

## الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسؤولية الاجتماعية

### على ضوء قانون العمل الفرنسي

## The Right to Disconnect between Legal Recognition and Social Responsibility in the Light of the French Labor Code



طالبة الدكتوراه / خيرة بورزيق<sup>2,1</sup>، الدكتور / محمد حمداوي<sup>1</sup>

<sup>1</sup> جامعة سعيدة، (الجزائر)

<sup>2</sup> المؤلف المراسل: bourezigkheira@yahoo.com

تاريخ النشر: 2019/12/28

تاريخ القبول للنشر: 2019/07/25

تاريخ الاستلام: 2019/04/21



مراجعة الهقال: اللغة العربية: د. / محمد الصالح زغدي (جامعة الوادي) اللغة الإنجليزية: د. / محمد أكرم عربات (جامعة قسنطينة)

### ملخص:

يسمح الحق في قطع الاتصال للعمال بتجاهل رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات والرسائل القصيرة المتعلقة بالعمل خارج ساعات الدوام الرسمي، وهو حق جديد نص عليه قانون العمل الفرنسي تكيفا مع التغيرات الحاصلة في ظل عصر الرقمنة، بهدف إحداث التوازن بين العمل والحياة الخاصة حفاظا على الصحة البدنية والعقلية للعامل ويتم تكريس هذا الحق بالنسبة لمنظمات الأعمال التي يزيد عدد عمالها عن 50 عاملا عن طريق التفاوض الجماعي، وفي حالة فشله يتم وضع ميثاق من قبل المستخدم بوصفه قانونا ناعما؛ أين يأتي دور المسؤولية الاجتماعية لتوفير أدوات مساعدة لتطبيق هذا القانون.

الكلمات المفتاحية: الحق في قطع الاتصال؛ العمل الرقمي؛ قانون العمل؛ التفاوض الجماعي؛ المسؤولية الاجتماعية؛ الميثاق؛ القانون الناعم.

### Abstract:

*The right to disconnect allows workers to ignore emails, calls and text messages outside office hours. The new right was included in the French Labor Code to adapt to the changes in the digital age, in order to create an equilibrium between professional and private life to maintain the physical and mental health of the worker. This right is established for work organizations with more than 50 workers through collective negotiation. In case of failure, a charter is established by the user as a fine law, where social responsibility comes to provide assistance tools to implement this law.*

**Key words:** *The Right to Disconnect; Digital Work; Labor Law; Collective Bargaining; Social Responsibility; the Charter; Fine Law.*

## مقدمة:

في خضم الثورة الرقمية والصحة المعلوماتية التي يعرفها العالم اليوم، حيث أصبحت تكنولوجيا المعلومات تشكّل الجهاز العصبي للمجتمعات الحديثة، بات شائعاً أن كثيراً من الناس يشكون من شحة أوقاتهم بالمقارنة مع الالتزامات والمهام التي يضطّعون بها، وتتمثل هذه المعاناة في العمل لساعات طويلة. إن ممارسة العمل تحت ضغوط الوقت بشكل دائم يفرز تدريجياً نتائج سلبية على الفرد من ضغوط نفسية وعصبية وأثرها على الصحة ومستوى الأداء وقلة الإبداع، هذا عدا مخاطر القرارات غير الصائبة التي يمكن أن تتخذ تحت ظروف ضغط الوقت فتلحق ضرراً بالمنشأة أيضاً. وإزاء تفاقم الإحساس بمشكلة الوقت تنامت الدعوات الجادة للنظر إلى كيفية التعامل معه بأسلوب جديد<sup>(1)</sup>. لهذا السبب تم ابتكار وسيلة ذات بعدين قانوني واجتماعي من أجل تحقيق نوع من التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للعامل في العصر الرقمي، وهو ما عُرف باسم "الحق في قطع الاتصال" ( Le droit à la déconnexion).

وتعد فرنسا البلد الأول الذي أدخل هذا الحق على مستوى مدونة العمل، لتبناه فيما بعد العديد من البلدان. فقد عرف قانون العمل الفرنسي في السنوات الأخيرة عدة تعديلات كرّست العديد من الحقوق التي لها علاقة مباشرة بإدماج الوسائل الرقمية في ميدان الشغل<sup>(2)</sup>. واستناداً إلى قانون العمل الجديد في فرنسا الذي أصبح نافذاً من أول يناير 2017<sup>(3)</sup>، صار العمال محميين تحت بند "الحق في قطع الاتصال" بحيث أتاح لهم الحق في تجاهل رسائل البريد الإلكتروني والمكالمات، والرسائل القصيرة الخاصة بالعمل التي يتلقونها خارج ساعات الدوام الرسمي.

فضلاً على أنه إذا كان البحث والتطوير رافداً أساسياً للإبداع والتحسين المستمر في منظمات الأعمال اليوم فإن لهذا النشاط آثاراً جانبية قد تكون سلبية يجب على المنظمة أن تتحملها وتعالج آثارها في إطار رؤية مسؤولة وأخلاقية والتزاماً استراتيجياً دائماً لمنظمات الأعمال<sup>(4)</sup>. وهذا ما يدعو إلى ضرورة تبني سياسة "المسؤولية الاجتماعية" بالموازاة مع الالتزام القانوني لتكريس هذا الحق الإنساني الجديد في علاقات العمل.

ومن خلال ما سبق ذكره فإن الإشكالية الأساسية لهذه الدراسة والموسومة بـ "الحق في قطع الاتصال بين الاعتراف القانوني والمسؤولية الاجتماعية"؛ دراسة في ضوء قانون العمل الفرنسي، تتمثل في ما يلي:

ما مفهوم الحق في قطع الاتصال؟ وإلى أي مدى وُفقَ المشرع الفرنسي في تنظيم هذا القانون؟  
ما هو نطاق المسؤولية الاجتماعية في تأكيد الحق في قطع الاتصال؟ وأين تتجلى أبعادها ووسائلها لتكريس هذا الحق؟

سنحاول في هذه الورقة البحثية الإجابة على الإشكالية بالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، من خلالها يتم تحديد مفهوم الحق في قطع الاتصال وتطوره وتحليل النصوص والأحكام التي أقرت هذا

الحق لمعرفة مدى توفيق المشرع الفرنسي في إثراء حقوق العمال في مواجهة تحديات العصر الرقمي (المبحث الأول)، ثم تبيان مدى ارتباطها بمعايير وأساليب المسؤولية الاجتماعية (المبحث الثاني).

## المبحث الأول

### الإطار المفاهيمي والتكريس القانوني للحق في قطع الاتصال

إن الإفراط في استخدام الأجهزة الرقمية هي قضية تواجه الكثير من البالغين في العديد من الصناعات، ومع استيلاء الإنترنت على العديد من جوانب حياتنا أصبح لدى الأشخاص وقت عصيب في محاولة إيجاد التوازن بين العمل والحياة. وقد نشرت مجموعة Eleas للأبحاث الفرنسية دراسة أظهرت أن 37٪ من العمال الفرنسيين يستخدمون أجهزتهم للقيام بالعمل بعد الدوام كل يوم، وفي محاولة لتحسين ثقافة العمل والحد من الإرهاق في صفوف العمال؛ قامت الحكومة الفرنسية بفعل شيء لم يسبق له مثيل<sup>(5)</sup>، يتمثل هذا الأمر في منح العامل الحق في قطع اتصاله بتلك الأجهزة الرقمية بعد انتهاء ساعات عمله الرسمية. وقبل التطرق إلى كيفية ممارسة هذا الحق وتنظيمه قانوناً (المطلب الثاني) لا بد أن نعرِّج أولاً للتعرف على بوادر ظهور فكرة الحق في قطع الاتصال ومفهومه (المطلب الأول):

#### المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للحق في قطع الاتصال

لم تكن الحدود بين الحياة الشخصية والمهنية معقدة في السابق، فقد كان العامل يؤدي مهامه الوظيفية في مكان عمله وبعدها بإمكانه أن يباشر أعماله الشخصية بالكامل بمجرد مغادرته<sup>(6)</sup>. لكن الآن أدى ظهور الوسائل الرقمية غير المرتبطة بمقر عمل محدد بحكم ارتباطها الدائم بالعامل أينما حل وارتحل إلى جعل هذه الحدود تميل إلى التعتيم. لهذا تم التفكير في ضرورة تقرير حق العامل في فصل الاتصال، وقد انتقلت هذه الفكرة من التأصيل الفكري والقضائي إلى أن وصلت إلى الاعتراف القانوني:

#### الفرع الأول: نشأة وتطور الحق في قطع الاتصال

يتناول هذا الفرع تاريخ ظهور الحق في قطع الاتصال كفكرة وعوامل تطورها قبل أن تصبح كحق

قانوني:

#### البند الأول: نشأة فكرة الحق في قطع الاتصال

لقد كان الحق في قطع الاتصال مطلباً فقهياً قديماً وحقا راسخاً في القضاء قبل أن يتم تكريسه من الناحية التشريعية<sup>(7)</sup>، واختلفت الآراء آنذاك حول صلاحيته لأن يكون قانوناً من عدمه:

#### أولاً- أصول الفكرة:

لقد كان الفقهاء والقضاة سبّاقين إلى تطبيق فكرة الحق في قطع الاتصال قبل المشرعين من

حيث ما يلي:

#### 1- الحق في قطع الاتصال مطلب فقهي قديم:

يعتبر البروفيسور "جون إيمانويل راي" بصفة خاصة من أكبر الرواد الذين أيدوا فكرة إعطاء العامل الحق في قطع الاتصال، ففي وقت مبكر من عام 1992 وجد البروفيسور أن 38٪ من العمال

أفادوا بإنفاق ما لا يقل عن ثلاث ساعات يوميًا على أجهزة الكمبيوتر الخاصة بهم، مقارنة بـ 30٪ فقط في عام 1987، لذا اعتُبر هذا الحق بالنسبة إليه ضرورة بسبب الآثار السلبية لإبقاء العامل متصلاً بمستخدمه خارج وقت العمل. وقد ناضل لأجل هذه الفكرة حيث كان يقوم بحملات من أجل القانون والاجتهادات القضائية وخاصة الاتفاقات الجماعية التي يجب جمعها لضمان الحق في قطع الاتصال، وحسب رأيه ينبغي أن يهدف هذا الحق في الفصل إلى إتاحة فترة استراحة حقيقية، مستمرة وفعالة، وبالتالي ينطوي على فصل كلي وهذا للحفاظ على الصحة والعائلة والحياة الاجتماعية للعامل. وذكر أن هذا الانفصال يجب أن ينجم عن المفاوضة الجماعية داخل الشركة. ومن المدهش أن نرى مدى تقارب هذه العبارات مع الأحكام التي تم تمريرها في قانون العمل بعد سنوات من ذلك<sup>(8)</sup>.

## 2- الحق في قطع الاتصال حق راسخ في القضاء:

قَضَت المحكمة العليا بفرنسا في 2001/10/02 بشيء شبيه بفكرة الحق في قطع الاتصال من خلال الحكم رقم 99-42 في قضية زيورخ للتأمين، فذكرت أن: "الموظف غير مطالب بالعمل في المنزل، ولا مضطر لاصطحاب سجلات وأدوات عمله إلى منزله". ولقد كان هذا القرار حكيماً حيث أوضح أنه "إذا أمكننا العمل الآن في أي مكان، فإن المنزل ليس مجرد مكان مثل أي مكان آخر. ولذلك من الضروري توفير مثل هذا الطلب يتوقف على موافقة صريحة من الشخص المعني، وبالتالي لا يمكن فرضه من جانب واحد". وقد كان هذا القرار متوقعاً لأن محكمة النقض سعت إلى وقف "عملية القضم" للحياة الخاصة التي بدأت منذ خمسة عشر عاماً من خلال إضفاء الطابع الديمقراطي على العقوبة. كما أكدت بقوة أن الموظف يحق له حتى أثناء وقت ومكان العمل احترام حياته الخاصة.

وفيما بعد في قرار محكمة النقض الفرنسية الصادر بتاريخ 17 فبراير 2004 بشأن قضية المسعف الذي رفض الإجابة على ثلاث مكالمات بعد ظهر يوم الجمعة وتم فصله بسبب سوء سلوكه الجسيم على أساس أنه "رفض أداء واجباته، وأدى إلى تعريض حياة شخص ومستقبل الشركة للخطر" قضى بأنه: "لا يمكن للشركة لوم العامل الذي لا يرد على هاتفه خارج ساعات عمله، ناهيك عن هاتفه الشخصي وأن كون الأجير لم يتم التمكن من الارتباط به خارج أوقات عمله على هاتفه النقال الشخصي، لا يعتبر خطأً من جانبه، وبالتالي لا يمكن اتهامه بارتكاب خطأ مهني"<sup>(9)</sup>. ومن ثم فإن هذا القرار وغيره من القرارات مثل البوادر الأولى لإرساء الحق في قطع الاتصال كما نعرفه اليوم<sup>(10)</sup>.

كما أكد القضاء الفرنسي عام 2006 على الحاجة إلى توفير الحق في قطع الاتصال عن طريق اتفاق جماعي معتمداً في حكمه هذا على لجنة بروكسل التي أبلغت عن عواقب الاتصال المستمر<sup>(11)</sup>.

## ثانياً- الآراء حول الفكرة:

تعددت الآراء وتباينت حول تكريس هذه الفكرة في قانون العمل وكان لكل اتجاه تبريراته وحججه:

### 1- حجج المعارضين:

لقد عارض البعض فكرة الحق في قطع الاتصال واعتبره عائقاً، وتتمثل بعض حججهم في وجود صعوبات تحول دون تطبيق هذه الفكرة كقانون أهمها:

## أ- الصعوبات العملية:

تتمثل على الخصوص فيما يلي:

## - اختلاف طبيعة النشاط:

العديد من المدراء التنفيذيين يقضون الغالبية العظمى من وقت عملهم على الهاتف أو الكمبيوتر، ولكن هذا ينطبق أيضا على عمال آخرين، على سبيل المثال محامين بأجر فهم في معظم أوقاتهم إما على الهاتف مع عميل أو زميل، أو وراء جهاز الكمبيوتر الخاص بهم لكتابة العرائض أو الملاحظات. وأيضا عندما يكون من الضروري إدارة حالات معينة مثل مساعدة المرضى فالعامل نفسه قد يبحث عن المزيد من المرونة. كما أن ليس من السهل دائما على العامل تجاهل الرسائل أو المكالمات من رؤسائه، كتجاهل الإلحاح أو الرغبة في مواكبة المستجدات.

## - صعوبة وضع إطار عام:

قد يكون من الصعب أيضا وضع إطار عام يناسب الجميع، وينطبق هذا بشكل خاص على الشركات التي تعمل على الصعيد الدولي، في مناطق زمنية متعددة مع عدة عمال على أساس يومي.

## - الاستعمال المتعسف من العامل:

قد يُستعمل هذا الحق بصورة تعسفية إذ يمكن للعامل ألا يستعمل هذا الحق في حالات يرى فيها أنه مضطر للقيام بالاتصال لضرورة تنقذه من المساءلة، في حين يستعمله في أوقات أخرى بحجة أن له الحق في قطع الاتصال بنية التهرب من مسؤولياته المهنية.

