

**تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل
الثورة الرقمية "عمال المنصات الرقمية نموذجاً"
دراسة تحليلية مقارنة"**

**The idea of dependency in labor relations
in the revolution of the digital revolution**

"Digital Platform Models"

Comparative analytical study

إعداد

د / منى أبو بكر الصديق محمد حسان

أستاذ القانون المدني المساعد

كلية الحقوق - جامعة المنصورة

DR.Mona Abu Bakr Al-Siddiq Muhammad Hassan

Assistant Professor of Civil Law

Mansoura University Faculty of Law

تطور فكرة التبعية في علاقات العمل في ظل الثورة الرقمية "عمال المنصات الرقمية نموذجاً" "دراسة تحليلية مقارنة"

كشفت التحديات التي طرحتها المنصات الرقمية، في الآونة الأخيرة، عن التأثير المباشر، وغير المسبوق، للتقنيات الرقمية الحديثة على علاقات العمل.

فقد أدت هذه المنصات إلى تحول جذري في شكل العمل التقليدي وظهور نموذج أعمال مؤقتة ومرنة يتم تنفيذها من خلالها، حيث تتولى الأخيرة التنظيم الكامل للعمل باستخدام الخوارزمات وأدوات وأساليب التكنولوجيا الرقمية. وقد صاحب ذلك عددٌ من التحديات، أهمها وأبرزها، التكييف الصحيح للعلاقة العقدية التي تربط العمال بالمنصات التي يباشرون عملهم من خلالها، وحقيقة توفر رابطة تبعية تربطهم بهذه المنصات.

وقد تناولنا من خلال هذا البحث التطور الذي لحق فكرة التبعية، كمعيار جوهري ومميز لعقد العمل، في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية. وعرضنا في الفصل الأول منه لإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية في هذا النمط المستحدث من علاقات العمل، من خلال تناول المفهوم التقليدي لهذه الفكرة ثم مناقشة مدى ملاءمته لتكييف العلاقات العقدية لعمال المنصات الرقمية.

ثم انتقلنا في الفصل الثاني من هذا البحث لدراسة الموقف القضائي والتشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، من خلال عرض الموقف الفرنسي ثم مناقشة وضع المسألة في القانون المصري.

Abstract

The challenges posed by digital platforms have recently revealed the direct and unprecedented impact of modern digital technologies on business relationships.

These platforms have led to a radical transformation in the form of traditional work and the emergence of a temporary and flexible business model that is implemented through them, as the latter undertakes the complete organization of work using algorithms, tools and methods of digital technology. This was accompanied by a number of challenges, the most important and prominent of which is the correct qualification of the contractual relationship that links workers to the platforms through which they carry out their work, and the fact that there is a dependency link linking them to these platforms.

Through this research, we have discussed the development of the idea of subordination, as a fundamental and distinctive criterion for the employment contract, in employment relationships via digital platforms. In its first chapter, we presented the problem of the traditional concept of dependency in this new type of work relations, by addressing the traditional concept of this idea, and

then discussing its suitability for adapting the contractual relationships of digital platform workers.

Then, in the second chapter of this research, we moved to study the judicial and legislative position on the idea of dependency in work relationships via digital platforms, by presenting the French position and then discussing the status of the issue in Egyptian law.

مقدمة

١ - موضوع البحث:

أحدثت التطورات الهائلة في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات تحولاً جذرياً في علاقات العمل، ولم يقتصر أثرها على إحداث تغييرات جوهرية في علاقات العمل التقليدية فحسب، بل أدت أيضاً إلى ظهور أنماط غير تقليدية للعمل *forms atypiques de travail* تقع في المنطقة الرمادية، وغير المنظمة، بين العمل التابع والعمل المستقل. ويشير ذلك، على وجه التحديد، إلى العمل عبر المنصات الرقمية^(١).

فمنذ بداية القرن الحادي والعشرين، شهد العالم تحولات غير مسبوقه في مجال علاقات العمل، على إثر ظهور "المنصات الرقمية" والذي كان له أثره الملموس على المفاهيم الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، مما يثير التساؤل حول مدى قدرة القانون على استيعاب هذه الظاهرة وتأثيرها^(٢). إذ لا يتصور أن تظل أحكام قانون العمل جامدة، دون أن تتطور بما يكفل توفير حماية قانونية فاعلة لعمال هذه المنصات.

فقد أثرت التكنولوجيا الحديثة تأثيراً مذهباً على علاقات العمل؛ فإلى جانب التقسيم التقليدي إلى عمل تابع وعمل مستقل، وعلاقات فردية وعلاقات جماعية، ظهر

(1) J. Prassl; M. Risak, Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, in Comparative Labor Law & Policy Journal, Oxford Legal Studies Research, Paper n°: 8/2016, p. 623.

وراجع أيضاً، علا فاروق صلاح عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق- جامعة حلوان، ٢٠١٢، ص ١٧.

(2) Julien (M.) et Mazuyer (E.), « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », RDT 2018. 189.

تقسيم جديد لعلاقات العمل إلى مادية *matérielle* وغير مادية *immatérielle*. وتعزى هذه الطبيعة غير المادية للعديد من علاقات العمل إلى التطورات الهائلة، في المجال الإلكتروني والمعلوماتي، والتي طالت هذه العلاقات وانتهت اليوم إلى "رقمنتها"^(١).

ويشير مفهوم "الرقمنة" *La digitalisation* - في هذا الصدد- إلى استخدام الأدوات والعمليات الرقمية (أجهزة الكمبيوتر، والهواتف الذكية، وشبكة الإنترنت) في مجال العمل. وبذلك، فقد أصبحت الرقمنة عنصراً أساسياً في علاقة العمل؛ فهي "تخدم علاقة العمل وتشكل وسيلة تنفيذها... وبدونها تكون هذه العلاقة غير قابلة للتنفيذ". وهو ما يصدق، بوضوح، على علاقات العمل عبر المنصات الرقمية^(٢).

- المقصود بالمنصات الرقمية، ودورها في الاقتصاد الرقمي:

إن محاولة وضع تعريف دقيق ومحدد للمنصة الرقمية *plateforme numérique* يعترضها العديد من الصعوبات، ويعزى ذلك- بصفة أساسية- إلى سببين: أولهما، تنوع وتعدد الأنشطة والخدمات التي تضطلع بها المنصات الرقمية واتساع نطاقها على نحو كبير. وثانيهما، تعدد الأطراف الفاعلة التي يتم التواصل فيما بينها من خلال هذه المنصات، وتشعب العلاقات الناشئة عنها تبعاً لذلك^(٣).

(1) Tricoit (J.-P.), La digitalisation de la relation de travail: transformation des caractéristiques de la relation de travail?, Dalloz IP/IT 2023. 344.

(2) Tricoit (J.-P.), art. préc: " la digitalisation est au service de la relation de travail et constitue un moyen d'exécuter la relation de travail,... sans celle-ci, la relation de travail serait tout bonnement irréalisable".

(3) Sabrinii (F.), La notion de plateforme au coeur des nouvelles relations entre professionnels, RTD com. 2020. 215.

ومع ذلك، اجتهد الفقه في سبيل تعريف المنصة الرقمية؛ فعرّفها البعض بأنها نموذج أعمال يقوم على استخدام التكنولوجيا، يسهل تبادل المعلومات والبضائع والخدمات بين الأطراف المختلفة، ويسمح بالتواصل الإلكتروني بين العديد من الأشخاص^(١).

كما عرّفها البعض الآخر بأنها نموذج العمل القائم على استخدام التكنولوجيا الرقمية الذي يسمح بالتواصل بين المنتجين والمستهلكين بغرض تقديم خدمة أو بيع منتج^(٢).

وعرفت أيضاً بأنها "بوابات دخول إلى المعلومات، تعمل على تصنيفها وتحريرها باستخدام آليات خوارزمية"^(٣)، أو أنها "بنية تحتية معلوماتية تؤسس على خوارزمات، وتسمح بالتقريب بين العرض والطلب، وتنظيم الأعمال"^(٤).

(١) سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، الحماية القانونية لعمال المنصة الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، طنطا، ع٣٧، ج٢، ٢٠٢٢، من ص ٩٦٨-١٠٢٣، ص ٩٧٧.

(٢) محمود حسن السحلي، تكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر الرقمية في ضوء حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الأسكندرية، ع١، ٢٠٢٠، من ص ١٦٣-٤٢٦، ص ١٩٠.

(3) Zolynski (C.), Quelle loyauté pour les plateformes numériques?, JA 2016, n° 36, p. 14: " les plateformes sont des portes d'entrée sur l'information, qu'elles classent et éditorialisent à l'aide de mécanismes algorithmiques".

(4) Galière (S.), Travailler via des plateformes numériques: une approche en termes d'instruments de gestion, thèse, Université de Nantes, 2020, p. 28, sur: <https://www.researchgate.net/publication/>: " une plateforme numérique est une infrastructure modulaire structurée par des algorithmes qui rapprochent l'offre et la demande et organisent l'activité".

وعرفت كذلك بأنها تطبيق معلوماتي مصمم لتعزيز العرض والطلب على السلع والخدمات المختلفة، من خلال أسواق افتراضية رقمية تسهل للأطراف التفاعل والتبادل لهذه السلع والخدمات^(١).

وتتنوع المنصات الرقمية تنوعًا هائلًا تبعًا لقطاع النشاط الذي تعمل به، ونوع الخدمة المقدمة، وصفة المستخدمين^(٢)؛ ومن أهمها، منصات العمل الرقمية plateformes numériques de travail، فقد شهدت السنوات الأخيرة انتشارًا ملحوظًا لهذه المنصات في مختلف القطاعات الاقتصادية^(٣)، وبحيث أصبحت تشكل

(1) Signorini (E.), « Le travail dans l'économie digitale: le dilemme entre réalité et norme, et les aspects sociaux du travail sur plateforme », Revue internationale de droit économique, vol. xxxiii, no. 3, 2019, pp. 315-327.

(٢) ومن أنواع المنصات الرقمية: المنصات التي تشكل وسيلة للوصول للسلع والخدمات والمحتوى على الإنترنت، مثل محركات البحث moteurs de recherche؛ ومنصات تجميع المعلومات agrégateurs d'informations؛ ومنصات مقارنة الأسعار comparateurs de prix؛ ومتاجر التطبيقات magasins d'applications؛ ومواقع مشاركة المحتوى مثل مواقع التواصل الاجتماعي réseaux sociaux؛ والمنصات التي تقوم بدور الوساطة في السوق الافتراضية بين البائعين والمشتريين مثل منصة Amazon

كما تشمل المنصات السمعية والبصرية والموسيقية plateformes audiovisuelles et musicales؛ ومنصات مشاركة مقاطع الفيديو plateformes de partage de vidéos؛ ومنصات الاقتصاد التشاركي plateformes d'économie contributive؛ ومنصات مشاركة المحتوى العام مثل منصة Wikipedia.

ومنها أيضًا، المنصات التي تسمح بتبادل السلع والخدمات، وتسمى بمنصات العمل أو منصات الخدمات حسب الطلب plateformes d'emploi ou de services à la demande؛ ومنصات المشاركة الجماعية أو التعهد الجماعي plateformes de crowdsourcing؛ وذلك في إطار عملية تعاقدية تربط مهني محترف بمستهلك B2C، أو مهني محترف بمهني آخر B2B، أو مستهلك بمستهلك آخر C2C. راجع،

Julien (M.) et Mazuyer (E.), art. préc.

(٣) وتشير إحصائية أجرتها منظمة العمل الدولية، حديثًا، إلى ارتفاع عدد منصات العمل الرقمية حول العالم من ١٤٢ منصة عام ٢٠١٠ إلى ٧٧٧ منصة عام ٢٠٢٠. وخلال هذه الفترة، تضاعف عدد =

مصدرًا واعدًا لخلق فرص عمل جديدة، بالنظر إلى ما تحققه من فائدة مزدوجة لكلٍ من الشركات القائمة على هذه المنصات، والعمال المشتغلين من خلالها:

فمن ناحية، يتيح للشركات التي تدير المنصات الرقمية، فضلاً عن الترويج الواسع لنشاطها فيما تقدمه من منتجات وخدمات، إمكانية الوصول إلى القوى العاملة العالمية والمحلية، على نحو يساهم، في تحسين كفاءتها وإنتاجيتها، ومن ثم زيادة ربحيتها. ومن ناحية أخرى، تساعد هذه المنصات على توفير فرص عمل لأعداد كبيرة من العمال، في ظل ازدياد معدلات البطالة العالمية، وقد زاد الإقبال على فرص العمل المطروحة عبر المنصات الرقمية، في السنوات الأخيرة، بشكل ملحوظ، بالنظر لما تحققه من مزايا عدة؛ أهمها، توفير مصدر دخل للعامل، وإتاحة قدر من الاستقلالية في أداء العمل مقارنةً بالعمل التقليدي، والسماح للعامل بالالتحاق بأكثر من عمل، فضلاً عن سهولة التواصل مع المنصة عبر تطبيقها الرقمي وتنفيذ العمل دون الخضوع لقيود العمل التقليدي.

=

منصات العمل عبر الإنترنت plateformes en ligne (ثلاثة أضعاف)، بينما تضاعف عدد منصات النقل ومنصات توصيل الطلبات plateformes de VTC et de livraison (عشرة أضعاف). وتتركز نسبة ٢٩% من هذه المنصات في الولايات المتحدة الأمريكية، و٨% في الهند، و٥% في المملكة المتحدة البريطانية.

راجع، تقرير منظمة العمل الدولية، بعنوان: العمالة والقضايا الاجتماعية في العالم، دور المنصات الرقمية في تحويل عالم العمل، ٢٣ فبراير ٢٠٢١.

Rapport "Emploi et questions sociales dans le monde, Le rôle des plateformes numériques dans la transformation du monde du travail", Organisation internationale du Travail (OIT), 23 février 2021, p. 80. Sur: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_823102.pdf

لذلك، فقد أصبحت منصات العمل الرقمية تشكل أحد أهم ركائز الاقتصاد الرقمي *L'économie numérique*⁽¹⁾، وهو ذلك الاقتصاد القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، ويهدف إلى تسهيل المعاملات الاقتصادية من خلال تبادل البيانات والمعلومات بين الأطراف، وتعد هذه المنصات عنصراً مميزاً للاقتصاد الرقمي، حيث تقوم بتوفير العديد من المنتجات والخدمات لجمهور المستهلكين، بالاعتماد على أساليب التكنولوجيا الرقمية الحديثة، من خلال الربط بين العملاء وعمال هذه المنصات⁽²⁾.

ويمكن تصنيف منصات العمل الرقمية إلى فئتين رئيسيتين⁽³⁾:

الأولى: منصات العمل عبر الإنترنت *Plateformes de travail en ligne*

ومن خلال هذه المنصات، يتم تنفيذ المهام عبر الإنترنت؛ ومن ذلك: خدمات الترجمة، والخدمات القانونية والمالية، وبراءات الاختراع، وتصميم وتطوير البرمجيات، وتحليل البيانات، وغير ذلك.

والثانية: منصات العمل المحلي "المكاني" *Plateformes de travail localisé*

ومن خلالها، يتم تنفيذ المهام والأعمال في أماكن محددة، بالاستعانة بأشخاص يتم تشغيلهم من قبل هذه المنصات؛ ومن ذلك: خدمات نقل الركاب وخدمات توصيل الطلبات، وتوفير الخدمات المنزلية (كهربائي، سباك،... إلخ)، وتوفير العمالة المنزلية وخدمات الرعاية، وغير ذلك.

(1) Gomez (P.-Y.), Les transformations du travail dans l'économie numérique, *Entreprendre & Innover*, vol. 37, no. 2, 2018, pp. 8-17, sur: <https://doi.org/10.3917/entin.037.0008>.

(2) V. Rapport de l'OIT, préc., p. 37.

(3) V. Rapport de l'OIT, préc., p. 46.

وفي نطاق هذه الفئة الأخيرة، برز نوعان من المنصات:

الأول: منصات خدمات نقل الركاب (طلب سيارة نقل مزودة بسائق) Bolt, Careem, Gojek, Grab, Little, Ola، ومنها: Plateformes de VTC Uber.

والثاني: منصات توصيل الطلبات Plateformes de livraison؛ ومنها: Deliveroo, Glovo, Jumia Food, Rappi, Swiggy et Zomato.

وقد ثارت بشأن النوعين السابقين من منصات العمل الرقمية، على وجه الخصوص، العديد من التساؤلات، خاصة فيما يتعلق بالمركز القانوني للعمال المشتغلين من خلالها، من حيث تمتعهم بوصف العمال التابعين، وطبيعة علاقتهم التعاقدية التي تربطهم بهذه المنصات، ومن ثم مدى شمولهم بالحماية المقررة في قانون العمل.

- إشكالية تكيف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية:

يثير العمل عبر المنصات الرقمية إشكالية مهمة تتعلق بتكيف العلاقة التعاقدية لعمال هذه المنصات. ومناطق هذه الإشكالية تتعلق أساساً بفكرة التبعية، كمعيار مميز لعقد العمل، ومدى إمكان انطباقها في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، وما ينبني على ذلك من إسباغ صفة العامل على عامل المنصة وخضوعه لأحكام قانون العمل.

فقد أصبحت غالبية المنصات الرقمية تتطلب، كشرط أساسي لإبرام عقد مع مقدم الخدمة (السائق، أو عامل التوصيل، أو غيره) الذي يرغب في العمل من خلالها، أن يقوم بالتسجيل لديها كعامل مستقل يعمل لحسابه الخاص. ومن ثم، تعتبر العقد المبرم بينها وبين مقدم الخدمة عقد مقاوله وليس عقد عمل، وتكون له صفة المقاول المستقل وليس

صفة العامل التابع. وتهدف المنصة بذلك إلى تحرير نفسها من الالتزامات التي تنقل كاهل أصحاب الأعمال^(١).

وفي سبيل ذلك، تعتمد المنصات الرقمية، عادةً، إلى طمس الملامح المعتادة لعلاقة العمل التقليدية، والسماح لعمالها بهامش من الحرية والاستقلال في تنظيم عملهم، وبما يوحي بأنهم عمال مستقلون يعملون لحسابهم الخاص، وليسوا عمالاً تابعين خاضعين لقانون العمل^(٢).

ومن مظاهر ذلك: أن معظم هذه المنصات تصدر إلى عمالها " أوامر وتوجيهات" *ordres et directives* تحت مسميات مختلفة وبطريقة مستترة وغير رسمية، وباتت "الرقابة" *contrôle* تأخذ مظاهر مغايرة لصورتها التقليدية (من ذلك، أنظمة تحديد الموقع الجغرافي للعامل *géolocalisation*، والبيانات التي يوفرها تطبيق المنصة، وتقييمات العملاء، وغير ذلك)، كما أن سلطة الجراء *le pouvoir de sanction* تقدمها المنصة عادةً باعتبارها مجرد صورة من " الرقابة النوعية" *contrôle qualitatif* على أداء العمال^(٣).

وقد ترتب على ذلك أن أصبحت المنصات الرقمية تشكل اليوم تحديًا جديدًا لقانون العمل، وذلك على إثر تمسك عمال هذه المنصات (وعلى الأخص، سائقو VTC^(٤)،

(1) Escande-Varniol (M.-C.), Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, D. 2019. 177.

(٢) قريب من هذا المعنى، كوثر الزوهيري، مستقبل عالم العمل ما بعد جائحة كورونا: العمل بالمنصات الرقمية نموذجًا، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقة، مج ٤، ع ٢٤، يونيو ٢٠٢٢، من ص ١٨٥-٢١٠، ص ١٩٥.

(3) Van Den Bergh (K.), Plateformes numériques de mise au travail: mettre fin à une supercherie, RDT 2018. 319.

(٤) سيارة نقل مزودة بسائق (VTC) *voiture de transport avec chauffeur*

وعمال التوصيل (livreurs) بأن دور المنصة لا يقتصر على مجرد الوساطة وإتاحة الاتصال بين العميل ومقدم الخدمة، بل إنها تمارس في مواجهتهم كافة سلطات صاحب العمل، بما يفيد تبعيتهم لها، ومطالبتهم، تبعاً لذلك، بإعادة تكييف العلاقة العقدية التي تربطهم بهذه المنصات واعتبارها عقد عمل^(١).

٢ - أهمية البحث:

ساهمت المنصات الرقمية، بشكل كبير، في خلق ما يمكن تسميته بالمناطق الرمادية zones grises في قانون العمل، بل واستغلالها لتحقيق مصالحها، وذلك حيث عمدت العديد من هذه المنصات، على اختلاف أوجه نشاطها، إلى تشغيل أعداد كبيرة من العمال لمباشرة أنشطتها المختلفة، مع إضفاء وصف "العمال المستقلين" عليهم.

ويدعو ذلك إلى ضرورة تحديد المركز القانوني لهؤلاء العمال من خلال الوقوف على حقيقة قيام رابطة تبعية تربطهم بالمنصات التي يعملون من خلالها، وبما يسمح بالتكييف الصحيح لعلاقاتهم العقدية مع هذه المنصات، ومن ثم تحديد مضمون الحماية القانونية المكفولة لهم^(٢).

وعلى ذلك، فقد أصبحت هذه العلاقات العقدية المستحدثة التي تربط المنصات الرقمية بعمالها بحاجة ماسة إلى إعادة النظر في بعض المفاهيم المستقرة في قانون العمل، وأهمها مفهوم فكرة التبعية، كعنصر مميز لعقد العمل، وتطويرها بما يسمح

(1) Lokiec (P.) – Porta (J.), Droit du travail, Relations individuelles, D. 2019. 963.

(2) Carelli (R.); Cingolani (P.); Kesselman (D.), Les travailleurs des plateformes numériques, Regards interdisciplinaires, Teseo, SDL, 2022, p. 141.

باستيعاب عمال المنصات الرقمية، ومن ثم شمولهم بالحماية المقررة في قانون العمل. وبحيث يمكن القول إذن بأن تطور فكرة التبعية يمثل أهم انعكاسات التكنولوجيا الرقمية على علاقات العمل الفردية.

وهنا تبرز أهمية موضوع البحث من خلال استعراض الاتجاهات الحديثة في هذه المسألة في القوانين المقارنة، خاصة التجربة الفرنسية، ومحاولة الاستفادة منها في قانوننا الوطني، حيث اضطلع الفقه والقضاء الفرنسيان بدور رائد، وجدير بالإشادة، في ظل غياب نصوص صريحة، في تطوير وتطوير فكرة التبعية بما يسمح باستيعاب أنماط العمل المستحدثة، ومنها العمل عبر المنصات الرقمية.

وقد خطا القضاء الفرنسي الحديث خطوات غير مسبقة في شأن إعادة تكييف العلاقة التعاقدية لعمال هذه المنصات، انتهت باعتراف محكمة النقض الفرنسية صراحة بصفة العامل لعامل المنصة الرقمية، واعتبار العقد المبرم بين الطرفين عقد عمل.

٣ - نطاق البحث:

يتحدد نطاق الدراسة ببحث فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية والتي تقوم فيها المنصة بخلق اتصال بين العرض والطلب على خدمة معينة، ولكنها تنفذ خارج الشبكة. أي أن تنفيذ الخدمة يتطلب الاتصال الفعلي المباشر بين العامل (مقدم الخدمة) والعميل (المستفيد من الخدمة)، بعد تلاقي العرض والطلب عليها سلفاً عبر المنصة.

وتعرف هذه المنصات بمنصات الاتصال المباشر *plateformes de mise en relation directe*، أو منصات العمل المحلي "المكاني" *plateformes du travail localisé*.

وبالتالي، تخرج من نطاق دراستنا علاقات العمل عبر المنصات الرقمية التي يتم فيها تنفيذ الخدمة بالكامل عبر الإنترنت، أي على المنصة ذاتها، وبحيث يكون اتصال مقدم الخدمة مع العميل عبر الشبكة فقط.

وتعرف هذه المنصات بمنصات الاتصال عبر الإنترنت *plateformes de mise de relation en ligne*، أو منصات العمل عبر الإنترنت *plateformes du travail en ligne*^(١).

وُعزّي ذلك، بصفة أساسية، إلى أن منصات الاتصال المباشر، وأبرزها منصات خدمات النقل VTC وخدمات توصيل الطلبات، ثارت بشأنها، في السنوات الأخيرة، العديد من التساؤلات على الصعيد القانوني، لا سيما فيما يتعلق بتحديد المركز القانوني لعمالها، وذلك بمناسبة مطالبة هؤلاء العمال أمام القضاء، في العديد من الدول، ومنها فرنسا، بإعادة تكييف علاقاتهم العقدية بهذه المنصات، محاولين إثبات ارتباطهم بها بعلاقة تبعية حقيقية، وخضوعهم فعلياً لإدارة وإشراف المنصة التي تمارس في مواجهتهم كافة سلطات صاحب العمل، مما يبرر تكييف عقودهم معها كعقود عمل، وهو ما يدعونا لدراستها على نحو مفصل لتتبع التطور الذي لحق فكرة التبعية في نطاق هذا النمط المستحدث من أنماط العمل.

فضلاً عن أن منصات الاتصال عبر الإنترنت يخضع تنظيمها لأحكام مغايرة، نظراً لاختلاف طبيعة الدور الذي تؤديه المنصة وانعكاس ذلك على تكييف العلاقات

(١) تفصيلاً، بشأن التمييز بين نوعي منصات العمل الرقمية، راجع، تقرير منظمة العمل الدولية، سالف الإشارة إليه. وراجع أيضاً،

Bini (S.), À la recherche de l'employeur dans les plateformes numériques, RDT 2018. 542.

التعاقدية التي تنشأ من خلالها، بين العميل ومقدم الخدمة من جهة، وبين الأخير والمنصة من جهة أخرى. وهو ما يقتضي إفرادها بدراسة مستقلة.

