ، د. ص ٢٣٦ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://www.mabdaa.edu.iq/wp-content/uploads/2024/09/21>

(٣) انظر :

Article L. 1222-1 du Code du Travail dispose que « Le contrat de travail est exécuté de bonne foi » .

(٤) انظر : الفقرة الثالثة من المادة ٥٧ من قانون العمل المصري .

وبتطبيق هذا المبدأ على موضوع دراستنا، يتبين لنا أن صاحب العمل الذي يفشل أو يتقاعس عن وضع ميثاق ينظم الحق في قطع الاتصال الرقمي للعامل^(١)، قد يُعد مخالفاً لمبدأ حسن النية، مما يعرضه للمساءلة القانونية .

ثانياً : الحق في قطع الاتصال الرقمي أحد مظاهر احترام الحياة الشخصية والعائلية للعامل

يُعد الحق في قطع الاتصال هو أحد مظاهر احترام الحياة الشخصية والعائلية^(٢)، إذ يمنح العامل القدرة القانونية على الانفصال عن وسائل الاتصال المهنية خارج ساعات العمل، دون أن يتعرض لأية جزاءات أو ضغوط من جهة العمل^(٣)؛ هذا الحق يحمي العامل من الاستمرار في التفاعل مع العمل في أوقات الراحة^(٤)، مما يعزز توازنه النفسي والاجتماعي والعائلي .

بالتالي، يفرض على صاحب العمل اتخاذ التدابير التنظيمية والفنية اللازمة التي تتيح للعامل ممارسة هذا الحق، مثل وضع قواعد واضحة حول أوقات التواصل المتوقعة، وعدم

(١) إذ يقوم هذا الميثاق بدور وقائي عبر تنظيم استخدام البريد الإلكتروني، وضبط الاستخدام الملائم للهواتف المحمولة، بالإضافة إلى تحسين فعالية الاجتماعات. كما تسهم الاتفاقات الجماعية المتعلقة بجودة الحياة المهنية في ترسيخ هذه المبادئ وتفعيلها داخل بيئة العمل. لمزيد من التفاصيل انظر :

BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L., ALAS-LUQUETAS X., « Le droit à la déconnexion », JCP S, Éd. sociale n°24, 2017, p.2

(٢) انظر : د. ياسر محمد النيداني، الولاء في عقد العمل الفردي في القانون الفرنسي، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والفقهية، كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، العدد ٣٧، أبريل ٢٠٢٢، ص ٦١٢ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

https://jlr.journals.ekb.eg/article_231105_349f847361d8154059cab5dea89cf42c.pdf

(٣) يعد وقت العمل عنصراً من شأنه التأثير على كل من الحياة الشخصية والعائلية للعامل . لمزيد من

التفاصيل انظر :

Celine Leborgne Ingelaere , L'organisation du travail ET la santé mentale des travailleurs , Mémoire , Faculté de science juridiques politiques ET sociales , université de Lille , 2022 , p. 19 .

(٤) انظر :

Benjamin SCHIL , La mort en droit social , Mémoire , Faculté de droit , université Panthéon Assas , Paris III , 2014 , p.62

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2014/11/La-mort-en-droit-social1.pdf>

مطالبة العامل بالرد على الرسائل أو المكالمات خارج ساعات الدوام وذلك من أجل الحفاظ على حياته الشخصية والعائلية .

كما تنص الفقرة السابعة من المادة 8-2242 L. على أنه يجب على صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة التي تمكّن العامل من ممارسة حقه الكامل في قطع الاتصال، وذلك بشكل خاص من أجل حماية حياته الشخصية والعائلية.

ويُعد هذا الالتزام من طرف صاحب العمل في مراعاة متطلبات الحياة الأسرية للعامل من القواعد الراسخة المعمول بها في القانون منذ فترة طويلة.

الفرع الثاني

الآثار الصحية على العمال

لا خلاف على أن أصحاب العمل يدركون العلاقة الوثيقة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمخاطر الصحية^(١) والنفسية والاجتماعية ؛ إذ إن التدخل في ضبط استخدام الوسائل التكنولوجية من شأنه أن يسهم - ولو جزئياً - في الحد من تلك المخاطر^(٢).

وينبغي الأخذ بعين الاعتبار، أن الحق في قطع الاتصال على الرغم من أهميته فيما يتعلق بمدة العمل، إلا أننا يجب ألا نغفل عن موضوع عبء العمل الذي يتحمّله العامل بالنظر إلى أنه يُعد عاملاً حاسماً لضمان الحفاظ على الصحة النفسية للعمال .

يتضح مما سبق ، أنه أصبح الحق في قطع الاتصال، في بعض الشركات واجباً بالقطع الفعلي للاتصال، من خلال وضع أنظمة تقنية تمنع الموظفين أو العمال من الدخول إلى شبكة الشركة الداخلية أو إلى بريدهم الإلكتروني الخاص بالعمل خلال ساعات محددة.

كما أنه يلزم التنويه في هذا الصدد أن ما قد يُعد خطراً على الصحة أو الحياة المهنية داخل مؤسسة ما أو شركة معينة، قد يُعدّ ميزة في مؤسسة أو شركة أخرى .

(١) انظر:

Henri GUYOT , Le travailleur face au numérique , Le Droit Ouvrier , FÉVRIER , 2017 , n°823, p.121 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

file:///C:/Users/hp/Downloads/le-travailleur-face-au-numerique.pdf

(٢) انظر:

Celine Leborgne Ingelaere , op,cit , p. 22.

من الأمثلة على ذلك ، قد يعطي العمل عن بُعد للعامل إمكانية التوفيق بسهولة أكبر بين حياته الخاصة والتزاماته المهنية ؛ مما يجعل هذا النوع من العمل يحقق ميزة أساسية للعامل ؛ لأنه يجعل هذا الأخير يتمتع بقدر من الحرية والاستقلالية في تحديد ساعات ومكان العمل^(١). إلا أن الواقع العملي داخل الشركات يبرز أن تحديد ساعات عمل ثابتة في إطار العمل عن بُعد ضروري للحفاظ على التوازن النفسي والشخصي للعامل. غير أن إلزام العمل بعدد ساعات محددة من شأنه أن يؤدي إلى سلب العامل حرية تنظيم وقته بما يتناسب مع حياته الخاصة، ويلزمه بالعمل ضمن فترات زمنية تحددها الشركة، مما يُفرغ سياسة تحسين جودة الحياة من مضمونها^(٢).

ومن جهة أخرى، قد يتأثر احترام الحياة الخاصة بجانب آخر من جوانب جودة الحياة في العمل، يتعلق كذلك بالعمل عن بعد. فبينما يُقدّم هذا النمط من العمل بوصفه وسيلة لتحسين

(١) انظر: د. حسين عزيز حسين الحميري ، حماية العامل في عقد العمل عن بعد من مخاطر التقنيات الحديثة في القانون العراقي ، بحث منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١٣ ، العدد ٤٩ ، ٢٠٢٤ ، ص ٥١٨ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

file:///C:/Users/hp/Downloads/1898-013-049-036.pdf

(٢) انظر :

Nina Tarhouny. Les risques psychosociaux au travail : Droit et prévention d'une problématique de santé publique. These , faculte de droit . Université Sorbonne Paris, 2018 , p.177 . Elle disait que Ainsi, dans certains établissements, le droit à la déconnexion est devenu une obligation de déconnexion, des systèmes ayant été mis en place pour empêcher les salariés de se connecter à l'intranet de l'entreprise ou à leurs boites mails professionnelles entre certaines heures. Généralisée, cette initiative n'est pas représentative de toutes les facettes de la qualité de vie au travail. Ce qui peut être considéré comme présentant un risque pour la santé ou la qualité de vie au travail peut être un avantage dans une gestion autonome du travail. Ainsi, dans le cas d'un télétravailleur, la possibilité d'exercer son activité à domicile présente l'avantage de pouvoir concilier plus facilement sa vie privée et ses obligations professionnelles. Certaines bonnes pratiques en entreprise font apparaître que dénier des horaires de travail en télétravail est nécessaire pour préserver l'individu et sa vie personnelle mais, par la même occasion, lui est retirée la faculté d'adapter ses activités professionnelles à celles extra-professionnelles en le contraignant à travailler sur des plages horaires déniées par l'entreprise. Imposer des horaires en télétravail choisis pour concilier sa vie professionnelle à sa vie privée torpille le dispositif de qualité de vie.

جودة الحياة المهنية، إلا أنه ينقل جزءاً من مسؤولية الوقاية من المخاطر المهنية إلى الحيز الخاص للعامل، أي منزله، في حين أن صاحب العمل يبقى مسؤولاً قانونياً عن صحة وسلامة العاملين حتى أثناء أدائهم مهامهم من المنزل.