## - العمل عن بعد:

على الرغم من أن العامل عن بعد يتمتع بنفس الحقوق التي يتمتع بها العامل العادي منها تحديد ساعات العمل المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي أو عقد العمل، إلا أنه من الناحية العملية يتمتع العامل عن بعد بالكثير من الحرية في تنظيم عمله بحيث يكون هناك تحكم في الزمن وعبء العمل<sup>(12)</sup>. وقد أدى هذا الواقع الجديد بالتأكيد إلى إزالة الحواجز بين الحياة المهنية والحياة الشخصية للأجير الذي يعمل عن بعد<sup>(13)</sup>، وهو ما يعيق تطبيق قانون انقطاع الخدمة في هذه الحالة.

## - التراجع الاقتصادي للمنظمة:

من شأن هذه الممارسة أن تؤدي في أسوأ الأحوال إلى إفلاس الشركات التي تعمل على الصعيد الدولي، وفي أفضل الأحوال تعريض أمن البيانات السرية للخطر، حيث إنه في هذه الحالة من الأمن أن يستخدم الموظفون أدواتهم خاصة للعمل عن بعد<sup>(14)</sup>.

## - رضا الزبون:

من أهم المكونات الأساسية لإدارة العلاقة مع الزبون أنه يجب على المؤسسة أن تكون على اتصال دائم بزبائنها كي تشعرهم أنها قريبة منهم تفاديا لانطباعهم السيئ حولها. فالاتصال هو المؤثر الرئيس على الولاء لدى الزبون حيث يشعره دائما أنه في دائرة الاهتمام من طرف المؤسسة<sup>(15)</sup>. وهو ما يتعارض مع

قطع الاتصال الذي سيؤدي إلى انزعاج الزبون خاصة في حالة اضطراره للاتصال قصد الحصول على رد على وجه السرعة.

### ب- الصعوبات القانونية:

تتمثل أهم الصعوبات القانونية فيما يلي:

#### - حق الوصول إلى الإنترنت:

تم الاعتراف به حقا أساسيا من جانب المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان، سيكون من غير المقبول أن يُحرّم بعض الموظفين من قدرتهم على الاتصال، حتى لو كانت هذه الاتصالات مهنية<sup>(16)</sup>. وبالتالي فإن هذا يتعارض مع قانون الحق في قطع الاتصال.

#### - الحق في العمل الإضافي:

إن الحق في قطع الاتصال يتناقض مع بقية قانون العمل، تتمثل النقطة الأولى في السماح بتمديد وقت العمل عن طريق العمل الإضافي<sup>(17)</sup>. أما النقطة الثانية فتتمثل في حفاظ المشرع على إمكانية أن يتخلى الموظف عن بعض أيامه لفائدة العمل مقابل زيادة في الراتب<sup>(18)</sup>. ورغم أن هذا العمل الإضافي مأجور عليه إلا أنه يتناقض مع فكرة الحق في فصل الاتصال.

### 2- حجج المؤيدين:

للثورة الرقمية تأثير كبير على حياة البشر، فقد أدى تغلغل العمل الرقمي في ميدان الشغل إلى تآكل الحد الفاصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية. ففي السابق، وفي غياب تلك الوسائل كان الأجير يمارس مهامه في مكان واحد وخلال مدة محددة ولم يكن من الصعب أداء عمله في وقته والتفرغ تماما إلى انشغالاته الشخصية عندما يغادر مقر العمل، غير أن هذا الحد لم يعد موجودا في ظل العصر الرقمي أين أصبح الاتصال متواصلا<sup>(19)</sup>. وعلى الرغم من أن البعض من العمال يميلون إلى استخدام أدوات الاتصال لكونها تساعدهم على العمل خارج الشركة وتسهّل مهامهم، فإن هذا الوضع لا يخلو من المخاطر بالنسبة للشركة. فالعامل الذي لا يقطع الاتصال أبداً لديه ميل أعلى للإجهاد والتوتر، لهذا فإن الحق في قطع الاتصال ضروري في هذه المسألة للقضاء على ظاهرة ارتفاع نسبة التغيب وانخفاض الاهتمام والتأثير السلبي على الإنتاجية<sup>(20)</sup>.

ووفقا للأستاذ "فديريك شهيم" (وهو محام في القانون الاجتماعي) يرى بأن: "الأدوات الرقمية قد حولت العمل، وبالتالي فإن الحق في قطع الاتصال يجعل من الممكن تكييف قانون العمل مع الواقع الرقمي"<sup>(21)</sup>. والقابلية للتكيف سمحت به المرونة التي يمتاز بها قانون العمل والموارد بها ترك المبادرة للفاعلين الاجتماعيين في عالم الشغل قصد التفاوض ووضع أحكام قانونية تتلاءم مع الوضع المعاش. غالبا ما تكون هاته المرونة تعني ترك المجال لصاحب العمل الذي يجد أن القابلية القانونية تمكنه من إنتاج قوانين<sup>(22)</sup>.

وقد رحّب آخرون بهذا القانون كونه جعل قانون العمل مواكبا للتطور الرقمي الحاصل، بل وأعرب الكثيرون بأن هذا القانون جاء متأخرا عن واقع الشركات. فيقول السكرتير الوطني في الاتحاد

العام للمهندسين والمديرين والفنيين (Ugict-CGT) السيد جان لوك مولينز بأن "هذا الحق الجديد هو اعتراف بتطلعات العمال القوية التي رأيناها ترتفع في السنوات الأخيرة والتي ناضلنا من أجلها كثيراً"<sup>(23)</sup>.

### البند الثاني: تطور فكرة الحق في قطع الاتصال

بالرجوع إلى تاريخ الفكرة نجد أنه كانت هناك عدة جهود تم بذلها من أجل تجسيد هذا الحق

كقانون:

#### 1- جهود النقابات العمالية:

لقد عرف الاقتصاد الفرنسي ركوداً لسنوات، وكانت العديد من الشركات متعددة الجنسيات تُلقي بنظرة قاتمة على الأنظمة التجارية الفرنسية. مما دفع بالنقابات الفرنسية منذ فترة طويلة لتقنين قرار "قطع الاتصال"، معتبرة أن التكنولوجيات الرقمية قد خلقت "انفجاراً للعمل غير المعلن" والذي يُجبر الموظفين على العمل ساعات أطول حتى بعد قضائهم الـ 35 ساعة المقررة في الأسبوع الذي تضمنته الإصلاحات الجديدة في قانون العمل<sup>(24)</sup>.

ولقد كانت أول منظمة نقابية فرنسية تدق ناقوس خطر انفجار العمل الرقمي خارج وقت ومكان العمل، هي الاتحاد العام للمهندسين والمديرين والفنيين Ugict-CGT الذي أطلق في سبتمبر 2014 حملة "من أجل الحق في قطع الاتصال والحد الفعال من وقت العمل" جنباً إلى جنب مع سلسلة من المقترحات الملموسة لحماية الصحة وتقليل الوقت وعبء العمل. أجريت الحملة في العديد من أماكن العمل مع الآلاف من المشاورات مع المهندسين والمديرين والتقنيين، لكي يسمح هذا بالحصول على أول سابقة في الاتفاقيات<sup>(25)</sup>.

#### 2- اقتراح تقنين الحق في قطع الاتصال:

قدّم السيد برونو ميتلينغ المعين من قبل وزير العمل الفرنسي السابق في شهر سبتمبر 2015 تقريره المعنون "التحول الرقمي وحياة العمل" إلى وزير العمل آنذاك السيدة مريم الخمري، أكد من خلاله على تغييرات محدودة لكن جوهرية لإطار العمل القانوني لمراعاة "التأثيرات الرئيسية" لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في قطاع الأعمال. وبناءً على المبادرات القائمة المتعلقة بتنظيم استخدام الأدوات الرقمية، يدعو التقرير إلى تكريس تشريعي للحق في قطع الاتصال<sup>(26)</sup>. وفي نوفمبر من نفس السنة، وبعد اجتماع «الثورة الرقمية، نحو نموذج اقتصادي واجتماعي جديد»، أرسلت لجنة Ugict-CGT مقترحاتها إلى وزير العمل من أجل صياغتها "لتقليل وقت العمل في العصر الرقمي".

وأيد في مارس 2016 م 56٪ من المديرين التنفيذيين و 59٪ من المهن التقنية إقامة الحق في قطع الاتصال<sup>(27)</sup>. حيث تمّ تقرير هذا الحق حالياً في الفصل الثاني بعنوان "ملاءمة قانون العمل في العصر الرقمي" من القانون رقم 1088-2016 الصادر بتاريخ 8 أوت 2016، المتعلق بقانون العمل الساري النفاذ في يناير 2017. فقد تم اعتماد نصين اثنين، يتمثل النص الأول في المادة 8-2242 L. من قانون العمل، بموجبه تصبح طرائق الممارسة الكاملة للحق في قطع الاتصال وإنشاء أجهزة لتنظيم استخدام الأدوات الرقمية موضوعاً للتفاوض الإلزامي فيما يتعلق بالمساواة المهنية ونوعية الحياة في العمل، بغية ضمان

احترام الراحة والإجازة، وكذلك الحياة الشخصية والعائلية. وفي حالة عدم الاتفاق يضع رب العمل ميثاقاً بعد استشارة المؤسسات الممثلة. أما النص الثاني فيتمثل في المادة 64-3121 L. من قانون العمل أين يصبح الحق في قطع الاتصال عنصراً يجب تحديده في إطار الاتفاقات الجماعية المتعلقة بالاتفاقات المحددة المدة في غضون أيام<sup>(28)</sup>. ليدخل هذا القانون حيز التنفيذ في يناير 2017.

### الفرع الثاني: مفهوم الحق في قطع الاتصال

يعد إقرار الحق في قطع الاتصال جزءاً من مجموعة واسعة من الإصلاحات العمالية التي تهدف إلى جعل فرنسا دولة صديقة للأعمال، تزامناً مع حماية مصالح العمال<sup>(29)</sup>.

### البند الأول: تعريف الحق في قطع الاتصال

من أجل الحد من الاتصال (الهاتفي والإلكتروني) المهني المفرط والمضر بصحة العامل، تم في فرنسا إنشاء الحق في قطع الاتصال بواسطة القانون رقم 1088-2016، غير أنه لا بد من الإشارة إلى غياب تعريف قانوني واضح ودقيق لهذا الحق في القانون الفرنسي وكذا القانون المقارن.

غير أنه ومن خلال بعض الجهود الفقهية يمكن تعريف الحق في قطع الاتصال *droit à la déconnexion* بأنه «حق العامل في عدم الاتصال بالأدوات الرقمية المهنية بما في ذلك أدوات الاتصال الشخصية الخاصة به، وعدم التواصل بها وذلك لأسباب مهنية خارج وقت العمل المعتاد»<sup>(30)</sup>. أو هو حق العامل في عدم دوام اتصاله بخادم مشغله (*serveur informatique*) بعد ساعات العمل وأثناء فترات الإجازات والعطل التي يمنحها له القانون. وبناء على ذلك لا يحق لرب العمل معاقبة العامل في حال رفضه خلال تلك الفترات الرد على المكالمات الهاتفية أو الاطلاع على الرسائل الإلكترونية أو النصية القصيرة. من خلال هذا التعريف نستنتج أن الأمر يتعلق بتحديد كيفية خروج العمال من أدواتهم الرقمية بعد الانتهاء من ساعات العمل:

- وسائل الاتصال المقصودة:

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (الهاتف الذكي، الإنترنت، الرسائل النصية القصيرة، البريد الإلكتروني، الفيديو كونفيرونس...) هي مجموع التقنيات والأجهزة المعلوماتية التي تسمح للأجير بالاتصال بمشغله عن بعد عن طريق إلكتروني<sup>(31)</sup>.

- الأدوات الرقمية المستهدفة:

وهي (- الأدوات الرقمية الفعلية: أجهزة الكمبيوتر، الأجهزة اللوحية، الهواتف المحمولة، الشبكات السلكية... - الأدوات الرقمية غير المادية التي يمكن الاتصال بها عن بعد: البريد الإلكتروني، البرمجيات، اتصال ويفي، والإنترنت/الإنترنت)<sup>(32)</sup>.

وإذا كان إدراك هذا الحق خطوة مهمة اليوم، فإن قانون 8 أوت 2016 لم يخاطر بتعريف وتنظيم ما كان يقصده هذا الحق. وعندما نفكر مرتين، فإن عدم وجود تعريف قانوني للحق في قطع الاتصال هو في النهاية شيء ممتاز. فقد كان يمكن أن يكون فعلاً فكرة وهمية وشديدة القسوة لفرض نموذج واحد



لجميع الشركات دون مراعاة خصوصياتها (ذات نشاط محلي أو دولي، عمالها نظاميون أو متجولون، توفير الهواتف الذكية مع الوصول عن بعد إلى الشبكة أم لا، وما إلى ذلك)<sup>(33)</sup>.

### البند الثاني: أهمية الحق في قطع الاتصال

يعد عالم الشغل أحد المجالات الأساسية التي عرفت التأثير الأكبر للثورة الرقمية، حيث غزت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات اليوم كل مجالات العمل وأصبحت تخلق توترا شديدا في علاقات العمل. وقد استطاع الحق في قطع الاتصال خلق التوازن بين أطراف العلاقة بحيث لا يعود بالفائدة على العامل فحسب، بل أيضا تستفيد منه المؤسسة المستخدمة، وتظهر أهميته بالنسبة لأطراف العلاقة من خلال:

#### أولاً- الأهمية بالنسبة للعامل:

تتجلى أهمية الحق في قطع الاتصال اتجاه العامل في كل من الجانب المهني والجانب الصحي وهي

كالتالي:

#### 1- الجانب المهني:

تظهر أهمية هذا الحق اتجاه العامل في نقاط عملية أهمها:

##### أ- تنظيم تطور علاقة التبعية:

لقد تطور مفهوم علاقة التبعية الذي كان يعني أداء مهام محددة من قبل العامل تحت إشراف ومراقبة صاحب العمل، وأصبح الآن يخضع لنوع من استقلالية العامل في تنفيذ المهام الموكلة إليه، وأن العمال يشعرون بسعادة حينما يكونون قادرين على استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أي وقت، بحجة أنها تسمح لهم بقدر أكبر من الاستقلالية في تنظيم عملهم. ومع ذلك؛ فإن استخدامها في الواقع يتيح تحكماً دائماً في العامل، حيث يمكن لصاحب العمل الرجوع إلى بريده المهني وسجلاته الهاتفية في أي وقت لمراجعتها، وبالتالي تستمر علاقة التبعية حتى خارج أوقات العمل بحيث يخضع العمال لزيادة المراقبة عن بُعد لأدائهم وأنشطتهم من قبل المستخدم<sup>(34)</sup>. لكن الحق في قطع الاتصال يضمن أن علاقة التبعية بين أطراف علاقة العمل يجب أن تكون مؤقتة ومحصورة في وقتها المخصص<sup>(35)</sup>.