٤ - منهج البحث:

في ضوء ما تقدم، سيكون من المناسب أن نتناول موضوع هذا البحث من خلال دراسة تحليلية مقارنة، نهدف من خلالها إلى دراسة فكرة التبعية في علاقات العمل، والتطور الذي طالها في ظل علاقات العمل المستحدثة من خلال المنصات الرقمية، وذلك باستعراض التجربة الفرنسية، فقهاً وقضاءً وتشريعاً، وتحليل ومناقشة الحلول التي انتهت إليها، وذلك أيضاً مع الاستهداء بموقف بعض القوانين الأخرى التي تعرضت لهذه المسألة، كالقانون الإنجليزي والقانون الأمريكي، كلما اقتضت الدراسة ذلك.

ونهدف بذلك إلى مناقشة وضع المسألة محل البحث في القانون المصري، في محاولة للفت الانتباه إلى الحاجة إلى إعادة النظر في المفهوم التقليدي لفكرة التبعية، وتطويره، بما يكفل شمول هذه الفئات العمالية الجديدة بالحماية المقررة في قانون العمل.

٥ - خطة البحث:

آثرنا أن نتناول جوانب هذا البحث من خلال فصلين؛ نتناول في الفصل الأول إشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، من خلال عرض المفهوم التقليدي لهذه الفكرة، ثم مناقشة مدى ملاءمته لتكييف العلاقة التعاقدية لعمال هذه المنصات.

ثم ننتقل، في الفصل الثاني، لدراسة الموقف القضائي والتشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، من خلال استعراض الموقف القضائي الفرنسي، والأمريكي والإنجليزي إزاء المسألة المعروضة، ثم دراسة الموقف التشريعي

الفرنسي، وكذا التوجيه الأوروبي المقترح بشأن تحسين ظروف العمل في إطار العمل عبر المنصات الرقمية، انتهاءً بمناقشة وضع المسألة في القانون المصري.

وبناءً على ما سبق، فإن دراستنا لهذا الموضوع تنقسم على النحو الآتي:

الفصل الأول: إشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية.

المبحث الأول: المفهوم التقليدي لفكرة التبعية في علاقات العمل.

المبحث الثاني: مدى ملاءمة المفهوم التقليدي لفكرة التبعية لتكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية.

الفصل الثاني: الموقف القضائي والتشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية.

المبحث الأول: الموقف القضائي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية.

المبحث الثاني: الموقف التشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية.

الفصل الأول

إشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية في

علاقات العمل عبر المنصات الرقمية

تمهيد وتقسيم:

عرفت المادة ٦٧٤ من القانون المدني المصري "عقد العمل" بقولها: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

كما نصت المادة ٣١ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن عقد العمل الفردي هو "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".

وفي المقابل، لم يتعرض المشرع الفرنسي لتعريف عقد العمل، مما دعا الفقه إلى تعريفه بأنه "اتفاق يتعهد بمقتضاه شخص، يسمى العامل، بأداء عمل لحساب شخص آخر وتحت سلطته، ويسمى صاحب العمل، لقاء أجر يدفعه الأخير"^(١).

(1) "une convention aux termes de laquelle une personne, dénommée le salarié, s'engage à accomplir une prestation de travail pour le compte et sous l'autorité d'une autre, dénommée l'employeur, qui consent à lui verser, en contrepartie, une remuneration", V. Aubrée (Y.), Répertoire de droit du travail, Contrat de travail: existence – Formation, D. Janvier 2014 (actualisation: Juin 2023), no 42; Pélissier, A. Lyon-caen, Jeammaud et Dockès, Les grands arrêts du droit du travail, 4e éd., Dalloz, 2008, p. 3 s., no 1.

كما عرفته محكمة النقض الفرنسية بقولها أنه " يوجد عقد عمل عندما يتعهد شخص بالعمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته، لقاء أجر"^(١).

ومفاد ما تقدم أن عقد العمل يقوم على عناصر ثلاثة:

١- أداء العمل la prestation de travail

٢- الأجر la rémunération

٣- رابطة التبعية le lien de subordination

وتعد رابطة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل المعيار الأساسي والعنصر الجوهري الذي يسمح بإثبات وجود عقد العمل وبالتالي تطبيق أحكام قانون العمل. فهذه الرابطة هي التي تميز بين العمل التابع الذي يخضع لقانون العمل، والعمل الحر أو المستقل الذي لا يحكمه هذا القانون.

ومع ذلك، فقد ثار الجدل حول مدى ملاءمة فكرة التبعية التقليدية، سواء بمفهومها الاقتصادي أو القانوني، لتكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية.

وعلى ذلك، نقسم الدراسة في هذا الفصل على النحو التالي:

المبحث الأول: المفهوم التقليدي لفكرة التبعية في علاقات العمل.

المبحث الثاني: مدى ملاءمة المفهوم التقليدي لفكرة التبعية لتكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية.

(1) "Il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération", V. Cass. Soc. 22 juill. 1954, Bull. civ. IV, no 576.

المبحث الأول

المفهوم التقليدي لفكرة التبعية في علاقات العمل

تمهيد وتقسيم:

رغم التأكيد على لزوم توفر رابطة تبعية بين العامل وصاحب العمل لقيام عقد عمل، فلم يتفق الرأي حول طبيعة هذه التبعية المطلوب توافرها لسريان أحكام قانون العمل؛ فقد تؤخذ التبعية بمفهوم اقتصادي "التبعية الاقتصادية"، وقد تؤخذ بمفهوم قانوني "التبعية القانونية"؛ فأى من هذين المفهومين يجب الأخذ به بصدد تحديد مفهوم رابطة التبعية في مجال قانون العمل؟

ونعرض لكل منهما تفصيلاً فيما يلي، في مطلبين متتاليين:

المطلب الأول: التبعية الاقتصادية.

المطلب الثاني: التبعية القانونية.

المطلب الأول

التبعية الاقتصادية

La dépendance économique

نتناول في هذا المطلب بيان مفهوم التبعية الاقتصادية ثم تقديرها، على النحو التالي.

أولاً: مفهوم التبعية الاقتصادية:

يقصد بالتبعية الاقتصادية، استئثار صاحب العمل بنشاط وجهود العامل مقابل أجر، وهذا الأجر يمثل مصدر الرزق الوحيد أو الرئيسي للعامل، والذي يعتمد عليه لمعيشته اعتماداً كلياً. وبالتالي فهو تابع اقتصادياً لصاحب العمل^(١).

ويعبر البعض عن التبعية الاقتصادية بأنها " مركز يوجد فيه شخص في علاقة مع شخص آخر، بحيث يكون وجوده أو بقاءه الاقتصادي خاضعاً لاستمرار العلاقة التعاقدية"^(٢).

(1) Rivoal (O.), La dépendance économique en droit du travail, D. 2006, 891.

أحمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥، ص٦؛ أحمد السعيد الزقرد، قانون العمل، شرح للقانون الجديد رقم ١٢/٢٠٠٣، ط١، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠٧، ص٥.

(2) La dépendance économique, " situation dans laquelle se trouve une personne par rapport à une autre dont l'existence ou la survie économique est subordonnée au maintien de la relation contractuelle", J.-P. Chazal, note sous Cass. 1re civ. 3 avr. 2002, *Larousse-Bordas c/ Kannas*, D. 2002, Jur. p. 1862.

ومفاد ذلك أن التبعية الاقتصادية تقوم على عنصرين^(١):

الأول، أن يقدم العامل كل نشاطه ومجهوده، أي قوة عمله، لخدمة صاحب العمل.

وهو ما يقتضي أن يكرس العامل كل نشاطه خلال الوقت المتفق عليه لصالح صاحب العمل، والذي يلتزم بدوره بأن يوفر له عملاً منتظماً يعتمد عليه كمصدر لرزقه.

والثاني، أن يحصل العامل على أجر يعتبر هو مصدر رزقه الوحيد أو الرئيسي، وبحيث يعتمد عليه في معيشته اعتماداً كلياً.

فإذا توافر هذان العنصران، قامت علاقة التبعية الاقتصادية وخضعت علاقة العمل لأحكام قانون العمل دون حاجة للبحث عن وجود سلطة على العامل من قبل صاحب العمل، وفقاً لهذا المفهوم.

وتستخلص التبعية الاقتصادية من المظاهر المختلفة التي تدل عليها؛ ومنها دخول العامل في خدمة منظمة تشتمل على مجموعة من العناصر الاقتصادية والمادية، كأن يحصل العامل على أجر مقابل عمله، وبحيث يقوم دفع الأجر كمظهر مادي يدل على وجود التزام عقدي، وفي مقابل هذا الأجر قبل العامل أن يوضع في مركز تبعية وخضوع لصاحب العمل^(٢).

(١) ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دراسة تحليلية في قانون العمل المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩، ص ٢٠.

(٢) ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص ٢١.

ثانياً: تقدير فكرة التبعية الاقتصادية:

نعرض فيما يلي لمزايا فكرة التبعية الاقتصادية، ثم لأبرز أوجه النقد التي وجهت إليها.

أ - مزايا فكرة التبعية الاقتصادية:

يستند أنصار معيار التبعية الاقتصادية إلى أن من شأنه تحقيق العديد من المزايا؛ وأهمها أنه يؤدي إلى توسيع نطاق تطبيق قانون العمل، ليشمل أكبر عدد من الأشخاص؛ إذ يخضع لأحكام قانون العمل- بناءً على هذا المعيار- العامل الذي يتمتع باستقلال في مواجهة صاحب العمل ولكنه يخضع له اقتصادياً.

وبذلك، فهذا المعيار يتفق والأصل التاريخي لنشأة قانون العمل حين ظهرت القوانين الاجتماعية التي فرضت حماية الطبقة العاملة، خاصة في مواجهة العجز عن العمل بسبب المرض والشيخوخة^(١).

وعلى ذلك، يسمح إعمال هذا المعيار بامتداد مظلة الحماية القانونية التي تكفلها أحكام قانون العمل لتشمل فئة العمال التابعين اقتصادياً، وذلك رغم كونهم عمالاً مستقلين لا تربطهم تبعية قانونية بصاحب العمل. ويعبر عن هؤلاء بفئة " العمال المستقلين التابعين اقتصادياً" Des travailleurs autonomes économiquement dépendants^(٢).

(١) أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ٥٧.

(2) Leclerc (O.), Pasquier (T.), La dépendance économique en droit du travail: éclairages en droit français et en droit comparé, 1re partie: la tentation de la dépendance économique, Rev. trav. 2010. 83.

أما القول بغير ذلك فمؤداه تضييق نطاق تطبيق قانون العمل وقصره على العمال التابعين لصاحب العمل تبعية قانونية واستبعاد أولئك الذين يتمتعون باستقلال في تنفيذ العمل ولكنهم تابعون لصاحب العمل اقتصاديًا، وذلك رغم تشابه الوضع الاقتصادي والاجتماعي للفئتين إلى حد كبير، وهو ما يقتضي المساواة بينهما في التمتع بالحماية المقررة في قانون العمل^(١).

وقد يتمثل الهدف من اعتماد هذا المعيار في إضفاء الحماية القانونية على فئات عمالية معينة؛ مثل الأفراد الذين يعتمدون في معيشتهم على شخص واحد أو منشأة واحدة دون أن يكونوا خاضعين لإشراف أو سلطة هذا الشخص أو المنشأة^(٢)، وأيضًا، الأشخاص الذين يعملون من منازلهم "des travailleurs à domicile" لحساب صاحب العمل ويعولون في معيشتهم على الدخل الذي يتحصلون عليه منه دون أن يكونوا خاضعين لإشراف وسلطة صاحب العمل^(٣).

فهذا المعيار يسمح، إذن، بمد حماية قانون العمل إلى كل عامل يوجد في مركز تبعية اقتصادية، وذلك على غرار ما قرره المشرع المصري في قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩ من مد نطاق الحماية التأمينية

(1) Servais (J.-M.), «Travailleurs des plateformes numériques de services: quelles garanties sociales?», Revue Interventions économiques, 60, 2018, sur: http://journals.openedition.org/interventions_economiques/4785

(٢) فاطمة محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٥٨.

(٣) ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص ٢٢.

لتشمل عدة طوائف عمالية، لم تكن تشملها من قبل، متجاوزاً فكرة "العمل التابع" ومستعياً في ذلك بمعيار التبعية الاقتصادية^(١).

ب- نقد فكرة التبعية الاقتصادية:

رغم المبررات التي ساقها أنصار معيار التبعية الاقتصادية، على النحو السابق، إلا أن هذا المعيار وجهت إليه العديد من الانتقادات، ومن أهمها^(٢):

١- أن التبعية الاقتصادية معيار غامض وغير دقيق، يعوزه الوضوح والتحديد والانضباط؛ ذلك أن فكرة التبعية الاقتصادية فكرة متبادلة بين الأشخاص في المجتمع، فالكل تابعون اقتصادياً بعضهم لبعض.

وفي العصر الحديث، أصبح الدخل من العمل يمثل المورد الوحيد أو الرئيسي للرزق بالنسبة لأغلب الأفراد، ومع ذلك لا يعتبر الشخص عاملاً، وينطبق ذلك على الطبيب، والمحامي، والمحاسب...إلخ.

٢- أن تكييف العقد يجب أن يتحدد بناءً على مضمونه، أما الاعتماد على معيار التبعية الاقتصادية فيجعل تكييف العقد متوقفاً على عنصر خارجي عنه، هو المركز الاقتصادي لأحد المتعاقدين.

٣- أن معيار التبعية الاقتصادية من شأنه أن يقصر فئة المتبوعين على رجال الأعمال

(١) محمود حسن السحلي، المرجع السابق، ص ٢١٢.

(٢) راجع، محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، ط ٥، مؤسسة الرضا للطباعة والتوريدات، ١٩٩٤، ص ٥١ وما بعدها؛ حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة ١٩٩١، ص ١٣١؛ أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ٥٨؛ ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص ٢٣ وما بعدها؛ سماح عبد الفتاح عطية عفيفي، المرجع السابق، ص ٩٩١ وما بعدها.

الذين يستخدمون الغير، في حين أن علاقة التبعية قد توجد بين عامل ومنتج فقير دعت الحاجة إلى الاستعانة بنشاط الغير ومجهوده.

٤- أن الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية في تكييف عقد العمل من شأنه أن يؤدي إلى توسيع نطاق عقد العمل ويهدد بطغيانه على بقية العقود المتعلقة بالعمل الإنساني المستقل، وذلك في ظل اعتماد أغلب الأفراد على دخلهم من عملهم اعتماداً أساسياً، وهذا التوسع غير مقبول، لأن عقد العمل لا ينظم إلا العمل التابع.

٥- أن الأخذ بفكرة التبعية الاقتصادية يترتب عليه إحلال فكرة الرابطة العمالية أو علاقة العمل محل العقد، ليصبح دور اتفاق الإيرادات دون أهمية عند تحديد النظام القانوني للعلاقة.

٦- أن القول بأن معيار التبعية الاقتصادية يكفل توسيع دائرة الأشخاص الذين تشملهم الحماية الاجتماعية، فمردود عليه بأن قانون العمل نفسه ليس الآلية الوحيدة لتحقيق هذا الهدف؛ فقانون التأمين الاجتماعي تستفيد منه فئات لا تخضع لقانون العمل، كأصحاب المهن الحرة مثلاً.

ومع ذلك، ورغم الانتقادات التي وجهت لمعيار التبعية الاقتصادية على النحو السابق، يرى البعض^(١) أن هذه التبعية لا يجب إهدارها كلياً؛ ذلك أن الغالب أن تقتزن التبعية القانونية بتبعية اقتصادية، فالعامل الذي يعمل لحساب صاحب العمل وتحت سلطته وإشرافه غالباً ما يعتمد في معيشته على الأجر الذي يكسبه من عمله.

ولذلك، فإن توفر التبعية الاقتصادية يمكن أن يستهدي به القاضي في استخلاص قيام التبعية القانونية وذلك بما يمكنه من إخضاع العلاقة لقانون العمل.

(١) محمد لبيب شنب، المرجع السابق، ص ٥٤.

أما في الحالات التي تتوفر فيها التبعية الاقتصادية دون التبعية القانونية، فقد اختلف الرأي بشأنها؛ فذهب البعض^(١) إلى أنه يتعين في هذه الحالة الاعتماد على التبعية الاقتصادية وحدها لمد نطاق الحماية المقررة بموجب قانون العمل إلى من هم في حاجة إلى هذه الحماية.

بينما ذهب رأي آخر^(٢) إلى أن التبعية الاقتصادية وحدها لا تكفي لإخضاع العلاقة لقانون العمل، حتى ولو كان أجر العامل هو المصدر الوحيد لرزقه، طالما أنه يعمل بحرية واستقلال دون أن يخضع لتوجيه ورقابة صاحب العمل، لأن ذلك سيؤدي إلى الخلط بين عقد العمل وعقد المقاوله، وإنما يلزم أن تقترن التبعية الاقتصادية بتبعية قانونية.

المطلب الثاني

التبعية القانونية

La subordination juridique

نتناول في هذا المطلب تحديد مفهوم التبعية القانونية، ثم بيان صورها، وذلك على النحو التالي.

أولاً: مفهوم التبعية القانونية:

يقتضي التعرف على مفهوم التبعية القانونية الوقوف على تعريفها ثم بيان عناصرها.

(١) أحمد حسن البرعي، شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٣٤.

(٢) ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص ٢٧.

أ - تعريف التبعية القانونية:

يسلم الرأي الغالب في الفقه المصري^(١) والفرنسي^(٢) بوجود الاعتداد بالتبعية بمفهومها القانوني، باعتبارها المعيار الرئيسي والحاسم لحالة التبعية Critère principal et décisif de l'état de subordination، ومن ثم العنصر الجوهرى والمميز لعقد العمل.

وقد تعددت التعريفات التي قال بها الفقه للتبعية القانونية، وإن كانت تدور - في مجملها - حول مضمون واحد.

ويقصد بالتبعية القانونية قيام العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل بحيث يكون من حق هذا الأخير إصدار أوامر وتوجيهات للعامل بشأن تحديد العمل المطلوب منه وكيفية القيام به ووقت ومكان أدائه، وأن يوقع عليه الجزاء إذا لم يراع هذه الأوامر^(٣).

(١) راجع، محمود جمال الدين ذكي، عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص ٤٩٤؛ السيد عيد نايل، الوجيز في قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١-٢٠١٢، ص ١٤؛ أحمد شوقي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٨؛ أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ٦٣؛ يوسف إلياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، ١٩٨٨-١٩٨٩، بدون ناشر، ص ٢٧.

(2) Aubrée (Y.), op. cit., no 77; Aubert-Monpeyssen (Th.), Subordination juridique et relation de travail, thèse, Toulouse I, 1985; Despax (M.), L'évolution du rapport de subordination, Dr. soc. 1982. 11; Dupeyroux, Borgetto et Lafore, Droit de la sécurité sociale, 17e éd., coll. Précis, Dalloz, 2011, p. 431, no 572; Loschak, Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration, Dr. soc. 1982. 22; Maillard, Scolie sur le rapport de subordination, Dr. soc. 1982. 20; Savatier, Pouvoir patrimonial et direction des personnes, Dr. soc. 1982. 1.

(٣) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٣١.

وعرفها البعض^(١) بأنها هيمنة رب العمل أثناء تنفيذ العقد على نشاط العامل، فقوامها نوع من السلطة لأحد العاقدين على الآخر يتجسد في حق رب العمل في توجيه العامل وملاحظته أو رقابته في أثناء قيامه بالعمل، والتزام العامل بإطاعته في هذا التوجيه، وبالامتثال له في تلك الملاحظة أو الرقابة، كما تظهر في الجزاءات التي يمكن للأول، عند المخالفة، توقيعها على الثاني. وتتفاوت التبعية القانونية بتفاوت إمكانيات رب العمل في استعمال سلطته، وتختلف، سعةً وضيقةً، باختلاف وجوه نشاط العامل.

كما عرفت أيضاً بأنها سلطة صاحب العمل في الإشراف والتوجيه فيما يؤدي إليه من خدمات وفي طريقة القيام بها، وأن يكون على العامل أن يأتّمر بما يصدره إليه صاحب العمل من توجيهات وأوامر بشأن العمل، وإلا تعرض للجزاءات المنصوص عليها في القانون^(٢).

وفي ذات المعنى، عرفها البعض بأنها حالة يكون فيها أحد أطراف علاقة العمل وهو العامل في مركز قانوني ينشئ على عاتقه التزاماً بإطاعة صاحب العمل، وحقاً للأخير في توجيهه والرقابة وتوقيع الجزاء عند المخالفة^(٣).

وعرفها آخر بقوله أن " العامل يوجد في حالة تبعية تربطه بصاحب العمل عندما يخضع لأوامر الأخير وتعليماته وتوجيهاته فيما يتعلق بطرق تنفيذ الأعمال المنوط به

(١) محمود جمال الدين ذكي، المرجع السابق، ص ٤٨٨.

(٢) فاطمة محمد الرزاز، المرجع السابق ص ٥٧.

(3) Miné (M.), Marchand (D.), Le droit du travail en pratique, référence, Eyrolles, Paris, 2009, p. 128; Didry (C.), Au-delà de la subordination, les enjeux d'une définition légale du contrat de travail, Droit social 2018. 229.

أداؤها، ويكون للأخير سلطة الرقابة على تنفيذ هذه الأعمال، ومجازاة العامل على ما قد يقع منه من مخالفات"^(١).

ب- عناصر التبعية القانونية:

إن مناط علاقة التبعية هو " أن يكون للمتبع سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أدائه لعمله وفي الرقابة عليه في تنفيذ هذه الأوامر ومحاسبته على الخروج عليها"^(٢).

ويستفاد من ذلك أن قوام فكرة التبعية القانونية هو خضوع العامل لسلطة صاحب العمل، وتتمثل هذه السلطة في مظاهر أو عناصر ثلاثة: التوجيه direction ، والرقابة contrôle، والجزاء sanction^(٣):

(1) Aubrée (Y.), op. cit., no 77: " un travailleur se trouve sous l'autorité hiérarchique et donc dans un état de subordination vis-à-vis du donneur d'ouvrage, lorsqu'il reçoit de ce dernier des prescriptions, sous la forme d'ordres, de directives, d'instructions ou de consignes, destinées à lui préciser les modalités d'exécution des tâches qu'il lui a confiées, et lorsque ce donneur d'ouvrage a le pouvoir de contrôler régulièrement leur réalisation effective et conforme ainsi que d'en sanctionner les éventuels manquements".

(٢) راجع، نقض مدني، الطعن رقم ١٨٩٦٢ لسنة ٨٥ ق، جلسة ٢٠٢٢/٥/١٦، مكتب فني ٧٣، ص ٦٤٥؛ الطعن رقم ٥٩٣٨ لسنة ٨٥ ق، جلسة ٢٠١٧/١١/١٤، مكتب فني ٦٨، ص ٨٧٩؛ الطعن رقم ١٢٢٠٥ لسنة ٨٤ ق، جلسة ٢٠١٦/١١/٢٠، مكتب فني ٦٧، ص ٨١٤؛ الطعن رقم ٣٦٠٨ لسنة ٧١ ق، جلسة ٢٠٠٢/١٢/٢٥، مكتب فني ٥٣، ج ٢، ص ١٢٧٨؛ الطعن رقم ٣٦٦٠ لسنة ٦٠ ق، جلسة ١٩٩٥/٢/١٩، مكتب فني ٤٦، ج ١، ص ٤٢٠.

(٣) راجع، تفصيلاً:

Aubrée (Y.), op.cit., no 8 et s.; Dockès (E.), Notion de contrat de travail, Droit social 2011. 546: "La subordination s'appuie alors sur un triptyque composé de direction, de contrôle et de sanction".

١- سلطة صاحب العمل في التوجيه: le pouvoir de direction

تتمثل هذه السلطة في التزام العامل بأداء عمله وفقاً لأوامر ordres وتوجيهات directives وتعليمات instructions وإرشادات consignes صاحب العمل، ويشكل ذلك عنصراً مهماً في تقدير حالة تبعية العامل لصاحب العمل.

فيحق لصاحب العمل، وفقاً لهذه السلطة، أن يحدد، بإرادته المنفردة، شروط العمل وظروفه، وبحديث لا يلتزم العامل بالعمل لحساب صاحب العمل فحسب، وإنما بأن ينفذ- في ظروف العمل المعتادة- المهمة المكلف بها من قبله، ووفقاً لأوامره وتوجيهاته.

وتطبيقاً لذلك، قضي بوجود علاقة تبعية، ومن ثم يعتبر عاملاً، الطبيب الذي يمارس عمله في مؤسسة طبية، ويخضع للقواعد التنظيمية التي تقرها، والجدول الزمنية، واللوائح الداخلية، وجدول المناوبة الليلية للأطباء^(١).

وكذلك، تتوفر حالة التبعية القانونية بالنسبة للسيدة التي تولت إدارة أحد المخيمات الذي عهدت إليها البلدية بإدارته، وذلك حيث خضعت للتوجيهات الصارمة directives strictes الصادرة إليها من البلدية، بشأن تشغيل وإدارة المخيم، لا سيما فيما يتعلق بتحديد الرسوم، والجدول الزمني للعمل، وحساب المصروفات، وغيرها^(٢).

وعلى العكس، قضي بعدم توفر التبعية القانونية بالنسبة لشخص تولى إدارة متجر، دون أن يكون قد تلقى بشأن هذه الإدارة أوامر وتوجيهات من مالكة^(٣). وكذلك

(1) Cass. Soc, 30 Janv. 1980, no 78-41.036, Bull. civ. V, no 91. – Soc. 7 déc. 1983, no 81-41.626, Bull. civ. V, no 592. – Soc. 29 mars 1994, no 90-40.832, Bull. civ. V, no 108.

(2) Cass. Soc. 25 janv. 1996, no 93-21.419, Bull. civ. V, no 31.