إن مسؤولية صاحب العمل - في هذا الصدد - يمكن أن تقوم على أساس الالتزام بضمان الصحة والسلامة الذي يقع على هذا الأخير، وإذا ثبت أن استخدام وسائل الاتصال الرقمية قد أثر سلباً على صحة أحد العمال، فإن ذلك من شأنه أن يُشكّل إخلالاً بهذا الالتزام^(١).

أولاً : الالتزام بضمان السلامة ما بين الالتزام بوسيلة والالتزام بتحقيق نتيجة
من الثابت أنه وفقاً للقواعد العامة في القانون الفرنسي ، فإن صاحب العمل مُلزم باتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان سلامة وصحة العمال^(٢) ، بحيث تقوم مسؤوليته المدنية في حالة الإخلال بهذه الالتزامات أو في حالة وجود تقصير من جانبه في تنفيذها^(٣) ، فلا يجوز إعفاؤه من المسؤولية إلا في حالة وجود القوة القاهرة التي حالت دون تنفيذ الالتزام^(٤).

(١) انظر:

T. GIRAUD, Le droit à la déconnexion, Juris associations, 2017, n° 552, p 26

(٢) انظر: د. ياسر محمد النيداني ، حق العامل في المعرفة في عقد العمل ، بحث منشور بمجلة البحوث الفقهية والقانونية ، كلية الشريعة والقانون بدمنهور ، جامعة الأزهر ، العدد ٦٧ ، أبريل ٢٠٢١ ، ص ١١٩٢ .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<file:///C:/Users/hp/Downloads/2095-036-001-013.pdf>

(٣) انظر:

Sébastien Tournaux , L'obligation de sécurité de l'employeur : retour à la case départ ,Lexbase , 2015 , P.3 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://www.lexbase.fr/article-juridique/27716600-jurisprudence-lobligation-de-securite-de-lemployeur-retour-a-la-case-depart>

(٤) انظر:

Élodie Brechet , Quelle est la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail ? , HSE reglementaire , 2024 , P. 1 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت:

<https://hse-reglementaire.com/quelle-est-la-responsabilite-de-lemployeur-en-matiere-de-sante-et-securite-au-travail/>

وتأسيساً على ذلك ، أكدت محكمة النقض الفرنسية في غالبية الأحكام الصادرة عنها ولاسيما في عام ٢٠٠٢^(١) بشأن الاعتراف بالخطأ الجسيم الصادر من صاحب العمل في حالات الأمراض المهنية ؛ إذ اعتبرت محكمة النقض أن التزام صاحب العمل بضمان السلامة يُعد التزاماً بتحقيق نتيجة، وليس مجرد التزام ببذل وسيلة .

فلا يعد هذا الالتزام مجرد التزام ببذل العناية ، بل هو التزام بتحقيق نتيجة ، لأن مجرد اتخاذ تدابير وقائية لا يعني صاحب العمل من المسؤولية التي تقع على عاتقه، بل يجب أن تؤدي هذه التدابير إلى ضمان حماية صحة العمال^(٢) .

ومع ذلك ، شهدت الأحكام القضائية الصادرة عن محكمة النقض الفرنسية تحولاً من الالتزام بضمان السلامة بتحقيق نتيجة الذي يقع على عاتق صاحب العمل بشأن حماية صحة وسلامة العمال إلى الالتزام بوسيلة " الالتزام ببذل عناية " ؛ هذا التوجه الذي برز في أحكام قضائية سابقة لاسيما Fnac^(٣) و "Areva"^(٤) ؛ ويبدو ذلك من خلال ما قضت به محكمة النقض الفرنسية من أن صاحب العمل الذي يثبت التزامه بجميع التدابير المنصوص عليها في قانون العمل والمتعلقة بالسلامة، لا يمكن مساءلته عن الإخلال بواجب حماية الصحة الجسدية والنفسية للعمال .

(١) انظر:

Cass. soc., 28 février 2002, n°00-10.051, n°99-18.389 ; JCP G 2003, I, 104, P. SARGOS

(٢) انظر:

Cass, civ, chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444
que l'employeur tenu à une obligation de sécurité de résultat prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs en mettant en place notamment des actions de prévention des risques professionnels .

(٣) انظر:

Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321, Matthieu Babin, « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche », La Semaine juridique, édition social, n° 2, 19 janvier 2016. P.1011 .

(٤) انظر:

Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, BS 1/16 - 01/12/2015

ويجدر التنويه في هذا الشأن إلى أن الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل حتى ولو اعتبر التزاماً بوسيلة ، فإنه لا يُعفيه من المسؤولية التي تقع على عاتقه على أساس أن العمال يتمتعون بقدر كبير من الاستقلالية مما يجعلهم يقومون باتخاذ تدابير وقائية ذاتية .

بينما تكمن الصعوبة في اتخاذ تدابير وإجراءات وقائية فعالة للوقاية من المخاطر الصحية المرتبطة بحق قطع الاتصال الرقمي ^(١) ، إن هذه المخاطر ذات طابع مهني شخصي تختلف من عامل إلى آخر وفقاً لإدراكه ووعيه .

كما أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لا تؤثر مباشرة على صحة العمال ^(٢) ، بل تتفاقم آثارها السلبية تدريبياً خاصة جراء الإرهاق المزمن الناتج عن فرط الاتصال .

في ضوء ما تقدم ، فإنه من الأفضل لأصحاب الأعمال أن يقوموا بوضع ميثاق تنظيمي يحدد ضوابط استخدام الوسائل الرقمية خارج ساعات العمل ^(٣) حتى يستند عليه في حالة تعرض العامل إلى مشكلات صحية ناجمة عن الإفراط في استخدام وسائل الاتصال الرقمية .

(١) انظر:

Sullyvan Delamotte. L'insécurité juridique de la norme conventionnelle en droit du travail : l'exemple du forfait-jours. These , faculte de droit , Université Bourgogne Franche-Comté, 2023 , p.234

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

https://theses.hal.science/tel-04353851v1/file/98943_DELAMOTTE_2023_archivage.pdf

(٢) انظر:

PIERRE-YVES GOMEZ , ROMAIN CHEVALLET , Impacts des technologies de l'information sur la santé au travail , Hypothèses et interprétations à partir d'une observation expérimentale , Revue française de gestion , N° 214, 2011 , P.109 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<file:///C:/Users/hp/Downloads/impacts-des-technologies-de-linformation-sur-la-sante-au-travail.pdf>

(٣) انظر:

Maxime Wagner , Reconnaissance d'un droit à la déconnexion : quelles sont les conséquences ? , Captain contrat , 2023 , P.4 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.captaincontrat.com/recruter-gerer-ses-salaries/droit-des-salaries/droit-deconnexion-consequences>

ويمكن أن نعتبر هذا الميثاق بمنزلة وسيلة تساعد صاحب العمل على تخفيف مسؤوليته المدنية في حالة نشوء نزاعات قضائية^(١)، مع التأكيد على أن محكمة النقض لن تقبل احتجاج صاحب العمل بتقصير العامل في واجبه تجاه السلامة لإعفاء نفسه من المسؤولية التي تقع على عاتقه^(٢).

ثانياً : الحق في قطع الاتصال بوصفه آلية للوقاية من الإرهاق المهني

من المسلم به ، أن تطور البيئة الرقمية يؤثر مباشرة على عبء العمل الملقى على كاهل العامل، الأمر الذي ينعكس سلباً على صحته ، إذ يُعد من العوامل الرئيسة المسببة للمخاطر النفسية والاجتماعية، مثل التوتر، والإرهاق المهني، والاحتراق الوظيفي، وغيرها. وفي هذا السياق، يفرض عالم الأعمال الرقمي نمطاً متسارعاً من الأداء يزيد من حدة التوترات، ويُفضي إلى ظاهرة "فرط الاتصال"، التي تجبر العديد من العمال المتصلين باستمرار على أداء عدد مفرط من ساعات العمل، مما يمسّ بصحتهم الجسدية والنفسية. ولقد عرفت منظمة الصحة العالمية (OMS): الإرهاق المهني بأنه "الشعور بالإرهاق الشديد، وفقدان السيطرة، والعجز عن تحقيق نتائج ملموسة في العمل". كما يُعرّف الإرهاق المهني أيضاً بأنه "حالة من الإرهاق البدني والنفسي والعقلي ناتجة عن قضاء وقتٍ طويل في بيئة العمل". وتتمثل الأسباب الرئيسة للإرهاق المهني في عوامل الضغط النفسي مثل: كمية العمل المفرطة، الصراعات الشخصية، نقص التقدير، أو غيرها من الأسباب^(٣).

(١) انظر:

Cass. soc., 1er juin 2016, n°14-19.702, JCP G 2016. 822, note J. MOULY .

(٢) انظر:

Cass. soc., 10 février 2016, n°14-24.350, D. 2016, p.432, obs. P. LOKIEC et J. PORTA .

(٣) انظر:

Marc Hochmann Favre , Le burnout est-il une « maladie professionnelle » ? , CONSEIL JURIDIQUE , PLANÈTE SANTÉ – MARS 2016 , p.48 .

متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

https://harari-avocats.ch/wp-content/uploads/2017/06/PLS22_burnout.pdf-00504311.pdf

ونتيجة لما سبق، يُعد "الحق في قطع الاتصال" آلية وقائية مهمة تهدف إلى حماية صحة العامل النفسية والجسدية، من خلال منح الموظف الحق القانوني في عدم الرد على المكالمات أو الرسائل الإلكترونية المتعلقة بالعمل خارج ساعات العمل الرسمية، دون خوف من التعرض لأية جزاءات من قبل صاحب العمل.

ثالثاً : الخطأ الجسيم

يُقصد بالخطأ الجسيم لصاحب العمل إخلاله بالتزامه بضمان السلامة، وهو التزام بتحقيق نتيجة، بحيث يظهر هذا الإخلال بوقوع حادث عمل أو إصابة مهنية، ويتحقق هذا الخطأ الجسيم عندما يكون صاحب العمل على علم بالخطر، ومع ذلك لم يتخذ الإجراءات اللازمة لتفاديه^(١). ولقد قامت محكمة النقض الفرنسية بعد صدور الأحكام القضائية الشهيرة باسم الاسبستوس، "الأميانت"^(٢) ٢٨ فبراير ٢٠٠٢^(٣)، بإرساء مبدأ مفاده أن صاحب العمل يُعد مرتكباً خطأً جسيماً إذا ثبت أنه كان على علم أو كان من المفترض أن يكون على علم بالخطر الذي يهدد صحة وسلامة العمال، ومع ذلك تقاعس عن اتخاذ التدابير اللازمة للوقاية أو الحماية من أجل ضمان سلامة العمال. مع الوضع في الاعتبار، ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في هذا الشأن بأن العلاقة بين المرض والأميانت لا تؤدي تلقائياً إلى قيام مسؤولية صاحب العمل عن الخطأ الجسيم، بل يجب إثبات أن هذا الأخير كان على علم بالخطر ولم يتخذ الإجراءات اللازمة لحماية العامل، وفقاً للتعريف الدقيق الذي أشارت إليه محكمة النقض منذ عام ٢٠٠٢ في حيثيات حكمها^(٤). ومن الآثار القانونية المترتبة على ثبوت الخطأ

(١) متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.droit-travail-france.fr/faute-inexcusable.php>

(٢) هي مادة مسرطنة، وتُعد التعرض لها سبباً مباشراً للاعتراف ببعض الأمراض كأمراض مهنية.

(٣) انظر :

Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-13.546 : JurisData n° 2002-013348 ; JCP G 2002, II, 10053 , concl. Benmakhlouf ; JCP E 2002, p. 643 , note G. Strebelle ; TPS 2002, comm. 116 , obs. X. Prétot ; JCP E 2002, 1841, p. 2059, obs. G. Vachet

(٤) انظر :

Cass. civ. 2, 31 mai 2006, n° 04-30.654, Mme Annick Lepineau, et nos obs., Amiante : l'innocuité des tableaux de maladies professionnelles sur la preuve de la faute inexcusable de l'employeur, Lexbase Hebdo n° 219 du 15 juin 2006 - édition sociale

الجسيم من جانب صاحب العمل، إلزامه بأداء معاش شهري مُضاعف للعامل المتضرر، أو للمستفيدين منه في حال وفاته ، ويحدد مقدار هذه الزيادة بما لا يتجاوز، حسب الحالة، إما بنسبة من الأجر السنوي يعادل نسبة العجز، أو كامل الأجر السنوي في حال ثبوت عجز كلي دائم .

ففي إحدى الدعاوى القضائية ، رفض صاحب العمل تعويض النقص في عدد العمال من أجل تحقيق الربح وزيادة الإنتاجية، مما ترتب عليه إنقال كاهل أحد العمال بعبء عمل إضافي مرهق .

وقد اعتبرت المحكمة أن صاحب العمل "لا يمكنه الادعاء بجهله بالمعطيات الطبية المتوفرة بشأن آثار التوتر والضغط النفسي في العمل ، ولا يعفيه من المسؤولية تجاهل المخاطر الصحية التي لحقت بالعمال المضطربين" ^(١).

وقد أصيب العامل بأزمة قلبية حادة أثناء انعقاد أحد الاجتماعات نتيجة إهمال وتقصير صاحب العمل، مما تسبب في تعرض العامل لهذه الأزمة أثناء الاجتماع ، إذ صُنِّفت هذه الإصابة ضمن فئة حوادث العمل المنصوص عليها قانوناً .

رابعاً : المخاطر النفسية والاجتماعية

لقد ظل استخدام مفهوم "المخاطر النفسية الاجتماعية" محصوراً لفترة طويلة لدى المتخصصين فقط ^(٢) ، كما أنه على الرغم من شيوع استخدام مصطلح المخاطر النفسية والاجتماعية، فإن تحديد معناه لا يزال موضوعاً خلافياً بين الباحثين ^(٣).

(١) انظر:

CA Paris, 30 juin 2011, n° S 10/05831 « un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences parfois dramatiques pour les salariés qui en sont victimes ».

(٢) انظر:

P.ADAM , " La prise de compte des risques Psychosociaux par le droit française « .Dr .ouv , 2008 , p.313 et s .

(٣) انظر:

J.-É. GRÉSY, R. PÉREZ NÜCKEL, Ph. EMONT, Gérer les risques psychosociaux – Performance et qualité de vie au travail, Éd. EST, Coll. Formation permanente, 2e éd., 2013, p. 21 ; G. VALLÉRY, S. LEDUC, Les risques psychosociaux, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012, p. 6.

وتشمل هذه المخاطر مجموعة من الحالات مثل المعاناة في العمل، التوتر المهني، أو حتى الشعور العام بالسوء أو الانزعاج .

وقد يكون هذا الوضع من الضيق أو المعاناة ناجماً عن عدة أسباب، منها مثلاً التعرض لتحرش معنوي، أو إخلال صاحب العمل بالتزامه بضمان السلامة .

وتترتب على ذلك عواقب قانونية خطيرة، مثل الاعتراف بخطأ جسيم لا يُغتفر من قبل صاحب العمل، كما في حالة انتحار العامل، أو الاعتراف بحالة الإرهاق المهني (burn-out) بوصفها مرضاً مهنيّاً _____

ويلزم التنويه في هذا الشأن ، بأن مفهوم المخاطر النفسية والاجتماعية يتسم بطابعه الذاتي ، فإذا كان العمل يشكّل - من حيث المبدأ - مصدرًا للصحة الجيدة ؛ لأنه يسهم في إدماج الفرد اجتماعياً ويوفر له دخلاً، إلا أنه قد يتحوّل أيضًا ليكون سبباً حقيقياً للمعاناة في العمل .

ومثلما هو الحال بالنسبة لتأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصال، فإن هذه الذاتية تُعقّد بشكل كبير مهمة الكشف عن المخاطر النفسية والاجتماعية، إذ إن كل عامل قد يعيش أو يشعر بنفس ظروف العمل بطريقة مختلفة؛ فمثلاً، قد يرى بعض العمال في الوسائل الرقمية فرصة للتححرر أو للتطور، في حين يعتبرها آخرون عبئاً ثقيلاً^(١) .

الفرع الثالث

دعوى التعويض على أساس الحق في قطع الاتصال الرقمي

أدى انتشار التقنيات الحديثة واعتماد نظام العمل عن بُعد بشكل واسع في دفع المؤسسات إلى إعادة هيكلة تنظيمها الداخلي .

ومن أجل منع تداخل الحياة المهنية مع الحياة الخاصة بشكل مفرط بسبب الوصول المستمر للأدوات الرقمية، أقرّ المشرّع الفرنسي قواعد تُطبّق على بعض الشركات لضمان احترام وتفعيل حق قطع الاتصال داخلها^(٢) . ويثار في هذا الصدد تساؤل مفاده هل يحق للعامل

(١) انظر:

Paul BURDEL , op,cit , p.82 .

(٢) متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت :

<https://www.juritravail.com/Actualite/droit-a-la-deconnexion-et-astreintes-dissimulees-que-risque-vous/Id/289314>

الذي يبقى متصلًا بشكل دائم ويُطلب منه الاستعداد خارج أوقات العمل الرسمية أن يطالب بتعويض عن فترات الاستعداد غير المعلنة التي قد يكون قضاها؟ وتنص المادة 9-3121 L من قانون العمل الفرنسي على أن الجزاءات المترتبة على مخالفة تطبيق الحق في قطع الاتصال يمكن أن تكون مالية أو على شكل منح راحة^(١). بينما يرى البعض أن القانون لم ينص صراحة على جزاءات معينة في حالة انتهاك الحق في قطع الاتصال الرقمي^(٢).

ومع ذلك ، فقد يتعرض صاحب العمل إلى جزاءات مالية أو حتى للسجن ، إذا لم يتم إدراج هذا الحق ضمن المفاوضات التي تعقد خلال الاجتماع السنوي حول جودة الحياة في العمل .