##### ب- أداء حسن النية في عقد العمل:

قصد الامتثال للالتزامات العامة المتعلقة بأداء عقد العمل يجب على طرفي عقد العمل احترام المبدأ العام لأداء حسن النية في التعاقد، فيتم فرض هذا الالتزام على صاحب العمل في هذا الإطار من خلال توفير ظروف عمل ملائمة وضمنان سلامة العمال على وجه الخصوص، ليس هذا فحسب بل أيضا الحد من الأضرار التي تلحق بحياتهم الشخصية والعائلية وتمكينهم من أداء عقود عملهم في أفضل الظروف الممكنة عن طريق أخذ مصالحهم في الاعتبار أو على الأقل تجنب التسبب في أذيتهم، وهذا ما يبرره الجانب الوقائي للحق في قطع الاتصال، وأما عن العامل فحسب نيته في تنفيذ العقد تكمن في ولاءه لمؤسسته واحترام الأوامر والتوجيهات<sup>(36)</sup> المتمثلة خاصة في الالتزام بمواقيت العمل وأداء المهام في الوقت المطلوب.

## ج- توسيع أدلة الإثبات الرقمية:

أصبحت التكنولوجيا الرقمية حالياً تزيل الحدود بين العمل التابع والعمل للحساب الخاص، وكذا بين العمل النظامي والعمل عن بعد، لذلك يمكن أن تكون رسائل البريد الإلكتروني والرسائل القصيرة بمثابة دليل على العمل الإضافي غير مدفوع الأجر<sup>(37)</sup>. فأكثر موضوع مُختَلَف عليه في قانون العمل الفرنسي هو الأجر، فعبر الاتفاق مع العامل بإمكان الشركة تغيير عقد العمل دون تغيير الأجر. وبذلك قد يعمل أكثر دون أن يكسب أكثر، ولا توجد ضمانات بالألا يخضع العامل لضغوط ليقبل بتغيير عقده. هذا الأمر يهدد الأجر في فرنسا حيث يوجد الأجر الأصغر والأعلى في أوروبا<sup>(38)</sup>. ويجدر التنويه إلى أنه حسب المادة 145 من قانون الإجراءات الجنائية الفرنسي التي تنص على إثبات الوقائع بكل الطرق قبل المحاكمة، كأن يطلب صاحب العمل من القاضي تعيين خبير للاطلاع على رسائل البريد الإلكتروني التي تثبت قيام العامل بتقديم معلومات لشركة منافسة. فإذا كانت هناك أسباب مشروعة للاشتباه في مثل هذه الأفعال، فسيكون مقبولاً في إجراءات مستقبلية اعتبار الرسائل الرقمية بعد ساعات العمل أو أوقات الراحة وسيلة إثبات خرق الحق في قطع الاتصال بإحداث ارتباك بين الحياة الشخصية والحياة المهنية<sup>(39)</sup>.

## 2- الجانب الصحي:

أدى الابتكار الرقمي إلى تعطيل مفارقة أساليب العمل، وبالتالي لم تعد مجرد الصحة البدنية للعامل هي التي يجب حمايتها من قبل المستخدم ولكن أيضاً صحته العقلية، إذ يمكن أن يكون اقتحام هذه التقنيات الجديدة مصدراً للاضطرابات النفسية، مثل "بيرن أوت" التي تم الاعتراف بها مؤخراً كمرض مهني. نحن نعلم اليوم أن ضغوط العمل يمكن أن تقتل كموجة الانتحار التي عانت منها شركة "فران دي تليكوم" منذ بضع سنوات.

لقد سمح -كل من القانون المؤرخ في 17 أوت 2015 المتعلق بالحوار الاجتماعي وتطبيق قانون إعادة النظر، وكذا المرسوم رقم 756-2016 الصادر في 7 جوان 2016 بشأن تحسين الاعتراف بالأمراض النفسية كأعراض مهنية وعمل اللجان الإقليمية للاعتراف بالأمراض المهنية- بالاعتراف المحتمل ببعض الأمراض على أنها أمراض مهنية، وعلى عكس ما كان مخططاً له لم يسجل مرض الاحتراق الوظيفي في جداول الأمراض المهنية وكان من شأن هذا التسجيل أن يتيح الاستفادة من افتراض المساءلة عندما يقدم الشخص المؤمن دليلاً على أنه كان ضحية لمرض المذكور في الجدول، وتعرض إلى أحد العوامل الضارة المذكورة في نفس الجدول. ومع ذلك فإن هذا الاعتراف سيكون ممكناً إذا ثبت أنه ناجم بشكل مباشر أو غير مباشر عن العمل المعتاد للضحية وأنه أدى إلى عجز دائم لا يقل عن 25٪، كما قد يتسع الجدول إلى أعراض نفسية أخرى واعتبارها أمراضاً مهنية منها: (الاحتراق الوظيفي، التحرش المعنوي، انهيار عصبي، المعاناة في العمل، الاكتئاب الشديد، الارتباك والشعور بالسوء وعدم الارتياح والمخاوف المهنية وفقدان الكفاءة والإرهاق والإجهاد والأرق وحتى حالات انتحار العامل). فعن مرض "متلازمة الاحتراق النفسي الوظيفي-المهني" هو نوع من الإرهاق المهني الناجم بشكل خاص عن تكثيف العمل وارتفاع المطالب الملحة والمهمة كخوف العامل من أن يفوته بريد إلكتروني مهم أو عدم معالجة طلب عميل، وهذا من المؤكد أن

يولد لديه القلق والانسحاب وحتى العدوانية، وقد يؤدي هذا الجمل الزائد للمعلومات إلى استنفاده نفسياً.

لهذا وقصد تجنب مثل هذه الأمراض يجب على كل عامل أن يستفيد بشكل خاص من فترات الراحة المناسبة التي لا يجب أن تكون فعالة فقط، ولكن يجب أن تكون ذات طبيعة وقائية يحتمل أن تقلل بقدر ما خطر تدهور الصحة<sup>(40)</sup>.

ثانياً- الأهمية بالنسبة للمستخدم:

يضمن الحق في قطع الاتصال فعالية المؤسسة وأدائها الجيد اقتصادياً وإدارياً من خلال:

### 1- الجانب الاقتصادي:

على عكس الاعتقاد الشائع، فإن الحق في قطع الاتصال هو فرصة خاصة لصاحب العمل، فهي أداة رائعة للحد من الدعاوى المكلفة بشكل خاص والتي يمكن أن تزيد وتتطور بشكل كبير في السنوات القادمة. فالعامل في وضع الاتصال المفرط لديه الكثير من الأسس القانونية في حالة التقاضي أمام المحاكم الاجتماعية التي لا يستطيع صاحب العمل التفكير في الخروج منها دون الحاجة إلى تعويض العامل المتضرر. سوف يحاول هذا الأخير أن يثبت تعرضه لحالة الاحتراق الوظيفي والتي تعد من الأمراض المهنية الواجبة التعويض، ثم يُسأل المستخدم عن دفع أجر العمل الإضافي الذي سيضيف له بالطبع طلباً للعمل الخفي، وهي حقوق مكرسة بالقانون الاجتماعي الفرنسي و من جانب آخرون كان لتوسيع دائرة الأمراض المهنية عواقب مالية على صاحب العمل الذي سيخضع لزيادة مساهماته الاجتماعية للحوادث في العمل، إلا أن الحق في قطع الاتصال يحميه هو أيضاً في حالة إساءة استعمال هذا الحق من قبل العامل حيث لا يمكنه التحجج بإصابته بهذا النوع من الأمراض.

### 2- الجانب الإداري:

يؤدي صاحب العمل دوراً رئيساً في عملية التنظيم الإداري الجيد وخفض عبء العمل إذا ساهم في التقليل من المشاكل الإدارية والتقنية لقطع الاتصال، وفي هذه الظروف تصبح الاتصالات المفرطة نادرة<sup>(41)</sup>.

### المطلب الثاني: التكريس القانوني للحق في قطع الاتصال

تستدعي الاضطرابات القانونية المترتبة عن التطور التكنولوجي قيام فرع قانوني جديد إثر كل تطور مهم للعلوم والتكنولوجيا بغية تنظيم استعمالاتها والحد من مخاطرها. إن الوجهة الحديثة للمشروع هي تلميع القانون، ويسري هذا التوجه على مفاهيم إنسانية مثل الحياة الخاصة والمسؤولية والأمن والعقد ومبادئ الاحتياط والتوقع، وتظهر حيوية القانون الدائمة من خلال التطورات الجذرية المنصبة عليه، ولعل خير مؤشر على هذه الخاصية توارد مقتضيات جديدة تلزم بالمراجعة و الملاءمة الدورية والسهر على فعالية تطبيق القانون.<sup>(42)</sup> فضلاً على هذا العنصر المتمثل في الملاءمة فقد تم تقنين الحق في قطع الاتصال في فرنسا كون أن قانون العمل يكرس الحق في الراحة وواجب حماية صحة وسلامة العامل

حسب تصريح وزارة العمل الفرنسية: "لقد اتخذنا هذا الإجراء لأنه يضمن احترام فترات الراحة والتوازن بين العمل والعائلة والحياة الشخصية"<sup>(43)</sup>.

### الفرع الأول: الأساس القانوني لحماية الحق في قطع الاتصال

لم تكن مدة العمل تخضع لأي تحديد قبل التدخل التشريعي للدول في ظل تطبيق مبدأ سلطان الإرادة في التعاقد على إطلاقه، حيث كانت الساعات المنقضية في العمل تتراوح ما بين 12 و 16 ساعة في اليوم، غير أن النضال المستمر للطبقات العمالية وانتشار موجة المطالبة بتحقيق العدالة في العمل، أدت إلى التدخل القانوني لتنظيم هذا المجال، سواء على الصعيد الدولي أو الوطني<sup>(44)</sup>. كما تواصل هذا النضال في ظل العصر الرقمي لتكريس الحق في قطع الاتصال وحماية العامل من هدر وقته المخصص لراحته من خلال نصوص دولية وأخرى وطنية.:

#### أولاً- تكريس الحق في قطع الاتصال من خلال النصوص الدولية: (ذات علاقة غير مباشرة)

فضلا عن بعض الاتفاقيات الدولية التي تنص على حماية الحياة الخاصة، وتوقيت العمل، وصحة العمال، وتنظيم العمل الليلي .. هناك اتفاقيات أخرى تشير بشكل غير مباشر إلى تكريس الحق في قطع وسائل التواصل الإلكترونية حماية لحق الإنسان في الراحة الجسدية والذهنية منها:

#### - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948:

تنص المادة 24 "لكل شخص الحق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصا في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة"<sup>(45)</sup>.

#### - الإعلان الخاص باستخدام التقدم العلمي والتكنولوجي لصالح السلم وخير البشرية 1975:

تنص المادة 06 من هذا الإعلان أن: "على جميع الدول أن تتخذ تدابير تهدف إلى تمكين جميع طبقات السكان من الاستفادة من حسنات العلم والتكنولوجيا وإلي حماية هذه الطبقات، اجتماعيا وماديا، من الآثار الضارة التي يمكن أن تترتب على سوء استخدام التطورات العلمية والتكنولوجية، بما في ذلك إساءة استعمالها على نحو يمس بحقوق الفرد أو الجماعة، ولا سيما فيما يتعلق باحترام الحياة الخاصة وحماية شخصية الإنسان وسلامته البدنية و الذهنية". كما تنص المادتان 8 و 9 على أنه يجب اتخاذ تدابير فعّالة، بما في ذلك التدابير التشريعية لمنع وتلافي استخدام التكنولوجيا للإضرار بحقوق الإنسان والحريات الأساسية وكفالة الامتثال للتشريعات التي تضمن ذلك على ضوء التطورات العلمية والتكنولوجية"<sup>(46)</sup>.

#### ثانياً- تكريس الحق في قطع الاتصال من خلال النصوص الداخلية: (قانون العمل الفرنسي)

##### - نص مباشر:

تنص المادة 7° L. 2242-8 من قانون العمل الفرنسي الصادر في 8 أوت 2016 التي أدخلت الحق في قطع الاتصال حيز التنفيذ في 1 يناير 2017، على أنه يتم إضافة موضوع سابع إلى التفاوض على المساواة المهنية ونوعية الحياة في العمل، على النحو التالي: «...7- شروط الممارسة الكاملة من قبل الأجير لحقه في قطع الاتصال وإنشاء أجهزة من قبل المنظمة لتنظيم استخدام الأدوات الرقمية، من أجل ضمان احترام فترات الراحة والإجازات وكذلك الحياة الشخصية والعائلية. إذا لم يكن هناك اتفاق، يضع صاحب العمل

ميثاقا بعد أخذ رأي مجلس الإدارة، و في حال فشل ذلك يُؤخذ رأي مندوب العمال. يحدد هذا الميثاق هذه الشروط لممارسة الحق في قطع الاتصال، وعلاوة على ذلك يتم تمكين العمال والمشرفين على الإدارة والتنظيم، من إجراءات التدريب وإذكاء الوعي للاستخدام المعقول للأدوات الرقمية<sup>(47)</sup>. من خلال هذه المادة نجد أن الغرض من الحق في قطع الاتصال هو ضمان احترام فترات الراحة والعطل للعامل. بالإضافة إلى نصها صراحة على ضرورة أن يضع صاحب العمل الأجهزة التي تُمكن العامل من ممارسة حقه في القطع بشكل كامل، وهذا الالتزام من جانب صاحب العمل المتمثل في مراعاة متطلبات الأسرة للعامل كان موجودًا في القانون لفترة طويلة.

#### - نص ذو ارتباط:

تنص المادة L. 1152-1 من نفس القانون والمتضمنة "التحرش المعنوي" على أنه: «لا يجوز تعريض أي عامل لأفعال متكررة من التحرش المعنوي والتي يكون لها هدف أو تأثير على تدهور ظروف العمل التي من المحتمل أن تقرض حقوقه وكرامته لتغيير صحته الجسدية أو العقلية أو لتقديم تنازلات مستقبله المهني». يفهم من المادة أنه يعتبر تحرشا معنويا كل تجاوز لحالة الإجهاد البسيطة في العمل، وعليه يجب أن يحرص صاحب العمل على عدم تجاوز حد معين في عبء العمل لتجنب الإدانة على أساس التحرش المعنوي<sup>(48)</sup>. ومن المعلوم أنه لا شيء يمنع زميل أو رب العمل من إرسال رسائل رقمية للعامل أو استدعائه عن طريق اتصال هاتفي أثناء فترة الراحة، ولكن يبقى لهذا الأخير حرية الرد من عدمه. وإذا تحول الأمر إلى تحرش معنوي، يمكنه تقديم شكوى رسمية يخوله ذلك الحق في قطع الاتصال لأن صاحب العمل لا يزال ضامنا لصحته البدنية والمعنوية<sup>(49)</sup>.

#### الفرع الثاني: شروط الحق في قطع الاتصال وإجراءاته

سنتطرق في هذا الفرع إلى شروط الحق في قطع الاتصال وكذا الإجراءات الواجب إتباعها لنفاذه: أولاً- شروط ممارسة الحق في قطع الاتصال:

إن شروط تطبيق الحق في قطع الاتصال غير منصوص عليها في قانون العمل الفرنسي بشكل مباشر وإنما يتم تحديدها على مستوى المنظمة من خلال اتفاق بين صاحب العمل والعامل والتي ترتبط بما يلي:

#### 1- عدد العمال:

يلزم هذا قانون المنظمات التي يزيد عدد عمالها على 50 عاملا بإلزامية التفاوض على عدد الساعات التي يجب خلالها تجاهل البريد الإلكتروني وغيره من الاتصالات الرقمية. غير أن هذا التحديد لعدد العمال هو موضع نقد كبير، باعتبار أن العاملين في الشركات الصغيرة سيكونون أقل انشغالاً بمسائل الاتصال الرقمي، لكن هذا غير صحيح، ومن تم يجب اعتبار الحق في قطع الاتصال مسألة صحة مهنية لا يمكن ربطه باشتراط عدد معين للعمال<sup>(50)</sup>.