(3) Cass. Soc. 8 oct. 1997, no 95-43.870, <https://www.legifrance.gouv.fr>

الحال بالنسبة للمدرب الذي لا يخضع في عمله لأية قيود أو تعليمات محددة، ولكنه يتمتع بحرية واستقلال في تنظيم وممارسة هذا العمل^(١).

وكذلك قضي بعدم وجود علاقة تبعية بين سائق شاحنة وشركة أشغال عامة، وكان الأول قد قام، لحساب الأخيرة، بنقل وتسليم شحنات من مواد الخرسانة، بناءً على عقد إيجار أبرمته الشركة المذكورة للشاحنة مزودة بسائق. واستند الحكم إلى أن السائق لم يخضع في تنفيذ عمله لتعليمات ورقابة الشركة، ولكنه كان يتمتع بحرية واستقلال في إدارته لعمليات النقل ومسئوليته عنها^(٢).

٢- سلطة صاحب العمل في الرقابة: le pouvoir de contrôle

يلزم لقيام علاقة التبعية أن تكون لصاحب العمل سلطة الرقابة على تنفيذ العامل للعمل الذي عهد إليه به، للتأكد من مراعاته للأوامر والتوجيهات الصادرة إليه، وذلك لضمان سير العمل على الوجه المطلوب.

ومباشرة سلطة الرقابة قد تتم بالوسائل التقليدية، عن طريق قيام صاحب العمل بنفسه أو عن طريق من يفوضه في ذلك، بالتواصل المباشر مع العامل، وملاحظته والتفتيش عليه للتحقق من مراعاته للتعليمات الصادرة إليه بشأن تنفيذ العمل.

وقد تتم هذه الرقابة من خلال التقنيات المعلوماتية الحديثة، ومنها؛ نظام التتبع المعلوماتي système de traçage informatique، ونظام تحديد الموقع الجغرافي

(1) CA Versailles, 11 sept. 1997, RJS 11/1997, no 1302.

(2) Cass. Soc. 9 nov. 2010, no 08-45.342. – V. dans le même sens Soc. 13 mars 2013, no 11-28.485, <https://www.legifrance.gouv.fr>

relevé de système de géolocalisation، وسجل الاتصالات الهاتفية، communications téléphoniques، وغيرها^(١).

كما قد يعمد صاحب العمل، إعمالاً لهذه الرقابة، وتحقيقاً للغرض منها، إلى فرض بعض القيود والالتزامات الإدارية على العمال؛ كإلزامهم بإعداد كشف حساب أو تقرير عن النشاط، وتقديمه إليه بصفة دورية^(٢).

وأياً كانت الطريقة التي يمارس من خلالها صاحب العمل سلطته في الرقابة على العامل، فإن هدفها ينصب أساساً على متابعة الإنجاز الفعلي للعمل الذي التزم العامل بأدائه، أو حجم الأعمال التي تم إنجازها من مجموع الأعمال المكلف بها، أو جودة العمل الذي أنجزه الأخير^(٣).

وتطبيقاً لذلك، قضي بتوفر علاقة التبعية بالنسبة للشخص الذي يتولى إدارة المخازن في شركة، حيث يخضع في عمله لرقابة دورية من خلال مفتشين تم تكليفهم بذلك من قبل الشركة المعنية^(٤).

(١) راجع، في ممارسة سلطة الرقابة على العمال باستخدام التقنيات الحديثة،

Bossu (B.), Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 8-9/2001. 663; Caprioli, Cybersurveillance des salariés: du droit à la pratique des chartes « informatiques », LPA no 195, 29 sept. 2004, p. 7; Radé (C.), Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Dr. soc. 2002. 26; Ray (J.-E.), Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Dr. soc. 1992. 525.

(2) Aubrée (Y.), op.cit., no 84.

(3) Aubrée (Y.), loc.cit.

(4) Cass. Soc. 19 févr. 1997, no 93-46.712, <http://www.legifrance.gouv.fr>

وكذلك، تتوفر التبعية في علاقة المحصل بشركة التأمين، حيث كان ملزماً بتقديم تقرير مفصل عن أدائه إلى الشركة المذكورة، كما كان يخضع للقواعد التي قررتها الأخيرة بشأن إجراءات العمل ومواعيده ونطاقه الجغرافي^(١).

وعلى العكس، فلا تتوفر حالة التبعية القانونية بالنسبة للمدير الفني directeur artistique الذي يتمتع بحرية واسعة في أداء عمله، ولم يكن ملزماً بتقديم تقرير عن نشاطه^(٢).

ومن المؤشرات التي يمكن أن يستدل بها على توفر سلطة لصاحب العمل في الرقابة، طبيعة الظروف التي يمارس فيها العامل نشاطه؛ ومن ذلك قيام صاحب العمل بتوفير الوسائل والأدوات اللازمة لأداء العامل للمهام المكلف بها، وبحيث يستفاد توفر هذه السلطة من رقابة صاحب العمل على إدارة العامل للموارد المادية والبشرية matériels et humains الموضوعة تحت تصرفه^(٣).

٣- سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء: Le pouvoir de sanction

تثبت لصاحب العمل سلطة توقيع الجزاء التأديبي sanction disciplinaire على العامل، وذلك استناداً إلى رابطة التبعية التي يوجبها عقد العمل والتي بمقتضاها يخضع العامل لإشراف صاحب العمل وتوجيهه ورقابته، ومن ثم فإذا وقعت مخالفة من العامل ثبت لصاحب العمل الحق في محاسبته ومجازاته تأديبياً في حدود القانون^(٤).

(1) Cass. Soc. 20 avr. 2000, quatre arrêts, no 98-18.060 à no 98-18.063, RJS 6/2000, no 700.

(2) Cass. Soc. 12 févr. 1991, no 88-45.783, RJS 3/1991, no 306.

(3) Aubrée (Y.), op. cit., no 87; V. Cass. Soc. 4 juin 2008, no 06-46.226; Soc. 15 févr. 2012, no 11-16.081.

(4) Mouly (J.), Répertoire de droit du travail, Droit disciplinaire, D. Octobre =

وعلى ذلك، يمكن القول بأن سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء هي، في حقيقتها، سلطة مكملة لسلطته في التوجيه والرقابة، وبالتالي تعد عنصراً جوهرياً في تكوين عقد العمل^(١).

وبطبيعة الحال، يملك صاحب العمل سلطة تقدير مدى جسامة المخالفة التي ارتكبها العامل، وبالتالي تحديد الجزاء الذي يتناسب معها.

وتطبيقاً لذلك، قضي بأحقية صاحب العمل (وكالة عقارية) في إنهاء عقد عمل أحد العمال، كجزء على عدم امتثاله للتعليمات الصادرة إليه بشأن تنفيذ العمل^(٢).

ثانياً: صور التبعية القانونية:

تتنوع التبعية القانونية، بمفهومها السابق، إلى صورتين: تبعية فنية، وتبعية تنظيمية أو إدارية^(٣). وذلك على التفصيل التالي:

2022 (actualisation: Décembre 2023), no 18; Pélissier (J.), La définition des sanctions disciplinaires, Dr. soc. 1983. 545; Mazeaud (A.), Contractuel, mais disciplinaire, Dr. soc. 2003. 164; Frossard (S.), Les évolutions du droit disciplinaire, D. 2004. 2450; Les caractères de la sanction disciplinaire, RDT 2012. 685; Mathieu (C.), La place de la présomption d'innocence en droit disciplinaire, RDT 2018. 278.

(1) V. Cass. Soc. 13 nov. 1996, no 94-13.187, Dr. soc. 1996. 1067, note Dupeyroux.

(2) Cass. Soc. 17 mai 2006, no 05-43.265, <http://www.legifrance.gouv.fr>

(٣) ويشير بعض الفقه إلى وجود صورة ثالثة للتبعية القانونية، إلى جانب التبعية الفنية، والتبعية التنظيمية، وهي التبعية المهنية، وتقوم على الخضوع لسلطة صاحب العمل في وضع قيود على إرادة العامل أو حريته في ممارسة عمله، وبشكل غير مستمر. وكثيراً ما تتوفر هذه التبعية عندما يقوم العامل بأداء عمله بعيداً عن صاحب العمل؛ كمدير الفرع بالنسبة لصاحب الفروع المتعددة، وسائق سيارة الأجرة بالنسبة للشركة الناقلة، راجع، جمال الدين محمود ذكي، المرجع السابق،

أ - التبعية الفنية:

وهي أقوى صور التبعية، ويقصد بها خضوع العامل لسلطة وإشراف صاحب العمل في كافة دقائق العمل وجزئياته وتفصيلاته من الناحية الفنية.

وهذه التبعية تفرض إمام صاحب العمل بالأصول الفنية للعمل الذي يلتزم العامل بأدائه. أي أن يكون صاحب العمل مختصاً، أو على الأقل قادراً، من الناحية الفنية، على إدارة العمل وتوجيه العامل في أدائه، إذ بدون ذلك لا يستطيع صاحب العمل مراقبة العامل وتبين أوجه التقصير في عمله^(١).

وعادةً ما تتوفر هذه الصورة في المشروعات الصغيرة التي يعمل بها عدد قليل من العمال في وجود صاحب عمل محترف لذات الحرفة أو المهنة؛ مثل المتاجر الصغيرة وورش النجارة وورش إصلاح السيارات. ولا يتصور ذلك، بطبيعة الحال، في المشروعات الضخمة التي يكثر فيها عدد العمال وتنوع أعمالهم وتتعدد تخصصاتهم ومهامهم الفنية^(٢).

ص ٤٨٩.

ونعتقد، مع البعض، في عدم استقلال التبعية المهنية عن الصورتين الأصليتين للتبعية القانونية، وهما التبعية الفنية والتبعية الإدارية أو التنظيمية؛ لأن كلا من هاتين الصورتين ينطوي على جانب من التبعية المهنية، وذلك تبعاً للنطاق الذي تنشط فيه سلطة صاحب العمل في الإشراف الفني، أو التنظيمي والإداري على العامل. راجع، ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص ٥٢.

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٣٧.

(٢) أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ٦١.

ب- التبعية التنظيمية أو الإدارية:

ويقصد بها خضوع العامل لسلطة صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية لتنفيذ العمل، كتحديد أوقات العمل ومكانه، وتوزيع العمل بين العمال إذا تعددوا، وتعيين مواصفات العمل وخاماته، وغير ذلك، دون أن يتدخل في تفاصيل العمل من الناحية الفنية.

وعلى ذلك، لا يشترط إمام صاحب العمل بالأصول الفنية للعمل الذي يؤديه العامل، فهو لا يشرف على العامل في أدائه لعمله من الناحية الفنية، ولكنه يكتفي بالإشراف التنظيمي والإداري^(١).

ويمكن استخلاص التبعية الإدارية أو التنظيمية من خلال المظاهر أو الظروف التي تدل عليها، ومن ذلك، مثلاً، ملكية صاحب العمل للأدوات والآلات التي يقدمها للعامل لممارسة عمله، وقيام صاحب العمل بالتأمين على العامل وإعطائه بياناً بمفردات المرتب وتسليمه شهادة خبرة، وكذلك تحديد أماكن العمل وبيان أوقاته، وممارسة الرقابة على العمل الذي يقوم به العامل في الزمان والمكان المحددين لذلك^(٢).

كما استقر غالبية الفقه المعاصر^(٣) على كفاية التبعية الإدارية أو التنظيمية لقيام التبعية القانونية كمعيار مميز لعقد العمل، دون اشتراط توفر التبعية الفنية.

(١) محمد لييب شنب، المرجع السابق، ص ٥٥.

(٢) ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص ٤٨.

(٣) أحمد شوقي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٨؛ أحمد السعيد الزقرد، المرجع السابق، ص ٦١؛ فاطمة محمد الرزاز، المرجع السابق، ص ٥٩؛ أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٣٨؛ ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص ٤٦؛ يوسف إلياس، المرجع السابق، ص ٢٨، عبد الحميد عثمان الحفني، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ١، بدون ناشر، بدون تاريخ نشر، ص ١٠٩.

ويجد ذلك تبريره، أساساً، في أن القول بكفاية التبعية الإدارية أو التنظيمية لقيام التبعية القانونية يترتب عليه اتساع نطاق قانون العمل، ليشمل الأشخاص الذين يعملون لحساب الغير، دون أن يخضعوا في عملهم لأي توجيه أو إشراف فني ما داموا يخضعون للإشراف الإداري والتنظيمي؛ كما بشأن أصحاب المهن الحرة، كالأطباء، والمهندسين والمحامين، إذا كانوا في حالة تبعية تنظيمية لمن يؤدون العمل لحسابهم، ولو لم تتوفر المعرفة الفنية لدى صاحب العمل^(١).

كما أن التبعية الإدارية أو التنظيمية تربط العامل برب العمل برباط من التبعية لا يمكن إنكاره، فلو اشترط تدخل رب العمل في كل دقائق وتفصيلات العمل الذي يقوم به العامل لكان من السهل عليه أن يستغني عن العامل^(٢).

- موقف القانون المصري والفرنسي:

أخذ المشرع المصري صراحةً بمعيار التبعية القانونية؛ ويبدو ذلك واضحاً من تعريف المادة ١/أ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ للعامل بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه".

كما عرفت المادة ٣١ من القانون المذكور عقد العمل الفردي بأنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر".

وكذلك عرفت المادة ٦٧٤ من القانون المدني "عقد العمل" بقولها: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

(١) أحمد شوقي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٩.

(٢) حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص ١٣٤.

بيد أن ذلك لا يعني حتمية تفرغ العامل الكامل لخدمة صاحب العمل وتنفيذ أعماله، فلا يشترط في التبعية القانونية أن يرتبط العامل بصاحب عمل واحد يستأثر بكل مجهوده، ولا يشترط أن يكون العامل معتمداً في معيشته اعتماداً كلياً على أجره من عمله، إذ يكفي فقط أن يكون العامل في أداء عمله خاضعاً لسلطة وإشراف صاحب العمل.

فليس ثمة ما يمنع من قيام العامل بالعمل لدى أكثر من صاحب عمل؛ يتقاضى من كل منهم أجراً ويخضع لسلطة كل واحد منهم ويأتمر بأوامره.

ويستفاد ذلك من نص المادة ٦٧٦/١ من القانون المدني المصري، والذي ورد بأنه " تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوائف والممثلين التجاريين الجوابين و مندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم".

كما يلاحظ، في هذا الصدد، أنه يلزم لانطباق أحكام قانون العمل، من جهة، أن يكون القائم بالعمل شخصاً طبيعياً، وفق ما نصت عليه المادة ١/أ من قانون العمل المصري من تعريف العامل بأنه " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه".

ويستفاد من ذلك استبعاد تطبيق أحكام قانون العمل على العلاقة بين صاحب العمل والإنسان الآلي أو الروبوت أو أجهزة الذكاء الاصطناعي ذاتية التشغيل^(١). وبما

(١) محمود حسن السحلي، المرجع السابق، ص ٢١٧.

يعني، وفيما يتعلق بموضوع دراستنا، استبعاد عمال المنصات الرقمية من غير الأشخاص الطبيعيين، كالروبوت مثلاً، من نطاق تطبيق قانون العمل المصري.

كما يلزم، من جهة أخرى، أن يقوم العامل بنفسه بأداء العمل المنوط به، وهذا ما قرره المادة ٦٨٥/أ من القانون المدني بقولها "يجب على العامل: (أ) أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد".

ويعتد القضاء المصري والفرنسي بالتبعية القانونية، في مفهومها الإداري أو التنظيمي، باعتبارها المعيار المميز لعقد العمل.

وفي ذلك، قضت محكمة النقض المصرية بأنه " من المقرر- في قضاء هذه المحكمة- أن تكييف العقود وإنزال حكم القانون عليها يخضع لرقابة محكمة النقض، وأن المناطق في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته"^(١).

وذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أن المركز القانوني للعامل في مواجهة صاحب العمل الذي يعمل لديه، لا يتحدد تبعاً للضعف أو التبعية الاقتصادية له، بل لا بد أن ينتج من العقد المبرم بينهما. وخلصت بذلك إلى أن صفة العامل تقتضي بالضرورة وجود رابطة تبعية قانونية تربط العامل بالشخص الذي يستخدمه^(٢).

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٣٠٧٠، لسنة ٥٧ ق، جلسة ١٩٩٠/١/١٦، مكتب فني ٤١، ج ١، ص ١٦٧. وراجع، في ذات المعنى، الطعن رقم ١٥٢، لسنة ٥٠ ق، جلسة ١٩٨١/٢/٨، مكتب فني ٣٢، ج ١، ص ٤٣١؛ الطعن رقم ١٣٠٦٠، لسنة ٨١ ق، جلسة ٢٠١٥/٣/٢٦، مكتب فني، ص ٥٠٨؛ الطعن رقم ١٢٦٩ لسنة ٨٥ ق، جلسة ٢٠١٦/٥/١٥، مكتب فني ٦٧، ص ٥٤٣.

(2) « la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la

كما قضت في حكمها الشهير Société Générale بأن قوام رابطة التبعية "تنفيذ العمل تحت سلطة صاحب العمل، والذي يملك سلطة إصدار أوامر وتوجيهات والرقابة على تنفيذها، ومجازاة مخالفتها من قبل تابعه... وأن العمل ضمن خدمة منظمة يمكن أن يشكل مؤشراً على رابطة التبعية عندما يحدد صاحب العمل، منفرداً، شروط تنفيذ العمل"^(١).

وتطبيقاً لذلك، قضي بتوفر علاقة التبعية، ومن ثم يعتبر عاملاً، الشخص الذي يمارس عمله- ضمن فريق- لدى شركة، ويخضع للقواعد المنظمة لأوقات العمل بها،

dépendance économique dudit travailleur et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties [en l'occurrence le « louage de service »]; que la qualité de salarié implique nécessairement l'existence d'un lien juridique de subordination du travailleur à la personne qui l'emploie», Cass., 6 juill. 1931, DP 1931. 1. 123.

(1) " Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements du subordonné... et "que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail"; Cass. Soc. 13 nov. 1996, no 94-13.187, P V, no 386; D. 1996. 268; Dr. soc. 1996. 1067, note J.-J. Dupeyroux; RDSS 1997. 847, note J.-C. Dosdat.

وفي ذات المعنى، راجع أيضاً:

Cass. Soc. 1er juill. 1997, no 94-45.102, Bull. civ. V, no 242; Soc. 11 mai 2001, no 99-15.644 et no 99-15.892, RJS 7/2001, no 913; Soc. 4 juill. 2002, no 00-19.297 et no 01-20.172, RJS 11/2002, no 1283.

ويلتزم بتقديم تقرير أسبوعي عن أدائه للعمل المنوط به، ويستخدم مقار الشركة، وعنوانًا للبريد باسم الشركة، كما يستخدم وسائل الاتصال وأجهزة الكمبيوتر الخاصة بها^(١).

ويبقى القول أن تقدير مدى توافر علاقة التبعية من عدمه مسألة موضوعية يستخلصها قاضي الموضوع من ظروف الحال دون أن يخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض.

وفي ذلك، قضي بأنه "من المقرر أن علاقة التبعية مسألة موضوعية تفصل فيها محكمة الموضوع بغير معقب، طالما أنها تقيم قضاءها على أسباب سائغة تكفي لحمله"^(٢).

(1) Cass. Soc. 14 déc. 2022, no 22-12.263, <http://www.legifrance.gouv.fr>

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ٦ لسنة ٥٠ ق، جلسة ١٩٨١/٢/٣، مكتب فني ٣٢، ج ١، ص ٤١٥.

المبحث الثاني

مدى ملائمة المفهوم التقليدي لفكرة التبعية لتكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية

تمهيد وتقسيم:

بدأت فكرة التبعية بمفهومها التقليدي قاصرة عن إضفاء الحماية القانونية على بعض الشرائح العمالية في ظل التطورات التكنولوجية الهائلة في مجال الأعمال، وما أسفرت عنه من ظهور أشكال جديدة للعمالة، ومنها عمال المنصات الرقمية؛ حيث لم تعد هذه الفكرة مناسبة لتكييف العلاقة التعاقدية بين العامل والمنصة باعتبارها عقد عمل. ومن ثم، أصبحت الحاجة ملحة وداعية إلى التوسع في فكرة التبعية بما يكفل استيعاب عمال المنصات الرقمية.

وعلى ذلك، نقسم هذا المبحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: قصور المفهوم التقليدي لفكرة التبعية عن تكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية.

المطلب الثاني: التوسع في فكرة التبعية لاستيعاب عمال المنصات الرقمية.

المطلب الأول

قصور المفهوم التقليدي لفكرة التبعية عن

تكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية

بدا المفهوم التقليدي لفكرة التبعية، المنصوص عليه في المادة ل٨٢٢١-٦ من تقنين العمل الفرنسي، غير مناسب لاستيعاب وضع عمال المنصات الرقمية^(١)، ذلك أنه يشترط، وفقاً لهذه المادة، لكي نكون بصدد عقد عمل، ثبوت ارتباط العامل بصاحب العمل برابطة تبعية قانونية دائمة *lien de subordination juridique permanente*.

حيث تقرر المادة المذكورة قرينة قانونية مفادها افتراض عدم قيام علاقة عمل *présomption de non-salariat* بالنسبة لطائفة من الأشخاص، يمارسون نشاطاً مهنيًا يكون محلاً للتسجيل أو القيد في سجل تجاري أو حرفي، واعتبارهم - بحسب الأصل - عمالاً مستقلين.

وهي قرينة بسيطة، يمكن لأي من هؤلاء الأشخاص دحضها بإثبات ارتباطه بعقد عمل، وذلك بإقامة الدليل على وجود رابطة تبعية قانونية دائمة تربطه بصاحب العمل.

وبذلك، فقد أصبح المفهوم التقليدي للتبعية، وقوامه التبعية القانونية الدائمة، يقدم مفهوماً صارماً *notion stricte* لفكرة التبعية، بما يجافي واقع علاقات العمل المستحدثة؛ وذلك لما يرتبه من توسيع الهوية بين العامل التابع والعامل المستقل، رغم

(1) Fabre (A.), Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?, Premières réponses frileuses des juges français, Droit social, 2018, 547.

وجود العديد من العوامل التي تضافرت مؤخراً ونتج عنها طمس الحدود الجامدة بين ظروف العمل التابع وظروف العمل المستقل، على نحو يمكن معه القول بأن شريحة كبيرة من العمال الذين يعملون لحسابهم الخاص لا يتمتعون بالاستقلال الفعلي، لا من الناحية الفنية ولا من الناحية الاقتصادية، حتى ولو كانوا يلتزمون بتحمل مخاطر نشاطهم^(١).

ويبدو قصور المفهوم التقليدي للتبعية جلياً فيما يتعلق بعمال المنصات الرقمية، وذلك بالنظر إلى أن علاقات العمل التي تربط هؤلاء العمال بالمنصات التي يعملون من خلالها لا تتوافر لها مظاهر التبعية القانونية وفق المفهوم المتقدم.

وتأسيساً على ذلك، فقد استقر القضاء الفرنسي، طويلاً، على اعتبار عمال المنصات الرقمية عمالاً مستقلين، يعملون لحسابهم الخاص، ورفض - تبعاً لذلك - طلبات إعادة تكييف عقودهم بأنها عقود عمل، مستنداً إلى انتفاء التبعية القانونية لعمال المنصة.

- انتفاء التبعية القانونية للعامل، كأساس لرفض إعادة تكييف عقود عمال المنصات الرقمية:

L'absence de subordination juridique du travailleur

أسس القضاء الفرنسي، لا سيما محاكم الموضوع، رفضه إعادة تكييف عقود عمال المنصات الرقمية بأنها عقود عمل استناداً إلى انتفاء تبعية العامل القانونية للمنصة، وذلك بالنظر لما يتمتع به عامل المنصة من استقلال وحرية في أداء عمله، وهذه الحرية تستبعد التبعية .La liberté exclut la subordination

(1) Aubert-Monpeyssen (Th.), Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail, Droit social 1997, p. 616.

وقد لاحظ القضاة ثلاثة مؤشرات أو مظاهر أساسية لهذه الحرية، بما يبرر الحكم بانتفاء تبعية العامل للمنصة، ومن ثم عدم ارتباطه بها بعقد عمل.

الأول: حرية العامل في تنظيم العمل.

الثاني: حق العامل في رفض طلبات العملاء الواردة إليه من خلال المنصة.

الثالث: عدم خضوع العامل للسلطة التأديبية للمنصة.

وذلك على التفصيل الآتي:

أولاً: حرية عامل المنصة في تنظيم العمل:

La liberté d'organisation du travailleur

تتجسد حرية عامل المنصة في تنظيم العمل، بصفة أساسية، فيما يتعلق بتنظيم مكان العمل وزمانه، وذلك على النحو الآتي:

أ - حرية تحديد مناطق العمل:

La libre détermination des zones de travail

رفض القضاء الفرنسي- في العديد من أحكامه- تكييف العلاقة التعاقدية بين المنصات الرقمية وعمالها بأنها عقد عمل، استناداً إلى ما يتمتع به عامل المنصة من حرية تعيين النطاق المكاني لمباشرة عمله.

ويبدو ذلك، بجلاء، بالنسبة للعمال المتنقلين *travailleurs mobiles*؛ كسائقي منصات نقل الركاب، وعمال توصيل الطلبات، حيث ينفرد العامل بتحديد منطقة عمله.

وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة استئناف باريس بأن " المدعي، كغيره من عمال التوصيل العاملين لدى شركة Deliveroo France، يختار، ليس فقط فترات عمله، ولكن أيضاً منطقة مباشرته لهذا العمل"^(١).

ويرتبط بذلك أيضاً أن العامل لا يكون ملزماً بالمسار (خط سير الرحلة) الذي تحدده المنصة، بل له حرية اختيار المسار الذي يراه ملائماً.

وهذا ما تم التأكيد عليه في الأحكام الصادرة في عدد من الدعاوى المقامة ضد منصة Takeateasy^(٢) من قبل عمالها.