بالإضافة إلى ذلك، يقع على عاتق أصحاب العمل ضمان احترام حق قطع الاتصال الرقمي بشكل فعال داخل شركاتهم ، وفي حال الإخلال بذلك، يجوز اتخاذ جزاءات تأديبية ضد المخالفين.

كما يُشدد القانون على أن الجزاءات لا يجب أن تُوقع على العمال الذين يقومون بمبادراتهم الخاصة بإجراء مكالمات هاتفية خارج ساعات عملهم، إذ لا يجوز أن يتحول حق قطع الاتصال إلى وسيلة لمعاقبة العمال على قيامهم بالاتصال طوعية بأقرانهم خارج أوقات العمل^(٣).

(١) انظر : د. خيرة بورزيق ؛ د. محمد حمداوي ، مرجع سابق ، ص ٣٢١ .

(٢) انظر :

Chloé Tavares de Pinho , Droit à la déconnexion : comment le garantir au sein d'une entreprise ? , Legalstart , 2025 , p.4 .

: متاح على الموقع التالي على شبكة الانترنت

<https://www.legalstart.fr/fiches-pratiques/relations-employeur-salaries/droit-a-la-deconnexion/>

(٣) انظر : د. خيرة بورزيق ؛ د. محمد حمداوي ، مرجع سابق ، ص ٣٢١ .

الخاتمة

يُمثل الحق في قطع الاتصال الرقمي أحد أبرز المستجدات التي أفرزتها بيئة العمل الحديثة في ظل الثورة التكنولوجية.

حيث بدأ الاهتمام بموضوع حق قطع الاتصال الرقمي للعامل يظهر للمرة الأولى عام ٢٠١٥ ، ولا يزال يشهد تزايداً ملحوظاً على الصعيد الدولي، لا سيما في أوروبا والعديد من دول العالم ، إذ قررت دول كبرى مثل الولايات المتحدة والمملكة المتحدة والصين دراسته رسمياً، فمن المتوقع أن يشهد الاهتمام الأكاديمي به نمواً سريعاً، مما يفتح آفاقاً جديدة ومتنوعة للبحث العلمي.

فالحق في قطع الاتصال هو حق العمال في قطع الاتصالات المرتبطة بالعمل خلال ساعات عدم العمل وأيام العطلات والإجازات أو هو " الامتناع عن الانخراط في أنشطة أو اتصالات متعلقة بالعمل عبر التقنيات الرقمية ، بشكل مباشر أو غير مباشر ، خارج ساعات العمل " .

وينبع هذا الحق من الاعتراف بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحالية — مثل الهواتف المحمولة ، والساعات الذكية ، والأجهزة اللوحية، والحواسيب المحمولة — قد طمس الحدود الفاصلة بين حياتنا المهنية والشخصية، ويمكن أن تؤثر سلباً على خصوصية العامل أو الموظف واستقلالته، ومعنوياته، وسلامته وصحته، وإنتاجيته، وأجره، وحقه في الراحة والترفيه .

وقد جاء الاعتراف بهذا الحق ولاسيما من قبل المشرع الفرنسي استجابةً لضرورات ملحة فرضها التوسع في استخدام الوسائط الرقمية وما نتج عنه من تداخل غير مسبوق بين الحياة المهنية والحياة الشخصية.

لقد هدف المشرع الفرنسي من خلال هذا الحق إلى إعادة رسم الحدود الزمنية للعمل ، وضمان ألا تتحول سهولة الوصول إلى العامل إلى عبء دائم يضر بصحته الجسدية والنفسية . وقد بين البحث أن المشرع الفرنسي لم يقتصر على الإقرار بهذا الحق، بل قام بوضع آليات واضحة لتفعيله إما عبر التفاوض الجماعي بين الأطراف المعنية أو من خلال اعتماد ميثاق داخلي تنظيمي داخل المؤسسات أو الشركات .

كما أننا خالصنا من خلال هذا البحث إلى مجموعة من **النتائج والتوصيات** نعرضها فيما يلي :

أولاً : النتائج

- خلصت الدراسة إلى أن الحق في قطع الاتصال يعني حق العمال في الامتناع عن جميع أشكال الاتصال المتعلقة بالعمل خارج أوقاته الرسمية بما في ذلك أيام العطل والإجازات سواءً باستخدام معدات مهنية يوفرها له صاحب العمل، أو معداته الشخصية (الكمبيوتر، الجهاز اللوحي، الهاتف المحمول، إلخ)، أو هو "الامتناع عن الانخراط في أنشطة أو اتصالات تتعلق بالعمل عبر الوسائل التقنية الرقمية، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، خارج أوقات العمل الرسمية".

- انتهت الدراسة إلى أن الحق في قطع الاتصال وسيلة ضرورية لإرساء توازن بين التطور التكنولوجي وضمان احترام الكرامة الإنسانية والحريات الفردية في بيئة العمل المتصلة على مدار الساعة .

- توصلت الدراسة إلى أن المشرع الفرنسي قام من جانبه بإدراج حق قطع الاتصال ضمن قانون العمل الفرنسي، وذلك بهدف حماية الحياة الخاصة للعمال وضمان احترام أوقات الراحة، خاصة في ظل التوسع الكبير والمفرط لاستخدام الوسائل الرقمية في بيئة العمل المهنية.

- إن الهدف من الاعتراف القانوني بحق قطع الاتصال في القانون هو التمكّن من تنظيم استخدام وسائل الاتصال الرقمية بما يضمن تعزيز احترام أوقات الراحة وتحقيق التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، وهو توازن بات مهددًا بفعل الاستخدام المتزايد لتقنيات المعلومات والاتصال .

- لم يضع المشرع الفرنسي تعريفًا صريحًا لحق قطع الاتصال الرقمي، مما يبرز الحاجة إلى صياغة تعريف جامع مانع لهذا الحق، خاصة وأن القانون الصادر في ٨ أغسطس ٢٠١٦ جاء خاليًا من الإشارة إلى مضمون هذا الحق أو حدوده ، وإنما اكتفى المشرع الفرنسي بالإشارة إلى أن شروط ممارسة هذا الحق تخضع للقواعد المتعلقة بـ "المفاوضة السنوية حول المساواة المهنية بين جميع العمال سواء الرجال أو النساء وجودة الحياة في العمل".

- أثبتت الدراسة أن هناك اختلافاً بين قطع الاتصال الذهني وقطع الاتصال التقني، إذ يتعلق الأول بالانفصال النفسي والعقلي عن بيئة العمل، بينما يرتبط الثاني بالتوقف الفعلي عن استخدام الوسائل التقنية والرقمية في التواصل المهني خارج أوقات العمل الرسمية .
يشارك كلا الحقلين سواء الحق في الراحة أو الحق في قطع الاتصال الرقمي في الهدف ذاته المتمثل في حماية السلامة الجسدية للعامل وصون حياته الشخصية والاجتماعية خارج أوقات العمل ، كما أنهما يتكاملان مع بعضهما البعض ، إذ يصعب تحقيق أحدهما بمعزل عن الآخر، لا سيما في ظل تطور التقنيات الحديثة التي تمسّ، بشكل متزايد، حق الفرد في الخصوصية.

- أكدت الدراسة على توجه القضاء الفرنسي نحو الاعتراف بحق العامل في قطع الاتصال الرقمي في ظل الانتشار الواسع لوسائل الاتصال الحديثة وتغلغلها في البيئة المهنية ؛ وهو ما أدى إلى طمس الحدود الفاصلة بين الحياة الشخصية للعامل ومتطلبات العمل . وقد استدعى ذلك تدخل القضاء بوصفه ضرورة ملحة لضمان حماية السلامة الصحية والنفسية للعمال.

- أظهرت الدراسة أن الحق في قطع الاتصال لا يقتصر فقط على العمال بالشركات الكبيرة ؛ بل هو حق أساس مرتبط بالصحة والسلامة المهنية للعمال بجميع الشركات سواء الكبيرة أو الصغيرة ؛ إذ إن التعرض المستمر لضغط العمل والتواصل الدائم عبر الوسائل الرقمية له آثار سلبية على الصحة النفسية للعامل بغض النظر عن طبيعة عمله أو حجم الشركة التي يعمل بها .

- كشفت الدراسة عن ضرورة تناول مسألة الاستخدام المهني للأدوات التقنية أو تنظيم الاتصال أو قطع الاتصال عن العمل، من حيث الزمان والمكان ضمن إطار المفاوضات الجماعية المتعلقة بجودة الحياة في العمل .

- أثبتت الدراسة أنه في حال تعذر التوصل إلى اتفاق خلال المفاوضات الجماعية، فإن القانون ينص على إصدار "ميثاق داخلي" داخل المؤسسة، وذلك بعد استشارة مجلس إدارة الشركة أو المؤسسة أو ممثلي العمال، بهدف تنظيم وضبط آليات ممارسة هذا الحق وضمان احترامه.