## 2- وضع جدول زمني للقطع:

يقابل وقت العمل المعتاد ساعات العمل التي يظل فيها العامل تحت تصرف المنظمة، يشمل هذا الوقت ساعات العمل العادية وساعات العمل الإضافي ويستثنى من ذلك فترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازات مدفوعة الأجر والعطلات الاستثنائية وغير العادية والغياب المسموح به من أي نوع<sup>(51)</sup>. وحتى لا يقع خلط بين هذه الفترات ومن أجل تطبيق الحق في قطع الاتصال، فرض المشرع الفرنسي على المستخدم بموجب المادة 10-5 L. 1222 من قانون العمل وضع جداول زمنية مع العامل يمكن خلالها ربط الاتصال به وذلك في إطار اتفاق جماعي أو ميثاق، على أنه لا يمكن للمستخدم بأي حال من الأحوال ربط الاتصال بالعامل خارج هذه الأوقات<sup>(52)</sup>. بل أبعد من ذلك يمكن أن يتضمن هذا الجدول أيضا إعداد فترات زمنية داخل ساعات العمل والتي يمكن خلالها قطع الاتصال لتجنب الإزعاج بسبب التدفق المستمر لرسائل البريد الإلكتروني، طبعا مع إمكانية ممارسة الحق في الفصل أثناء وقت العمل<sup>(53)</sup>. كما أن اتفاق ميشلان الصادر في 15 مارس 2016 بشأن "التحكم في عبء العمل على المديرين المستقلين" أنشأ جهازًا يسمح بالكشف عن المواقف الخطرة التي يمكن أن تنتج عن مدى اتساع العمل اليومي بشكل كبير، أو الاتصالات خارج وقت العمل<sup>(54)</sup>.

## 3- شمولية مجال التطبيق:

رغم أن المشرع الفرنسي لم يحدد محتوى الحق في قطع الاتصال بوضوح، وإنما يشير فقط إلى خطوطه العريضة، إلا أنه يمكن التمييز بين جانبين: الحق في قطع الاتصال خارج أوقات العمل لضمان احترام وقت الراحة والعطل والحياة الشخصية والعائلية من جانب، والحق في قطع الاتصال أثناء أوقات العمل من خلال تضمين هذا الحق في موضوع جودة الحياة في العمل كعلاج ممكن لمشاكل الاتصال المفرط من جانب آخر. يبدو أن المشرع يشير بذلك إلى المساواة المهنية ونوعية حياة العمل، المنفصلة في الواقع عن تنظيم وقت العمل. تنص المذكرة التوضيحية لمشروع قانون العمل لعام 2016 صراحة على أن الاعتراف بالحق في قطع الاتصال "يضمن فعالية الحق في الراحة". وإذا كان قصده أيضا داخل أوقات العمل، فهو يقدم صياغة جديدة لمعايير تنظيم وقت العمل. فالاختيار الذي قام به المشرع لإدراج هذا الموضوع في سياق المفاوضات الإلزامية السنوية حول المساواة المهنية ونوعية الحياة في العمل يطرح تساؤلات حول العلاقة بين الحق في قطع الاتصال وتنظيم وقت العمل<sup>(55)</sup>.

## 4- نظام المسؤولية المشتركة:

من الناحية المبدئية يجعلنا الاعتراف بهذا الحق نتصور أن العامل يستفيد منه وأن مسؤولية انتهاكه تقع على كاهل رب العمل. لكنه في الواقع صُمم من قبل المشرع الفرنسي على أساس مسؤولية مشتركة ما بين العامل ورب العمل. فالاعتراف بهذا الحق يدل على مسؤولية العامل نفسه في القطع، وتختفي وراء هذه المقاربة دفعه إلى قطع الاتصال لكي لا يجبر زملاءه على ربط الاتصال بسبب اتصاله الشخصي<sup>(56)</sup>. كما يجب تطبيقه على جميع العمال، بما في ذلك أولئك الذين يعملون عن بعد، والعمال المتجولون الذين هم أكثر الأشخاص عرضة للسفر والتنقل في العمل. من الناحية الأخرى يجب على

صاحب العمل هو الآخر تنفيذ هذا الحق دون نقل المسؤولية إلى العمال من خلال التحجج بواجب الفصل وفقا للمادة L. 4121-1 من قانون العمل: «يتعين على صاحب العمل اتخاذ التدابير اللازمة لضمان السلامة وحماية الصحة البدنية والعقلية للعمال، وتشمل هذه التدابير: - إجراءات لمنع المخاطر المهنية في العمل. - إجراءات المعلومات والتدريب. - تأسيس منظمة معاملات مواءمة. يضمن صاحب العمل تعديل هذه التدابير لمراعاة الظروف المتغيرة ولتحسين الأوضاع القائمة»<sup>(57)</sup>.

يجب على صاحب العمل الكشف عن جميع المخاطر المحتملة داخل الشركة لاسيما المرتبطة بالاتصال المفرط وتسجيلها في وثيقة واحدة، على الأقل مرة واحدة في السنة تساهم هذه الوثيقة في وضع سياسة وقائية حقيقية. وينبغي رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل وجعلهم يدركون أن عليهم واجب إنفاذ هذا الحق. ولا تنتفي مسؤولية صاحب العمل عندما يدافع عن نفسه بحجة أنه بذل كل جهد لتجنب الاتصال خارج ساعات العمل، فالعامل إذا واصل الاتصال عادةً لا يكون ذلك بإرادته، بل مضطر لأن عبء العمل مرتفع جداً ولا يجد وسيلة أخرى سوى العمل بجهد للتعامل معه. إذن من الضروري وضع النظام المشترك الذي يحسن عبء العمل من خلال الحوار بين العاملين والإدارة وتعزيز العمل التعاوني والجماعي الذي يساعد على توزيع عبء العمل بشكل أفضل<sup>(58)</sup>.

### ثانياً- إجراءات تطبيق الحق في قطع الاتصال:

أخذ الحق في قطع الاتصال مظهرًا مزدوجًا في قانون العمل الفرنسي، حيث تنص المادة L. 2242-9 صراحة على أنه يجب أن تتضمن الاتفاقية الجماعية هذا الحق أو -في حالة إخفاق ذلك- بموجب ميثاق، ويضع القانون تسلسلاً هرمياً بين الاتفاق الجماعي والميثاق. وعلى المستخدم أن يضمن الحد الأدنى من الفعالية لهذا الحق:

#### 1- عن طريق التفاوض الجماعي:

ينص هذا القانون على أن تطبيق الحق في قطع الاتصال يتم من الناحية المبدئية بواسطة اتفاق المنظمة الذي ينتج عن مفاوضات سنوية في إطار ما أسماه القانون "جودة العمل"، وهذا عن طريق وضع بند يتم إدراجه في الاتفاقية الجماعية يتعلق بالشروط التي يمكن للعامل بموجها ممارسة حقه في قطع الاتصال. تنص المادة 55 من قانون العمل الفرنسي المتضمنة التفاوض حول المساواة المهنية بين المرأة والرجل ونوعية الحياة في العمل على الالتزام بالتفاوض أيضا على الحق في قطع الاتصال، بهدف ضمان احترام فترات الراحة والإجازات وكذلك الحياة الشخصية والعائلية. وبالتالي ستكون منظمات الأعمال المعنية التي يعمل بها أكثر من 50 موظفًا كلها خاضعة للمفاوضات السنوية الإلزامية<sup>(59)</sup>.

وتخلق المادة 25 بنوداً جديداً في المفاوضات الجماعية يتعلق بجودة الحياة العملية ويتناول كيفية ممارسة هذا الحق، حيث إنه من المهم الآن للمفاوضة الجماعية أن تأخذ بعين الاعتبار القيود المفروضة على العمال من خلال الأدوات الرقمية الموضوعة تحت تصرفهم من قبل صاحب العمل، وهذا يشمل ضمان فعالية الحق في الراحة. والواقع أن الالتزام بالتفاوض في القانون الفرنسي لا يتعلق إلا بالشركات التي يتكون فيها قسم أو أكثر من فروع الاتحاد من المنظمات التمثيلية، وبهذا لا يمتد نطاق هذا النص

ليشمل جميع العمال. من تم فإن المشرع يخلق مخاطر عدم التجانس وبالتالي التوزيع غير العادل لهذا الحق، فالشركة التي لا تفاوض ولا تضع ميثاق يحرم عمالها من التمتع بهذا الحق<sup>(60)</sup>.

إن المشرع الفرنسي كان أكثر وضوحاً بإدراجه نص في قانون العمل منذ سنة 1936 بموجب المادة 31 منه، ثم أعاده في 1982 في المادة L.132-4، وأخيراً تم إعادة صياغة النص السابق دون أي تغيير في فحواه في سنة 2007 بموجب نص المادة L.2251-1 إذ بموجب هذا النص الأخير الساري، يؤكد المشرع الفرنسي أن الاتفاقية والاتفاق الجماعي يمكن أن يتضمن أحكاماً أكثر نفعاً للعمال من تلك الأحكام التي تضمنتها نصوص التشريع والتنظيم الساري، دون أن يخالف أحكام النظام العام المطلق<sup>(61)</sup>.

يمكن إعطاء بعض الأمثلة على الاتفاقيات التي تعاملت مع هذه القضية، نذكر منها الاتفاقية الجماعية الوطنية الفرنسية لصناعة النفط التي اعترفت بشأن المشقة والإجهاد في العمل، بتاريخ 19 سبتمبر 2011، بمخاطر تعدي الحياة المهنية على الحياة الشخصية للعاملين. وفي مجموعة أريفا بفرنسا نصت اتفاقية أريفا المؤرخة في 31 ماي 2012 على تطوير نوعية الحياة في العمل في المادة 20 "على ضرورة ضمان أن استخدام التقنيات الجديدة يحترم الحياة الخاصة للعامل، مع واجبه قطع الاتصال من أجل عدم الإضرار بالحياة الشخصية لزملائه". وأخيراً اتفاقية من فرع الشركات الهندسية والاستشارية ومكاتب التصميم الموقعة بين Syntec و Cinov و CFE-CGC و CFTD في 01 أبريل 2014 تنص على تنفيذ أدوات مراقبة الحق في قطع الاتصال عن العمال في أيام محددة<sup>(62)</sup>. غير أنه تجدر الإشارة إلى أن المستخدم ليس مجبراً على الالتزام بالتوصل إلى اتفاقية ما دام بإمكانه تحقيق ذلك بواسطة ميثاق يصوغه بنفسه وبصورة انفرادية.

## 2- وضع ميثاق في حال فشل المفاوضات:

إذا لم يكن هناك اتفاق جماعي حول الحق في قطع الاتصال أو لم تفض المفاوضات بالصيغة السابقة في التوصل إلى طرق إعداد هذا الحق، فإنه يجب على المنظمة أن تعد ميثاقاً في حين أن العكس غير صحيح. يحدد الميثاق الإجراءات اللازمة لممارسة هذا الحق<sup>(63)</sup> (والتي سنتناولها لاحقاً). ويعد هذا الميثاق وثيقة أحادية الجانب منصوص عليه صراحة في المادة 7°، 8 - L. 2 242 من قانون العمل، يعده صاحب العمل بعد التشاور مع مجلس الإدارة أو إذا تعذر ذلك مع ممثلي العمال، لاسيما للجنة المعنية بالصحة والسلامة وظروف العمل، وهي هيئة تمثيلية أخرى للعمال تتمثل مهمتها في ضمان الحفاظ على صحة وسلامة العمال<sup>(64)</sup>. وتجدر الإشارة إلى أن هذا التشاور غير إلزامي ولكن يعد بمثابة "إشعار". والشاهد أنه في السنوات الأخيرة تم انتشار الميثاق في الشركات، في معظم الأحيان تحدد هذه الميثاق القيم الأساسية للشركة ومهمة جميع العمال لإنفاذها. ولو تمنعنا في الأمر نجد أن الاتفاقية الجماعية تنظم هذا الحق بشكل كامل في حين لا يتمتع الميثاق بهذه القوة ومن مؤشرات ذلك إمكانية الاتفاقية الجماعية إعداد أي نوع من الأجهزة لتنظيم استخدام الأدوات الرقمية، في المقابل يبدو أن الميثاق يقتصر على تنفيذ التدريب وإجراءات التوعية بشأن الاستخدام المعقول للأدوات الرقمية<sup>(65)</sup>.



### الفرع الثالث: رقابة تطبيق قانون الحق في قطع الاتصال وجزاء مخالفته

لضمان التنفيذ الأمثل للحق في قطع الاتصال لابد من مراقبة تطبيقه وتوقيع جزاءات على

مخالفه:

#### أولاً- رقابة تطبيق قانون الحق في قطع الاتصال:

تنقسم هذه الرقابة إلى رقابة إدارية توكل إلى جهات إدارية وجوبا، وعند الاقتضاء رقابة جهات

قضائية:

#### 1- الرقابة الإدارية:

كما بينا سابقا فإنه في حال غياب الاتفاقية الجماعية، يعد رب العمل ميثاقا بعد التشاور مع

مجلس الإدارة حول التدابير اللازمة لتطبيق هذا الحق. إلى جانب ذلك توكل مهمة إنفاذه إلى:

#### أ- اللجنة الاجتماعية والاقتصادية:

يتم إنشاء هذه اللجنة حسب المادة L.2313-1<sup>(66)</sup> وتقوم بتسجيل محاضر تبين فيها أوجه القصور

في التدابير التي يتخذها صاحب العمل في حال أنها لا تضمن للعامل الممارسة الكاملة لحقه في قطع

الاتصال، ومن المستحسن أن تعطي ملاحظاتها في شكل سؤال في الاجتماع الشهري مع ممثلي العمال من

أجل الحصول على إجابة واتخاذ إجراء من قبل رب العمل، والذي يكون ملزما بالرد كتابة في غضون ستة

(6) أيام. على سبيل المثال: قد يتم طرح السؤال التالي: "تلقى العامل فلان 10 رسائل بريد إلكتروني في

الأوقات والتواريخ التالية: إما خلال فترة الراحة بين يومين من العمل، أو خلال أيام العطل الأسبوعية، أو

خلال فترة أخذ الإجازات المدفوعة الأجر، أو أثناء إجازة مرضية. كيف يشرح صاحب العمل هذا الموقف؟

ما هي الإجراءات التي يعتزم صاحب العمل اتخاذها لمنع حدوث ذلك مرة أخرى؟"

#### ب- مندوب العمال:

بالإضافة إلى ما سبق يحق لممثلي العمال التأهب حيث تنص المادة L 2313-2 من قانون العمل

على أنه إذا وجد أن هناك انتهاك لحقوق العمال لاسيما صحتهم الجسدية والعقلية، يرسل مندوب

العمال رسالة مسجلة مع إشعار بالاستلام إلى رب العمل، يطلب منه المضي دون إبطاء إلى إجراء تحقيق

واتخاذ الإجراءات اللازمة لتصحيح الوضع، ويجب أن تفصل هذه الرسالة العناصر التي تصف الضرر

اللاحق بصحة العمال فيما يتعلق بالحق في قطع الاتصال. وفي حالة تقصير صاحب العمل أو عدم

الوصول إلى حل، يجوز اللجوء إلى القضاء و يحق للقاضي أن يأمر باتخاذ أية إجراءات لوقف هذا

الانتهاك مع فرض غرامات مالية<sup>(67)</sup>.