فقد رفضت محكمة استئناف باريس ما تمسك به أحد عمال المنصة المذكورة من أن تحديد خط سير الرحلة يعد بمثابة "إصدار أمر" إليه من جانب المنصة، مستندةً إلى أن "المسارات مقترحة عبر التطبيق، وليست مفروضة"^(٣).

وفي دعوى أخرى، تمسك العامل بتلقيه رسائل عبر التطبيق الخاص بالمنصة تبين " ثبوت تأخره في تنفيذ عمليات التوصيل عن الوقت المقدر لها"، واستدل بذلك على ممارسة المنصة سلطة الرقابة على نشاطه.

(1) CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875, p. 5, "résulte des productions que M. Samy T., à l'instar des autres livreurs travaillant pour la société DELIVEROO FRANCE, choisissait non seulement ses périodes de prestation appelées «'shift'» mais également la zone de ses interventions".

(٢) وهي منصة رقمية تسمح للمستهلكين، من خلال تطبيق إلكتروني، بطلب توصيل الوجبات التي تقدمها المطاعم المسجلة لديها.

(3) CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511, p. 6; CCE sept. 2017. 71, comm. G. Loiseau, "les trajets sont suggérés via l'application mais non imposés".

ومع ذلك، أكدت المحكمة على أنه "في إطار علاقة ثلاثية تربط بين المطعم وعامل التوصيل والعميل، كانت خدمة توصيل الوجبات منظمة بالضرورة، ولكن ذلك لا يثبت أن شركة Take Eat Easy قد انفردت بتحديد شروط تنفيذ نشاط عامل التوصيل، ذلك أن الأخير قد اختار، بحرية، فترات عمله، وكذلك مساره؛ إذ لم يكن ملزماً باتباع المسار المقترح "trajet suggéré"^(١).

ب- حرية تحديد فترات العمل:

La libre détermination des périodes de travail

تمثل الحرية التي يتمتع بها عمال المنصات الرقمية في تحديد فترات العمل مؤشراً مهماً اعتد به القضاء لنفي علاقة التبعية بين هؤلاء العمال والمنصات التي يعملون من خلالها، واعتبارهم لذلك عمالاً مستقلين، ومن ثم رفض طلباتهم بإعادة تكييف علاقاتهم العقدية مع هذه المنصات بأنها عقود عمل.

وقد قيل في ذلك أنه: "إذا اعتبر أن هؤلاء العمال مستقلون حقاً، فذلك لأن لديهم حرية اختيار أيام وساعات عملهم"^(٢).

(1) CA Paris, 12 oct. 2017, n° 17/03088, p. 6 : " Ces courriels montrent que dans le cadre de la relation tripartite entre le restaurateur, le coursier à vélo et le client, le service de livraison de repas était nécessairement organisé, mais ils n'établissent pas que la société TAKE EAT EASY déterminait unilatéralement les conditions d'exécution du travail du livreur puisque celui ci choisissait librement ses plages horaires d'activité comme son trajet puisqu'il n'était pas tenu de suivre le trajet suggéré".

(2) Fabre (A.), art. préc., " si les travailleurs sont considérés comme de véritables indépendants, c'est parce qu'ils sont libres de choisir leurs jours et leurs horaires de travail.

وتطبيقًا لذلك، وفيما يتعلق بمنصة Voxtur (LeCab)، قررت محكمة باريس العمالية أن سائق المنصة "حدد بنفسه أيام عمله وراحته، وكذلك الوقت الذي يرغب في الاتصال خلاله بالشبكة"^(١).

وكذلك الحال، فيما يتعلق بمنصة Toktoktok، فقد ذهبت المحكمة المذكورة إلى أن "عامل التوصيل كان حرًا في الاتصال بتطبيق الشركة متى شاء، وذلك لتنفيذ عمليات التوصيل،... وأنه لم يكن ملتزمًا بأي جدول زمني"^(٢).

وهو ما أكدته أيضًا محكمة استئناف باريس بشأن عمال منصة Takeateasy، حيث أشارت المحكمة إلى الشروط العامة لعقود تقديم الخدمة المبرمة مع المنصة المذكورة، والتي بمقتضاها يكون لعامل التوصيل أن يختار، بحرية تامة، مواعيد العمل المناسبة له، والتي يتعهد خلالها بتنفيذ واحدة أو أكثر من عمليات التوصيل، كما يمكنه أيضًا تعديل الموعد المحدد للمناوبة، على أن يكون ذلك في موعد أقصاه ٧٢ ساعة قبل بدئها^(٣).

ويبين ذلك بوضوح في حكم شركة Uber، حيث ذهبت المحكمة العمالية إلى أن السائق "كان يتمتع بحرية تطبيق مواعيد العمل التي تناسبه، وأن شركة أوبر لا تمارس

(1) Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11372, p. 5; Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014, n° 13/11376, " le chauffeur fixait lui-même non seulement ses jours d'activité et de repos mais également quand il souhaitait se connecter au réseau".

(2) Cons. prud'h. Paris, 1^{er} févr. 2018, n° 14/16311, " le livreur était libre de se connecter quand il le souhaitait à l'application de l'entreprise afin d'effectuer des livraisons [... et qu'il] n'était tenu à aucun horaire".

(3) CA Paris, 12 oct. 2017, préc., p. 4 ; Paris, 20 avr. 2017, préc., p. 4.

أية رقابة على مواعيد العمل تجاه سائقيها، والذين لا يقع عليهم أي التزام بالتواجد أو الاتصال بالتطبيق لمدة معينة"^(١).

وخلصت المحكمة بذلك إلى أن هذه الحرية الكاملة في التنظيم "liberté totale dans l'organisation" تقف- بالضرورة- عائقاً في سبيل الاعتراف بوجود عقد عمل.

ثانياً: حق عامل المنصة في رفض الطلبات:

Le droit de refuser les requêtes

تشير أحكام القضاء- سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة- إلى حق عامل المنصة الرقمية في رفض الطلبات الواردة إليه من خلالها، كمؤشر على ما يتمتع به الأخير من حرية واستقلال في أداء عمله، مما ينفي وجود علاقة التبعية اللازمة لقيام عقد العمل. ففي حكم أوبر السابق، أشارت المحكمة أيضاً إلى أن " السائقين يتمتعون بكامل الحرية في قبول أو رفض طلب الرحلة"^(٢).

وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن القضاء الفرنسي اعتد، في بعض أحكامه، بظروف تنفيذ العمل، بغض النظر عما تنص عليه بنود العقد المبرم مع المنصة.

فقد قضى بأنه "لم يثبت من الأوراق والوثائق المقدمة أن شركة Voxtur قد تدخلت لإجبار السائق على تنفيذ الرحلة في حالة عدم رغبته في القيام بها"^(٣).

(1) Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, n° 16/11460, p. 5, " le chauffeur avait la liberté d'appliquer les horaires qui lui convenaient ... qu'aucun contrôle d'horaire n'est effectué par la société Uber envers les chauffeurs et que ces derniers n'ont aucune obligation de présence ou de durée de connexion".

(2) Cons. prud'h. Paris, 29 janv. 2018, préc., " les chauffeurs ont toute liberté pour accepter ou refuser une course".

(3) CA Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489.

ومفاد ذلك أنه إذا كان واقع العمل عبر المنصة يشير إلى أن السائق لم يفرض عليه تنفيذ رحلة معينة، ولم تتم مجازاته لرفضه القيام بها، فإن المحكمة تستدل بذلك على استقلال العامل وانتفاء تبعيته للمنصة، وهو دليل مستمد من "ظروف تنفيذ العمل" *conditions d'exécution du travail*، والتي اعتبرتها المحكمة مقدمة على نصوص العقد، واعتدت بها بالأولوية على هذه النصوص^(١).

ويعد ذلك بمثابة إعمال صريح لمبدأ الواقعية *principe de réalité* أو "مبدأ أولوية الواقع" *principe de primauté de la réalité*، والذي بات يحكم تكييف عقد العمل^(٢).

ثالثاً: عدم خضوع العامل للسلطة التأديبية للمنصة:

Le pouvoir disciplinaire de la plateforme

استندت بعض الأحكام الصادرة برفض إعادة تكييف عقود عمال المنصات الرقمية إلى عدم ثبوت خضوع العامل لسلطة المنصة في توقيع الجزاء، بما ينفي ارتباطه بها برابطة تبعية.

ففي إحدى الدعاوى المقامة ضد منصة Voxtur، أشارت المحكمة إلى أن "السائق لم يقدم أي دليل يثبت أن المنصة تمارس سلطة الجزاء في مواجهته"^(٣).

(1) Fabre (A.), art. préc.

(٢) تفصيلاً حول هذا المبدأ، راجع،

Jeammaud (A.), L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt *Labanne*, Dr. soc. 2001. 227; Ray (J.-E.), De Germinal à Internet. Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail, Dr. soc. 1995. 634; Géniaut (B.), Le contrat de travail et la réalité, RDT 2013. 90.

(3) CA Paris, 7 janv. 2016, préc., p. 4., " le chauffeur ne produit aucun élément justifiant que [la société] aurait exercé un pouvoir de sanction à son égard".

وفي حكم Deliveroo، قضت المحكمة بأن التزام عامل التوصيل بارتداء الزي الخاص بالمنصة *les vêtements de la plateforme* أثناء فترات العمل لا يكفي في ذاته لإثبات وجود رابطة تبعية، طالما أن إخلال العامل بهذا الالتزام لا يخضعه للجزاء من جانب المنصة المذكورة^(١).

وفي قضية Takeateasy، تمسك العمال بخضوعهم للسلطة التأديبية للمنصة، حيث تعتمد الأخيرة نظاماً للجزاءات (*systeme de pénalités (strikes)*)، يتم إعماله حال إخلالهم بالتزاماتهم العقدية.

ويمكن الوقوف على هذا النظام بالرجوع إلى الوثائق الصادرة عن المنصة،

وعلى الأخص؛ "الكتيب الإرشادي للعامل" *le petit guide du coursier* وكتيب "الأسئلة الشائعة" *foire aux questions*، وتشير إلى اعتماد نظام تدريجي للمخالفات التي قد تقع من العمال والجزاءات المقررة لكل منها، وتسجل في شكل "نقاط" (*strikes*)، وذلك على النحو الآتي:

- نقطة واحدة *Un Strike*:

في حالة تأخر العامل في إلغاء تسجيله في المناوبة *shift* (قبل بدئها بأقل من ٤٨ ساعة)، أو في حالة الاتصال الجزئي بالتطبيق (أقل من ٨٠% من فترة المناوبة)، أو عدم الرد على الاتصالات الواردة عبر التطبيق إلى هاتفه خلال فترة المناوبة، أو رفض القيام بتنفيذ أحد طلبات التوصيل، أو القيادة دون ارتداء خوذة الرأس.

(1) l'arrêt *Deliveroo*; CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875, p. 6.

- نقطتان **Deux Strikes**:

في حالة عدم ظهور العامل متصلاً بالتطبيق رغم تسجيله بالمناسبة "no-cas de show"، أو الاتصال بالتطبيق خارج منطقة التوصيل المحددة أو بدون التسجيل في الجدول الزمني.

- ثلاث نقاط **Trois Strikes**:

في حالة إثبات سلوك ينطوي على إهانة فريق الدعم الخاص بالمنصة، أو إهانة العميل، أو استغلال معلومات الاتصال الخاصة بالعميل، أو تكرار التأخر في تنفيذ عمليات التوصيل، وغير ذلك من السلوكيات التي تتصف بالجسامة.

ووفقاً لهذا النظام، فإنه " خلال مدة شهر"، لا يرتب تسجيل نقطة واحدة ضد العامل أي أثر، وتسجيل نقطتين ضده يؤدي إلى حرمانه من المكافأة، وتسجيل ثلاث نقاط يؤدي إلى استدعاء العامل ومناقشة موقفه ومدى رغبته في الاستمرار في العمل، وتسجيل أربع نقاط يؤدي إلى وقف حساب العامل على المنصة وإلغاء الطلبات المحجوزة.

ومع ذلك، ورغم اعتراف المحكمة بأن هذا النظام "يذكر بسلطة الجزاء" التي يتمتع بها صاحب العمل، إلا أنها اعتبرت أن ذلك لا يكفي لإثبات وجود رابطة التبعية اللازمة لقيام عقد العمل.

وذلك استناداً إلى أن "الجزاء المقررة، بموجب هذا النظام، على إخلال العامل بالتزاماته العقدية لا تشكل، بأي حال، في حرية الأخير في اختيار مواعيد عمله من خلال

التسجيل أو عدم التسجيل في إحدى فترات المناوبة المطروحة على المنصة، أو في اختيار عدم العمل خلال فترة يحدد مدتها وفقاً لتقديره الخاص"^(١).

وبذلك، يتضح أن المحكمة قد أجرت موازنة بين سلطة المنصة في توقيع الجزاء، والتي أقر الحكم بثبوتها بالفعل، وبين حرية العمال في تنظيم عملهم، وقدرت أن حرية العمال في تنظيم العمل هي الأولى بالاعتبار في تقدير وجود أو عدم وجود رابطة التبعية^(٢).

المطلب الثاني

التوسع في فكرة التبعية لاستيعاب عمال المنصات الرقمية

رأينا فيما سبق أن المفهوم التقليدي للتبعية شكّل عتبة أساسية في سبيل إعادة التكيف القضائي لعقود عمال المنصات الرقمية، نظراً للصعوبة البالغة التي تكتنف إثبات تبعية هؤلاء العمال للمنصات التي يعملون من خلالها، وذلك في ظل جمود هذا المفهوم

(1) Les juges consentent à admettre que ce système est « évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur ». Pour autant, ils considèrent que ce dernier " ne suffit pas à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des manquements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles, ne remettent nullement en cause la liberté de celui-ci de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un "shift" proposé par la plateforme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion", V. CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511; Paris, 12 oct. 2017, n° 17/03088 ; Paris, 14 déc. 2017, n° 17/04607.

(2) Fabre (A.), art. préc.

وعدم قدرته على استيعاب هذا النمط المستحدث من العمل والذي تديره المنصة اعتماداً على أساليب التكنولوجيا الرقمية، وهو نمط مغاير تماماً للعمل التقليدي.

وإزاء ذلك، دعت الحاجة إلى التوسع في فكرة التبعية بما يناسب وضع عمال المنصات الرقمية. وفي سبيل ذلك، اقترح جانب من الفقه إعادة النظر في المفهوم التقليدي لمعيار التبعية، وإحياء البعد الاقتصادي لعقد العمل من خلال تبني معيار "الاندماج الاقتصادي" *intégration économique* كمعيار مميز لهذا العقد، وهو ما يسمح بإسباغ صفة العامل على عامل المنصة الرقمية وذلك لاندماجه في النشاط الاقتصادي للمنصة.

ومن جهة أخرى، نادي اتجاه آخر بتبني مفهوم جديد للتبعية القانونية بما يتضمن تحديثاً لهذا المعيار على نحو يتناسب والطبيعة الخاصة لعلاقات العمل عبر المنصات الرقمية، ويتمثل في مفهوم "التبعية عن بعد" *Télé-subordination*. ونعرض لكل من هذين الاتجاهين من خلال الفرعين الآتيين.

الفرع الأول

الاندماج في النشاط الاقتصادي للمنصة الرقمية

L'intégration dans l'activité économique de la plateforme

نظراً للقيود التي أحاطت بإعمال معيار التبعية القانونية بمفهومها التقليدي، مما أدى إلى جموده وعدم قدرته على التكيف مع علاقات العمل المستحدثة، فقد دعا الفقه إلى إحياء البعد الاقتصادي لعقد العمل، من خلال تبني معيار "الاندماج الاقتصادي" *intégration économique* كمعيار مميز لهذا العقد.

ووفقاً لهذا المعيار، يكفي لثبوت صفة العامل أن يندمج شخص، تحت سلطة شخص آخر (صاحب العمل)، في نشاط يتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة ذات قيمة اقتصادية، وبحيث يباشر الأخير تنظيم وإدارة هذا النشاط^(١).

ويقتضي إعمال هذا المعيار تحليل واقع العلاقة العقدية التي تربط المنصة الرقمية بعمالها، للوقوف على طبيعة نشاط المنصة، فإذا ثبت اندماج العامل في النشاط الاقتصادي للمنصة، من خلال توفر مؤشرات يستدل بها على هذا الاندماج، عد عاملاً تابعاً لها، يربطه بها عقد عمل.

وعلى ذلك، نتناول فيما يلي تحديد طبيعة نشاط المنصة الرقمية (أولاً)، ثم أهم المؤشرات التي يمكن الاستدلال بها على اندماج العامل في النشاط الاقتصادي للمنصة الرقمية (ثانياً).

أولاً: طبيعة نشاط المنصة الرقمية:

ثار الجدل حول تحديد طبيعة نشاط المنصة الرقمية، وهل تقتصر المنصة على القيام بدور الوسيط بين العميل متلقي الخدمة والعامل مقدم الخدمة، أم أنها تتدخل بتنظيم

(1) Radé (C.), Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement? Le tentateur, le sportif amateurs, le travailleur?, Dr. soc. 2013. 202; Pasquier (T.), Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation, Dalloz IP/IT, 2017. 368.

وقد اعتد القضاء الفرنسي، في بعض أحكامه، بهذا المعيار لتكييف عقد العمل، راجع، على سبيل المثال: Cass. Soc., 20 janv. 2010; Dr. soc. 2010. 1070, note J. Mouly; Soc., 3 juin 2009, nos 08-40.981, D. 2009. 2517; Soc., 9 avr. 2012, n° 10-28.818, non publié, sur: <https://www.legifrance.gouv.fr>

وإدارة النشاط بوصفها صاحب عمل؟ وقد انقسم الرأي في الإجابة على هذا التساؤل إلى اتجاهين:

الاتجاه الأول: دور المنصة الرقمية يقتصر على تقديم خدمة الوساطة (المنصة مجرد وسيط إلكتروني):

وفقاً لهذا الاتجاه، تعد المنصة الرقمية مجرد " وسيط " أي وكيل يتصرف نيابة عن المستهلك (العميل) ومقدم الخدمة في ذات الوقت، أي أن دورها يقتصر على تقديم خدمة وساطة *service d'intermédiation*، حيث تقوم بدور الوسيط الذي يدير العلاقة بين الطلب والعرض على الخدمات المطروحة للجمهور^(١).

فجوهر نشاط " المنصة " يكمن في فكرة " الوساطة " *l'intermédiation*؛ ذلك أن الدور الذي تؤديه المنصات الرقمية يتجسد في تنظيم العلاقة بين الأطراف الاقتصادية الفاعلة في سوق معينة؛ فئة المهنيين المحترفين وفئة المستهلكين، وذلك بهدف تسهيل التقاء الأطراف من الفئتين والتوصل لإبرام عقد بينهما^(٢).

ودور الوساطة الذي تقوم به المنصة، على هذا النحو، لا يستوفي عناصر ومقومات التبعية القانونية اللازمة لقيام عقد العمل، من جهة، كما لا يمكن، من جهة أخرى، اعتباره مؤشراً من المؤشرات التي يعتد بها القضاء لتكييفها؛ على الأخص، مؤشر الاندماج في خدمة منظمة *l'intégration dans un service organisé*، حيث تؤدي المنصة دورها بالاتصال فقط - خلال وقت محدد- بطالب الخدمة (العميل) وبمقدمها (سائق VTC مثلاً)، دون أن تتدخل في تنظيم عمل الأخير.

(1) Gamet (L.), « UberPop », Dr. soc. 2015. 929.

(2) Sabrinni (F.), art. préc.

وعلى ذلك، يرفض هذا الاتجاه القول بقيام عقد عمل يربط المنصة بعمالها، وذلك قياساً على العلاقة التي تربط بين الصحيفة التي تنشر إعلاناً يتضمن عرض عمل offre d'emploi والمتلقي الذي يقبل هذا العرض، والتي لا يمكن- بحال- اعتبارها علاقة عمل^(١).

الاتجاه الثاني: دور المنصة لا يقتصر على تقديم خدمة الوساطة (المنصة صاحب عمل):

وفقاً لهذا الاتجاه، لا يقتصر دور المنصة الرقمية على القيام بدور الوساطة بين العميل والعمال، ولكنها تتدخل بتنظيم الخدمة، وفي سبيل ذلك، تمارس سلطتها على عمالها القائمين بتقديم هذه الخدمة.

فعلى سبيل المثال، منصة أوبر، لا يقتصر دورها على القيام بالوساطة لتيسير إنشاء رابطة عقدية بين طرفين (العميل والسائق)، وإنما تقوم المنصة بتقديم خدمة نقل الركاب لحسابها الخاص، وتكفل جودة الخدمة ووسائل تنفيذها.

وينبني على ذلك، أنه لا يمكن القول بوجود عقد أبرم بين العميل والعمال بوساطة المنصة، وإنما العقد يبرم بين العميل والمنصة من جهة، وبين الأخيرة والعمال من جهة أخرى، وفقاً للشروط العامة التي تقررها الشركة القائمة على إدارة المنصة^(٢).

(١) وقد انتقد هذا الرأي- بحق- استناداً إلى الركيزة ذاتها التي انطلق منها؛ فحتى لو سلمنا بأن نشاط المنصة يقتصر على القيام بدور الوسيط، فإن ذلك لا ينفي أحقية عمالها في المطالبة بإعادة تكييف العلاقة التي تربطهم، ليس بالعملاء، وإنما بالمنصة ذاتها. ويقع على عاتقهم- حينئذ- عبء إثبات وجودهم في حالة تبعية قانونية دائمة تربطهم بالأخيرة. راجع:

Fabre (A.), art. préc.

(2) Carelli (R.); Cingolani (P.); Kesselman (D.), op. cit., p. 144.

وتجدر الإشارة- في هذا الصدد- إلى حكم محكمة العدل الأوروبية الصادر في القضية الشهيرة Elite Taxi c/ Uber^(١)، والذي ساهم، بشكل مباشر، في حسم الجدل حول طبيعة النشاط الاقتصادي للمنصة الرقمية^(٢).

ويتعلق هذا الحكم بدعوى أقامتها الجمعية المهنية لسائقي سيارات الأجرة في برشلونة Asociación Profesional Elite Taxi، ضد شركة أوبر- أسبانيا société Uber Systems Spain SL، وكانت الأخيرة قد تمسكت بأن نشاطها يقتصر على تقديم خدمة وساطة تتمثل في قيامها بتقديم خدمة اتصال إلكترونية service de mise en relation électronique، ومن ثم فهي تندرج ضمن " خدمات مجتمع المعلوماتية" services de la société d'information.

وفي المقابل، تمسكت الجمعية المذكورة بأن شركة أوبر تباشر، في الواقع، تقديم خدمة نقل الركاب service de transport de personnes.

وعلى إثر ذلك، أحال القضاء الإسباني الدعوى إلى محكمة العدل الأوروبية للفصل في مسألة تكييف الخدمة التي تقدمها شركة أوبر la qualification du service proposé par Uber، وذلك بالإجابة على التساؤل الآتي:

(1) CJUE, 20 déc. 2017, aff. C-434/15, *Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL*, AJDA 2018. 329, chron. P. Bonneville, E. Broussy, H. Cassagnabère et C. Gänsler; D. 2018. 934, note N. Balat; RTD eur. 2018. 147, obs. L. Grard.

(٢) تفصيلاً، راجع:

Gomes (B.), *Les plateformes en droit social*, RDT 2018. 150; Loiseau (G.), *Uber dans les filets de l'analyse contractuelle*, CCE févr. 2018, p. 1.

هل تكيف الخدمة التي تقدمها شركة أوبر بأنها خدمة تدرج ضمن خدمات "مجتمع المعلوماتية" "de la société de l'information" service، بالمعنى المقصود في التوجيه الأوروبي رقم ٣٤-٩٨ والذي أحال إليه التوجيه رقم ٣١-٢٠٠٠؟ أم أن المنصة المذكورة تقدم خدمة " في مجال النقل " dans le domaine " service "des transports"، بالمعنى المقصود في المادة ٥٨ من معاهدة نظام الاتحاد الأوروبي TFUE؟

قضت محكمة العدل الأوروبية صراحةً بأن الخدمة التي تقدمها شركة أوبر "يتعين النظر إليها باعتبارها مرتبطة ارتباطاً لا ينفصم بخدمة النقل، وبالتالي تكيفها باعتبارها خدمة في مجال النقل، بالمعنى المقصود في المادة ١/٥٨ من معاهدة نظام الاتحاد الأوروبي"^(١).

واستندت المحكمة إلى أن الخدمة التي تقدمها المنصة المذكورة لا تقتصر على الربط بين العرض والطلب الموجودين مسبقاً، بل إنها تلعب دوراً أكثر تنظيمياً: فهي التي تخلق العرض والطلب بشأن هذه الخدمة^(٢).

(1) Le service proposé par Uber « doit être considéré comme étant indissociablement lié à un service de transport et comme relevant, dès lors, de la qualification de "service dans le domaine des transports", au sens de l'article 58, paragraphe 1, TFUE».

(٢) فقد ورد بمذكرة المحامي العام السيد Szpunar في الدعوى المذكورة، فيما يتعلق بشركة Uberpop ، وبما ينطبق أيضاً على كافة خدمات Uber، أن " شركة أوبر تدعي أن نشاطها يقتصر فقط على ربط العرض (النقل المدني) بالطلب، ومع ذلك أعتقد أنها نظرة اختزالية لدورها؛ ففي الواقع، تقوم شركة أوبر بما هو أكثر بكثير من مجرد ربط العرض بالطلب: فهي ذاتها التي خلقت هذا العرض... كما أن سائقي منصة أوبر لا يمارسون نشاطهم الخاص بشكل مستقل عن هذه المنصة، بل على النقيض، فهذا النشاط يوجد فقط بسبب المنصة، وبدونها لن يكون لهذا النشاط أي وجود".