- توصلت الدراسة إلى أنه قد يتعرض صاحب العمل إلى جزاءات مالية أو حتى للسجن، إذا لم يتم إدراج هذا الحق ضمن المفاوضات الجماعية التي تعقد خلال الاجتماع السنوي حول جودة الحياة في العمل .

- أوضحت الدراسة أن تفعيل حق قطع الاتصال في بيئة العمل الرقمية يعتمد على المسؤولية المشتركة بين العامل وصاحب العمل ؛ فيلتزم العامل باحترام هذا الحق، ويجب على صاحب العمل وضع آليات واضحة لضمان ممارسته خاصة عند غياب المفاوضات الجماعية.

- خلصت الدراسة إلى أن مبدأ حسن النية يُشكّل الأساس الأخلاقي والقانوني الذي يقوم عليه احترام وتنظيم الحق في قطع الاتصال الرقمي؛ إذ يُلزم صاحب العمل بعدم التعدي على حدود الحياة الشخصية للعامل، وضمان بيئة عمل تحفظ حقوق الطرفين.

ثانياً : التوصيات :

بعد أن انتهينا من عرض نتائج البحث، نرى ضرورة وضع بعض التوصيات على النحو التالي :

- نوصي المشرع المصري بإدراج الحق في قطع الاتصال الرقمي ضمن نصوص قانون العمل المصري على غرار ما قام به المشرع الفرنسي في هذا الشأن مع تحديد نطاق هذا الحق وشروط وإجراءات تطبيقه ، لضمان حماية حياة العامل الشخصية وصحته النفسية والجسدية، ومنع تحميله أعباء التواصل المستمر خارج أوقات العمل الرسمية .

كما يجب أن يُلزم القانون أصحاب العمل بوضع آليات تنظيمية تُسهّل تفعيل هذا الحق، مثل إدراج بنود واضحة في الاتفاقيات الجماعية أو إعداد ميثاق داخلي يُنظّم أوقات قطع الاتصال ويحدد المسؤوليات والالتزامات.

- نوصي بتنظيم دورات تدريبية تستهدف العمال وأصحاب العمل للتوعية بأهمية حق قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل الرسمية وتأثيره الإيجابي على الصحة النفسية والجسدية .

- نوصي المشرع المصري بعد إدراج الحق في قطع الاتصال الرقمي ضمن نصوص قانون العمل المصري بضرورة إنشاء هيئة رقابية لمراقبة تطبيق هذا الحق ومعالجة الانتهاكات الناشئة عنه ، بما يعزز من ثقافة احترام الحياة الشخصية في بيئة العمل الرقمية.
- نوصي المشرع المصري عقب إقرار الحق في قطع الاتصال الرقمي ضمن قانون العمل المصري ، بضرورة النص صراحة على حظر توقيع أية جزاءات تأديبية بحق العامل بسبب ممارسته هذا الحق خارج أوقات العمل الرسمية .
- نوصي بضرورة قيام صاحب العمل بوضع آليات فعّالة لمراقبة التزام العمال بممارسة حقهم في قطع الاتصال الرقمي، وذلك من خلال استخدام أنظمة المراقبة التقنية أو أجهزة الإنذار بما يضمن احترام أوقات الراحة وعدم تلقي الاتصالات أو الرسائل المهنية خارج ساعات العمل الرسمية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

(أ) المراجع العامة :

- (١) ١. د خالد جمال أحمد حسن : الوجيز في شرح عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني الجديد وقانون العمل الموحد المصري ، بدون ناشر ، بدون سنة نشر .
- (٢) ٢. د. يوسف إلياس : الوجيز في شرح قانون العمل ، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي " هيئة المعاهد الفنية " ، ١٩٨٩ .

(ب) المؤتمرات والدوريات:

- (١) ١. د. أنس موسى أبو العون ، د. أحمد حسنى الأشقر : آثار رقابة رب العمل الإلكترونية على حق العامل في الخصوصية في التشريع الفلسطيني: قراءة في ضوء اجتهادات القضاء الفرنسي ، بحث منشور بمجلة جامعة النجاح للأبحاث والعلوم الإنسانية، المجلد ٣٩، العدد ٥ ، ٢٠٢٥ .
- (٢) ٢. د. الحسين الزعيم محمد عبد الرحيم : تسلل وسائل التكنولوجيا إلى دفاتر وأسرار الحياة الخاصة بالعامل ، بحث منشور بمجلة الفقه والقانون، العدد ٤٧ ، ٢٠٢٣ .
- (٣) ٣. د. حسين عزيز حسين الحميري : حماية العامل في عقد العمل عن بعد من مخاطر التقنيات الحديثة في القانون العراقي ، بحث منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية، المجلد ١٣ ، العدد ٤٩ ، ٢٠٢٤ .
- (٤) ٤. د. حلا أحمد محمد أحمد : أثر التطورات التكنولوجية على الحق في الخصوصية ، بحث منشور بمجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية ، كلية القانون والعلوم السياسية ، جامعة كركوك ، أغسطس ٢٠٢٢ .
- (٥) ٥. د. حمو على سليمان ، د. أشنين نور الدين ، د. العاطي عبد الصمد : الحياة الخاصة للأجير والتطور التكنولوجي ، بحث منشور بمجلة الباحث للدراسات والأبحاث القانونية والاقتصادية والعلوم الإنسانية والشرعية ، العدد ٦٧ ، مايو ٢٠٢٤ .
- (٦) ٦. د. خيرة بورزيق ؛ د. محمد حمداوي : الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسئولية الاجتماعية على ضوء قانون العمل الفرنسي ، بحث منشور بمجلة العلوم القانونية والسياسية ، المجلد ١٠ ، العدد ٣ ، ديسمبر ٢٠١٩ .

(٧) د. راندا محمد صميذة : حماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة بعض وسائل التكنولوجيا الحديثة ، بحث منشور بمجلة القانون والاقتصاد ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة ، المجلة ٩٦ ، العدد ٣ ، أكتوبر ٢٠٢٣ .

(٨) د. رحوي فؤاد : أحكام الراحة الأسبوعية في التشريع الجزائري في ظل المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، بحث منشور بمجلة قانون العمل والتشغيل ، المجلد ٨ ، العدد ٦٦ ، ٢٠٢٣ .

(٩) ١. د رضا محمود العبد ، د. خالد بن رشاد خياط : أثر التطور التقني على العلاقات العمالية في المملكة العربية السعودية ، بحث منشور بمجلة الدراسات القانونية والاقتصادية ، المجلد ١٠ ، العدد ٢ ، ٢٠٢٤ .

(١٠) د. رنا مجيد صالح البياتي : أثر التطور الإلكتروني على خصوصية العامل ، بحث منشور بمجلة جامعة بابل للعلوم الإنسانية ، المجلد ٣١ ، العدد ٦ ، ٢٠٢٤ .

(١١) د. سعاد بنور : حق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة مخاطر التكنولوجيا الحديثة ، بحث منشور بمجلة قانون العمل ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، العدد ٣ ، ٢٠١٧ .

(١٢) د. علي إسماعيل حسني علي العلي : تنفيذ عقد العمل حسن نية ، بحث منشور بالمجلة العراقية ، المجلد ٧١ ، العدد ٤ ، ٢٠٢٤ .

(١٣) د. غنام محمد غنام : مدى حق العامل في حرمة حياته الخاصة في أماكن العمل ، بحث منشور بمجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، كلية القانون الكويتية العالمية ، المجلد ٣ ، العدد ٩ ، مارس ٢٠١٥ .

(١٤) ١. د. فاروق محمد الأباصيري ، ١. د محمد عمار تركماني غزال : تأثير الإنترنت على عقد العمل : دراسة في القانون القطري والفرنسي ، بحث منشور بالمجلة القانونية والقضائية ، السنة ١٢ ، العدد ١ ، ٢٠١٨ .

(١٥) د. **فؤاد بن صفيير** : الحق في قطع الاتصال ، جريدة مغربية الكترونية ، أغسطس ٢٠١٨ .

(١٦) ا.د **محمد ربيع أنور فتح الباب** : أثر مبدأ حسن النية في إنهاء عقود المدة " دراسة تحليلية مقارنة " ، بحث منشور بالمجلة القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة فرع الخرطوم ، المجلد ١١ ، العدد ١ ، ٢٠٢٢ .

(١٧) د. **محمد محمد عبد اللطيف** : العمل من بعد بتكنولوجيا المعلومات في قانون العمل وقانون الوظيفة العامة ، بحث منشور بالمجلة الدولية للفقهاء والقضاء والتشريع ، المجلد ٤ ، العدد ١ ، ٢٠٢٣ .

(١٨) د. **نبيل محمد خليل إبراهيم العزازي** : حقوق الإنسان الرقمية ، بحث منشور بالمجلة القانونية ، كلية الحقوق ، جامعة القاهرة فرع الخرطوم ، المجلد ١٩ ، العدد ١ ، فبراير ٢٠٢٤ .