#### ج- مفتش العمل:

يمكن أن تقوم مفتشية العمل تحت سلطاتها الإشرافية العامة بإجراء عمليات التحقق من

محتوى الميثاق وإبداء ملاحظات. وفي الحالة السابقة على مندوب العمال في جميع الأحوال إبلاغ مفتش

العمل المختص ويطلب منه التدخل، بالإضافة إلى مراقبة عبء العمل من قبل الشركاء الاجتماعيين

ومفتش العمل. لكن الإشكال المطروح حول رقابة تطبيق الحق في قطع الاتصال سوف تنحسر نظراً لأن

العامل الذي لا يحمل عبء عمل مرتفع جداً لن يضطر إلى الاتصال خارج وقت عمله<sup>(68)</sup>، وبالتالي فإن الأولى هو مراقبة عبء العمل لتفادي خرق الحق في قطع الاتصال.

## 2- الرقابة القضائية:

من الممكن الطعن أمام المحكمة المختصة لتوجيه الاتهام حول خرق ساعات العمل الفعلية ومعاقبة الضرر الذي يلحق بالصحة، وهنا يمكن للقضاة تعويض الضرر الذي تعرض له العامل بشكل مباشر نتيجة لعدم امتثال صاحب العمل لالتزامه بضمان النتيجة. فعلى سبيل المثال: "في إحدى القضايا العمالية أصدر قاضي فرنسي حكماً على صاحب العمل الذي لم يسمح للعامل بالاستفادة من الحد الأدنى من الراحة اليومية لمدة 11 ساعة متتالية، بدفع تعويض قدره 1500 يورو وقد استند في ذلك إلى مبرر قانوني يتمثل في الإخلال بالتزامه بضمان النتيجة المتوخاة من تقرير الحق في الراحة"<sup>(69)</sup>.

## ثانياً- الجزاء على مخالفة قانون الحق في قطع الاتصال:

وفقاً للمادة L 3121-9<sup>(70)</sup> من قانون العمل الفرنسي، تُفهم العقوبة على مخالفة تطبيق هذا القانون أنها إما في شكل مالي أو في شكل راحة. وعندما يتم تنفيذ دفع الغرامة بموجب اتفاق جماعي، لا يشكل ذلك تعديلاً على عقد العمل. غير أنه في غياب مصدر العقوبة في الاتفاق الجماعي وأن مردها قرار من صاحب العمل، فهي تعدل من عقد العمل. لتكون فعالة على هذا النحو يجب ألا يكون فرض الغرامة ناتج عن مبادرة العامل في الاتصال، وبالتالي فإن العمال الذين يقومون من تلقاء أنفسهم بإجراء مكالمات هاتفية خارج ساعات عملهم لا يعقل تحويل هذا الحق إلى عقوبة<sup>(71)</sup>.

ولكن من الناحية القانونية كون الحق في قطع الاتصال أصبح بالنسبة للعامل التزاماً مهنيًا، فإن هذا الأخير يكون قد ارتكب خطأً مهنيًا إذا لم يحترم هذا القانون. كذلك لا يجب على المستخدم أن يتردد في استعمال السلطة التأديبية التي منحها إياه القانون من أجل معاقبة العامل الذي يستخدم تكنولوجيا الإعلام والاتصالات بشكل متعسف خارج أوقات العمل المتفق عليها. نفهم إذن أن مساءلة الأجير في هذا الشأن قد تجعل من إثبات مسؤولية رب العمل في تنفيذ الحق في قطع الاتصال مسألة أكثر تعقيداً.<sup>(72)</sup> وبالتالي يبدو أنه يتعارض مع روح القانون تهديد العمال بعقوبات عندما يمنحهم هذا الحق حقًا، لذلك يجب اعتبارهم دائنين لحق وليس مدينين له تحت الإكراه<sup>(73)</sup>.

تجدر الإشارة إلى أنه لا توجد عقوبة في حالة عدم التفاوض أو وضع ميثاق، مع ذلك هذا لا يعني أن أرباب العمل المهملين سيتخلصون من تطبيق هذا القانون، وإنما يمكن مقاضاتهم بسبب التحرش الأخلاقي أو التعويض عن العمل الإضافي<sup>(74)</sup>.

## المبحث الثاني

### المسؤولية الاجتماعية كآلية لضمان وتأكيد الحق في قطع الاتصال

من خلال ما تطرقنا إليه في التكريس القانوني للحق في قطع الاتصال؛ يُلاحظ أنه على الرغم من أن اللجوء إلى المفاوضات على هذا الحق هو إجراء إلزامي، إلا أن أطراف التفاوض غير ملزمين بتحقيق النتيجة، وهذا ما يسمح للمستخدم إلى تقرير هذا الحق بموجب ميثاق. وكون أن الميثاق أضعف من الاتفاقية يمكن للمنظمات -عن طريق العمل على إفشال المفاوضات- اللجوء إلى الميثاق حتى تضمن التنصل من إنفاذ هذا الحق بشكله الصحيح والسليم. ونظرا لكون الصعوبات التي جاء بها معارضو فكرة الحق في قطع الاتصال منطقية، إضافة إلى أنه لا يوجد جزاء وعقوبات مقننة ومباشرة، فإن السبيل لتطبيق هذا الحق ليس الاعتراف به قانونا فحسب وإنما العمل على إنفاذه عن يقين واقتناع وبكل نزاهة وشفافية، وهذا يستدعي تغيير ثقافة العمل ودخول هذا الحق حيز أخلاقيات العمل التي تتعلق بالقيم الداخلية و التي هي جزء من البيئة الثقافية للمنظمة. ويعد من أهم المناهج الشاملة لأخلاقيات العمل ما يسمى بـ"المسؤولية الاجتماعية" التي تشمل سلوكا متوقعا يتجاوز الالتزامات القانونية<sup>(75)</sup> (المطلب الأول) وتعتمد وسائل جديدة يستعان بها لإضافتها إلى الأدوات القانونية المفروضة، لضمان التنفيذ الحاسم لقانون الحق في قطع الاتصال (المطلب الثاني):

#### المطلب الأول: دوافع تبني المسؤولية الاجتماعية لممارسة الحق في قطع الاتصال

ارتبطت المسؤولية الاجتماعية بالتطورات الحديثة في المجتمع منذ الثورة الصناعية وبدايات القرن العشرين داخل المصانع ومن خلال الاهتمام بظروف و بيئة العمل ونوعيتها وهكذا وبعد السبعينات أصبح للمسؤولية الاجتماعية بعد أخلاقي جعلها تتداخل مع أخلاقيات الإدارة عموما، فالمسؤولية الاجتماعية التي تتمثل ببعد رسمي ضمن القانون من جانب يكون لها بعد أخلاقي من جانب آخر يتمثل في الالتزام بالمبادرات الاجتماعية الطوعية التي تعبر عن النزاعات الأخلاقية أكثر من الامتثال لقانون مفروض<sup>(76)</sup>. ومن الظاهر أن الحق في قطع الاتصال يحتاج للالتزام اجتماعي وأخلاقي أكثر منه قانوني، وكمرجعية ذلك الأمرين هما ارتباط هذا الحق بأبعاد المسؤولية الاجتماعية من جانب، والخصائص التي يتميز بها الميثاق من جانب آخر:

#### الفرع الأول: أبعاد المسؤولية الاجتماعية

تعتبر المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات دعما قيما عندما يصعب على السلطات المعنية بالرقابة داخل الدولة اعتماد وإنفاذ معايير عمل وطنية ودولية قوية، إذ لا يمكن لها أن تتفقد كل مكان عمل وأن تلتقط كل منتهكي القانون. ويمكن للمسؤولية الاجتماعية أن تساعد أيضا عندما لا يستطيع العمال مساعدة أنفسهم داخل المؤسسة، خاصة وأن النقابات العمالية تواجه أزمة في التنظيم والمفاوضة<sup>(77)</sup>. هناك العديد من التعريفات لمفهوم للمسؤولية الاجتماعية والتي تعبر عن العديد من الاتجاهات النظرية المختلفة نذكر منها -التي تنسجم مع هذا الموضوع- أنها: "استعداد فطري للقدرة على أن يلزم المرء نفسه

وأن يفى بالتزاماته من جهده وقدراته"، "هي ضرورة وواجب على كل فرد أن يعمل على فهم وإدراك المصلحة العامة والعمل على تحقيقها"، "هي استعداد عقلي ونفسي وجسماني لدى الفرد للقيام بالواجبات الملقاة على عاتقه والمتوقع منه القيام بها اتجاه نفسه وغيره وأن يكون مسؤولاً عن نتائج هذه الأفعال". هذا على المستوى الفردي<sup>(78)</sup>، أما من المنظور المؤسسي: "المسؤولية الاجتماعية التزام من قبل الشركة بتحقيق التوازن بين أطراف متعددة ولكنها مترابطة وتتمثل في مصالح واحتياجات الشركة (المنتجة للسلع أو الخدمات) والعاملين فيها..." وبأنها "استمرار لالتزام الأعمال التجارية بالسلوك من الناحية الأخلاقية والمساهمة في التنمية الاقتصادية وتحسين نوعية حياة القوى العاملة..."<sup>(79)</sup>. من خلال هذه التعاريف يمكن استخلاص مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي تتجلى في: (احترام القانون، القابلية للمساءلة، الشفافية، احترام الحقوق الأساسية للإنسان).

أما عن أبعادها (القانوني، الاقتصادي، الأخلاقي أو الاجتماعي، البيئي، الخيري) فيمكن أن نركز على أهم شقين، الأول يتمثل في البعد الرسمي والمفروض بقوة القانون وهذا لا يمكن تجاهله لأن المنظمة ستعرض نفسها لمساءلات قانونية، أما الثاني فهو بعد أخلاقي يتمثل في الالتزامات والمبادرات الطوعية في الجانب الاجتماعي وهذه تعبر عن نزعات أخلاقية تتجاوز جانب الالتزام بما يفرضه القانون<sup>(80)</sup>:

#### أولاً- البعد القانوني:

في هذا الإطار يتمثل البعد القانوني للمسؤولية الاجتماعية في احترام كل القوانين التي تخدم العامل سواء قوانين محلية أو دولية وتنفيذها بصورة ملزمة وعلى أحسن وجه وهو ما يسمى بـ"الإذعان القانوني":

#### أ- احترام قانون العمل:

تؤكد المسؤولية الاجتماعية على إلزامية التطبيق الحرفي للقوانين، وبالنسبة للحق في قطع الاتصال فلا بد من تطبيق المواد المعالجة أعلاه بالرغم من أنها لا تتضمن عقوبات فحتى وإن لم يكن لهذا الحق قواعد جزائية فيمكن اعتباره التزام بعدم الإهمال<sup>(81)</sup>. حينها فإن المؤسسة ذات المسؤولية الاجتماعية ستخلق لنفسها جزاءات تتضمنها إما في الاتفاقية الجماعية أو في النظام الداخلي. كما ويظهر الشق الخاص بالجانب القانوني في الحق في قطع الاتصال أيضاً في ضرورة احترام توقيت العمل وفترات الراحة والتعويض عن العمل الإضافي مع احترام حده الأقصى.

#### ب- تطبيق المواصفة الدولية القياسية للمسؤولية الاجتماعية SA8000<sup>(82)</sup>:

هي معيار للتقييس الاجتماعي الغرض من إعدادها هو وضع قاعدة عالمية لممارسة ظروف العمل. تقوم على معاهدات واتفاقيات منظمة العمل الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وتوفر مبادئ المسؤولية الاجتماعية التي جاءت بها هذه المواصفة طريقة جديدة للنهوض بحقوق العمال من خلال التنظيم الذاتي باستخدام اليقظة أثناء التفاوض<sup>(83)</sup>، وتمنح للمنظمات الملتزمة بها شهادة اعتماد. ومن أجل ضمان جودة الحياة داخل المنظمة يضم هذا النظام تسعة متطلبات تحقق بيئة عمل جد مرضية، تحت ثمانية فصول اجتماعية وتاسعة تتعلق بنظام الإدارة، وألحق بها توجيهات وآليات تعمل على تنفيذ

معاييرها<sup>(84)</sup>. نذكر من هذه المجالات التي تخدم الحق في قطع الاتصال (الصحة والسلامة، الحق في المفاوضة الجماعية، وقت العمل، الأجر، الممارسات التأديبية، نظام الإدارة).

### ج- تبني مواصفة الايزو 26000 للمسؤولية الاجتماعية:

هي مواصفة إرشادية معنية بالمسؤولية الاجتماعية، والهدف منها هو مساعدة كافة أنواع الكيانات على دراسة تطبيقها بوصفها طريقة لتحقيق مزايا التشغيل في بيئة تتسم بمراعاة المسؤولية الاجتماعية. تم الإعلان عن الصيغة النهائية لهذه المواصفة سنة 2010. ولقد تضمنت سبع قضايا من بينها الممارسات العمالية والتي تهتم بعدة مواضيع أهمها ذات العلاقة بالموضوع: (الحوار الاجتماعي، الصحة والسلامة في العمل، التنمية البشرية و التدريب في مكان العمل)<sup>(85)</sup>.

### ثانيا- البعد الاجتماعي:

في سياق هذا الطرح يمكن أن نجد منظمات الأعمال ذات توجه اجتماعي والتزام أخلاقي عالي، وبالتالي يمكنها اعتبار الحق في قطع الاتصال ضرورة اجتماعية للعامل وهذا للاعتبارات التي ذكرناها سلفا أهمها وضع حد فاصل بين حياته المهنية والعائلية وتحسين ظروف وبيئة العمل. لهذا أوجدت المسؤولية الاجتماعية وسائل ومعايير تحقق ذلك أهمها ما يناسب هذا الطرح:

#### أ- ضمان الصحة والسلامة:

تضمن المسؤولية الاجتماعية أن يكون لدى العمال محطة عمل آمنة وصحية، وأن الشركة قادرة على اتخاذ أية تدابير وقائية ومناسبة لتجنب أي خطر أو حادث أو موقف قد يؤثر على صحتهم البدنية أو العقلية، وتقدم للعمال تدريباً منتظماً على الصحة والسلامة، وتمتلك نظاماً مناسباً لكشف التهديدات الخاصة بالصحة والسلامة<sup>(86)</sup>. وحسب هذا المقياس فهناك متطلبات أهمها:

- يجب على المنظمة تقييم المخاطر واتخاذ خطوات فعّالة لمنع الحوادث المحتملة المتعلقة بالصحة والسلامة والإصابات المهنية والأمراض الناجمة عنها.

- يجب تأسيس لجنة الصحة والسلامة تتكون من مجموعة متوازنة من ممثلي الإدارة والعمال، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك في الدولة المعنية، مع ضرورة تدريبهم وإعادة تدريبهم دورياً ليكونوا ملتزمين بشكل فعال بتحسين ظروف الصحة والسلامة.