« Uber prétend se limiter uniquement à lier l'offre (de transport urbain) à la

=

ولا شك أن حكم Uber c/ Elite Taxi كان له أثر واضح، ومباشر، فيما يتعلق بوضع عمال المنصات الرقمية، وذلك في ضوء ما انتهى إليه من تحديد طبيعة نشاط هذه المنصات، من خلال تأكيده على أن دور منصة أوبر لا يقتصر على الوساطة *intermediation* والحياد *neutralité* في العلاقة بين السائقين والعملاء، بحسب ادعاء المنصة المذكورة، ولكنها تؤدي - في الواقع - دوراً حاسماً في إنشاء وتنظيم خدمة النقل *La création et l'organisation d'un service de transport* ⁽¹⁾.

فقد أصبح ثابتاً لدى القضاة أن شركة أوبر تتحكم في كافة النقاط الاستراتيجية *points stratégiques* للخدمة التي تقدمها؛ فنشاطها لا يقتصر على مجرد تقديم خدمة اتصال، بل يمتد إلى تنظيم الخدمة ذاتها، وفي سبيل ذلك، تمارس سلطة فعلية على عمالها القائمين بتنفيذ هذه الخدمة.

وتتخذ هذه السلطة مظاهر عدة؛ منها: وضع اشتراطات معينة للعمل من خلال المنصة؛ حيث تتطلب توفر شروط خاصة بالسائق (سنه، وضعه الصحي، رخصة القيادة

demande. Je pense cependant que c'est une vision réductrice de son rôle. En fait, Uber fait beaucoup plus que lier l'offre à la demande: il a lui-même créé cette offre ... Les chauffeurs qui roulent dans le cadre de la plateforme Uber n'exercent pas une activité propre qui existerait indépendamment de cette plateforme. Au contraire, l'activité existe uniquement à cause de la plateforme, sans laquelle cela n'aurait aucun sens».

V. Concl. av. gén. M. Szpunar, 11 mai 2017, Affaire C-434/15, sur: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=190593&pa#Footref1>

(1) Gomes (B.), art. préc.

الخاصة به، حيازة هاتف ذكي)، وأخرى خاصة بالسيارة التي يستخدمها الأخير في تنفيذ خدمة النقل (سنة الصنع، نوع السيارة، الخضوع لفحص السلامة).

فضلاً عن انفراد المنصة بتحديد سعر الخدمة، والرقابة على جودة الخدمة المقدمة، وتوقيع الجزاء على السائقين المخالفين، وغير ذلك؛ وهو ما يدل، بما لا يدع مجالاً للشك، على أن " منصة أوبر تخلق وتنظم خدمة النقل والتي تكون فيها الوساطة الرقمية مجرد وسيلة للعرض والتنفيذ"^(١).

وقد كان هذا التكييف لنشاط المنصة الرقمية بمثابة خطوة أولية دعت إلى إعادة النظر في تكييف الروابط العقدية التي تربط المنصات الرقمية بعمالها، ذلك أن تحليل النموذج الاقتصادي modèle économique للمنصة، والذي استند إليه الحكم المذكور، كشف عن أن العمال "مندمجون تمامًا" complètement intégrés في النشاط الاقتصادي للمنصة الرقمية.

ويضي هذا التحليل الواقعي لطبيعة نشاط المنصة وروابطها العقدية بعمالها إلى نتيجة مهمة تتمثل في أن اندماج هؤلاء العمال في نشاط المنصة ينفي اعتبارهم عمالاً مستقلين، ويثبت- في الوقت ذاته- تبعيتهم لها، وبحيث يمكن القول بأن صفة العامل تثبت أيضاً " للشخص الذي يندمج نشاطه بالكامل في نشاط شخص آخر يوصف بأنه صاحب عمل"^(٢).

(1) "elle crée et organise un service de transport dont l'intermédiation numérique n'est qu'une modalité d'offre et d'exécution", Gomes (B.), art. préc.

(2) Fabre (A.), art. préc. : "Est un travailleur salarié celui dont l'activité se fonde entièrement dans celle d'un autre, qualifié d'employeur".

ثانياً- مؤشرات اندماج العامل في النشاط الاقتصادي للمنصة الرقمية:

يسفر تحليل واقع العلاقة التعاقدية التي تربط العامل بالمنصة التي يباشر نشاطه من خلالها عن عدة مؤشرات يمكن الاستدلال بها على اندماج العامل في النشاط الاقتصادي للمنصة، ومن ثم تبعيته لها.

ويعبر بعض الفقه عن مظاهر اندماج العامل في نشاط المنصة بقوله: "عندما يثبت أن العامل لا يملك مقومات استقلاله؛ وأنه لا يتابع نشاطه الخاص لكونه مندمجاً في نشاط صاحب عمله؛ وأن الأخير ينظم النشاط ويركز فرص الربح، وأن قطاع نشاط العامل يختلط كلية مع نشاط صاحب العمل؛ وأن نشاط صاحب العمل لا يمكن أن يوجد بدون الخدمة التي يقدمها العمال، وأن الأخيرين لا يستطيعون ممارسة نشاطهم بدون عملاء صاحب العمل، فإنه يصير واضحاً، إذن، أن الأطراف المعنية ترتبط بذات المشروع الذي ينظمه ويديره صاحب العمل، وينبغي على ذلك أن العامل ليس مستقلاً بل يوجد في حالة تبعية"⁽¹⁾.

(1) Van Den Bergh (K.), art. préc.

حيث يقول في ذلك:

"Quand il ressort que le travailleur n'a pas les moyens de son indépendance ; que celui-ci ne poursuit pas sa propre entreprise car il est intégré dans celle de son donneur d'ordre ; que le donneur d'ordre organise l'activité et concentre les chances de profit ; que le secteur d'activité du travailleur se confond absolument avec l'activité principale du donneur d'ordre ; que l'activité du donneur d'ordre ne pourrait pas exister sans le service rendu par les travailleurs et que les travailleurs ne pourraient pas réaliser leur activité sans la clientèle du donneur d'ordre, il devient clair que les parties en présence relèvent d'une seule et même entreprise qui est organisée et dirigée par le donneur d'ordre. Il en résulte que le travailleur n'est pas indépendant mais placé dans un état de subordination".

ومن أهم المؤشرات indices التي يستدل بها على اندماج العامل في نشاط المنصة، ما يلي^(١):

- **عنصر العملاء la clientele**: حيث تتولى المنصة إدارة وتنظيم هذا العنصر؛ فالعملاء ينتمون إلى المنصة، وتحوز الأخيرة بياناتهم الشخصية والمصرفية، كما تجمع المعلومات المتعلقة بعاداتهم الاستهلاكية (مثل، رحلاتهم المعتادة، ومطاعمهم المفضلة، وغير ذلك)، وتحظر على العمال الاتصال المباشر معهم.
 - **سعر الخدمة**: يتم تحديد سعر الخدمة المقدمة عادةً من جانب المنصة وحدها، دون أن يتدخل العمال في ذلك، وإن تباينت طريقة تحديده من منصة لأخرى؛ فقد يعين السعر بمبلغ ثابت محدد سلفاً (كما الحال بالنسبة لمنصة Deliveroo)، وقد يتحدد بسعر متغير على أساس صيغة خوارزمية (كما الحال بالنسبة لمنصة Uber)^(٢).
- ويترتب على ذلك أن المنصة هي التي تحدد أجور عمالها، بل وتملك تعديلها تبعاً لظروف العمل وظروف السوق. ففي حالة منصة أوبر، تحدد المنصة، في ضوء سياسة التسعير المتغير tarification dynamique، سعر الرحلة، وبالتالي أجر السائق، تبعاً للمسافة المقطوعة والمدة التي تستغرقها.

(١) تفصيلاً، راجع،

Fabre (A.), art. préc.; Julien (M.) et Mazuyer (E.), art. préc.; Gomes (B.), art. préc.

(٢) وفقاً لنظام منصة أوبر، يحدد تطبيق المنصة سعر الخدمة، ولا يجوز للسائقين التفاوض بشأن السعر المحدد، وأي تخفيض في السعر الذي يدفعه العميل عن السعر المحدد يتحمله السائق، ويتم تحصيل السعر عن طريق التطبيق، وبحيث تحصل المنصة على نسبة ٢٥% من المبالغ المحصلة قبل دفع أجور السائقين. راجع:

Gomes (B.), art. préc.

- **تقييم الخدمة:** تخضع الخدمة المقدمة عبر المنصة لتقييم العملاء، وعادةً ما يرجع العملاء المحتملون إلى تلك "الملاحظات المسجلة" لاستبعاد السائقين الذين حصلوا على تقييمات سلبية سابقة.

ولا تتعلق تقييمات العملاء، في الواقع، فقط بسلوك العمال، وإنما قد تطل أيضًا أداء المنصة؛ ومن ذلك: الشكوى من وجود خلل في النظام المعلوماتي للمنصة أدى إلى انقطاع اتصال العميل بالتطبيق، أو طول مدة الانتظار دون رد لعدم كفاية العدد المتاح من مسؤولي التواصل المتصلين بالتطبيق في وقت معين.

وبذلك، فإن تقييم العملاء، سواء كان إيجابيًا أو سلبيًا، إنما يشير إلى اندماج العامل في نشاط المنصة؛ ذلك أن رضا العميل بأداء العامل للخدمة المقدمة يشكل، في النهاية، تقييمًا إيجابيًا يحسب للمنصة، والعكس صحيح.

وفي ضوء هذه المؤشرات، يصير جليًا، أيضًا، أن خلف تلك "الحرية الظاهرية للعمال" *la liberté apparente des travailleurs*، تكمن "السلطة الحقيقية للمنصات" *le réel pouvoir des plateformes*، وهو ما يبرر إعادة تكييف العلاقة التعاقدية لعمال هذه المنصات، واعتبارها عقد عمل⁽¹⁾.

- **الخدمة المنظمة *service organisé***، كمؤشر على رابطة التبعية:

أشار حكم محكمة النقض الفرنسية الشهير *Société Générale*، إلى معيار الخدمة المنظمة كمؤشر على رابطة التبعية، حيث قضى بأن "العمل ضمن خدمة منظمة

(1) Fabre (A.), art. préc.

يمكن أن يشكل مؤشرًا على رابطة التبعية عندما يحدد صاحب العمل، منفردًا، شروط تنفيذ العمل^(١).

وفي علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، يواجه العمال عادةً صعوبة إثبات انفراد المنصة بتحديد شروط تنفيذ العمل، وذلك بالنظر إلى حرص الأخيرة على تضمين عقودها بنودًا تشير إلى تمتع عمالها بقدر من الحرية في تنظيم عملهم^(٢).

وتبعًا لذلك، يرفض القضاء إعادة تكييف عقود هؤلاء العمال بأنها عقود عمل، وذلك لعدم ثبوت اتخاذ تدابير أحادية mesures unilatérales من جانب المنصة، كمؤشر على توفر رابطة التبعية، وفقًا لمعيار " الخدمة المنظمة" الذي قرره الحكم المذكور.

وإزاء ذلك، يذهب جانب من الفقه إلى أن حماية هذه الطائفة من العمال تقتضي ضرورة تخلي القضاء العمالي عن هذا المفهوم المقيد لفكرة التبعية، من خلال التخفيف من حدة معيار الخدمة المنظمة، بمفهومه السابق، ذلك أن التبعية ليست الوجه المقابل للسلطة الأحادية أو الانفرادية pouvoir unilatéral، بل يمكن أيضًا أن تتولد عن سلطة تعاقدية pouvoir contractuel، لا سيما وأن قانون العقود أصبح يقر صراحةً بوجود علاقات غير متوازنة relations déséquilibrées في المجال العقدي^(٣).

(1) "que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail", Cass. Soc., 13 nov. 1996, préc.

(2) Fabre (A.), art. préc.

(3) Fabre (A.), art. préc.; Lokiec (P.) et Rochfeld (J.), L'accord et le juge du travail: le temps des réformes paradoxales, Dr. soc. 2017. 5.

ويقترح لذلك تبني معيار التبعية التنظيمية subordination organisationnelle، ومؤداه توفر التبعية عندما تخضع ظروف عمل الشخص لتنظيم شخص آخر، وبمقتضاها يكون للأخير أن يمارس شكلاً من أشكال السلطة^(١).
ويسمح هذا المعيار باستيعاب عمال المنصات الرقمية واعتبارهم عمالاً تابعين للمنصات التي يباشرون عملهم من خلالها، حيث تتدخل المنصة عادةً بتنظيم مختلف ظروف نشاط عمالها.

فمثلاً، نجد أن منصة Takeateasy، كنموذج لمنصات توصيل الطلبات، تحدد سلفاً الفترات الزمنية التي يلتزم العمال بالتسجيل فيها، وعدد العمال اللازم اتصاليهم بتطبيق المنصة في كل فترة، وضوابط الاتصال بالتطبيق المذكور، كما تضع المنصة نظاماً للجزاءات عن مخالفات العمال المحتملة، وهو ما يجسد سلطتها في تنظيم العمل، وبما يكفي لتوفر رابطة التبعية وفقاً لهذا المعيار.

الفرع الثاني

خصوصية مفهوم التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية

(التبعية عن بعد (Télé-subordination)

رأينا فيما تقدم عدم ملاءمة معيار التبعية بمفهومه التقليدي لتكييف العلاقات العقدية التي تربط المنصات الرقمية بعمالها، وذلك بالنظر إلى خصوصية العقد المبرم بين العامل والمنصة، وانفراده بخصائص تميزه عن عقد العمل التقليدي.

(1) Fabre (A.), art. préc.

وتكمن هذه الخصوصية، بصفة أساسية، في أن العمل عبر المنصات الرقمية، كأحد أنماط العمل المستحدثة، يعتمد بشكل أساسي وجوهري على التكنولوجيا الرقمية *technologies numériques*، وذلك تماثياً مع سمة البعد المكاني التي تميز علاقة العامل بالمنصة، والتي وفقاً لها لا يخضع العامل للإشراف المادي المباشر من جانب المنصة، ومع ذلك، تمارس الأخيرة سلطتها على عمالها من خلال وسائل وأساليب التكنولوجيا الرقمية.

وهذا البعد المكاني يصحبه، في الغالب، السماح بقدر من الاستقلال للعامل في مباشرة نشاطه، ولكن يظل ذلك في إطار الخضوع لسلطة صاحب العمل والذي يعتمد في ممارستها على تقنيات الاتصال الرقمية والأنظمة الذكية الحديثة، وبحيث يمكن القول أن عامل المنصة الذي يؤدي عمله عن بعد يخضع لسلطة وإشراف صاحب العمل، تماماً، كالعامل التقليدي الذي يؤدي عمله في مقر صاحب العمل، ولكن مع اختلاف طريقة مباشرة الأخير لهذه السلطة^(١).

حيث يتصل العامل بالنظام المركزي المعلوماتي للشركة القائمة على إدارة المنصة الرقمية *data center*، من خلال تحميل تطبيق المنصة على هاتفه الذكي، بما يمكنها من الرقابة والمتابعة اللحظية لأداء العامل، كما يسمح نظام *GPS*^(٢) بالتحديد الدقيق للموقع الجغرافي للعامل^(٣).

(1) Ray (J.-E.), Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, art. préc.

راجع أيضاً، رقية سكيل، التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، التبعية في عقد العمل عن بعد، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، مج ٧، ١٤، يونيو ٢٠٢٢، من ص ٥٢١-٥٣٣، ص ٥٢٦.

(2) Global Positioning System.

(3) Carelli (R.); Cingolani (P.); Kesselman (D.), op. cit., p. 142.

وقد ترتب على ذلك أن المفهوم التقليدي لفكرة التبعية أصبح لا يناسب وضع عمال المنصات الرقمية، لما يستلزمه من إثبات خضوع العامل لسلطة صاحب العمل بمظاهرها التقليدية الثلاثة، التوجيه والرقابة والجزاء، وهو ما كشف الواقع القضائي عن صعوبة إثباته في حالات كثيرة.

وإزاء ذلك، بدت الحاجة إلى ضرورة تحديث فكرة التبعية القانونية كمعيار مميز لعقد العمل، بما يلائم أنماط العمل الجديدة التي تديرها المنصات الرقمية. فهؤلاء العمال يوجدون فعلياً في حالة تبعية للمنصة، ولكنها تبعية ذو طابع خاص، يمكن التعبير عنها بالتبعية عن بعد Télé-subordination أو التبعية الرقمية subordination numérique⁽¹⁾.

ويستدل على توفر هذه التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية بالنظر إلى أمرين:

الأول: أن حرية عامل المنصة في تنظيم عمله ليست حرية كاملة أو مطلقة.

والثاني: خضوع العامل لسلطة المنصة في التوجيه والرقابة والجزاء.

وذلك على التفصيل الآتي:

أولاً: حرية عامل المنصة في تنظيم عمله ليست حرية مطلقة:

إن تمتع عامل المنصة الرقمية بقدر من الحرية في تنظيم عمله لا ينفي تبعيته لها، ذلك أن هذه الحرية ليست حرية مطلقة، ولا يمكن أن تصل به إلى درجة الاستقلال

(1) Ray (J.-E.), art. préc.; Carelli (R.); Cingolani (P.); Kesselman (D.), loc. cit.

الحقيقي *réelle autonomie* الذي يتمتع به العامل المستقل الذي يعمل لحسابه الخاص *travailleur indépendant*⁽¹⁾.

فواقع العمل من خلال المنصات الرقمية يشير، بوضوح، إلى وجود العديد من القيود التي تفرضها هذه المنصات على عمالها، سواء فيما يتعلق بحرية عامل المنصة في تنظيم مواعيد ومكان العمل، أو بحقه في رفض طلبات العملاء.

أ - خضوع حرية العامل في تنظيم مواعيد ومكان العمل لقيود المنصة:

أشرنا سابقًا إلى أن بعض أحكام القضاء الفرنسي كانت قد استندت في رفض إعادة تكييف عقود عمال المنصات الرقمية إلى تمتع عامل المنصة بالحريّة الكاملة "*liberté totale*" في تنظيم مواعيد عمله، والحكم، تبعًا لذلك، بانتفاء تبعيته للمنصة، ومن ثم عدم ارتباطه معها بعقد عمل.

ومع ذلك، فإن واقع العمل من خلال المنصات الرقمية يدل على خلاف ذلك، وبحيث لا يمكن الحديث عن تمتع عمال هذه المنصات بحرية كاملة في شأن تنظيم عملهم؛ فهي بالأحرى "حرية نسبية"، لا يمكن أن تماثل - بحال - الحرية التي يتمتع بها العمال المستقلون في هذا الشأن.

(1) Bossu (B.), «Plateforme numérique: le droit du travail fait de la résistance », JCP E 2019. 1031.

وفي هذا الصدد، ذهب البعض إلى أن الحرية التي يتمتع بها عمال المنصات في مواجهة السلطات التي تمارسها الأخيرة تبدو بمثابة "جزيرة صغيرة من الحرية في محيط من القيود".

"C'est un modeste îlot de liberté dans un océan de contrainte", Fabre (A.), art. préc.

فعامل المنصة يخضع فعلياً لبعض القيود التي تحد من حريته في هذا الشأن؛ حيث يلقى على عاتقه عادةً التزام بأن يحدد سلفاً الأيام والفترات الزمنية التي يلتزم بالعمل خلالها، وذلك في نطاق فترات المناوبة التي تعينها المنصة، وبما يسمح للأخيرة بالإحاطة مسبقاً بعدد العمال المتاحين في كل فترة "مناوبة" من الفترات المعلن عنها للجمهور عبر التطبيق الخاص بها^(١).

ولذلك، وبصدد دعوى سائق VTC، أقرت المحكمة بوجود علاقة تبعية تربطه بالمنصة، استناداً إلى ما ورد بملحق العقد المبرم بينهما من النص على فترات العمل المفروضة *plages horaires imposées* من جانب الأخيرة، حيث تضمن الإشارة إلى وجود فترتين زمنيتين يلتزم السائق بالاتصال خلالهما بالتطبيق الخاص بالمنصة (٣:٣٠ صباحاً/٧ صباحاً و ٤:٣٠ مساءً/٦:٣٠ مساءً)^(٢).

كما تضع بعض المنصات الرقمية قيوداً تتعلق بتحديد مواعيد ومكان العمل؛ فمثلاً، تلزم منصة *Take Eat Easy* عمال التوصيل بتحديد موعد ومكان المناوبة لكل منهم مساء يوم الإثنين من كل أسبوع، مع عدم السماح بالتعديل ما لم يتم الإخطار بذلك قبل ٧٢ ساعة على الأقل من بدئها^(٣).

ب - خضوع حق العامل في رفض طلبات العملاء لقيود المنصة:

لا يعد حق عامل المنصة الرقمية في رفض طلبات العملاء مبرراً لنفي تبعيته لها، ذلك أن هذا الحق لا يعدو، في الواقع، أن يكون حقاً صورياً.

(1) Fabre (A.), art. préc.

(2) CA Paris, pôle 6, Ch. 9, 13 déc. 2017, n° 17/00351, p. 3.

(3) Courcol-Bouchard (C.), *Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat*, Rev. trav. 2018. 812.

فنجذ، مثلاً، أن منصة Takeateasy تعتمد آلية معينة لتلقي طلبات العملاء والرد عليها، وبمقتضاها يتلقى عامل التوصيل طلب العميل عبر تطبيق المنصة، فإذا لم يقبل الطلب خلال خمس دقائق من تسلمه، اعتبر رافضاً له، ويتم إعادة توجيه الطلب إلى عامل توصيل آخر من العمال المتصلين بالتطبيق في ذلك الوقت.

وبذلك، فإذا كان الظاهر أن لعامل المنصة حق رفض الطلب بعدم قبوله خلال المدة المحددة، فإن هذا الحق، في حقيقته،، حق صوري *pseudo-droit au refus*، حيث يعرضه هذا الرفض عادةً لتدابير جزائية من جانب المنصة^(١).

كما تضمنت عقود سائقي منصة Voxtur (LeCab) النص صراحةً على التزام السائق بتنفيذ الرحلات المكلف بها (بند ١٢)، وأنه في حالة رفض طلب الرحلة، يعد السائق مرتكباً خطأ جسيماً *faute grave* يبرر إنهاء العقد من جانب واحد (بند ٤)^(٢).

وهذا ما تشير إليه أيضاً الوثائق الصادرة عن منصة Uber، والتي تحدد التزامات سائقيها؛ حيث يشير "كتيب السائق" *livret chauffeur* إلى التزام السائقين المتصلين بالتطبيق بقبول جميع الطلبات الواردة، كما تنص "بطاقة الترحيب" *pack de bienvenue* على الوقف المؤقت لحساب السائق في حالة رفضه عدد معين من الطلبات المتتالية^(٣).

(1) Fabre (A.), art. préc.

(2) Fabre (A.), art. préc.

(3) Van Den Bergh (K.), art. préc.; Fabre (A.), art. préc.

وقد قضي- تطبيقاً لذلك- بأنه" إذا كان السائق يتمتع بحرية اختيار فترات عمله، فإنه يلتزم- في المقابل- بتنفيذ طلبات الرحلات التي يتلقاها أثناء اتصاله بتطبيق المنصة"^(١).

ونخلص مما تقدم إلى أن تمتع عامل المنصة الرقمية بهامش من الحرية في تنظيم عمله لا ينفي تبعيته لها، فهي- في حقيقتها- حرية مقيدة يحد منها العديد من القيود التي تفرضها المنصة بمقتضى سلطاتها التنظيمية، وبما يستدل بها على وجود "تبعية مستترة خلف حرية العامل" subordination dissimulée derrière la liberté du salarié^(٢).

ثانياً: خضوع العامل لسلطة المنصة في التوجيه والرقابة والجزاء:

تحرص منصات العمل الرقمية، عادةً، على أن تظهر عمالها بمظهر العمال المستقلين، رغم احتفاظها فعلياً بسلطات التوجيه والرقابة والجزاء في مواجهة هؤلاء العمال.

ومفاد ذلك أنه إذا كانت التبعية القانونية تمثل المعيار المميز لعقد العمل، فإن هذه التبعية تتحقق تماماً في علاقات العمل التي تربط المنصات الرقمية بعمالها، وإن كانت تتخذ صورة مستحدثة تلائم أنماط العمل الجديدة عبر هذه المنصات^(٣).

(1) Cons. prud'h. Paris, 14 avr. 2014 (2 jugements), préc.

(2) Peyronnet (M.), Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, obs. sur Cass. Soc. 28 novembre 2018, n° 17-20.079. Rev. trav. 2019, p. 36.

(3) Radé (C.), Des critères du contrat de travail, art. préc.

حيث تعتمد المنصات الرقمية بشكل جوهري على أساليب التكنولوجيا الرقمية لتنظيم نشاطها، وإصدار الأوامر والتوجيهات، والرقابة على تنفيذ العمل، ومجازاة انتهاكات العمال.

فأداة العمل الأساسية التي توفرها المنصة في شكل تطبيق للهاتف المحمول application mobile تمثل، في الوقت ذاته، أداة تمارس المنصة من خلالها سلطتها في التوجيه والرقابة والجزاء على عمالها، وهو ما يفيد تبعيتهم لها^(١).

وبذلك، فرغم حداثة الآلية المعتمدة لممارسة هذه السلطات، فإنها تعكس وجوداً واضحاً لرابطة التبعية في علاقات العمل التي تتم من خلال الوساطة الرقمية médiation numérique، وبما يبرر إعادة تكييف هذه العلاقات باعتبارها عقود عمل^(٢).

أ - خضوع العامل لسلطة المنصة في التوجيه:

تمثل منصات العمل الرقمية نموذج التنظيم الحديث modèle d'organisation moderne للمؤسسات العمالية، وتمارس سلطتها التنظيمية على عمالها من خلال وضع القواعد المنظمة للعمل وإصدار الأوامر والتوجيهات بخصوص اشتراطات جودة الخدمة، والأسعار المقررة، وتحديد أجور ومكافآت العمال، وغير ذلك^(٣).

(1) Van Den Bergh (K.), Plateformes numériques de mise au travail: mettre en perspective le particularisme français, Rev. trav. 2019. 101.