(١٩) ا.د **ياسر محمد النيداني** : الولاء في عقد العمل الفردي في القانون الفرنسي ، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والفقهية ، كلية الشريعة والقانون ، جامعة الأزهر ، العدد ٣٧ ، أبريل ٢٠٢٢ .

(٢٠) ا.د **ياسر محمد النيداني** : حق العامل في المعرفة في عقد العمل ، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والفقهية ، كلية الشريعة والقانون بدمهور ، جامعة الأزهر ، العدد ٦٧ ، أبريل ٢٠٢١ .

ثانياً : مراجع باللغة الفرنسية:

Les ouvrages généraux ET spéciaux ;

-**Alain Supiot** : Au-delà de l'emploi : transformations du travail et devenir du droit de l'emploi en Europe, Paris, Flammarion, 1999.

-**B. METTLING** : Transformation numérique et vie au travail, Rapport remis à Madame la Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, Septembre 2015.

- **Chawki Gaddes**: La vidéosurveillance, atteinte à la vie privée ou panacée à l'insécurité?, NEWS, 2020 .

- **Élodie Brechet** : Quelle est la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail ? , HSE reglementaire, 2024 .
 - G. Vallée et D. Gesualdi- Fecteau** : « Le travail à la demande et l'obligation de disponibilité des personnes salariées : portée des balises fixées par la Loi sur les normes du travail », dans Service de la formation continue du Barreau du Québec, Développements récents en droit du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2017 .
 - G. VALLÉRY, S. LEDUC** : *Les risques psychosociaux*, P.U.F., Coll. « Que sais-je ? », 2012 .
 - Henri GUYOT** : Le travailleur face au numérique, Le Droit Ouvrier, FÉVRIER , 2017 .
 - J. CHEMIN** : « Déconnexion : le droit de penser les usages – A l'écoute de l'organisation du travail », 2017
 - J.-É. GRÉSY, R. PÉREZ NÜCKEL, Ph. EMONT** : Gérer les risques psychosociaux – Performance et qualité de vie au travail, Éd. EST, Coll. Formation permanente, 2^e éd., 2013 .
 - LAËTITIA MOREL** : Le droit à la déconnexion en droit français La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique, vol. 3, no. 2, 2017 .
 - M. GRIGUER - J. SCHWARTZ** : *Les risques liés à l'implémentation du droit à la déconnexion dans l'entreprise*, *Cahiers de droit de l'entreprise*, Mars 2017. **Chloé Tavares de Pinho** : Droit à la déconnexion : comment le garantir au sein d'une entreprise ? , Legalstart, 2025.
 - Maxime Wagner** : Reconnaissance d'un droit à la déconnexion : quelles sont les conséquences ? , Captain contrat, 2023 .
 - Sylvie Laidet-Ratier** : Tout savoir sur le droit à la déconnexion ,CADREMPLOI , 28 septembre 2022 .
 - Viviane V ANNES** : Clauses spéciales du contrat de travail « Utilité - Validité – Sanction » , BRUYLANT BRUXELLES , 2003 .
- Les mémoires et les thèses :**
- 1- **Benjamin SCHIL** : La mort en droit social, Mémoire , Faculté de droit , université Panthéon Assas , Paris III , 2014 .
 - 2- **Celine Leborgne Ingelaere** : L'organisation du travail ET la santé mentale des travailleurs , Mémoire, Faculté de science juridiques politiques ET sociales, université de Lille, 2022.

- 3- **Marianne GIRIER-TIMSIT** : Le décompte du temps de travail, Thèse, Faculté de droit , l'Université Paris Nanterre 2024 .
- 4- **Nina Tarhouny** : Les risques psychosociaux au travail : Droit et prévention d'une problématique de santé publique. Thèse, faculté de droit, Université Sorbonne Paris, 2018.
- 5- **Olga HAKOBYAN** : « La flexibilité du temps de travail » , Mémoire , faculté de droit , Université de Lille , 2022.
- 6- **Paul Burdel**, LE DROIT A LA DÉCONNEXION, Mémoire, Droit Social et Relations de Travail, Faculté de Droit, Université Jean Moulin, Lyon 3, France, 2017.
- 7- **SOUÂD BELLALOU**: DU DROIT AU REPOS AU « DROIT À LA DÉCONNEXION » : REGARDS SUR LE DROIT DU TRAVAIL AU QUÉBEC ET EN France, MÉMOIRE, UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL , 2019.
- 8- **Sullyvan Delmotte** : L'insécurité juridique de la norme conventionnelle en droit du travail : l'exemple du forfait-jours. Thèse, faculté de droit , Université Bourgogne Franche-Comté, 2023 .
- 9- **Thomas Morgenroth** : La vie privée en droit du travail, thèse, faculté de droit. Université du Droit et de la Santé - Lille II, 2016.
- 10- **Yann-Maël Yml Larher**: Les relations numériques de travail, Thèse, faculté de droit , université Paris II Panthéon, 2017 .

Les articles :

- B BOURGEOIS - L. TOURANCHET - X. ALAS-LUQUETAS** : *Le droit à la déconnexion*, *La Semaine Juridique, Édition Sociale*, , Juin 2017 .
- Berjaud P., Bounedjoum A. et Van-Labeke M.** : « Le management 2.0 et la santé au travail », JCP G 2015.
- BOURGEOIS M.-B., TOURANCHET L., ALAS-LUQUETAS X.** : « Le droit à la déconnexion », JCP S, 33 Éd. sociale n°24, 2017 .
- C. MATHIEU** : « Le droit à la déconnexion : une chimère ? » RDT, octobre 2016.
- Castel D.** : « Hommes & professions – Condition de travail – Le burn out, une "maladie moderne" », JT 2015.
- D'alançon A.** : « La sécurisation "manquée" du forfait jours dans la branche des hôtels, cafés et restaurants », JCP S 2016.
- Dalia Gesualdi-Fecteau, Geneviève Richard**, « L'hyper connectivité professionnelle et le droit à la déconnexion et au repos : quel encadrement juridique? » dans Jean Bernier, dir,

L'intelligence artificielle et les mondes du travail - Perspectives socio juridiques et enjeux éthiques Sociologie contemporaine, Québec, Presses de l'Université Laval, 2021 .

Emmanuelle Gril : Le droit à la déconnexion : retour sur l'expérience française, revue gestion , 2020 .

Fantoni-Quinton S., Leborgne-Ingelaere C. : « L'impact des TIC sur la santé au travail », JCP S 2013.

G. LOISEAU : *La déconnexion. Observations sur la régulation du travail dans le nouvel espace-temps des entreprises connectées*, Droit social, 2017 .

G. Vallée, « Les nouvelles formes d'emploi et le "brouillage" de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés? », Lex electronica, vol. 15, no 2, 2010.

H. GUYOT : *L'adaptation du droit du travail à l'ère du numérique*, La Semaine Juridique Sociale, 20 Septembre 2016 .

Héas F. : « Temps et santé au travail, pour une connexion plus explicite dans la loi », Dr. soc. 2015 .

L. GRATTON : Révolution numérique et négociation collective, Droit social, 2016.

M. GRIGUER - J. SCHWARTZ : Les risques liés à l'implémentation du droit à la déconnexion dans l'entreprise, Cahiers de droit de l'entreprise, n° 2, Mars 2017.

Marc Hochmann Favre : Le burnout est-il une « maladie professionnelle » ? , CONSEIL JURIDIQUE , PLANÈTE SANTÉ – MARS 2016 .

Marc Véricel : « Astreintes : caractère substantiel des conditions légales de leur institution » Revue du droit de travail , 2017.

Marcello D'Aponte : Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale , ISSN : 2262-9815 , juin 2021 .

Maresca S., « Nouvelles relations de travail en régime numérique », Réseaux 2014/4.

Matthieu Babin : « L'obligation de sécurité de résultat, nouvelle approche », La Semaine juridique, édition sociale, n° 2, 19 janvier 2016.

M-B BOURGEOIS, L. TOURANCHET, X. ALAS-LUQUETAS : *Le droit à la déconnexion*, La Semaine Juridique, Édition Sociale, , Juin 2017 .

Nazet Allouche D. : « Droit sociaux », Répertoire de droit européen, 2015.

P.ADAM : " La prise de compte des risques Psychosociaux par le droit française « .Dr .ouv , 2008 .

Pauline Dautresme : Le droit à la déconnexion : règles, obligations, pénalités, deadline, culture RH, 2025 .

PIERRE-YVES GOMEZ , ROMAIN CHEVALLET : Impacts des technologies de l'information sur la santé au travail , Hypothèses et interprétations à partir d'une observation expérimentale , Revue française de gestion , 2011 .

Radé C. : « Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination », Dr. soc. 2002.

RAY J.-E.