- يجب على المنظمة وضع إجراءات موثقة للكشف أو المنع أو التقليل أو إزالة المخاطر المحتملة على صحة وسلامة العمال، كالمخاطر التي قد تصيبها الأجهزة<sup>(87)</sup>.

#### ب- الحق في التفاوض الجماعي:

ترى المسؤولية الاجتماعية أن نجاح التفاوض مرهون ببعض الاعتبارات، قد تكون استراتيجيات أو مهارات إلا أن أهمها هو مبدأ أخلاقيات التفاوض، ويعني هذا المبدأ الالتزام بأخلاقيات التعامل في عملية التفاوض، فالتفاوض هو عملية إنسانية واجتماعية تنطوي على علاقات ومصالح مشتركة، وبالرغم من شرعية المناورات والمحاورة إلا أن الخداع المتعمد أو الغش أو التضليل لا يجب أن يكون من

سمات عملية التفاوض<sup>(88)</sup>. بهذه المبادئ يتحقق إنجاح التفاوض على الحق في قطع الاتصال وعدم الاضطرار إلى استعمال أسلوب الميثاق لضعف فاعليته.

### ج- احترام ساعات العمل:

تؤكد المسؤولية الاجتماعية على التزام المنظمة بالقانون الساري ولكن يجب ألا يعمل موظفوها على أي حال أكثر من 48 ساعة في الأسبوع، مع أخذ يوم واحد على الأقل كعطلة من كل سبعة أيام، تتم مكافأة الوقت الإضافي الطوعي بأجر مرتفع ولا يجب أن يتجاوز 12 ساعة في الأسبوع بشكل منتظم، ويمكن أن يكون الوقت الإضافي إلزامياً إذا كان القانون يسمح بذلك أو كان جزءاً من اتفاقية تفاوض جماعي تم بحرية وساري المفعول وفي الحالات التي يلزم فيها العمل الإضافي من أجل تلبية الطلب على الأعمال في الأجل القصير<sup>(89)</sup>.

### د- فاعلية نظام الإدارة:

يشكل نظام الإدارة جوهر دليل المسؤولية الاجتماعية للشركات، ولتحقيق الامتثال الكامل والمستدام هناك عدة مكونات فعالة لنظام الإدارة (تخدم هذا الحق) منها: (فريق الأداء الاجتماعي، تحديد وتقييم المخاطر، المراقبة، المشاركة الداخلية، التدريب وبناء القدرات)<sup>(90)</sup>.

### الفرع الثاني: خصائص الميثاق

نظراً للخصائص التي يتميز بها الميثاق المتعلق بالحق في قطع الاتصال، فإن هذا يعد دافعاً لتبني المسؤولية الاجتماعية وممارسة مبادئها. تتمثل هذه الخصائص -إلى جانب كونه أحادي الطرف- في أن: أولاً- الميثاق ذو قواعد مكتملة:

إن الحق في قطع الاتصال يطرح إشكالية القوة الإلزامية، هل هذا الحق من النظام العام؟ هل قواعده أمرة؟ إن القواعد التي تتضمن حماية للعامل باعتباره الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية هي تلك المتعلقة بالنظام العام الاجتماعي، أما القواعد المتعلقة بالنظام العام التقليدي هي تلك القواعد التي تنظم علاقة العمل دون تمتعها بصفة حمائية للعامل. فإن كان هدف المشرع من سن قواعد قانونية خاصة بعلاقة العمل أساساً لحماية العامل من التعسف المحتمل من قبل المستخدم، فكل هذه القواعد هي من النظام العام الاجتماعي، وبالتالي يمكن مخالفتها بشرط أن تكون المخالفة تحقق منفعة أو حماية أفضل للعامل. فالنظام العام الاجتماعي مستوحى من اعتبارات إنسانية ضرورية لحماية فئة واسعة من المجتمع<sup>(91)</sup>. وبالنظر إلى الحق في قطع الاتصال فهنا معيار الحماية هو المطبق.

إذا كان الالتزام بالتفاوض على الحق في قطع الاتصال يأخذ مطالبته الاتحاد العام للمهندسين والمديرين والفنيين في فرنسا، فالمشكلة هي أنه لا يوجد التزام بالإبرام، وأن صاحب العمل يمكنه الخروج منه عن طريق كتابته في ميثاق أحادي الجانب. هذا ما كان يستدعي ضرورة تحديد محتوى هذا الحق بشكل أكثر وضوحاً في القانون<sup>(92)</sup>. وبالتالي فإن هذا القصور يجعل قواعد الحق في قطع الاتصال -إذا تضمنها الميثاق فقط- مكتملة وليست أمرة لحاجتها إلى دعم قانوني ذي طابع إلزامي وجزائي.

## ثانيا- الميثاق ذو قيمة قانونية غير مستقرة:

يمكننا أن نتساءل بصورة مشروعة ما هي القيمة التي ينبغي أن يتمتع بها هذا الميثاق حتى يتم تطبيق الحق في قطع الاتصال؟ وبالطبع فإن هذه القيمة تعتمد على المصطلحات المستخدمة وبالتالي على رغبة صاحب العمل في إضافة الميثاق أو عدم إضافته إلى النظام الداخلي. ولكن يبدو أن قانون 8 أوت 2016 يشجع أرباب العمل على جعل هذا الميثاق مجرد ميثاق للممارسة الجيدة، مع نطاق قانوني ضعيف في الواقع. كما يبدو أن أحكام المادة 87 - L.2242 تجعل هذا الميثاق مجرد أساس بسيط لتطبيق الحق في قطع الاتصال. غير أنه إذا كانت الأنظمة الداخلية إلزامية في الشركات التي تستخدم عادة ما لا يقل عن عشرين عاملا، فإن المواثيق وقواعد الأخلاق يمكن أن تكون محتملة لأي مؤسسة دون أي شرط متعلق بالقوى البشرية. وعلى الرغم من أن ميثاق المنظمة قد يبدو قانونا خاليا من أي حرف ملزم، إلا أن الحال ليس نفسه عندما يشكل إضافة إلى النظام الداخلي<sup>(93)</sup>:

## أ- الميثاق يمثل قانون ناعم «soft law»:

يقصد بالقانون الناعم الصياغة المرنة للقواعد عكس القانون الحاسم أو الصارم الذي يحتوي على عقوبات. وتتمثل السمة المشتركة الوحيدة له كونها مكتوبة، ولكن الخصائص الأخرى هي متغيرة. لذلك يشمل هذا المصطلح القواعد الناعمة التي يتم تضمينها في المواثيق أو القرارات غير الملزمة أو الطوعية والتوصيات ومدونات السلوك والمعايير. يمكن تعريفه على أنه "الأحكام المعيارية الواردة في النصوص غير الملزمة"<sup>(94)</sup>. وبالتالي فقد تم ابتكار المواثيق فقط لأولئك الذين يؤمنون بها، هذه النتيجة تسلط الضوء بوضوح على مشكلة تتعلق بالقيمة القانونية لمواثيق الشركات، وستعتمد قوتها على رغبة المستخدم في إضافتها أو عدم إضافتها إلى النظام الداخلي. في الواقع؛ خلافا للاتفاق الجماعي، فإن ميثاق الشركات البسيطة غير المرفق باللوائح الداخلية غير ملزم قانونا. وبناء على ذلك، فإن هذا الالتزام بوضع الميثاق سيكون قانونا ضعيفا ولينا لسببين: يتمثل السبب الأول في أنه إذا لم يتم التوصل إلى اتفاق جماعي ورغم ذلك لم يقم المستخدم بوضع أي ميثاق نظرا لأنه لم يعاقب القانون على عدم وضع ميثاق، فإن السبيل الوحيد لتطبيق هذا القانون هو التقاضي، وهنا يكون صاحب العمل مُخْرَجاً لإثبات أنه قد نفذ جميع الوسائل التي تسمح للعامل بالاستمتاع الكامل بحقه في قطع الاتصال. ورغم أنهم شأن هذه العقوبة أن تجعل من الممكن ضمان الحد الأدنى من الفعالية لهذا الحق، إلا أن مجرد الالتزام بوضع ميثاق في غياب اتفاق جماعي لن يكون رادعا حقا لرب العمل الذي يمكنه تحرير نفسه من هذا الأمر. أما السبب الثاني فإن المستخدم الذي سيضع ميثاقاً ليس له صفة إضافة إلى النظام الداخلي، سيسمح فقط بتوضيح الخطوط العريضة ولكن لا يمكن استخدامه كأساس لفرض عقوبات<sup>(95)</sup>.

وبالتالي في غياب تدابير قسرية يمكن استيعاب الميثاق في ميدان "الممارسات الجيدة"<sup>(96)</sup> ففي ضوء الممارسات الجيدة و المسؤولية تهتم العديد من الشركات بدورها في المسؤولية الاجتماعية والعمل على تحسين قدراتهم، والتي تؤدي إلى وضع استراتيجيات مستدامة للمسؤولية الاجتماعية للشركات، والمؤثرة بشكل إيجابي على استثمارات المنظمات التجارية على المدى الطويل<sup>(97)</sup>.

## ب-الإضافة المحتملة للميثاق إلى النظام الداخلي:

يرى السيد "ليدي ريكوربت" (وهو مدير مشروع الموارد البشرية في مرصد المسؤولية الاجتماعية للشركات) أن إطار الحق في قطع الاتصال هو "انفراج حقيقي في المسؤولية الاجتماعية للشركات لأننا لسنا جميعا متساوون في إدارة الأدوات الرقمية، وبالتالي فإن ممارسات هذا الحق تظل فردية"<sup>(98)</sup>. لهذا فإن المشرع الفرنسي لم يضع جزاءات مباشرة في قانون العمل على خرق هذا الحق، الأمر الذي سيسمح لبعض العاملين الذين لا يرغبون في المطالبة بحقوقهم في الفصل بشكل دائم بمرونة استعمال هذا الحق، وبالتالي لا يعتبر فصل الخدمة مبدأ ثابتا، بل يجب تنفيذه بطريقة مرنة حتى يتمكن كل عامل من الاستفادة إلى أقصى حد من التأثيرات الإيجابية للتكنولوجيا الرقمية ودون أية تضحية كون الحدود رقيقة ومختلفة اعتمادا على كل عامل.

ومع هذا فقد ترك المشرع لأرباب العمل أن يختاروا دمج هذا الميثاق في النظام الداخلي فيصبح هذا الحق أكثر إلزاما مما هو الحال عندما يكون الميثاق مستقلا. وعليه يمكن وضع عقوبات وحظر الممارسات التي تتنافى مع هذا الحق، مع أخذ رأي ممثل العمال لاسيما الجزء المتعلق بالصحة والسلامة والنقاط المتعلقة باحترام فترات الراحة ومنع المخاطر النفسية والاجتماعية. وتعتبر الحاجة إلى الحصول على رأي مسبق لممثلي العمال -وهو غير ملزم لصاحب العمل- شكلا جوهريا لحماية مصالح العمال مخافة فشلهم في الامتنال إلى متطلبات هذا الحق وفعالته كون أن المشرع لم يجعل من الإلزامي إضافة الميثاق إلى النظام الداخلي<sup>(99)</sup>.

وكون القضاء الفرنسي يعتبر النظام الداخلي أو تعليمات العمل كملحق للعقود الفردية للعمل التي هي بمثابة محل لقانون العمل وليست مصدرا له، ذلك أن النظام الداخلي يُنشِئُه صاحب العمل بإرادته المنفردة بصفته شخصا ذاتيا، ففي هذه الحالة لا يجوز أن يعتبر النظام الداخلي كمصدر قانوني<sup>(100)</sup>. وهذا ما يستدعي تطبيق المسؤولية الاجتماعية من خلال الوظائف الإدارية بالنسبة للشركات التي تهتم بجعل نظامها الداخلي واجب التطبيق إلى جانب المصادر القانونية، فيبرز الشروط الملائمة للعمل ويجعل كل العمال على دراية به<sup>(101)</sup>. كما يجب على المنظمة التي ترغب في المعاقبة على خرق هذا الميثاق أن تلحقه بقواعد النظام الداخلي واعتماد الالتزام بإجراءاته، مع ضرورة التشاور المسبق مع مجلس الإدارة، وإذا لزم الأمر مع لجنة الصحة والسلامة وظروف العمل، بالإضافة إلى الاتصال بمفتش العمل، وإيداع النظام الداخلي الذي يحتوي على الميثاق لدى كتابة ضبط محكمة العمل<sup>(102)</sup>.

## المطلب الثاني: وسائل المسؤولية الاجتماعية لممارسة الحق في قطع الاتصال

أمام عدم ورود نص جزائي في قانون العمل الفرنسي على مخالفة الحق في قطع الاتصال وترك تنظيمه للإرادة المشتركة لأطراف علاقة العمل أو الإرادة المنفردة للمستخدم، فإن تبني مبدأ المسؤولية الاجتماعية هو الحل الأمثل لضمان تطبيق هذا الحق كون أن هذه الوسيلة ترتبط بمبدأ الأكثر نفعاً للعامل كما تمتاز بأنها وقائية أكثر منها علاجية. تتبنى المسؤولية الاجتماعية فكرة المرونة في ممارسات



العمل من خلال تجسيد عدة نماذج انطلاقاً من مبدأ المشاركة الاجتماعية والتضامن الاجتماعي بداخل المنظمة:

### الفرع الأول: نظام ساعات العمل المرنة

يعتبر هذا النموذج من الموضوعات المهمة التي أخذت حيزاً كبيراً في دراسات وأبحاث المهتمين في مجال زيادة الإنتاجية من خلال الاستثمار الأفضل لأوقات العمل، إذ بدأت تطبيقات ساعات العمل المرنة في العديد من المؤسسات المعاصرة و قد ظهرت نتائج إيجابية من جراء هذا التطبيق أهمها انخفاض معدل دوران العمل، زيادة الرضا الوظيفي، ارتفاع الكفاءة الإنتاجية... الخ، لذلك سعت المؤسسات التي بدأت بالاهتمام بنظام الساعات المرنة أثناء الدوام إلى تطبيق نماذج تتوافق وظروفها وحاجاتها، ومن هذه النماذج نذكر ما يلي:

#### 1- نموذج المشاركة في الوظيفة:

هو نوع من أنواع العمل الجزئي حيث تقسم مسؤوليات العمل بين شخصين، هذا الأسلوب يسمح بتوسيع دائرة التوظيف في المنصب الواحد.

#### 2- نموذج الوقت المرن:

إذ تتم جدولة العمل من خلال تحديد الساعات اليومية المفروضة على جميع الأفراد العاملين، أي الوقت الأساسي الذي يلتزم بموجبه جميع العاملين والساعات الأخرى يمكن التصرف فيها من قبل العمال وفق ظروفهم.

مما سبق يمكن القول أن نموذج ساعات العمل المرنة تؤكد على منح الأفراد الحرية في تحديد العلاقة بين المتطلبات الشخصية والاجتماعية من جهة و متطلبات العمل من جهة أخرى، وعلى أن يكون هناك تعاون في هذا المجال بين العمال والإدارة إذ تتحمل هذه الأخيرة جزءاً من مسؤولية جدولة العمل<sup>(103)</sup>. بالإضافة إلى دعوة بعض الدول إلى اتجاه كل من القطاعين العام والخاص لتخفيض ساعات العمل<sup>(104)</sup> كما هو الشأن في فرنسا، فبعدما كان قانون 1936 يحدد المدة الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة خفضها إلى 39 ساعة، ويتجه التشريع الاجتماعي الحديث إلى تحديدها بـ 35 ساعة في الأسبوع<sup>(105)</sup>. كل هذه الطرق تساهم نوعاً ما في استفادة العامل من ساعات عمل فارغة يمكنه خلالها الاتصال بأجهزته، ليستثمر الباقي لصالح حياته الشخصية.