(2) Gomes (B.), « Take Eat Easy: une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », SSL 2018, n° 1841, p. 6.

(3) Carelli (R.); Cingolani (P.); Kesselman (D.), op. cit., p. 144.

ويبدأ خضوع العامل لسلطة المنصة في التوجيه ابتداءً من لحظة تسجيله على تطبيق المنصة وقبوله للشروط الواردة بنموذج عقد المنصة والتوقيع عليه وإطلاعه على التعليمات الواردة في الوثائق الصادرة عنها، ويمتد كذلك إلى مرحلة التنفيذ بخضوعه لتوجيهات المنصة الخاصة بضوابط تنفيذ الخدمة واشترطات الجودة المطلوبة وتلقي طلبات العملاء وغير ذلك.

وفي هذا الصدد، يذهب البعض^(١) إلى أن القيود التنظيمية المفروضة على عامل المنصة الرقمية، والتي تتخذ صورة أوامر وتوجيهات تتعلق بكيفية تنفيذ العمل، ربما تفوق بكثير تلك التي يتقيد بها العامل التقليدي؛ ذلك أن تواصل العمال مع المنصة عبر شاشات الهواتف الذكية يجعلهم أكثر تفاعلية مع التوجيهات والتعليمات الصادرة إليهم، وأكثر استجابة لها، وأقل قدرة على تجاهلها أو تجاوزها عند تنفيذ مهامهم.

وتعتمد المنصات الرقمية، عادةً، إلى صياغة الأوامر والتوجيهات التي تصدرها بلغة بسيطة ومألوفة، وأحياناً باستخدام إشارات ملونة، بما يسمح بوصولها وفهمها من قبل العمال ذوي المستوى التعليمي المحدود.

ب- خضوع العامل لسلطة المنصة في الرقابة:

تمارس المنصات الرقمية سلطتها في الرقابة على عمالها باستخدام وسائل التكنولوجيا الرقمية بطفراتها المتلاحقة، والتي بفضلها أمكن لهذه المنصات الاحتفاظ بالقدرة على " المراقبة المطلقة والمستمرة" *surveillance absolue et constante* على كيفية أداء هؤلاء العمال لمهامهم^(٢).

(1) Carelli (R.); Cingolani (P.); Kesselman (D.), op. cit., p. 145.

(2) Van Den Bergh (K.), art. préc.

حيث تعتمد هذه المنصات على "خوارزمات" algorithms، تسمح لها بالرقابة على مكان وزمان العمل، وكذلك مراقبة سلوك العامل في أداء الخدمة.

وتمارس المنصة رقابتها على مكان العمل من خلال تقنيات تحديد الموقع الجغرافي GPS، بما يمكنها من التتبع اللحظي لموقع العامل، كما تراقب مدى التزام العمال بالمواعيد المحددة لتنفيذ العمل، والتزام كل منهم بالمناوبة الخاصة به، وأيضاً مستوى أدائهم للمهام الموكلة إليهم وجودة الخدمة المقدمة^(١).

وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي قرر انطباق أحكام قانون العمل على العمال من المنزل، رغم أنهم أقل خضوعاً، من الناحية الواقعية، لرقابة صاحب العمل، مقارنة بعمال المنصات الرقمية، مما يبرر مد نطاق الحماية إلى هذه الفئة الأخيرة أيضاً^(٢).

ج- خضوع العامل لسلطة المنصة في توقيع الجزاء:

تقرر المنصات الرقمية عادةً نظاماً للجزاءات على المخالفات التي يرتكبها عمالها، وذلك كما هو الحال بشأن النظام الذي تعتمده منصة Takeateasy، المشار إليه سابقاً، والقائم على أساس احتساب "نقاط" strikes تشير كل منها إلى طائفة من المخالفات المحتمل ارتكابها من قبل العمال، والأثر المترتب على كل منها.

(1) Pasquier (T.), obs. ss. Soc. 28 nov. 2018, RDT 2018. 823.

(2) Van Den Bergh (K.), art. préc.

ورغم ذلك، فلم يعتد القضاء بهذا النظام، ولم يعتبره كافيًا لقيام رابطة التبعية، استنادًا إلى أن إعمال النظام المذكور " لم يكن له أي أثر على إنهاء العلاقة التعاقدية" بين العامل والمنصة^(١).

وقد انتقد هذا الموقف- بحق- استنادًا إلى أنه لا يلزم لتوفر رابطة التبعية أن يؤدي إعمال سلطة الجزاء إلى إنهاء العقد؛ إذ يكفي أن تثبت للمتعاقد، الذي يحوز صفة صاحب العمل، مكنة مجازاة المتعاقد الآخر لارتكاب الأخير سلوكًا غير مشروع.

فهذه المكنة هي التي تولد تبعية العامل لصاحب العمل، حتى لو لم يستخدمها الأخير، أو لم يكن للإجراء المتخذ في مواجهة العامل أي أثر على استمرار العقد؛ فيكفي فقط أن يثبت خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء^(٢).

وتجدر الإشارة أيضًا، في هذا الصدد، إلى أن تقييمات العملاء للخدمة المقدمة عبر تطبيق المنصة، لا تقتصر فقط على كونها مجرد معلومات توجيهية أو إرشادية للمستهلكين المحتملين *consommateurs potentiels*، وإنما تعد أيضًا أداة جزائية

(1) " Ce système n'a eu aucune incidence sur la rupture de la relation contractuelle", V. CA Paris, 20 avr. 2017, préc.

(2) Fabre (A.), art. préc.

حيث يقول في ذلك:

"La définition du lien de subordination n'exige pas que le pouvoir de sanction se traduise forcément par la rupture du contrat. Il suffit de démontrer que le contractant - auquel on prête la qualité d'employeur - a la *possibilité* de sanctionner son co-contractant en raison d'un comportement qu'il juge fautif. C'est de cette capacité d'action de l'un que naît la subordination de l'autre, peu important que le premier ne s'en soit pas servi, ou que la mesure prise soit, en définitive, sans conséquence sur la poursuite du contrat. Il suffit qu'il y ait *soumission* à un pouvoir".

فاعلة تعتمد عليها المنصة لاستبعاد العمال الذين لم يحققوا معدلاً معيناً من تقييمات العملاء^(١).

ونخلص مما تقدم إلى أن المنصة الرقمية تمارس، في الواقع، كافة سلطات صاحب العمل في مواجهة عمالها، كل ما هنالك أن هذه السلطات تختلف، في مضمونها وآلية ممارستها، في العمل عبر المنصات الرقمية عنها في العمل التقليدي؛ حيث تتسم سلطة المنصة التنظيمية وسلطتها في التوجيه والرقابة والجزاء بطابع خاص يلائم هذا النمط المستحدث من أنماط العمل، وتتم ممارستها عبر الشبكة وبالاستعانة بأساليب وأدوات التكنولوجيا الرقمية.

(1) Fabre (A.), art. préc.

وفي هذا السياق، نشرت صحيفة *Libération* الفرنسية خبراً يشير إلى أن أحد سائقي أوبر ويدعى Fabien تم إغلاق حسابه على تطبيق المنصة بعد حصوله في تقييمات العملاء على (متوسط ٤ من ٥)، وهو أقل كثيراً من المعايير التي تتطلبها المنصة.

V. Notation des salariés, l'autre guerre des étoiles, in dossier spécial « Je note, tu notes, nous trinquons », *Libération*, 30 mars 2018.

الفصل الثاني

الموقف القضائي والتشريعي من فكرة التبعية في

علاقات العمل عبر المنصات الرقمية

تمهيد وتقسيم:

شغلت مسألة تحديد المركز القانوني لعمال المنصات الرقمية الأوساط القانونية، في الآونة الأخيرة، إلى الحد الذي أدى إلى ظهور مصطلح جديد في المجال القانوني، وهو مصطلح «L'ubérisation»^(١)، الذي يرجع أصله إلى شركة أوبر الأمريكية

(١) وقد ظهر هذا المصطلح لأول مرة في المقابلة التي أجرتها صحيفة Financial Times عام ٢٠١٤ مع رجل الأعمال Maurice Lévy، حيث استخدم الأخير المصطلح المذكور للتعبير عن قلقه بشأن تعرض عملائه لـ «تسونامي الرقمية» "التسونامي الرقمي" Tsunami Numérique، مشيراً إلى الاجتياح الرقمي المذهل لمجال الأعمال، راجع:

Martial-Braz (N.), De quoi l'ubérisation est-elle le nom?, Dalloz IP/IT 2017. 133.

وقد ساهمت عدة عوامل في نجاح ظاهرة «L'ubérisation»، وانتشار العمل عبر المنصات الرقمية في مختلف القطاعات، وأهمها: أن الخدمات التي تقدمها هذه المنصات باتت أكثر تنافسية؛ فهي، عموماً، أعلى جودة وأقل كلفة مما يجعلها أكثر استجابة وإرضاءً لتوقعات المستهلكين مقارنة بالخدمات التقليدية. فضلاً عن اعتماد هذه المنصات على أدوات التكنولوجيا الرقمية، مما يجعلها أكثر جاذبية وأيسر استخداماً.

وبالتطبيق على منصة أوبر، فهي تقدم خدمة منافسة لخدمة النقل التقليدية بسيارات الأجرة، والتي لا تحقق رضاء المستهلكين على نحو كافٍ؛ ولذا، فقد بدت أوبر كمنافس أكثر جاذبية، لأنها تقدم خدمة أفضل بتكلفة أقل.

فضلاً عن كونها تقدم خدمة أكثر حداثة، لاعتماد المنصة على أحدث التقنيات الرقمية، حيث يسمح نظام تحديد الموقع الجغرافي بالعثور على أقرب سائق، مع تحديد النطاق السعري لمقابل الخدمة بناءً على عدد مستخدمي الإنترنت الذين يقومون بذات الطلب في ذات الوقت... وتروج المنصة لخدماتها

=

الناشئة في مدينة سان فرانسيسكو بولاية كاليفورنيا عام ٢٠٠٩، والتي أحدثت ثورة في مجال نقل الركاب، من خلال التحول من نموذج النقل التقليدي إلى نموذج حديث باستخدام تطبيق لمنصة رقمية تابعة لهذه الشركة^(١).

ومع ذلك، فلم يعد هذا المفهوم قاصراً على مجال النقل، بل أصبح يمثل ظاهرة اجتاحت كافة قطاعات الاقتصاد والأعمال، ويشير إلى "عولمة النشاط المهني الذي يخضع الجهات الفاعلة التقليدية في السوق لمنطق وقواعد المنصة"^(٢).

بأن: مع أوبر، "ليس هناك أسهل من طلب سيارة أجرة... فكل ما يتطلبه الأمر مجرد نقرة واحدة في التطبيق، وتصل سيارتك في غضون عشر دقائق، في كل مكان في العالم، بنفس الطريقة وب نفس الحساب".

" Rien de plus simple pour commander une voiture... il suffit d'un clic dans l'application et votre voiture arrive sous une petite dizaine de minutes... partout dans le monde de la même façon et avec le même compte".

كما يسهل تشغيل التطبيق الخاص بالمنصة، حتى بالنسبة لأقل الأشخاص دراية بالتقنيات الحديثة، حيث تم تصميمه بطريقة مبسطة ومنسجمة مع روح العصر. راجع،

Martial-Braz (N.), art. préc.

(١) وقد اكتسبت منصة أوبر شهرة عالمية في مجال خدمات النقل، حيث قامت بتطوير أسواق تعمل على تطبيق أوبر للهواتف النقالة، ويتيح لمستخدمي الهواتف الذكية طلب سيارة أجرة مزودة بسائق، وانتشرت فروعها في العديد من دول العالم، وتنوعت خدماتها، وبلغ عدد مستخدميها أكثر من ٧٨ مليون مستخدم نشط شهرياً حول العالم، راجع:

Taïbi (N.), La ruse d'Uber : penser «en même temps». Sur l'ubérisation, *Sens-Dessous*, vol. 21, no. 1, 2018, pp. 65-72.

(2) "Le fait de mondialiser une activité professionnelle qui soumet les acteurs traditionnels à la logique et aux règles de la plateforme", Martial-Braz (N.), art. préc.

ويعرفه البعض^(١) أيضاً بأنه " نموذج العمل التجاري الذي يعتمد على المنصة الرقمية"، ويتميز بعدة خصائص، تتمثل في قيام المنصة الرقمية بربط العميل بمزود الخدمة، واعتماد المنصة على نظام تحديد الموقع الجغرافي، والاتصال الفوري بين العميل والمنصة، وخضوع مزود الخدمة والمنصة لتقييم العملاء.

وإزاء ذلك، بدت ضرورة استجلاء الموقف القضائي والتشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، لارتباطها المباشر بمسألة تكييف عقود عمال هذه المنصات، وتحديد مركزهم القانوني.

وعلى ذلك، نقسم الدراسة في هذا الفصل إلى مبحثين، على النحو الآتي:

المبحث الأول: الموقف القضائي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية.

المبحث الثاني: الموقف التشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية.

(١) محمود حسن السحلي، المرجع السابق، ص ٢٥٥، هامش رقم ١.

المبحث الأول

الموقف القضائي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية

تمهيد وتقسيم:

ظهرت- في الآونة الأخيرة- بوادر اتجاه قضائي جديد، في العديد من الدول، يعيد النظر في الاستقلال المزعوم لعمال المنصات الرقمية، وينحى إلى إعادة تكييف عقودهم باعتبارها عقود عمل، على أساس قيام رابطة تبعية بين هؤلاء العمال والمنصات التي يعملون من خلالها.

وتجدر الإشارة هنا إلى قضاء محكمة العدل الأوروبية في حكمها الصادر بتاريخ ٢٢ أبريل ٢٠٢٠ بأن "تكييف "مقدم الخدمة المستقل" وفقاً للقانون الوطني، لا يستبعد أن يكيف شخص باعتباره "عاملاً" وفقاً لقانون الاتحاد، متى كان استقلاله ليس سوى استقلال وهمي، يخفي وجود علاقة عمل حقيقية"⁽¹⁾.

(1) « la qualification de "prestataire indépendant", au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de "travailleur", au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail», CJUE, 8^e ch., ord., 22 avr. 2020, B. c/ Yodel Delivery Network Ltd, aff. C-692/19.

V. égal. CJUE 13 janv. 2004, Allonby, aff. C-256/01, Allonby c/ Accrington et Rossendale College, D. 2004. 605 et CJUE 4 déc. 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, aff. C-413/13, AJCA 2015. 80, obs. I. Luc; RTD eur. 2015. 443, obs. S. Robin-Olivier.

وفي فرنسا، اضطلع القضاء بدور رائد في تطور فكرة التبعية في عقود منصات العمل الرقمية، تجسد في إقرار محكمة النقض الفرنسية صراحةً لعامل المنصة بصفة العامل، والحكم بإعادة تكييف العلاقة العقدية التي تربطه بها واعتبارها عقد عمل. كما تعرض القضاء الأمريكي والإنجليزي أيضاً لمسألة تكييف عقود عمال المنصات الرقمية، من خلال بحث مدى توفر رابطة التبعية من عدمه في هذه العقود.

ويقتضي ذلك أن نتناول موقف القضاء الفرنسي ثم نعقبه ببيان موقف القضاء الأمريكي والإنجليزي إزاء هذه المسألة، وذلك في مطلبين متتاليين:

المطلب الأول: دور القضاء الفرنسي في تطور فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية

المطلب الثاني: موقف القضاء الأمريكي والإنجليزي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية

المطلب الأول

دور القضاء الفرنسي في تطور فكرة التبعية في علاقات العمل

عبر المنصات الرقمية

ظل القضاء الفرنسي، وعلى الأخص قضاء الموضوع، متشبثاً - لفترة طويلة - بموقفه الراض لاعتبار عمال المنصات الرقمية عمالاً خاضعين لقانون العمل، وتبعاً لذلك، رفضت أغلب طلبات إعادة تكييف العقود التي تربط هؤلاء العمال بمنصاتهم بأنها عقود عمل^(١).

وفي مرحلة لاحقة، شهد موقف القضاء الفرنسي تحولاً جوهرياً إزاء هذه المسألة، حيث حسمت محكمة النقض الفرنسية مسألة تكييف عقود المنصات الرقمية بحكم مهم، وصفته الأوساط الفقهية الفرنسية بالحكم التاريخي، في قضية منصة Take Eat

(١) راجع، على سبيل المثال:

Uber: Cons. prud'h. Paris, sect. com., ch. 4, 29 janv. 2018, n° 16/11460; **Deliveroo**: Paris, pôle 6, ch. 2, 9 nov. 2017, n° 16/12875; **Takeateasy**: Cons. prud'h. Paris, activités diverses, ch. 5, 24 janv. 2017, n° 16/00407; Paris, pôle 6, ch. 2, 12 oct. 2017, n° 17/03088; Cons. prud'h. Paris, activités diverses, ch. 2, 13 mars 2017, n° 16/10502; Paris, pôle 6, ch. 2, 14 déc. 2017, n° c; ch. 1, 17 nov. 2016, n° 16/04592; Paris, pôle 6, ch. 2, 20 avr. 2017, n° 17/00511; **Voxtur**: Cons. prud'h. Paris, com., ch. 5, 20 déc. 2016, n° 14/16389; Paris, pôle 6, ch. 9, 13 déc. 2017, n° 17/00351; Cons. prud'h. Paris, com., ch. 8, 1er juin 2015, n° 14/07887; Paris, pôle 6, ch. 2, 7 janv. 2016, n° 15/06489; Cons. prud'h. Paris, com., ch. 1, 28 mars 2014, n° 13/05344; ch. 2, 14 avr. 2014, n° 13/11372; ch. 2, 14 avr. 2014, n° 13/11376; **Toktoktok**: Cons. prud'h. Paris, activités diverses, ch. 5, 1er févr. 2018, n° 14/16311.

Easy الصادر بتاريخ ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨، والذي اعترف- لأول مرة- لعامل المنصة الرقمية بصفة العامل.

وأعقب هذا الحكم صدور حكم المحكمة المذكورة في قضية منصة Uber، بتاريخ ٤ مارس ٢٠٢٠، والذي اعترف بصفة العامل لسائق المنصة، واعتبر أن العقد المبرم بين المنصة وسائقها عقد عمل. وهذا الحكم، وإن لم يكن الحكم الأول في هذا الصدد، إلا أنه الأشهر في تاريخ المنصات الرقمية في فرنسا.

وقد تواترت العديد من أحكام النقض الفرنسي، عقب صدور حكمي Take Eat و Easy و Uber، على تكييف عقود عمال المنصات الرقمية بأنها عقود عمل. ونتناول ذلك تفصيلاً فيما يلي.

الفرع الأول

موقف محكمة النقض الفرنسية من مسألة تكييف العلاقة العقدية لعامل المنصة الرقمية

أقرت محكمة النقض الفرنسية، لأول مرة، لعامل المنصة الرقمية بصفة العامل، وقضت، تبعاً لذلك، بتكييف عقده مع المنصة بأنه عقد عمل، وذلك بمقتضى حكم Take Eat Easy، ثم تأكد هذا الموقف بصدور حكم Uber. ونعرض لهذين الحكمين فيما يلي.

أولاً: حكم محكمة النقض الفرنسية، الصادر بتاريخ ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨، في قضية **Take Eat Easy**⁽¹⁾:

بمقتضى هذا الحكم، أقرت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، لأول مرة، بصفة "العامل" لعامل توصيل المنصة الرقمية، واعتبرت أن العقد المبرم بين منصة Take Eat Easy وعامل التوصيل التابع لها هو عقد عمل.

وتتعلق الدعوى التي صدر فيها الحكم بعامل توصيل وجبات، يدعى M. David D. ، يعمل من خلال منصة Take Eat Easy، وبعد مضي أربع سنوات على بدء ممارسته عمله، تعرض خلالها لحادثي طريق، قام برفع دعوى أمام المحكمة العمالية بباريس طالباً إعادة تكييف علاقته بالمنصة باعتبارها عقد عمل.

قضت المحكمة بعدم اختصاصها استناداً إلى صفة المدعي باعتباره عاملاً مستقلاً يعمل لحسابه الخاص.

قام المدعي باستئناف الحكم المذكور أمام محكمة استئناف باريس. وصدر حكم الاستئناف بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١٧، برفض اعتبار علاقة عامل التوصيل بالمنصة عقد عمل.

(1) Cass. Soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079, D. 2019. 177, note M.-C. Escande-Varniol, 2018. 2409, édito. N. Balat, 2019. 169, avis C. Courcol-Bouchard, et 326, chron. F. Salomon; AJ Contrat 2019. 46, obs. L. Gamet; Dr. soc. 2019. 185, tribune C. Radé; RDT 2019. 36, obs. M. Peyronnet, et 101, chron. Kieran Van Den Bergh; Dalloz IP/IT 2019. 186, obs. J. Sénéchal; JT 2019, n° 215, p. 12, obs. C. Minet-Letalle; RDSS 2019. 170, obs. M. Badel.

وكان الحكم المتقدم قد أكد على توفر العديد من المؤشرات المميزة لعلاقة التبعية سواء فيما يتعلق بالالتزامات التعاقدية الملقاة على عاتق عامل التوصيل أو خضوعه للرقابة من خلال نظام تحديد الموقع الجغرافي، إلى حد الإقرار بوجود " نظام يذكّر بسلطة الجزاء". « système évocateur du pouvoir de sanction »

ومع ذلك، اعتبرت المحكمة أن ذلك " لم يكن كافيًا للقول بتوفر رابطة التبعية المزعومة"، استنادًا إلى أن الجزاءات المقررة، بموجب هذا النظام، على سلوكيات العامل التي تشكل إخلالًا بالتزاماته العقدية لا تشكل، بأي حال، في حرية الأخير في اختيار مواعيد عمله من خلال التسجيل أو عدم التسجيل في إحدى المناوبات un «'shift'» المطروحة من قبل المنصة، أو في اختيار عدم العمل خلال فترة يحدد مدتها وفقًا لتقديره الخاص، أو في اختيار المنطقة الجغرافية التي يقدم فيها خدماته.

وكذلك فإنه لم يتم النص على أي جزاء في حالة عدم التسجيل في "مناوبة" أو في حالة إلغاء التسجيل خلال فترة معقولة لا تقل عن ٤٨ ساعة.

وعلى ذلك، فإن هذه الحرية الكاملة في أداء العمل من عدمه، والتي تمتع بها السيد David D. ، أتاحت له، دون الحاجة إلى تبرير، اختيار أيام عمله وعددها كل أسبوع، وكذلك تحديد فترات عدم العمل أو الإجازة الخاصة به ومدتها.

وبناءً على ذلك، انتهت المحكمة إلى أن السيد David D. لم يقدم دليلاً على أنه قدم خدمات لشركة Take Eat Easy في ظل ظروف تضعه في علاقة تبعية بالنسبة للأخيرة، وخاصة في علاقة تبعية قانونية دائمة. وبالتالي، لم يثبت، مطلقاً، أن الطرفين كانا ملتزمين بعقد عمل⁽¹⁾.

(1) CA Paris, 20 avr. 2017, n° 17/00511.

نقضت محكمة النقض الفرنسية حكم الاستئناف المتقدم، في حكمها الصادر

بتاريخ ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨.

حيث ورد الحكم المذكور بما يلي:

"Si de prime abord un tel système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, il ne suffit pas dans les faits à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des comportements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles, ne remettent nullement en cause la liberté de celui ci de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un «'shift'» proposé par la plateforme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion, voire de choisir la zone géographique dans laquelle il propose ses services comme le rappelle page 8 de la «'FAQ'» la société TAKE EAT EASY qui était présente dans plusieurs villes de France, de Belgique, d'Espagne et à Londres.

En effet, aucune pénalité n'était prévue en cas de non inscription sur un «'shift'», ni même en cas de désinscription dans un délai de prévenance raisonnable d'au moins 48 heures.

Cette liberté totale de travailler ou non dont a bénéficié M. David D., qui lui permettait, sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée, est exclusive d'une relation salariale.

Il s'ensuit que M. David D. manque à rapporter la preuve qu'il fournissait des prestations à la société TAKE EAT EASY dans des conditions le plaçant dans un lien de subordination à l'égard de celle ci, et spécialement dans un lien de subordination juridique permanent.

Il n'est donc nullement établi que les parties étaient liées par un contrat de travail".

وذهبت إلى أنه "حيث أن وجود علاقة عمل لا يتوقف على الإرادة التي عبر عنها الأطراف ولا على الوصف الذي أسبغوه على اتفاقهم، بل على الظروف الفعلية التي يتم فيها ممارسة نشاط العمال؛ وأن رابطة التبعية تتميز بتنفيذ عمل تحت سلطة صاحب عمل والذي يملك سلطة إصدار أوامر وتوجيهات ومراقبة تنفيذها ومجازاة مخالفات مرؤوسيه. وقد لاحظت المحكمة، من جهة، أن التطبيق مزود بنظام تحديد الموقع الجغرافي بما يسمح للشركة بالتتبع اللحظي لموقع عامل التوصيل وحساب إجمالي عدد الكيلومترات التي قطعها، ومن جهة أخرى، أن شركة Take Eat Easy كانت تملك سلطة جزاء في مواجهة عامل التوصيل.

وعلى ذلك، وحيث لم ترتب محكمة الاستئناف النتائج القانونية على استنتاجاتها، والتي كشفت عن وجود سلطة للتوجيه والرقابة على تنفيذ الخدمة تميز رابطة التبعية، تكون المحكمة قد انتهكت النص المذكور (نص المادة ل ٨٢٢١-٢/٦ من تقنين العمل)^(١).

(1) " Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses

=

ويستفاد من الحكم المتقدم أن حرية تحديد مواعيد العمل لا تصلح بذاتها أساساً للقول باستقلال عامل المنصة، لا سيما في ظل التحول والتنوع الهائلين في أنماط العمل، حيث أصبح العديد من العمال يتمتعون بحرية تحديد مواعيد عملهم دون أن ينفي ذلك عنهم صفة العامل التابع، كالعمال عن بعد مثلاً.