- « De la sub/ordination à la sub/organisation », Dr. Soc. 2002 .
- « Grande accélération et droit à la déconnexion », *Droit social*, 2016 .
- « Temps professionnel et temps personnels », *Droit social*, vol. 1, 2004.
- « Actualité des TIC », Dr. soc. 2011.
- « Naissance et avis de décès du droit à la déconnexion, le droit à la vie privée du XXIe siècle », Dr. soc. 11 nov. 2002 .
- « Vies professionnelles et vies personnelles », Dr. soc. 2004.

S. IZARD : Le droit de se connecter en toute liberté !, Semaine Sociale Lamy, 2017.

Sébastien Tournaux : L'obligation de sécurité de l'employeur : retour à la case départ ,Lexbase , 2015

T. DAILLER : « L'émergence du droit à la déconnexion en droit du travail », Les Petites Affiches, 1er mars 2017.

T. GIRAUD : *Le droit à la déconnexion*, *Juris associations*, 2017.

Viviane V ANNES , Clauses spéciales du contrat de travail « Utilité - Validité – Sanction » , BRUYLANT BRUXELLES , 2003 .

Waquet P. : « Le temps de repos », Dr. Soc, 2000.

أحكام قضائية :

Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 00-18452 : Bull. civ. V, n° 238 ; RJS 11/02, n° 1236 .

Cass. soc., 2 octobre 2001, n° 99-42.727, inédit .

Cass .soc ., 17 février 2004, 01-45.889, Inédit .

Cass. soc., 7 avril 2010, n° 08-44.865, FS-P+B .

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 9 octobre 2024, 23-19.063, Inédit .

Cass . Soc, 16 novembre 1999, n° 97-43285, Inédit ; Soc, 23 mars

2011, n° 08-45140, Inédit ; Soc, 7 juillet 2016, n° 15-10546.
 Cass. soc., 28 février 2002, n°00-10.051, n°99-18.389 ; JCP G 2003, I, 104, P. SARGOS .
 Cass, civ, chambre sociale, 25 novembre 2015, 14-24.444
 Cass. soc., 5 mars 2015, n° 13-26.321
 Cass. soc., 22 octobre 2015, n° 14-20.173, BS 1/16 - 01/12/2015
 Cass. soc., 1er juin 2016, n°14-19.702, JCP G 2016. 822, note J. MOULY.
 Cass. soc., 10 février 2016, n°14-24.350, D. 2016, p.432, obs. P. LOKIEC et J. PORTA .
 Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-13.546 : JurisData n° 2002-013348 ; JCP G 2002, II, 10053 , concl. Benmakhlouf ; JCP E 2002, p. 643 , note G. Strebelle ; TPS 2002, comm. 116 , obs. X. Prétot ; JCP E 2002, 1841, p. 2059, obs. G. Vachet .
 Cass. civ. 2, 31 mai 2006, n° 04-30.654
CA Paris, 30 juin 2011, n° S 10/05831

Les sites internet

<https://www.leaders.com.tn/article/29910-chawki-gaddes-la-videosurveillance-atteinte-a-la-vie-privee-ou-panacee-a-l-insecurite>
<http://search.mandumah.com/Record/1402358>
https://jlaw.journals.ekb.eg/article_341250_51d4ccb93a29383fad99e88458502f67.pdf
<file:///C:/Users/hp/Downloads/1898-011-042-024.pdf>
https://theses.hal.science/tel-02186392v1/file/Th%C3%A8se%20de%20Doctorat_Impression.pdf
<https://www.youm7.com/story/2024/8/26//6686249>
https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/right_to_disconnect-fr.pdf
<https://theses.hal.science/tel-01446176v1/file/2016LIL20016.pdf>
<https://www.soulier-avocats.com/droit-a-deconnexion-passe-de-devenir-droit-effectif-salaries-france/?pdf=33888>
<https://www.cadremploi.fr/editorial/conseils/droit-du-travail/tout-savoir-sur-le-droit-a-la-deconnexion>
<https://www.revuegestion.ca/diagnostic-le-droit-a-la-deconnexion-retour-sur-lexperience-francaise>
[file:///C:/Users/hp/Downloads/GesualdietRichard_2021%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/GesualdietRichard_2021%20(1).pdf)
<file:///C:/Users/hp/Downloads/2203-003-009-007.pdf>
<https://culture-rh.com/droit-deconnexion-exemple-regles-obligations-penalites/>

file:///C:/Users/hp/Downloads/Managing_the_Right_to_Disconnect-A_Scoping_Review.pdf
<file:///C:/Users/hp/Downloads/1535-012-001-002.pdf>
<http://search.mandumah.com/Record/1514416>
<https://theses.hal.science/tel-04637169v1/file/2024PA100024.pdf>
https://mle.journals.ekb.eg/article_323823.html
<https://www.hespress.com/writers/400632.html>
<http://search.mandumah.com/Record/1398723>
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007473856/>
https://ijdl.journals.ekb.eg/article_276316_bd356689db23eaafa5b6bea76ffb4455.pdf
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000050384412>
https://www.oic-iphrc.org/ar/data/docs/legal_instruments/Basic_IHRI/775283.pdf
<file:///C:/Users/hp/Downloads/2257-008-001-003.pdf>
https://ogb.gov.ps/public/files/server/inter_agrees/7.pdf
<https://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c001.pdf>
<https://hrlibrary.umn.edu/arabic/ilo-c155.pdf>
<https://asjp.cerist.dz/en/article/108490>
<https://archipel.uqam.ca/12696/1/M16029.pdf>
<file:///C:/Users/hp/Downloads/0247-039-005-002.pdf>
<https://asjp.cerist.dz/en/article/108490>
<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F35261>
<https://www.hespress.com/>
<file:///C:/Users/hp/Downloads/2615-000-067-023.pdf>
<https://www.juritavail.com/Actualite/droit-a-la-deconnexion-et-astreintes-dissimulees-que-risque-vez-vous/Id/289314>
<https://www.legalstart.fr/fiches-pratiques/relations-employeur-salaries/droit-a-la-deconnexion/>
<https://www.cadrescdfd.fr/actualites/deconnexion-le-droit-de-penser-les-usages-lecoute-de-lorganisation-du-travail>
https://www.legifrance.gouv.fr/contenu/Media/Files/autour-de-la-loi/legislatif-et-reglementaire/etudes-d-impact-des-lois/ei_art_39_2016/ei_libertes_protections_entreprises_actifs_cm_24.03.2016.pdf.pdf
https://www.lemonde.fr/idees/article/2015/09/25/rapport-mettling-droit-et-devoir-a-la-deconnexion_4771955_3232.html
<https://bib.kuleuven.be/rbib/collectie/archieven/boeken/vannes-clausescontratavail-2003.pdf>
<https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2017/10/M%C3%A9moire-Le-droit-%C3%A0->

[la-d%C3%A9connexion.pdf](#)
<https://www.revuegestion.ca/diagnostic-le-droit-a-la-deconnexion-retour-sur-l'experience-francaise>
<https://travail-emploi.gouv.fr/le-harcelement-moral>
https://pepite-depot.univ-lille.fr/LIBRE/Mem_Droit/2022/ULIL_DMDT_2022_045.pdf
http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2013/0041/boc_20130041_0000_0011.pdf
https://jlaw.journals.ekb.eg/article_221200_6e128e825de824d3c7fc6a2ad21fc67f.pdf
<https://www.mabdaa.edu.iq/wp-content/uploads/2024/09/21>
https://jlr.journals.ekb.eg/article_231105_349f847361d8154059cab5dea89cf42c.pdf
<https://www.lepetitjuriste.fr/wp-content/uploads/2014/11/La-mort-en-droit-social1.pdf>
<file:///C:/Users/hp/Downloads/le-travailleur-face-au-numerique.pdf>
<file:///C:/Users/hp/Downloads/1898-013-049-036.pdf>
<file:///C:/Users/hp/Downloads/2095-036-001-013.pdf>
<https://www.lexbase.fr/article-juridique/27716600-jurisprudence-lobligation-de-securite-de-l'employeur-retour-a-la-case-depart>
<https://hse-reglementaire.com/quelle-est-la-responsabilite-de-l'employeur-en-matiere-de-sante-et-securite-au-travail/>
https://theses.hal.science/tel-04353851v1/file/98943_DELAMOTTE_2023_archivage.pdf
<file:///C:/Users/hp/Downloads/impacts-des-technologies-de-l'information-sur-la-sante-au-travail.pdf>
<https://www.captaincontrat.com/recruter-gerer-ses-salaries/droit-des-salaries/droit-deconnexion-consequences>
https://harari-avocats.ch/wp-content/uploads/2017/06/PLS22_burnout.pdf-00504311.pdf
<https://www.droit-travail-france.fr/faute-inexcusable.php>