#### الفرع الثاني: التكوين والتدريب

حسب مرصد المسؤولية الاجتماعية للشركات ORSE بما أن الحق في قطع الاتصال هو ذو حدين فيمكن أن يبوخ العامل لأنه لم يكن قادراً على فصل نفسه عندما طلبت منه الشركة القيام بذلك، ومن هنا تظهر أهمية الوعي والتدريب للعاملين والمديرين على حد سواء<sup>(106)</sup>. وتبرز أهمية التكوين في تحقيق التوازن بين أهداف المؤسسة وأهداف العمال، وفي هذا الصدد يجب على الشركة توفير التدريب في مواجهة العواقب المحتملة لاستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. يشير تقرير برونو إلى أن قطع الاتصال هو "تعليم على المستوى الفردي بقدر ما هو تنظيم على مستوى المؤسسة"، وفي الواقع

يجب على صاحب العمل الذي يضع ميثاقاً لسد الفجوة في المفاوضات الجماعية أن يضمن "تنفيذ إجراءات التدريب وإذكاء الوعي للعمال وموظفي الإدارة وتنظيم الاستخدام المعقول للأدوات الرقمية"<sup>(107)</sup>. كما وقد وضع المشرع الفرنسي حقا جديدا لتدريب كافة العاملين "20 ساعة في العام، فتراته على مدى 06 سنوات" بموجب قانون 04 ماي 2004. وما يمكن ملاحظته أن جعل تنظيم التكوين في حدود الاتفاقية الجماعية دون وضع إجراءات دقيقة تتمثل أساسا في التكوين الشامل لجميع العمال وتحديد نسبة المساهمة المالية للمؤسسة في هذا الجانب يخلق حتما تباينات وتفاوتات<sup>(108)</sup>، وهنا يأتي دور المسؤولية الاجتماعية حيث يمكن للشركة أن تجسد مسؤوليتها الاجتماعية وسلوكياتها الأخلاقية اتجاه الموارد البشرية من خلال وسائل متعددة أهمها أنشطة التدريب والتطوير بكونها أنشطة ضرورية تعزز من قدراتها على المدى البعيد وتمثل استثمارا في الأصول المعرفية. لهذا يجب على الشركة أن تبتعد عن النظرة قصيرة الأمد لأنشطة التدريب لكونها كلفة يجب العمل على تخفيضها باستمرار، بل لا بد من وضعها ضمن برامج هادفة لمواكبة التطور العلمي والتكنولوجي لحماية العاملين من التقادم<sup>(109)</sup>. فالعامل يتطلع أن يحصل على معلومات إضافية تتعلق بما يستجد في مجال تخصصه وبالتالي يتوقع من المنظمة التي يعمل فيها أن تزجه في دورات تدريبية وتطويرية تؤهله للإيفاء بمتطلبات بيئة عمل تتسم بالحركة والتطور الدائم<sup>(110)</sup>، والتدريب على إتباع سلوكيات تتبنى الترشيد في صرف الوقت لأجل حسن استغلاله (إدارة الوقت)<sup>(111)</sup>.

### الفرع الثالث: ممارسات مختلفة للتدابير

لم يأت القانون بأساليب قطع الاتصال، لهذا فإن على المنظمة أن تتحلى بروح المسؤولية الاجتماعية وتضع ضمن أولوياتها حماية العامل والسهير على راحته، ولأجل الممارسة المثلى لهذا الحق يمكنها ابتكار عدة طرق وهي تختلف من شركة إلى أخرى لذلك فإن التشاور مع العمال بالإضافة إلى مراعاة القيود الفنية وخصوصيات النشاط ضروري للعثور على الحل الأنسب<sup>(112)</sup>. ومن بين هذه الممارسات المرنة والمختلفة التي راحت تنتهجها بعض الدول وليس فقط فرنسا:

#### 1- غلق الخوادم:

يعتبر من بين الحلول الأكثر شيوعا، إذا قام صاحب العمل بقطع الخوادم في عطلة نهاية الأسبوع، فسوف يكون من الصعب على العامل الإدعاء أنّ صاحب العمل طلب منه العمل الإضافي خارج ساعات عمله<sup>(113)</sup>. على سبيل المثال: قامت شركة "كيان فولكس واجن" بإعداد نظام لوضع الخوادم في وضع الانتظار بمجرد إغلاق المكاتب، أي بين الساعة 18:15 والساعة 7:00 من صباح اليوم التالي<sup>(114)</sup>. وقد اتخذت بعض الشركات مثل AREVA أو SYNTEC تدابير صارمة للوفاء بالتزامها بضمان الصحة النفسية والعقلية وضمان حقها في الراحة لموظفيها من خلال تكوين الخادم الخاص بهم مع انقطاع الاتصال التلقائي وتدمير منهجي للرسائل الواردة في حالة الغياب<sup>(115)</sup>. وبعض الشركات تُغلق بريدتها الإلكتروني بعد أوقات محددة مثل الشركات الأوروبية الكبرى ك Volkswagen وشركة التأمين Axa في

فرنسا قد اتخذت بالفعل مبادرة لإيقاف الموظفين من إرسال الرسائل عبر الإنترنت بعد ساعات العمل. وبعض التدابير تشمل منع استخدام البريد الإلكتروني في المساء وفي عطلات نهاية الأسبوع<sup>(116)</sup>.

## 2- تجنب خاصية الرد على الكل:

يمكن إعداد دورات تدريبية للمدراء لتعليمهم تجنب إرسال رسائل البريد الإلكتروني غير العاجلة خارج ساعات العمل، وإزالة وظيفة "الرد على الكل" للبريد السريع لتجنب الفوضى في البريد الوارد للعمال الذين يقضون ما متوسطه 30٪ من وقت عملهم في فرز رسائل البريد الإلكتروني الخاصة بهم<sup>(117)</sup>.

## 3- طلب إعادة الإرسال لاحقاً:

تُعمد هذه الطريقة في فترات الإجازة، كما فعلت شركة "دايملر بنز" لصناعة السيارات حيث عرضت لموظفيها خلال فترات الإجازة إعادة توجيه رسائل البريد الإلكتروني المستلمة إلى المتحدثين الحاليين أو دعوة المرسلين لإرسال رسائلهم إلى حين عودة الأطراف المعنية. تكمن أصالة العملية في الحذف التلقائي لهذه الرسائل مما يخفف من الإرسال أثناء الإجازات<sup>(118)</sup>.

## 4- إنشاء نظم آلية:

بعض الشركات مثل شركة Daimler اتخذت إجراءات أبعد مما سبق ذكره من خلال إنشاء نظم آلية مثل Mail on Holiday الذي يدمر رسائل البريد الإلكتروني المرسله للموظفين أثناء وجودهم في عطلة، ويُبلِّغ مرسل البريد الإلكتروني أن الشخص هو خارج المكتب. يطبق ذلك أيضا في ألمانيا<sup>(119)</sup>. بالإضافة إلى استخدام تطبيق "MyExtraHours" الذي يقوم تلقائياً بحساب ساعات العمل الإضافي من رسائل البريد الإلكتروني المرسله خارج ساعات العمل العادية من الكمبيوتر المحمول الخاص بالعمل<sup>(120)</sup>.

## 5- إيقاف نقل الرسائل النصية:

تمتلك كوريا ساعات عمل طويلة، وأظهرت دراسة أجراها معهد العمل الكوري (KLI) في عام 2016 أن 7 من كل 10 عمال مكتب يعملون على هواتفهم الذكية بعد ساعات العمل، حيث يقضون ساعة ونصف ساعة إضافية في المتوسط في العمل عبر أجهزتهم الرقمية على المهام التي لم تكن عاجلة على الإطلاق. هذا ما جعل وزارة العمل في شهر سبتمبر 2017 تطلب من شركة كاكوا(وهي مشغل الهاتف النقال رقم 1) إضافة وظيفة جديدة للسماح للمستخدمين بإيقاف نقل الرسائل بعد ساعات العمل حتى صباح اليوم التالي. واقترح النائب البرلماني "شين كيونج مين" من الحزب الديمقراطي مشروع قانون عام 2016 يسعى إلى حظر أي اتصالات متعلقة بالعمل بما في ذلك المكالمات الهاتفية والرسائل المحمولة بعد ساعات العمل المحددة. كما وأعلنت الحكومة الكورية مرسوما يوصي موظفيها بعدم إعطاء أوامر للمرؤوسين عبر تطبيقات رسائل الهاتف النقال بعد ساعات العمل، فانضمت بعض الشركات إلى هذه الخطوة كشركة "إل جي أوبلوس" للهاتف النقال واتبعت سياسة معاقبة الموظفين لإعطائهم طلبات أو أوامر أونلاين عبر الإنترنت بعد ساعات العمل. كما أطلقت مجموعة "سي جي ه" (وهي مجموعة أغذية وأعمال ترفيهية) حملة لحظر الرسائل النصية عبر الهاتف النقال خارج ساعات العمل. واقترح الخبراء أن

تقوم الحكومة والبرلمان بوضع تشريعات تلزم الأطراف باتفاقية بين الإدارة والموظفين على الاتصالات المتنقلة بعد ساعات العمل<sup>(121)</sup>.

## 6- الإدارة الذاتية:

هناك من الشركات ما تترك لعمالها تحمل مسؤولية الإدارة الذاتية، وهو ما يسمى بالتنظيم الذاتي الذي يكون بشكل فردي لكل عامل في تطبيق أساليبه الخاصة لتخفيف عبء العمل وأداء عمله بأحسن طريقة ممكنة، أو عن طريق وضع "لائحة الضبط" التي تتكون من مبادئ توجيهية عامة وطرق العمل التي يجب على الجميع احترامها<sup>(122)</sup>.

## الخاتمة:

لم يعد الفقه الاجتماعي القديم وقوانين العمل غير المعدلة باستمرار تتكيف مع العالم الرقمي الذي دمّر مفهوم قيود الوقت، لهذا وقصد مواجهة التأثيرات الضارة للثورة الرقمية أصبح الحق في قطع الاتصال تدريجيا درعا حمائيا لعلاقات العمل ومصدرا للتقدم، كونه يسمح لنا بتطوير فهمنا للحدود الحقيقية بين العمل وعدم العمل. إن موضوع الحق في قطع الاتصال جذاب للغاية لأنه يجسد روح العصر، وسيثير مستقبلا مختلف المناقشات لتنظيم العمل في عهد الرقمية.

ومن المؤكد أن السؤال الذي سي طرح هو: هل علينا الاعتراف بالحق في قطع الاتصال كما فعلت فرنسا والدول التي سارت على خطاها؟

كما نعلم فإن العمل الرقمي بأشكاله المختلفة يعرف تطورا كبيرا أيضا في الجزائر، هذا يعني أن المبادئ التي وضعها قانون العمل الحالية لم تعد مناسبة. لهذا لا بد من العمل على ملاءمة التشريع الجزائري في مجال الشغل مع المستجدات التي صاحبت هذا العصر، وخاصة إدخال الحق في قطع الاتصال بما له من إيجابيات على جودة العمل. وبما أن المشرع في المادة 143 من قانون علاقات العمل 11/90<sup>(123)</sup> التي تعاقب على اتساع فترة العمل اليومية جعل من الحد الأقصى لمدة العمل من مسائل النظام العام، لكونها تتعلق بانتهاك الحقوق الفردية والجماعية للعمال<sup>(124)</sup>، ومنع من تجاوز مدة العمل الفعلي اثنتي عشرة (12) ساعة في اليوم<sup>(125)</sup>، بالإضافة إلى التعديلات المتتالية نحو النص على حماية حقوق وصحة العامل، فمن المتوقع مستقبلا أنه سيتقبل وضع نص قانوني حول الحق في قطع الاتصال، كونه أصبح الآن يتمتع بميزة التدوين.

ومن هنا يمكننا تقديم جملة من التوصيات لتعزيز إقرار هذا الحق الإنساني الجديد:

- إعداد ميثاق سلوك الشركة والأخلاقيات المهنية ومدونات حوكمة المشروعات، والعقود واللوائح النموذجية والمعايير الفنية، وآراء وتوصيات السلطات العامة، والالتزام بالمدونات الأخلاقية في مجال استخدامات تكنولوجيا الإعلام والاتصالات.

- الكشف عن جميع المخاطر المحتملة المرتبطة بالاتصال المفرط، وتسجيلها في وثيقة واحدة على الأقل مرة واحدة في السنة تساهم هذه الوثيقة في وضع سياسة وقائية حقيقية. أو ضمن تقرير المسؤولية

الاجتماعية الذي يعبر بشكل مباشر عن عزم حقيقي لرغبة الشركة في الوفاء بالتزاماتها المجتمعية وذلك من خلال تقييم أدائها في هذا الجانب وتحسينه.

- تنظيم عبء العمل حتى لا يجد العامل صعوبة في قطع الاتصال، فستصبح الاتصالات الزائدة شحيحة وبالتالي تضمن فعالية هذا الحق.

- رفع مستوى الوعي لدى أصحاب العمل وجعلهم يدركون أن عليهم واجب إنفاذ هذا الحق.

- فصل الهاتف الشخصي عن الهاتف التجاري أو الوظيفي.

- الدعوة إلى النص صراحة على الحق في قطع الاتصال في مواضيع المواقفة الإرشادية

للمسؤولية الاجتماعية الأيزو 26000 ومعايير التقييس الاجتماعي.

- استخدام أدوات المسؤولية الاجتماعية ومبادئها التي تعد إشارة قوية لمصادقية هذا النهج كونه

سلاح وقائي وحمائي لحقوق العمال، وهذا للحصول على شهادة اعتماد دولية.

- إلحاق خرق الحق في قطع الاتصال بجريمة العقلة إذا كانت المفاوضات الجماعية أو الاتفاقية لا

تتم وفقا للأحكام القانونية.

- تحسين ظروف العمل وبيئته حتى يتمكن العامل من التحكم في الوقت وحسن إدارته والقضاء

على مساوئ تنظيم الوقت كالتردد والتأجيل والمقاطعات أثناء العمل، والتحلي بروح المشاركة والاستعانة

بمساعدين وإشراكهم في العمل والقرارات.

## الهوامش:

(1) باسم الحميري، مهارات إدارية (التفاوض، اتخاذ القرارات، إدارة الاجتماعات، تنظيم المؤتمرات، إدارة الوقت، إدارة الأزمات)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2010، ص 163.

(2) فؤاد بنصغير، الحق في قطع الاتصال!!!، جريدة الكترونية مغربية، تاريخ النشر 2018/08/02، تاريخ الاطلاع 2019/01/18، الرابط <https://www.hespress.com/writers/400632.html>

(3) قانون العمل الفرنسي (قانون الخمري) المعدل لعام 2016 رقم 1088-2016 من 8 آب/ أغسطس 2016. وللعلم تم تعديله مجددا في 08 يوليو 2019.