فرابطة التبعية لا يستدل عليها من انتفاء حرية العامل في تحديد مواعيد العمل بل من طريقة تنفيذ العمل أثناء فترة اتصال العامل بالمنصة، فأياً كانت مواعيد العمل التي اختارها عامل التوصيل، فإنه يكون، أثناء اتصاله، في حالة تبعية للمنصة^(١).

وعلى ذلك، فإن ما ينبغي التعويل عليه في الاستدلال على وجود رابطة التبعية، وفق ما قرره المحكمة، هو " الظروف الواقعية " " conditions de fait " التي يباشر فيها العامل تنفيذ نشاطه، وتشير هذه الظروف بوضوح إلى خضوع عامل التوصيل لسلطة المنصة في التوجيه والرقابة والجزاء.

وتظهر سلطة التوجيه، منذ البداية، في إلزام الشخص الراغب في العمل من خلال المنصة بالتسجيل بصفته " عامل مستقل يعمل لحسابه الخاص "، والتوقيع على العقد الذي طرحه المنصة عبر الإنترنت " بنقرة واحدة " تشير إلى موافقته على الشروط التي تنفرد بالمنصة بوضعها.

=

constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé".

(1) Escande-Varniol (M.-C.), Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, D. 2019. 177, note préc.; Peyronnet (M.), Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, Rev. trav. 2019. 36, obs. préc.

وتمتد هذه السلطة إلى مرحلة التنفيذ، حيث تنفرد المنصة بتحديد ضوابط تنفيذ الخدمة، ومعايير الجودة المطلوبة، وتحديد أجور العمال، وكذلك تحديد سعر الخدمة الذي يلتزم العميل بدفعه، ليس للعامل مقدم الخدمة، وإنما من خلال المنصة مباشرة.

كما تمارس المنصة سلطة الرقابة على تنفيذ العمل من خلال نظام تحديد الموقع الجغرافي الذي يسمح للمنصة بالتتبع اللحظي للعامل وحساب المسافة التي قطعها الأخير، وتعد تقييمات العملاء أيضاً إحدى الأساليب الفاعلة للرقابة على نشاط عامل المنصة.

وأخيراً، تمارس المنصة فعلياً سلطة الجزاء، وإن اتخذت صورة نظام "النقاط" strikes الذي قرره منصة Take Eat Easy؛ والقائم على احتساب نقاط جزائية في مقابل مخالفات العامل، وبحيث يستبعد العامل نهائياً حال تسجيله أربع نقاط خلال شهر واحد^(١).

ثانياً- حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر، بتاريخ ٤ مارس ٢٠٢٠، في قضية Uber^(٢):

تتعلق الدعوى التي صدر فيها هذا الحكم بقيام شخص يدعى M. F.، اعتباراً من ١٢ أكتوبر ٢٠١٦، بمباشرة عمله كسائق من خلال المنصة الرقمية لشركة أوبر - فرنسا،

(1) Escande-Varniol (M.-C.), note préc.

(2) Cass. Soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316, D. 2020. 490; Dr. soc. 2020. 374, obs. P.-H. Antonmattei.

راجع تفصيلاً في عرض الحكم، والتعليق عليه،

Delpech (X.), Contrat de travail - Requalification en relation salariée du contrat liant les chauffeurs VTC à Uber, JT 2020, n°229, p.11; Vernac (S.) – Ferkane (Y.), Droit du travail, D. 2020. 1136; Pasquier (T.), L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive, AJ contrat 2020. 227; Carré (S.), La qualification des contrats liant les opérateurs de transport aux plateformes numériques: les habits neufs d'un vieux problème, RTD com. 2023. 519.

وذلك بعد استئجاره سيارة من شريك للشركة المذكورة، والتسجيل في السجل التجاري كعامل مستقل يعمل في نشاط نقل الركاب باستخدام سيارة أجرة.

وفي شهر أبريل ٢٠١٧، قامت شركة أوبر Uber BV بإلغاء حساب السائق نهائياً على المنصة. وعلى إثر ذلك، قام الأخير برفع دعوى أمام المحكمة العمالية بباريس يطالب فيها بإعادة تكييف علاقته العقدية مع شركة أوبر، فضلاً عن مطالبته بالتعويض عن إنهاء عقده تعسفياً. بيد أن المحكمة رفضت، في حكمها الصادر بتاريخ ٢٨ يونيو ٢٠١٨، اعتبار عقد السائق مع المنصة عقد عمل.

طعن السائق في الحكم المتقدم أمام محكمة استئناف باريس، والتي قضت صراحةً، في حكمها الصادر بتاريخ ١٠ يناير ٢٠١٩^(١)، بأن العقد المبرم بين السائق ومنصة أوبر هو عقد عمل.

طعنت شركة أوبر في حكم الاستئناف المذكور أمام محكمة النقض مطالبة بعدم اعتبار العلاقة التعاقدية التي تربطها بالسائق المتعاقد معها عقد عمل.

واستندت الشركة المذكورة في طعنها إلى عدة أسباب، كالآتي:

- أن منصة أوبر تعتبر مجرد وسيط يقتصر دوره على إتاحة تطبيق إلكتروني للتواصل بين العملاء المحتملين ومقدمي خدمات النقل، مقابل دفع رسوم الخدمة، ودون أن يرتب العقد أي التزام على عاتق السائق بالعمل لحساب المنصة الرقمية أو البقاء تحت تصرفها أو إجباره على استخدام التطبيق الإلكتروني للقيام بعمله.

(1) CA Paris pôle 6, ch. 2, 10 janv. 2019, n° 18/08357, AJ contrat 2019. 53, obs. X. D.; Dalloz IP/IT 2019. 186, obs. J. Sénchal.

- أن السائق أبرم مع الشركة عقد شراكة *contrat de partenariat*، لذلك فإنه يظل حراً تماماً في الاتصال بالتطبيق الإلكتروني للمنصة من عدمه، وفي اختيار المكان والوقت المناسب له للاتصال دون اشتراط إبلاغ المنصة مسبقاً، كما أن له حرية إنهاء الاتصال بالتطبيق في أي وقت يشاء.
- أن السائق عندما يكون متصلاً بتطبيق المنصة، تكون له الحرية في قبول أو رفض أو عدم الرد على طلبات الرحلات الواردة إليه من خلال التطبيق، وأنه في حالة تكرار الرفض لعدة مرات متتالية فقد يؤدي ذلك إلى قطع الاتصال بالتطبيق لأسباب فنية ترتبط بتشغيل خوارجات المنصة، وتتاح للسائق إمكانية إعادة الاتصال بالتطبيق في أي وقت، وليس للقطع المؤقت للاتصال أي تأثير على العلاقة العقدية التي تربط السائق بالمنصة.
- أن المقابل الذي تحصل عليه الشركة يكون حصرياً من خلال تحصيل رسوم الرحلات التي تتم بالفعل من خلال تطبيق المنصة، ولا يلتزم السائق بأي التزام مالي تجاه المنصة مقابل استخدامه للتطبيق الخاص بها.
- أن عقد المنصة مع السائق لا يتضمن أي التزام حصري *obligation d'exclusivité* بالنسبة للسائق، وبحيث تكون له الحرية في أن يستخدم تطبيقات أخرى- في ذات الوقت- للتواصل من خلالها مع عملاء منصات منافسة.
- أن المادة ل ٦-٨٢٢١ من تقنين العمل تقرر قرينة قانونية مفادها أن العامل يعتبر مستقلاً ولا يرتبط بعقد عمل عندما يقوم بأداء نشاط يتطلب التسجيل في سجل تجاري، وأن هذه القرينة لا تستبعد إلا إذا ثبت أن الشخص المسجل يقدم خدمات لصاحب عمل في ظروف تضعه في علاقة تبعية قانونية دائمة لهذا الأخير.

- أن رابطة التبعية تقتضي القيام بالعمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك إصدار الأوامر والتوجيهات، ومراقبة تنفيذها، وتوقيع الجزاء حال مخالفتها، وهي سلطات لا تتمتع بها المنصة.

كما أن العمل ضمن خدمة منظمة لا يمكن أن يشكل مؤشراً على رابطة التبعية إلا عندما يحدد صاحب العمل، منفرداً، شروط تنفيذ العمل، وهو ما لا يتحقق في علاقة المنصة الرقمية بسائق VTC، ومن ثم لا توجد أية رابطة تبعية قانونية دائمة يمكن أن تنشأ عن العقد المبرم بين المنصة والسائق.

وحيث إن العقد المذكور لا يتضمن النص على تخويل المنصة أية صلاحية لمطالبة السائق بالقيام بالعمل لحسابها، أو البقاء تحت تصرفها لفترة زمنية معينة، مهما كانت قصيرة، أو إجباره على استخدام التطبيق الخاص بالمنصة. فإن ذلك يفيد خضوع السائق M. F. لحكم المادة ل ٦-٨٢٢١ من تقنين العمل واعتباره عاملاً مستقلاً غير مرتبط بعقد عمل.

ومع ذلك، فقد أيدت محكمة النقض الفرنسية حكم الاستئناف في حكمها الصادر بتاريخ ٤ مارس ٢٠٢٠، حيث ذهبت إلى أن "رابطة التبعية تتميز بتنفيذ العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك سلطة إصدار أوامر وتوجيهات، ومراقبة تنفيذها، ومجازاة مخالفات مرؤوسيه. وقد يشكل العمل ضمن خدمة منظمة مؤشراً على التبعية عندما ينفرد صاحب العمل بتحديد شروط التنفيذ.

وقد بررت محكمة الاستئناف حكمها الصادر بتكليف العلاقة بين سائق VTC والشركة التي يعمل لحسابها باعتبارها عقد عمل، إذ إنه يعمل باستخدام منصة رقمية وتطبيق معد لربط العملاء والسائقين الذين يمارسون عملهم من خلالها، وذلك استناداً لما يلي:

- ١- أن هذا السائق اندمج في خدمة نقل تم إنشاؤها وتنظيمها بالكامل بواسطة هذه الشركة، وهي خدمة لا توجد إلا بفضل هذه المنصة، والتي لا يكون السائق من خلالها عملاء خاصين به، ولا يحدد بحرية رسوم الخدمة أو شروط أداء خدمة النقل.
- ٢- أن السائق يُفرض عليه مسار محدد لا يكون له حرية اختياره، ويتم تطبيق تصحيحات تعريفية عليه إذا لم يتبع هذا المسار.
- ٣- أن الوجهة النهائية للرحلة لا تكون، في بعض الأحيان، معلومة للسائق، والذي لا يملك الاختيار بحرية، مثلما يفعل سائق مستقل، للرحلة التي تناسبه.
- ٤- أن الشركة لديها إمكانية قطع اتصال السائق مؤقتًا بتطبيقها بعد ثلاث حالات رفض لطلبات الرحلات الواردة، وأن السائق قد يفقد إمكانية الوصول إلى حسابه إذا تجاوز معدل إلغاء الطلبات، أو حال الإبلاغ عن ارتكابه سلوكيات شائكة .comportements problématiques
- وقد خلصت المحكمة من مجموع هذه العناصر إلى ثبوت أداء السائق عمله تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك إصدار أوامر وتوجيهات، والرقابة على تنفيذها، ومجازاة مخالفتها، وعلى ذلك، فإن وضع السائق المستقل كان زائفاً^(١).

(1) " Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution. Justifie légalement sa décision une cour d'appel qui, pour qualifier de contrat de travail la relation entre un chauffeur VTC et la société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des clients et des chauffeurs exerçant sous le statut de travailleur

وفي معرض التعليق على الحكم المتقدم، ذهب البعض⁽¹⁾ إلى أن محكمة النقض الفرنسية أكدت- بمقتضى هذا الحكم- رفضها اعتماد معيار التبعية الاقتصادية وأثرت اعتماد معيار التبعية القانونية، والذي طبقته المحكمة على نحو مرن، ويقوم على خضوع السائق لسلطة المنصة في التوجيه والرقابة والجزاء، مع التأكيد على أن حرية السائق في تنظيم عمله واختيار أيام وساعات العمل لا تستبعد في ذاتها وجود علاقة عمل تابع *une relation de travail subordonné*، وذلك لأن الأخير عندما يتصل بمنصة *Uber*،

indépendant, retient : 1°) que ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, 2°) que le chauffeur se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire, 3°) que la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non, 4°) que la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de "comportements problématiques", et déduit de l'ensemble de ces éléments l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements et que, dès lors, le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif".

(1) Antonmattei (P.-H.), La Cour de cassation requalifie en contrat de travail la relation contractuelle entre la société Uber et un chauffeur de VTC, Droit social 2020. 374, obs. préc.

يصير مندمجاً في الخدمة التي تنظمها شركة Uber BV، ومن ثم يعد مرتبطاً معها بعقد عمل.

ومع ذلك، فإننا نتفق مع البعض^(١) فيما ذهب إليه من أن المحكمة قد اعتمدت في هذا الحكم مفهوماً مختلطاً للتبعية *conception mixte de la subordination*؛ يقوم على المزج بين عدة عناصر للقول بتبعية سائق VTC لمنصة Uber وتتمثل هذه العناصر في: الخضوع لسلطة المنصة، وعدم استقلال السائق، والاندماج في خدمة منظمة.

العنصر الأول: الخضوع لسلطة صاحب العمل:

La soumission à l'autorité d'un employeur

أشار الحكم إلى ثبوت خضوع سائق VTC لسلطة منصة أوبر بمظاهرها الثلاثة؛ التوجيه والرقابة والجزاء.

وتتجلى سلطة التوجيه في أن المنصة تفرض على السائق مساراً معيناً ليس له حرية اختياره، ولا شك أن تحديد المنصة لهذا المسار ليس مجرد اقتراح يقدم للسائق ولكنه أشبه بأمر موجه إلى الأخير، بدليل أنه إذا اختار مساراً آخر فإنه يتعرض لتطبيق تصحيحات تعريفية من قبل المنصة لاتخاذ "مساراً غير فعال" *itinéraire inefficace*.

وتبدو سلطة الرقابة في الآلية التي تعتمدها المنصة لإجراء التصحيحات التعريفية حال اتخاذ السائق مساراً غير فعال، بخلاف المسار المعين من جانبها، حيث تتمكن

(1) Willocx (L.), L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination, Rev. trav. 2020. 328.

الأخيرة بالاستعانة بتقنية تحديد الموقع الجغرافي GPS المدمجة في تطبيق أوبر من تتبع مسار الرحلة التي ينفذها السائق.

وأخيراً، تتضح سلطة الجزاء في أربعة مظاهر: القطع المؤقت للاتصال في حالة رفض ثلاث طلبات متتالية، وتصحيح التعريف في حالة اتباع مسار غير فعال للرحلة، وتعليق حساب السائق على المنصة في حالة إلغاء عدد معين من الرحلات التي سبق قبولها، والفقد النهائي لإمكانية الدخول للحساب في حالة ارتكاب سلوكيات شائكة.

العنصر الثاني: عدم الاستقلال: La non-indépendance

تشير المحكمة أيضاً، في استدلالها على تبعية سائقي VTC لمنصة أوبر، إلى أن وضع العامل المستقل في هذه الدعوى يبدو زائفاً fictif، ذلك أن العمل المستقل travail indépendant يستدل عليه بعناصر ثلاثة، تتمثل في: قدرة العامل على خلق عنصر العملاء الخاص به، وحرية العامل في تحديد أسعاره، وحرية في تحديد شروط تنفيذ الخدمة. وهو ما لا يتوافر بصدد سائقي أوبر.

ويعكس عدم الاستقلال، على هذا النحو، التبعية الاقتصادية لسائقي أوبر، ويبرز ذلك- بوجه خاص- من خلال مؤشر "العملاء" la clientèle؛ فسائق VTC، إذ يقتصر في مباشرة عمله على قاعدة عملاء أوبر، فإنه يستمد دخله من علاقته بالشركة المذكورة.

العنصر الثالث: الاندماج في خدمة منظمة:

L'intégration à un service organisé

يشير الحكم أيضاً، بوضوح، إلى اندماج السائق في خدمة أنشأتها ونظمتها بالكامل منصة أوبر، تلك الخدمة التي لا توجد إلا بفضل هذه المنصة.

وهو ما يفيد اعتداد المحكمة بالمفهوم التنظيمي للتبعية conception organisationnelle de la subordination في تكييف العلاقة العقدية التي تربط السائق بالمنصة.

ويتضح مما تقدم أنه في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، بات لزاماً الاعتراف بإمكانية ممارسة سلطات صاحب العمل في التوجيه والرقابة وتوقيع الجزاء بشكل غير مباشر من خلال خوارزمات المنصة وآلياتها الرقمية. وهو أقره قضاء النقض الفرنسي بوضوح، على النحو السابق، من خلال تأكيده على أن الممارسة غير المباشرة للسلطة لا تشكل في حد ذاتها عائقاً أمام توصيف رابطة التبعية القانونية⁽¹⁾.

الفرع الثاني

تواتر قضاء النقض الفرنسي الحديث على تكييف العلاقة العقدية

لعمال المنصات الرقمية باعتبارها عقد عمل

شهدت الفترة اللاحقة لصدور حكمي Take Eat Easy، Uber صدور عدة أحكام عن محكمة النقض الفرنسية تفصل بمقتضاها في مسألة تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية، وتشكل- في مجملها- مؤشراً على استقرار اتجاه المحكمة المذكورة على تكييف هذه العلاقة بأنها عقد عمل، تأسيساً على ثبوت قيام رابطة تبعية تربط العامل بالمنصة.

(1) Thomas (L.), Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond, Rev. trav. 2022. 215.

ونعرض فيما يأتي لأهم هذه الأحكام:

الحكم الأول: حكم محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٣ أبريل ٢٠٢٢ L'arrêt Le Cab^(١).

صدر هذا الحكم في دعوى تتعلق بمطالبة سائق VTC بإعادة تكييف علاقته العقدية مع منصة Le Cab بأنها عقد عمل، وقضت محكمة النقض بأن " رابطة التبعية تتميز بتنفيذ عمل تحت سلطة صاحب عمل والذي يملك سلطة إصدار أوامر وتعليمات، والرقابة على التنفيذ، ومجازاة انتهاكات مسؤوليه. وقد يشكل العمل ضمن خدمة منظمة مؤشراً على التبعية عندما ينفرد صاحب العمل بتحديد شروط التنفيذ.

وعلى ذلك، وحيث إن محكمة الاستئناف قد أقرت بوجود عقد عمل بين سائق ومنصة استناداً إلى أسباب غير كافية لوصف ممارسة العمل ضمن خدمة منظمة وفقاً لشروط محددة بطريقة انفرادية من جانب المنصة، دون التحقق من أن الأخيرة قد أصدرت إلى السائق توجيهات بشأن طرق تنفيذ العمل، وأنها تملك سلطة الرقابة على الالتزام بها وتوقيع الجزاء على مخالفتها، فإنها لا تكون قد قدمت أساساً قانونياً لحكمها، مما يستوجب نقضه"^(٢).

(1) Cass. Soc. 13 avr. 2022, n° 20-14.870 P, Dalloz actualité, 4 mai 2022, obs. C. Couëdel ; D. 2022. 796 ; Dr. soc. 2022. 522, étude C. Radé ; JSL 2022, n° 544, obs. J.-P. Lhernould ; JCP 2022. 565, obs. N. Dedessus-Le-Moustier ; JCP S 2022. 1137, obs. G. Loiseau.

(2) " Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les

=

ويشير هذا الحكم إلى أن حكم استئناف باريس المطعون فيه، الصادر بتاريخ ٢٩ يناير ٢٠٢٠، كان أقر بوجود عقد عمل يربط السائق بالمنصة المذكورة، على أساس وجود خدمة منظمة، ولكن دون إثبات التحديد المنفرد لشروط تنفيذ العمل من قبل الشركة القائمة على إدارة المنصة.

ومن جهة أخرى، اعتمدت محكمة الاستئناف في حكمها على عدد من المؤشرات لإثبات خضوع السائق لقيود تنظيمية *contraintes d'organisation* (مثل، تحديد نوع السيارة المستخدمة، وتحديد سعر الخدمات المقدمة)، ولكن دون الأخذ بعين الاعتبار المؤشرات الأخرى التي تثبت أن حرية نشاط السائق كانت مقيدة من قبل المنصة.

فقد لاحظت المحكمة أن المنصة تقوم بالتتبع اللحظي لموقع السيارات، ولكن دون التحقق من أن هذه المراقبة قد أدت إلى فرض قيود على السائق.

كما أشارت أيضاً إلى حث السائقين على استئجار سياراتهم من الشركة، دون أن تبين أن هذا الإيجار لم يكن إلزامياً، حيث يمكن للسائقين مباشرة نشاطهم باستخدام سياراتهم الخاصة، أو استئجارها من شركة أخرى.

=

conditions d'exécution. Ne donne pas de base légale à sa décision, la cour d'appel qui retient l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur et une plateforme en se déterminant par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la plateforme, sans constater que celle-ci a adressé au chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail, et qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation".

وأخيراً، اعتبرت محكمة الاستئناف أن القدرة على إنهاء العلاقة العقدية بالنسبة للسائقين الذين لا يلتزمون بالشروط التي تحددها المنصة تميز سلطة الجزاء، في حين دفع المدعي بأن إمكانية إنهاء العقد من جانب المنصة لا تميز ممارسة سلطة تأديبية من جانبها^(١).

وفي ضوء ما سبق، قضي بنقض حكم الاستئناف، استناداً إلى أن الأسباب التي ساقها الحكم المذكور لم تكن كافية لوصف وجود خدمة منظمة ينفرد صاحب العمل بتحديد شروطها، كما لم يتمكن القضاة من استنتاج وجود عقد عمل قائم على توفر المعايير الثلاثة للتبعية القانونية، والمتمثلة في سلطة المنصة في التوجيه والرقابة وتوقيع الجزاء على سائقيها.

والواقع أن قضاء محكمة النقض الفرنسية في هذا الحكم لا ينبغي تفسيره على أنه رفض من جانبها للاعتراف بصفة العامل لسائق المنصة الرقمية، ومن ثم عدم اعتبار عقده معها عقد عمل. ذلك أن نقض حكم الاستئناف الذي أقر بوجود عقد عمل يربط السائق بالمنصة إنما يستند إلى افتقار الحكم المذكور إلى الأساس القانوني، إذ كان يتعين على قضاة الاستئناف التوصيف الكافي لسلطة التوجيه والرقابة والجزاء للمنصة بوصفها صاحب العمل^(٢).

(١) تفصيلاً، راجع،

Radé (C.), Plateformes et contrat de travail: l'équation imparfaite, Droit social 2022. 522.

(٢) في هذا المعنى، راجع،

Denizot (A.), « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », RTD civ. 2022. 714.

وعليه، فإن محكمة النقض تؤكد بذلك أن إعادة تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية لا تتم تلقائياً إذا لم تستوفَ جميع المعايير المتعلقة برابطة التبعية^(١).

الحكم الثاني: حكم محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٣ .Uber arrêt.

قضت محكمة النقض الفرنسية في هذا الحكم بإعادة تكييف العلاقة العقدية لسائق منصة أوبر بأنها عقد عمل.

وقد صدر هذا الحكم بمناسبة دعوى أقامها سائق VTC أمام المحكمة العمالية مطالباً بإعادة تكييف علاقته العقدية مع شركة أوبر Uber BV كعقد عمل، وذلك على إثر قيام الأخيرة بتعليق حسابه على منصتها لمدة أسبوعين اعتباراً من ١٤ مارس ٢٠١٦ بسبب تسجيل معدل إلغاء مرتفع لطلبات الرحلات من جانبه، ثم تم إعادة تفعيل الحساب مرة أخرى اعتباراً من أول أبريل ٢٠١٦.

رفضت المحكمة المذكورة تكييف علاقة السائق بشركة أوبر بأنها عقد عمل، وأيدتها محكمة استئناف ليون في حكمها الصادر في ١٥ يناير ٢٠٢١.

وقد قضت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢٥ يناير ٢٠٢٣ بنقض حكم الاستئناف المتقدم، وذهبت إلى أنه " حيث ثبت وجود سلطة للمنصة في التوجيه، والرقابة على تنفيذ الخدمة، وتوقيع الجزاء على السائق، وهي عناصر تميز

(1) CO (D.); GAYDON (A.), Opérateurs de plateformes numériques et travailleurs indépendants: gare au risque de requalification et à l'interdiction de gérer qui peut en découler!, Publié le: 22/04/2022, sur: <https://www.avocat-manenti-co.fr/accueil.htm>

رابطة التبعية، فإن محكمة الاستئناف إذ قضت بأن السائق لم يكن مرتبطاً بالمنصة بعقد عمل فإنها لا تكون قد رتبت النتائج القانونية على استنتاجاتها^(١).

وقد استدلت محكمة النقض على وجود رابطة تبعية قانونية دائمة تربط السائق بشركة أوبر، مما يفيد ارتباطه بها بعقد عمل، من خلال الرجوع إلى الشروط العامة الواردة في العقد المبرم بين شركة أوبر وسائقيها، حيث يستفاد من هذه الشروط خضوع السائق لسلطة المنصة في التوجيه والرقابة والجزاء.

فقد لاحظت المحكمة ممارسة المنصة لسلطة التوجيه، من خلال بنود العقد التي تنص على تعيين مسار محدد يلتزم به السائق، وإلزام الأخير بقضاء ٦ ساعات راحة في حالة القيادة لمدة ١٠ ساعات متواصلة، والتوصية بالانتظار لمدة ١٠ دقائق على الأقل حتى يصل العميل إلى الموقع المتفق عليه، والتزام السائق بعدم الاتصال بالعملاء أو استخدام بياناتهم الشخصية إلا بموافقتهم، والتزامه بتوصيل العملاء إلى وجهتهم مباشرةً بدون توقف أو انحراف إلا في الحالات المصرح بها، وكذلك التزامه بعدم وضع أسماء أو شعارات على سيارته، والتزامه بارتداء الزي الرسمي الذي يحمل شعار أوبر.