References:**almarajie alama:**

- a. d khalid jamal 'ahmad hasan : alwijiz fi sharh eqd aleamal alfardii fi zili qanun aleamal albahraynii aljadid waqanun aleamal almuahad almisrii , bidun nashir , bidun sanat nushir .
- d. yusif 'iilyas : alwajiz fi sharh qanun aleamal , wazarat altaelim aleali walbahth aleilmii " hayyat almaeahid alfaniya " , 1989.

almutamarat waldawryat:

- da. 'anas musaa 'abu aleawn , du. 'ahmad husnaa al'ashqar : athar raqabat rabi aleamal al'iiliktruniat ealaa haqi aleamil fi alkhususiat fi altashrie alfilastinii: qira'atan fi daw' aijtihadat alqada' alfaransii , bahath manshur bimajalat jamieat alnajah lil'abhath waleulum al'iinsaniati, almujalad 39 , aleadad 5 , 2025 .
- du. alhusayn alzaqim muhamad eabdalrahim : tasalul wasayil altiknuluja 'iilaa dafatir wa'asrar alhayat alkhasat bialeamil , bahth manshur bimajalat alfiqh walqanuni, aleadad 47 , 2023 .
- d. husayn eaziz husayn alhimyri : himayat aleamil fi eqd aleamal ean bued min makhatir altaqniaat alhadithat fi alqanun aleiraqii , bahath manshur bimajalat kuliyat alqanun lileulum alqanuniat walsiyasiati, almujalad 13 , aleadad 49 , 2024 .
- d. halaa 'ahmad muhamad 'ahmad : 'athar altatawurat altiknuluja ealaa alhaqi fi alkhususiat , bahath manshur bimajalat kuliyat alqanun lileulum alqanuniat walsiyasiat , kuliyat alqanun waleulum alsiyasiat , jamieat karkuk , 'aghustus2022.
- d. hamw ealaa sulayman , d . 'ashnin nur aldiyn , du. aleati eabd alsamad : alhayaat alkhasat lil'ajir waltatawur altiknuluji , bahth manshur bimajalat albahith lildirasat wal'abhath alqanuniat waliaqtisadiat waleulum al'iinsaniat walshareiat , aleadad 67 , mayu 2024 .
- d. khirat burziq ; du. muhamad hamdawi : alhaqu fi qate alaitisal bayn alaietiraf alqanunii walmasyuwliat alaijtimaeiat ealaa daw' qanun aleamal alfaransii , bahth manshur bimajalat aleulum alqanuniat walsiyasiat , almujalad 10 , aleadad 3, disambir 2019 .
- da. randa muhamad samidat : himayat alhayaat alkhasat lileamil fi muajahat baed wasayil altiknuluja alhadithat , bahth manshur bimajalat alqanun walaqtisad , kuliyat alhuquq , jamieat alqahirat , almajalat 96 , aleadad 3 , 'uktubar 2023 .

- da. rahawi fuad : 'ahkam alraahat al'usbueiat fi altashrie aljazayirii fi zili almutaghayirat aliajtimaeiat waliaqtisadiat , bahth manshur bimajalat qanun aleamal waltashghil , almujalad 8 , aleadad 66 , 2023 .
- a.d rida mahmud aleabd , du. khalid bin rashad khayaat : 'athar altatawur altaqnii ealaa alealaqat aleumaaliat fi almamlakat alearabiat alsaeudiat , bahth manshur bimajalat aldirasat alqanuniat waliaiqtisadiati, almujalad 10 , aleadad 2 , 2024 .
- d. rana majid salih albayatiu : 'athar altatawur al'ilikturnii ealaa khususiat aleamil , bahath manshur bimajalat jamieat babil lileulum al'iinsaniat , almujalad 31 , aleadad 6 , 2024 .
- du. suead banur : haqu aleamil fi aihtiram hayaatih alkhasat fi muajahat makhatir altiknulujiat alhadithat , bahth manshur bimajalat qanun aleamal , jamieat eabdalhamid bin badis mustaghanim , kuliyyat alhuquq waleulum alsiyasiat , aleadad 3 , 2017.
- da. eali 'iismaeil husni eali aleali : tanfidh eqd aleamal husn niat , bahth manshur bialmajalat aleiraqiat , almujalad 71 , aleadad 4 , 2024.
- da. ghanaam muhamad ghanaam : madaa haqi aleamil fi hurmat hayaatih alkhasat fi 'amakin aleamal , bahath manshur bimajalat kuliyyat alqanun alkuaytiat alealamiat , kuliyyat alqanun alkuaytiat alealamiat , almujalad 3 , aleadad 9 , maris 2015 .
- a.d faruq muhamad al'abasiri , a. d muhamad eamaar turkumaniat ghazal : tathir al'iintirniti ealaa eqd aleumla: dirasatan fi alqanun alqatarii walfaransii , bahth manshur bialmajalat alqanuniat walqadayiyati, alsanat 12 , aleadad 1 , 2018 .
- da. fawaad bn saghir : alhuq fay qute aliatisal , jaridat maghribiat alkitruniat , 'aghustus 2018 .
- a.d muhamad rabie 'anwar fath albab : 'athar mabda hasan alniyat fi 'iinha' euqud almuda " dirasat tahliliat muqaranatan " , bahth manshur bialmajalat alqanuniat , kuliyyat alhuquq , jamieat alqahirat fare alkhartum , almujalad 11 , aleadad 1 , 2022 .
- d. muhamad muhamad eabd allatif : aleamal min baed bitiknulujia almaelumat fi qanun aleamal waqanun alwazifat aleamat , bahth manshur bialmajalat alduwliat lilfiqh walqada' waltashrie , almujalad 4 , aleadad 1 , 2023 .

- d. nabil muhamad khalil 'iibrahim aleazaazi : huquq al'iinsan alraqamiat , bahath manshur bialmajalat alqanuniat , kuliyyat alhuquq , jamieat alqahirat fare alkhartum , almujaalad 19 , aleadad 1 , fibrayir 2024.
- a.d yasir muhamad alnaydani : alwala' fi eqd aleamal alfardii fi alqanun alfaransii , bahath manshur bimajalat albuuhuth alqanuniat walfiqhiat , kuliyyat alsharieat walqanun , jamieat al'azhar , aleadad 37 , 'abril 2022 .
- a.d yasir muhamad alnaydani : haqu aleamil fi almaerifat fi eqd aleamal , bahath manshur bimajalat albuuhuth alfiqhiat walqanuniat , kuliyyat alsharieat walqanun bidimanhur , jamieat al'azhar , aleadad 67 , 'abril 2021 .

فهرس الموضوعات

٥١	 مقدمة
٥١	 أولاً : إطلالة على موضوع البحث
٥٤	 ثانياً : أهمية البحث :
٥٥	 ثالثاً : إشكالية البحث :
٥٥	 رابعاً : تساؤلات البحث
٥٦	 خامساً : منهج البحث :
٥٦	 سادساً : خطة البحث :
٥٧	 المبحث الأول الإطار التعريفي و القانوني للحق في قطع الاتصال الرقمي
٥٨	 المطلب الأول ماهية حق قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل
٦٠	 الفرع الأول موقف المشرع الفرنسي بشأن حق العامل في قطع الاتصال الرقمي
٧١	 الفرع الثاني موقف القضاء الفرنسي بشأن حق العامل في قطع الاتصال الرقمي
٧٥	 الفرع الثالث موقف الاتفاقيات والمنظمات الدولية من حق العامل
٧٨	 المطلب الثاني الجوانب القانونية للحق في قطع الاتصال الرقمي
٧٩	 الفرع الأول الشروط اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي
٨٠	 الفرع الثاني الإجراءات اللازمة لتطبيق الحق في قطع الاتصال الرقمي
٨٤	 الفرع الثالث الوسائل اللازمة لتفعيل الحق في قطع الاتصال الرقمي
٨٦	 المبحث الثاني الضمانات القانونية للحق في قطع الاتصال الرقمي
٨٧	 المطلب الأول النطاق الشخصي الإلزامي للحق في قطع الاتصال الرقمي
٨٨	 الفرع الأول التزام العامل بالحق في قطع الاتصال الرقمي خارج أوقات العمل
٩١	 الفرع الثاني التزام صاحب العامل بواجب قطع الاتصال الرقمي
٩٥	 الفرع الثالث المسؤولية المشتركة في حق قطع الاتصال الرقمي بين العامل وصاحب العمل
١٠٠	 المطلب الثاني النطاق الموضوعي الإلزامي غير المباشر للحق في قطع الاتصال الرقمي
١٠١	 الفرع الأول ضرورة احترام الالتزامات العامة المرتبطة بتنفيذ عقد العمل
١٠٣	 الفرع الثاني الآثار الصحية على العمال
١١١	 الفرع الثالث دعاوى التعويض على أساس الحق في قطع الاتصال الرقمي
١١٣	 الخاتمة
١١٤	 أولاً : النتائج

١١٦	ثانياً : التوصيات :
١١٨	قائمة المراجع
١٢٨	REFERENCES:
١٣١	فهرس الموضوعات