(4) طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، الطبعة الخامسة، عمان، الأردن، 2016، ص 293.

(5) بدون اسم الكاتب، قد تريد البحث عن وظيفة هناك.. فرنسا تبحث إعطاء العمال "الحق في قطع الاتصال" عن البريد الإلكتروني والهواتف خارج المكتب، موقع "بالعربية"، تاريخ النشر 2016/02/18، تاريخ الاطلاع 2019/01/18، رابط الخبر [www.arabic.cnn.com](http://www.arabic.cnn.com)

(6) Paul Burdel, LE DROIT A LA DÉCONNEXION, Mémoire de master 2 Droit Social et Relations de Travail, Faculté de Droit, Université Jean Moulin, Lyon 3, France, Promotion 2016-2017, P : 04.

(7) فؤاد بن صغير، المرجع السابق.

(8) Paul Burdel, La même référence, P : 05- 07.

(9) La même référence, P : 07.

(10) فؤاد بنصغير، المرجع السابق.

(11) Paul Burdel, La même référence, P : 07.

(12) La même référence, P : 7-19.

(13) فؤاد بنصغير، المرجع السابق.

(14) Déborah David, Droit à la déconnexion : une obligation à ne pas négliger, Publié le 22/02/2017, <http://www.lefigaro.fr>.

(15) داودي الإمام، التسويق بالعلاقات ودوره في تنمية رضا الزبون -دراسة حالة مؤسسة جازي، مذكرة ماستر، تخصص تسويق خدمي، شعبة علوم تجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2013-2014، ص 07.

(16) Paul Burdel, La même référence, P : 17.

(17) UGICT-CGT, GUIDE du DROIT À LA DÉCONNEXION, France, P : 10.

(18) Paul Burdel, La même référence, P : 105.

(19) فؤاد بن صغير، المرجع السابق.

(20) Le droit à la déconnexion inscrit dans le Code du travail, Publié le 05/10/2016, [www.banqueentreprise.bnpparibas/fr](http://www.banqueentreprise.bnpparibas/fr).

(21) Béatrice Héraud, Droit à la déconnexion: gadget ou véritable avancée?, Publié le 06 /01/ 2017, [www.novethic.fr](http://www.novethic.fr).

(22) بوتخيل معطي، قانون العمل الجزائري: من الصلابة الحمائية إلى المرونة المعرضة، عدد خاص بفعاليات المؤتمر الدولي: المؤسسة بين الخدمة وإدارة الموارد البشرية، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، جامعة البليدة2، الجزائر، المجلد 1، العدد الثالث، 2015، ص 145.

(23) Béatrice Héraud, La même référence.

(24) بدون اسم الكاتب، قد تريد البحث عن وظيفة هناك.. فرنسا تبحث إعطاء العمال "الحق في قطع الاتصال" عن البريد الإلكتروني والهواتف خارج المكتب، المرجع السابق.

(25) UGICT-CGT, La même référence, P : 07.

(26) LAËTITIA MOREL, Le droit à la déconnexion en droit français La question de l'effectivité du droit au repos à l'ère du numérique, Université Lumière, Lyon 2, France, 2017, P : 05.

(27) UGICT-CGT , La même référence, P : 07.

(28) LAËTITIA MOREL, La même référence, P : 05.

(29) بدون اسم الكاتب، قد تريد البحث عن وظيفة هناك.. فرنسا تبحث إعطاء العمال "الحق في قطع الاتصال" عن البريد الإلكتروني والهواتف خارج المكتب، المرجع السابق.

(30) Editions législatives, Charte unilatérale sur le droit à la déconnexion, 2017, <http://www.lexegalis.com>, P : 02.

(31) فؤاد بن صغير، المرجع السابق.

(32) Editions législatives, La même référence, P : 02.

(33) Déborah David, La même référence.

(34) Paul Burdel, La même référence, P : 13.

(35) UGICT-CGT, La même référence, P : 08.

(36) Paul Burdel, La même référence, P : 67-68.

(37) Béatrice Héraud, La même référence.

(38) بشير حاج إبراهيم، إصلاحات قانون العمل في فرنسا: شروحات ومقارنة مع بقية أوروبا، موقع أرونيوز، تاريخ النشر 2016/03/09، تاريخ الاطلاع 2018/12/28، رابط المقال [www.arabic.euronews.com](http://www.arabic.euronews.com).

(39) Paul Burdel, La même référence, P : 05- 16.

(40) La même référence, P : 89.

(41) La même référence, P : 108.

(42) محمد الإدريسي العلمي المشيشي، لهث القانون وراء تهافت العلم والتكنولوجيا، الرباط، المغرب، تاريخ النشر 2013/02/14، تاريخ الاطلاع 2018/12/15، رابط المقال [www.marocdroit.com](http://www.marocdroit.com).

(43) بدون اسم الكاتب، هل لديك الحق في "قطع الاتصال بالإنترنت" في مكان العمل؟، تاريخ النشر 2017/03/06، تاريخ الاطلاع

2018/11/10، رابط المقال <http://onlinesense.org/ar-right-to-disconnect-workplace>

- (44) بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الثالثة، الجزائر، 2015، ص 164.
- (45) نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، على الرابط [http://www.un.org/ar/udhrbook/pdf/UNH\\_AR\\_TXT.pdf](http://www.un.org/ar/udhrbook/pdf/UNH_AR_TXT.pdf)
- (46) نص الإعلان الخاص باستخدام التقدم العلمي والتكنولوجي لصالح السلم وخير البشرية، مكتبة حقوق الإنسان، على الرابط <http://hrlibrary.umn.edu/arab/b071.html>
- (47) Article L 2242-8 du Code du travail, 1<sup>er</sup> janvier 2017: « 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. », UGICT-CGT, La même référence, P : 10.
- (48) Paul Burdel, La même référence, P : 68-88.
- (49) Roland Perez, Le droit à la déconnexion comment ça marche ?, Publié le 28/08/2017, [www.europe1.fr](http://www.europe1.fr).
- (50) Patrick Thiébart, LE DROIT A LA DECONNEXION : COMMENT FAIRE?, <http://ajef.net/wp-content/uploads/2016/12/CPD-Droit-%C3%A0-la-d%C3%A9connexion-15-dec-2016.pdf>, P : 09.
- (51) Editions législatives, La même référence, P : 03.
- (52) فؤاد بنصغير، المرجع السابق.
- (53) Déborah David, La même reference.
- (54) Paul Burdel, La même référence, P : 93-96.
- (55) LAËTITIA MOREL, La même référence, P : 06-07.
- (56) فؤاد بنصغير، المرجع السابق.
- (57) UGICT-CGT, La même référence, P : 12.
- (58) Paul Burdel, La même référence, P : 93-96.
- (59) La même référence, P : 25.
- (60) LAËTITIA MOREL, La même référence, P : 06-08.
- (61) بلمهوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعا للعامل في قانون العمل الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص القانون، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، الجزائر، 2015-2016، ص 104.
- (62) LAËTITIA MOREL, La même référence, P : 05.
- (63) فؤاد بنصغير، المرجع السابق.
- (64) LAËTITIA MOREL, La même référence, P : 08.
- (65) Paul Burdel, La même référence, P :29-34.
- (66) Article L 2313-1 du Code du travail français: «Un comité social et économique est mis en place au niveau de l'entreprise. Des comités sociaux et économiques d'établissement et un comité social et économique central d'entreprise sont constitués dans les entreprises d'au moins cinquante salariés comportant au moins deux établissements distincts».
- (67) UGICT-CGT, La même référence, P : 47-54.
- (68) Paul Burdel, La même référence, P : 31-105.
- (69) CA Aix en Provence, 23 octobre 2014, n°13/14751, marge n° 285, Paul Burdel, La même référence, P : 76.
- (70) Article L 3121-9 du Code du travail français: «Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être sur son lieu de travail et sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif. La période d'astreinte fait l'objet d'une contrepartie, soit sous forme financière, soit sous forme de repos. Les salariés concernés par des périodes d'astreinte sont informés de leur programmation individuelle dans un délai raisonnable».
- (71) Veille Juridique du Secteur
- Juridique, [https://www.forceouvriere.fr/IMG/pdf/123\\_\\_veille\\_juridique\\_du\\_20.02.17\\_au\\_24.02.17.pdf](https://www.forceouvriere.fr/IMG/pdf/123__veille_juridique_du_20.02.17_au_24.02.17.pdf), P : 02.

(72) فؤاد بنصغير، المرجع السابق.

(73) Paul Burdel, La même référence, P : 33.

(74) Déborah David, La même référence.

(75) أسامة محمد خليل الزيناتي، دور أخلاقيات المهنة في تعزيز المسؤولية الاجتماعية في المستشفيات الحكومية الفلسطينية، رسالة ماجستير، تخصص قيادة وإدارة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى، فلسطين، 2014، ص 66.  
(76) نفس المرجع، ص 67.

(77) Lance A. Compa, Corporate Social Responsibility and Workers Rights, Business Administration, Cornell University ILR School, 2008, p6

(78) محمد سيد فهي، المسؤولية الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، الطبعة الأولى، الاسكندرية، مصر، 2015، ص 16-17.

(79) مدحت محمد أبو النصر، ممارسة الخدمة الاجتماعية في مجال المسؤولية الاجتماعية، دار الكتب والوثائق القومية، الطبعة الأولى، الاسكندرية، مصر، 2016، ص 77.

(80) طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 197.

(81) Déborah David, La même référence.

(82) "جاءت كمبادرة لمنظمة المساءلة الاجتماعية الدولية (SAI) المؤسسة الفرعية لمجلس الأولويات الاقتصادية (منظمة رائدة غير حكومية ترعى حقوق الإنسان في العمل اللائق وتتناول المسؤولية الاجتماعية للشركات)، مقرها في نيويورك، تختص بالمساءلة الاجتماعية وتهتم بالعنصر البشري داخل المنظمة، تحدد هذه المواصفة المتطلبات الاختيارية والطوعية التي يجب أن يلبيها أرباب الأعمال في موقع العمل، بما في ذلك حقوق العمال وحالة موقع العمل وأنظمة الإدارة". المرجع: إدارة جودة التصدير، دليل الشركات المصدرة الصغيرة ومتوسطة الحجم، الطبعة الثانية، جنيف، 2011، رابط الوثيقة:

[http://www.intracen.org/uploadedfiles/Export%20Quality%20Management\\_Final\\_AR%20lowres.pdf](http://www.intracen.org/uploadedfiles/Export%20Quality%20Management_Final_AR%20lowres.pdf) ص 59.

(83) Lance A. Compa, La même référence, p6

(84) المواصفة الدولية للمسؤولية الاجتماعية SA8000:2014، العصر الجديد للتقنية، تاريخ النشر 2017/06/20، تاريخ الاطلاع

<http://nat.sa/home/archives/2095>، رابط المقال 2019/02/12

(85) مدحت محمد أبو النصر، المرجع السابق، ص 135.

(86) La norme SA8000, IFME, Institut de Formation pour le Management Éthique des Entreprises, <https://ifme.org/sa8000/la-norme-sa8000>.

(87) guidance document for social accountability 8000, social accountability international, 2016, P : 23-24.

(88) جعيجع نبيلة، محاضرات التفاوض الدولي، سنة ثالثة مالية وتجارة دولية، قسم العلوم التجارية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2015-2016، ص 13.

(89) Social Accountability 8000, International Standard, by Social Accountability International, 2014, p: 11.

(90) guidance document for social accountability 8000, La même référence, P : 93.

(91) بلمهوب عبد الناصر، المرجع السابق، ص 37.

(92) UGICT-CGT, La même référence, P : 10.

(93) Paul Burdel, La même référence, P : 29-31.

(94) Teresa Fajardo, Soft Law, 30 January 2014, <http://www.oxfordbibliographies.com>.

(95) Paul Burdel, La même référence, P : 30-31.

(96) NomoSocial, Droit à la déconnexion : Un outil juridique pour limiter l'incursion du numérique dans la sphère privée, société d'avocats, janvier 2017, Paris, France, <https://www.nomosparis.com/wp-content/uploads/2017/01/8-droitladeconnexion.pdf>, P : 02.

(97) بدون كاتب، نماذج من واقع المسؤولية الاجتماعية للشركات بالوطن العربي، موقع رواد الأعمال، تاريخ النشر 2018/05/17، تاريخ الاطلاع <http://www.rowadnews.com>، رابط المقال 2019/01/18.

(98) Béatrice Héraud, La même référence.

(99) Paul Burdel, La même référence, P : 32-63.



- (100) مصطفى قويديري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الطبعة الثانية، الجزائر، 2011، ص 67.
- (101) سوداني رجاء، وعبودة رجاء، دور المسير في تطوير المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة - دراسة حالة مؤسسة سونلغاز SPE تقرت- مذكرة ليسانس، تخصص تسيير الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012-2013، ص 39.
- (102) Editions législatives, La même référence, P : 02.
- (103) ضيافي نوال، المسؤولية الاجتماعية للمؤسسة والموارد البشرية، مذكرة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2009-2010، ص 81.
- (104) بدون اسم الكاتب، حظر الرسائل بعد ساعات العمل.. الكوريون يتبنون الحق في قطع الاتصال، تاريخ النشر 2017/10/19، تاريخ الاطلاع 2019/01/19، رابط المقال <https://www.vetogate.com/2916237>.
- (105) بشير هدي، المرجع السابق، ص 165.
- (106) Béatrice Héraud, La même référence.
- (107) LAËTITIA MOREL, La même référence, P : 15.
- (108) راجح تواجية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، الجزائر، 2012، ص 135-136.
- (109) طاهر محسن منصور الغالي وصالح مهدي محسن العامري، المرجع السابق، ص 264-265.
- (110) نفس المرجع، ص 88.
- (116) باسم الحميري، المرجع السابق، ص 164.
- (112) Le droit à la déconnexion inscrit dans le Code du travail, La même référence.
- (113) Paul Burdel, La même référence, P : 83.
- (114) Le droit à la déconnexion inscrit dans le Code du travail, La même référence.
- (115) HUMANAË, Le droit à la déconnexion: quels enjeux pour les salariés en France?, Publié le 09 février 2018, <http://www.humanae-conseil.fr>.
- (116) بدون اسم الكاتب، هل لديك الحق في "قطع الاتصال بالإنترنت" في مكان العمل؟، المرجع السابق.
- (117) Déborah David, La même référence.
- (118) Le droit à la déconnexion inscrit dans le Code du travail, La même référence.
- (119) بدون اسم الكاتب، هل لديك الحق في "قطع الاتصال بالإنترنت" في مكان العمل؟، المرجع السابق.
- (120) Paul Burdel, La même référence, P : 84.
- (121) بدون اسم الكاتب، حظر الرسائل بعد ساعات العمل.. الكوريون يتبنون الحق في قطع الاتصال، المرجع السابق.
- (122) Paul Burdel, La même référence, P : 93-96.
- (123) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج ر العدد 17، الجزائر.
- (124) بن أحمد محمد، الحماية الجزائية لحقوق العمالية في التشريع الجزائري والمصري دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2017، ص 70.
- (125) المادة 7 من الأمر رقم 97-03 مؤرخ في 02 رمضان 1417 الموافق 11 يناير 1997، المحدد للمدة القانونية للعمل، ج ر العدد 03، الجزائر.