(1) Cass. Soc. 25 janv. 2023, no 21-11.273, F-D: " En statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations l'existence d'un pouvoir de direction, de contrôle de l'exécution de la prestation ainsi que d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, éléments caractérisant un lien de subordination, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé".

راجع، في التعليق على هذا الحكم،

Palli (B.), Les accords collectifs de secteur des plateformes d'emploi, Revue de Droit du Travail, 2023, 11, pp. 679- 687.

كما لاحظت أيضاً أن سياسة التسعير politique tarifaire التي تعتمد عليها أوبر تعكس سلطة التوجيه والرقابة؛ فبموجبها تنفرد الشركة بتحديد سعر الخدمة وكذلك بتعديل السعر في حالة اتخاذ السائق مساراً غير فعال للرحلة، بخلاف المسار الذي عينته المنصة، وهو ما يتم التحقق منه من خلال تقنية تحديد الموقع الجغرافي GPS.

كما تمارس المنصة الرقابة على قبول الرحلات من جانب سائقيها، حيث يرسل التطبيق إلى السائق، بعد ثلاث حالات رفض للطلبات، رسالة "هل مازلت هناك؟" «Êtes-vous encore là?»، ويوجه أيضاً رسالة إلى السائقين الذين لا يرغبون في قبول طلبات الرحلات تشير إلى قطع الاتصال "ببساطة" "se déconnecter tout simplement».

وأخيراً، لاحظت المحكمة ممارسة المنصة سلطة الجزاء في مواجهة سائقيها، في صورة القطع المؤقت للاتصال بالمنصة في حالة رفض ثلاث رحلات متتالية، وتطبيق تصحيحات تعريفية في حالة اتخاذ مسار غير فعال مغاير للمسار المعين من قبل المنصة، وفقد إمكانية الدخول نهائياً إلى الحساب حال الإبلاغ عن ارتكاب سلوكيات شائكة.

الحكم الثالث: حكم محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٥ مارس ٢٠٢٣ . arrêt Bolt

تعرضت محكمة النقض الفرنسية في هذا الحكم أيضاً لمسألة إعادة تكييف العلاقة العقدية لسائق منصة Bolt التي تديرها شركة Bolt Services France، وأقرت بوجود رابطة تبعية بين سائق VTC والمنصة المذكورة، ومن ثم ارتباطه بها بعقد عمل.

وقد استندت المحكمة في حكمها إلى انتفاء الاستقلال المزعم لسائق المنصة، من جهة، وإلى ثبوت قيام رابطة تبعية قانونية بين السائق والمنصة، من جهة أخرى.

فقد لاحظت المحكمة- من جهة- أن السائق كان مندمجاً في خدمة منظمة من جانب منصة Bolt، حيث كان اتصاله بالعملاء يتم فقط من خلال تطبيق المنصة، ودون

علمه بوجهة الرحلة، وكان يباشر عمله وفقاً للتعليمات الموجهة إليه من المنصة فيما يتعلق بتنظيم الرحلات والأسعار وطريقة التعامل مع العملاء.

كما لم تكن لدى السائق حرية تحديد وقت ومدة استخدام التطبيق، حيث تحتفظ شركة Bolt، وفق تقديرها الخاص، بإمكانية تعليق دخول السائق إلى المنصة، ومن ثم حرمانه من الاتصال بالتطبيق.

وأيضاً، فلم يكن السائق حراً في تكوين قاعدة عملاء خاصة به، حيث كان يحظر عليه استغلال البيانات الشخصية للعملاء دون إذن المنصة، كما يحظر عليه الاتصال بالعميل أو جمع أو تخزين أو استخدام البيانات الشخصية التي يسجلها الأخير عبر تطبيق Bolt، ويحظر عليه أيضاً القيام بتوصيل أشخاص آخرين بخلاف العميل والأشخاص المرافقين له.

ومن جهة أخرى، انتقل الحكم ليؤسس تبعية سائق VTC للمنصة، استناداً إلى خضوعه لسلطة الأخيرة في التوجيه والرقابة والجزاء.

ويستدل على سلطة المنصة في التوجيه والرقابة من أن السائق لم تكن لديه حرية تنظيم الرحلات، والتي لا يعلم وجهتها، وأنه كان ملزماً بأن يسلك الطريق الأقل كلفة، وبأن يواصل الرحلة مباشرة دون توقف.

كما لم يملك السائق حرية تحديد الأسعار، والتي تنفرد المنصة بتحديد سلفاً على أساس مسافة ومدة الرحلة والتي يحددها نظام GPS، فضلاً عن احتفاظ المنصة بحرية تعديل الأسعار في حالة اختيار مسار مغاير.

ويلتزم السائق أيضاً بالتحقق المسبق مما إذا كان العميل يمتلك فعلاً وسيلة الدفع الخاصة به، فضلاً عن التزامه بعدم تحصيل مبالغ إضافية من العميل.

ويستدل على سلطة المنصة في توقيع الجزاء مما تحوزه منصة Bolt من إمكانية إنهاء العقد لأي سبب، وفق تقديرها المطلق، حال إخلال السائق بأي من التزاماته. كما تحتفظ المنصة كذلك بحقها في المنع الفوري من الوصول إلى خدماتها في حالة الاشتباه بارتكاب فعل يشكل انتهاكًا للعقد أو تحايلاً على أحكامه. وفي الدعوى المعروضة، كان سائق VTC قد حصل على متوسط تقييم من عملاء المنصة منخفض للغاية، مما ترتب عليه وقف حسابه نهائيًا على المنصة. وبناءً على ما تقدم، قضت محكمة النقض بتأييد حكم الاستئناف فيما ذهب إليه من ثبوت قيام رابطة تبعية بين السائق ومنصة Bolt، ومن ثم تكييف علاقته العقدية معها كعقد عمل^(١).

الحكم الرابع: حكم محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ٢٧ سبتمبر ٢٠٢٣.TTT. arrêt

تتعلق الدعوى التي صدر فيها هذا الحكم بطلب عامل توصيل إعادة تكييف علاقته العقدية بمنصة TokTokTok (TTT) كعقد عمل، والتعويض عن إنهاء خدمته. وقد قضت المحكمة العمالية برفض الطلب، وأيدتها محكمة استئناف باريس في حكمها الصادر في ٨ أكتوبر ٢٠٢٠، استنادًا إلى عدم وجود رابطة تبعية بين العامل والمنصة.

(1) Cass. soc., 15 Mars 2023, n° 21-17.316, Bolt; V. Pasquier (T.), Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination: à propos des arrêts Uber du 5 Janvier 2023 et Bolt du 15 Mars 2023, 24 mars 2023, Semaine Sociale Lamy, du 24 mars 2023. sur: <https://www.lamyline.fr/Content/Search.aspx>

وقد قضت محكمة النقض الفرنسية، في هذه الدعوى، بأن "رابطة التبعية تتميز بتنفيذ عمل تحت سلطة صاحب عمل الذي يملك إصدار أوامر وتوجيهات، ومراقبة تنفيذها، ومجازاة انتهاكات مرؤوسه. وقد يشكل العمل ضمن خدمة منظمة مؤشراً على التبعية عندما ينفرد صاحب العمل بتحديد شروط التنفيذ. وعلى ذلك، فإنه لا يقدم أساساً قانونياً، الحكم الذي يفرض طلب إعادة تكييف عقد خدمات التوصيل كعقد عمل، دون إجراء تحليل ملموس للظروف الفعلية التي باشر فيها عامل التوصيل نشاطه، على النحو الذي تحدده الشروط التعاقدية"⁽¹⁾.

وقد أشارت المحكمة في حكمها إلى أن العقد المبرم بين المنصة وعامل التوصيل كان مصحوباً أيضاً بكتيب للشروط الخاصة "Conditions particulières"، ودليل الميثاق الأخلاقي للعامل "charte déontologique du runner". وتحدد هذه الوثائق بدقة الظروف التي يباشر فيها مقدمو الخدمات المهام الموكلة إليهم من المنصة، ونظراً لعدم بحث هذه البنود، تكون محكمة الاستئناف قد حرمت حكمها الأساس القانوني، مما استوجب نقضه.

(1) Cass. Soc. 27 sept. 2023, FS-B, n° 20-22.465: " Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution. Ne donne pas de base légale à sa décision, l'arrêt qui écarte la demande de requalification d'un contrat de prestations de livraison en contrat de travail, sans analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles le livreur exerçait son activité, telles que fixées par les stipulations contractuelles".

فقد لاحظت محكمة النقض أن عامل التوصيل كان ملزمًا بتوصيل الطلبات لحساب المنصة، دون أن تكون لديه إمكانية لتكوين قاعدة عملاء خاصة به أو للعمل لحساب شركة منافسة، كما كان ملزمًا باستخدام البطاقة المصرفية التي توفرها المنصة لإجراء عمليات الشراء للسلع المطلوب توصيلها، وبما يستنتج منه الاندماج في خدمة منظمة.

كما أن العامل كان يتقاضى أجرًا ثابتًا بالساعة، وأنه كان ملتزمًا بارتداء زي يحمل شعار المنصة وكذلك بقبول الطلبات الواردة عند اتصاله بالتطبيق.

وكانت المنصة قد قررت أيضًا جزاءات على مخالفة هذه الالتزامات، تصل إلى حد إنهاء عقد العامل.

وتبدو أهمية هذا الحكم، بوجه خاص، من ناحيتين^(١):

الأولى: أنه أقر بأحقية عامل المنصة في المطالبة أمام القضاء بالحكم بالإقرار بوجود رابطة تبعية تربطه بالمنصة التي يباشر عمله من خلالها، وبما يسمح بالتالي بإعادة تكيف عقده معها كعقد عمل.

(1) Gabroy (F.), Nouvelle requalification en contrat de travail pour un livreur de l'ex-plateforme TokTokTok, D. 10 octobre 2023.

ويقول في ذلك:

"Sanctionnant pour défaut de base légale une cour d'appel ayant rejeté la demande de requalification en contrat de travail d'un livreur à l'égard de l'ex-plateforme TokTokTok, l'arrêt du 27 septembre 2023 de la chambre sociale nous livre au moins deux enseignements. Au niveau micro, il rappelle qu'un travailleur de plateforme, fictivement indépendant, peut demander en justice la reconnaissance d'un lien de subordination, et partant d'un statut salarial. Au niveau macro, il enjoint aux juges du fond, lors de l'appréciation des conditions réelles d'exécution du travail, d'étudier le contenu des stipulations contractuelles".

الثانية، أنه تضمنت حث قضاة الموضوع، عند تقدير الظروف الفعلية لتنفيذ العقد، بدراسة مضمون الشروط العقدية، وبما يسمح باستخلاص وجود رابطة تبعية بين العامل والمنصة.

وعلى ذلك، فالحكم المذكور يؤكد، بوضوح، على مبدأ الواقعية Le principe de réalité الذي يحكم تكييف عقد العمل، وما يرتبط به من تقدير وجود رابطة التبعية. ومفاده أن يتم تقدير وجود هذه الرابطة في ضوء الظروف الفعلية لتنفيذ العمل^(١).

وهكذا، وفي ضوء الأحكام السابقة، فقد بات التوجه القضائي الحديث لمحكمة النقض الفرنسية واضحاً نحو الإقرار بوجود رابطة تبعية بين العامل والمنصة الرقمية التي يباشر نشاطه من خلالها، وما ينبني عليه من الاعتراف له بصفة العامل التابع وتكييف علاقته بالمنصة كعقد عمل. ذلك التوجه الذي ظهرت بوادره في حكم Take eat easy في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨، وتؤكد بحكم Uber في ٤ مارس ٢٠٢٠، وما تلتها من أحكام متواترة سارت في الاتجاه ذاته.

(1) Gabroy (F.), art. préc.

المطلب الثاني

موقف القضاء الأمريكي والإنجليزي من فكرة التبعية في

علاقات العمل عبر المنصات الرقمية

عرضت أمام القضاء الأمريكي، وكذلك القضاء الإنجليزي، في السنوات الأخيرة، العديد من الدعاوى التي يطالب فيها عمال المنصات الرقمية بإعادة تكييف العلاقة العقدية التي تربطهم بهذه المنصات. وهو ما يدعونا إلى استعراض موقف كل منهما بشأن هذه المسألة وما يرتبط بها من بحث مدى قيام رابطة تبعية بين العامل والمنصة، وذلك فيما يلي.

أولاً: موقف القضاء الأمريكي:

وفقاً للقانون الأمريكي، يُستبعد من الخضوع لتشريعات العمل العمال المستقلون الذين يعملون لحسابهم الخاص^(١). ومع ذلك، ونظراً لأن تشريعات العمل الأمريكية لم تحدد بوضوح مفهوم "العامل"، فقد أنشأ القضاء الأمريكي نظاماً يعرف بنظام "الفحوص" « tests »، يعتمد عليه في الاستدلال على وجود رابطة التبعية ومن ثم تكييف علاقة العمل، وذلك في ضوء ظروف الحالة موضوع النزاع^(٢).

ومن أهم الفحوص التي يعتمد عليها القضاء الأمريكي في تكييف علاقة العمل:

- (1) V. Fair Labor Standard Act (FLSA), 1938 & National Labor Relations Act (NLRA), 1935.
- (2) Van Den Bergh (K.), Plateformes numériques de mise au travail: mettre en perspective le particularisme français, préc.

"فحص الرقابة" *The control test*؛ ويرتكز على بحث مدى توفر سلطة لصاحب العمل في الرقابة على تفاصيل العمل وأداء العامل، و" فحص الواقع الاقتصادي" *The economic reality test*؛ ويرتكز على فحص واقع العلاقة الاقتصادية بين الطرفين، وما إذا كان العامل يعتمد اقتصاديًا على صاحب العمل، أم أنه يعمل بالفعل لحسابه الخاص^(١).

وفيما يتعلق بتكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية، فقد أبدى القضاء الأمريكي ترددًا واضحًا بصدد هذه المسألة:

ففي حكم *Berwick v. Uber*، أعادت المحكمة تكييف علاقة السائق بالمنصة، واعتبرتها عقد عمل يخضع لأحكام تقنين العمل في كاليفورنيا^(٢).

وعلى عكس ذلك، وفي حكم *Razak v. Uber*، رفضت المحكمة إعادة تكييف العلاقة التعاقدية لعدد من سائقي أوبر بلاك *UberBlack*^(٣)، حيث طبق القاضي "فحص دونوفان" *«Donovan» test*، وهو نظام الفحص الذي قرره القضاء في ولاية بنسلفانيا، ويعبر عنه بفحص الواقع الاقتصادي، ويعتمد على توفر ستة معايير لتكييف

(١) كما تشير العديد من الأحكام إلى أن معظم أنظمة الفحص التي يعتمد عليها القضاء، في تكييف علاقة العمل، أصبحت أنظمة "هجينة" *hybrides*، أي تقوم على المزج بين نظامين أو أكثر من هذه الأنظمة. راجع،

Muhl (C. J.), What is an employee? The answer depends on Federal Law, Monthly Labor Review, jan. 2002, p. 3.

(2) Superior Court of California County of San Francisco, Uber Tech. v. B. Berwick, case n° CGC-15-546378, 3 juin 2015.

(٣) تمثل *UberBlack* الإصدار الفاخر من منصة أوبر *«lux»* de la plateforme.

العلاقة العقدية بأنها عقد عمل^(١).

وفي الدعوى التي صدر فيها الحكم، لاحظ القضاة ما يلي:

- ١- أن مستوى الرقابة التي تمارسها المنصة يستهدف ضمان سلامة المسافرين أكثر من مراقبة أداء السائقين.
- ٢- أن العمال كانت لديهم فرص حقيقية لتحقيق أرباح، لكونهم قد اتصلوا بمنصات متعددة في وقت واحد، وقاموا بالترويج لأنفسهم من خلال مواقع الإنترنت.

(١) وتمثل هذه المعايير الستة في الآتي:

- ١- إلى أي مدى تشكل خدمات العامل جزءاً لا يتجزأ من نشاط صاحب العمل.
 - ٢- دوام علاقة العمل.
 - ٣- مدى استثمار العامل في المرافق والمعدات.
 - ٤- طبيعة ودرجة رقابة صاحب العمل.
 - ٥- فرصة العامل للربح والخسارة.
 - ٦- مستوى المهارة المطلوبة في أداء العمل، وحجم المبادرة، والإدراك، أو التبصر في منافسة السوق المفتوحة مع الآخرين والمطلوب لنجاح المؤسسة.
- (1) The extent to which the worker's services are an integral part of the employer's business;
 - (2) The permanency of the employment relationship;
 - (3) The amount of the worker's investment in facilities and equipment;
 - (4) The nature and degree of control by the employer;
 - (5) The worker's opportunity for profit and loss;
 - (6) The level of skill required in performing the job and the amount of initiative, judgment, or foresight in open market competition with others required for the success of the claimed independent enterprise.

See: Sarah F. Carter, What Is an Employee? Crafting a More Effective Test for the Modern Workforce, Fla. St. U. L. Rev. v. 47, issue 2 (2022), art. 6, p. 517, <https://ir.law.fsu.edu/lr/vol47/iss2/6>.

٣- أن السائقين قاموا بالاستثمار في نشاطهم، بشراء السيارات التي يستخدمونها في مباشرة العمل، كما أن بإمكانهم استغلالها كيفما يشاءون.

٤- أن علاقة العمل لم تكن دائمة، حيث كان العمال يباشرون عملهم على نحو متقطع، وفقاً لمصالحهم، وهو ما لا يتوافق مع النموذج التقليدي للعمل.

وفي المقابل، أكدت المحكمة على أن:

١- قيادة السيارة لا تتطلب مهارة معينة.

٢- الخدمة التي يقدمها السائقون تشكل جزءاً لا يتجزأ من نشاط أوبر.

وبناءً على ذلك، خلصت المحكمة إلى أنه إعمالاً للفحص المشار إليه، فإن تحقق المعايير الأربعة الأولى يرجح، بقوة، احتفاظ سائقي أوبر بوضع العمال المستقلين^(١).

وفي ذات السياق، نذكر حكم *Lawson v. Grubhub*، والذي طبق القضاء بصدده فحص كاليفورنيا، المعروف بفحص *Borello*.

وتتلخص وقائع الدعوى التي صدر فيها الحكم في أن المدعي السيد *Lawson* قام بالاحتيال على نظام المنصة بهدف الحصول على أجر أعلى أو الحصول على أجر مقابل خدمات لم يقدمها، واستنتجت المحكمة من ذلك أن المنصة تمارس، في الواقع، الرقابة على نتيجة الخدمة المقدمة فقط وليس على الطريقة التي يتم بها تقديم الخدمة، وهو ما يشير إلى تمتع العامل بالاستقلالية في أداء العمل بما ينفي عنه وصف العامل التابع.

كما كانت المنصة قد قررت استبعاد العامل المذكور، لما ارتكبه من غش وإخلاله بالتزاماته العقدية، ومع ذلك، فقد اعتبرت المحكمة أن سلطة الإنهاء الانفرادي

(1) *Razak v. Uber Tech., Inc.*, 2018, U.S. Dist. LEXIS 61230, 11 avr. 2018. cité par, Van Den Bergh (K.), art. préc.

للعقد، لعدم التنفيذ، على هذا النحو، لا تكفي بذاتها للقول بوجود عقد عمل يربط العامل بالمنصة^(١).

ويبين من خلال استقراء الأحكام المتقدمة أن القضاء الأمريكي لم يتخذ موقفاً حاسماً بشأن تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية، أو تحديد مركز هؤلاء العمال سواء باعتبارهم عمالاً تابعين، أو عمالاً مستقلين، وهو الوضع الذي يخلق، بالضرورة، نوع من عدم الأمن القانوني *l'insécurité juridique*^(٢).

ثانياً: موقف القضاء الإنجليزي:

شهد موقف القضاء العمالي الإنجليزي تحولاً مهماً منذ حكم المحكمة العليا الشهير *Autoclenz v. Belcher* عام ٢٠١١، والذي تعرض لتحديد مفهوم العامل، وانتهى إلى توسيع هذه المفهوم ليشمل رواد الأعمال المستقلين *entrepreneurs dépendants*^(٣).

وتبرز أهمية هذا الحكم في أنه أرسى مبدأ مهماً يجوز للقاضي بمقتضاه عدم الاعتداد بالبنود العقدية المتفق عليها بين طرفي العقد، وطرحها جانباً، متى كانت لا تتوافق مع الواقع الفعلي لعلاقة العمل المعنية^(٤).

(1) U.S. Distr. N.D California, *Lawson v. Grubhub Inc.*, case n° 15-cv-05128-JSC, 8 févr. 2018, cité par, Van Den Bergh (K.), art. Préc.

(2) Den Bergh (K.), art. préc.

(3) *Autoclenz v. Belcher* [2011], SC, ICR 1157, sur:

<https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2009-0198-judgment.pdf>

(٤) حيث لم يكن جائزاً- قبل هذا الحكم- استبعاد القاضي للبنود العقدية إلا في حالة الغش الذي يثبت ارتكابه عمداً من طرفي العقد، راجع،

Bogg (A. L.), « Sham Self-Employment in the Supreme Court », I.L.J, Vol. 41, n° 3, sept. 2012, p. 328.

وقد كان للحكم المذكور صدق ملموس، ومباشر، فيما يتعلق بتكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية، حيث تعرض القضاء الإنجليزي لهذه المسألة، وقضى بتكييف هذه العلاقة باعتبارها عقد عمل، دون الاعتداد بالبند العقدية التي تضمنتها عقود هذه المنصات والتي تشير إلى اعتبار هؤلاء العمال عمالاً مستقلين.

ومن ذلك، نذكر الحكم الشهير *Aslam v. Uber*^(١)، حيث قضى بتكييف عقد سائق المنصة باعتباره عقد عمل.

وقد أعقب هذا الحكم، صدور عدة أحكام، في ذات الاتجاه، بإعادة تكييف عقود عمال منصات توصيل الطلبات بأنها عقود عمل^(٢).

(1) *Aslam & Farrar & Or v. Uber BV, ET, London, case n° 220551/2015, 28 oct. 2016.*

وقد تأيد هذا الحكم بعد استئنافه في ١٠ نوفمبر ٢٠١٧، راجع،

Uber BV and ors v. Aslam and ors, EAT, 10 nov. 2017 (005/17). at: <https://www.gov.uk/employment-appeal-tribunal-decisions/uber-b-v-and-others-v-mr-y-aslam-and-others-ukeat-0056-17-da>

وراجع أيضاً، في ذات السياق، حكم حديث للمحكمة العليا البريطانية باعتبار سائق أوبر عاملاً يرتبط بالمنصة بعقد عمل، ويتمتع بكافة الحقوق المقررة في قانون العمل.

UK Supreme Court, 19 févr. 2021, Uber BV et al. v Aslam et al. at: <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>.

(٢) راجع، على سبيل المثال،

Dewhurst v. CitySprint (UK) Ltd, London, C.E.T., 5.1.17 (case n° 2202512/16); IDSEmployment Law Brief HR, 1062, Feb. 2017, p. 8.

Boxer v. Excel Group Services Ltd (in liquidation), London, C.E.T., 23.3.17 (case n° 3200365/16); IDS Employment Law Brief HR, 1071, June 2017, p. 8.

Gascoigne v. Addison Lee Ltd, London, C.E.T., 2.8.2017, (case n° 220436/16); IDS, Employment Law Brief HR, 1078, oct. 2017, p. 19.

ورغم أن الظروف الواقعية تختلف من دعوى إلى أخرى، إلا أن الملاحظ أن الأحكام الصادرة في هذا الصدد تسير على ذات النهج، وتؤكد، على نحو متواتر، لتبرير إعادة تكييف العلاقة العقدية بأنها عقد عمل، أن الثابت أن "الخدمة يتم تنفيذها شخصياً من قبل العامل، وأن الأخير لم يكن حرّاً في تنظيم عمله، حيث لم يكن بإمكانه التفاوض بشأن سعر الخدمة أو بشأن أجره من المنصة، وأن ارتباطه بالعمل بالمنصة ألقى على عاتقه التزاماً بتنفيذ المهام المطلوبة، وإلا تعرض للجزاء حال رفضه طلبات العملاء".

واستناداً إلى ذلك، تخلص المحكمة إلى أن هؤلاء العمال لا يباشرون، في الواقع، أعمالاً مستقلة، ولكنهم عمال تابعون يعملون لحساب المنصة والتي تعد بمثابة صاحب عمل بالنسبة لهم^(١).

وفي ضوء ما تقدم، يمكننا أن نلمس، بوضوح، تحولاً ملحوظاً في الموقف القضائي، لا سيما المقارن، إزاء مسألة تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية، وهو ما يعكس القناعة بخصوصية طبيعة هذا النمط المستحدث من الأعمال، وما يقتضيه ذلك من التوسع في فكرة التبعية والتطبيق المرن لها بما يسمح باستيعاب هؤلاء العمال، وشمولهم بالحماية التي يقرها قانون العمل.

(١) راجع، الأحكام المشار إليها سابقاً.

المبحث الثاني

الموقف التشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل

عبر المنصات الرقمية

تمهيد وتقسيم:

أصبحت منصات العمل الرقمية تشكل واقعًا اقتصاديًا واجتماعيًا ملموسًا، ومن ثم تظل الحاجة داعية إلى ضرورة التدخل التشريعي لتنظيم أحكامها، وتحديد المركز القانوني لعمالها، وحسم مسألة مدى أحقية عامل المنصة في اكتساب صفة العامل التابع، ومن ثم خضوعه لقانون العمل.

وهو ما يستدعي بيان الموقف التشريعي الفرنسي من فكرة التبعية في علاقات العمل التي تربط العمال بالمنصات الرقمية، ثم ننتقل بعد ذلك لدراسة وضع هذه المسألة في القانون المصري. وذلك على النحو التالي.

المطلب الأول: موقف المشرع الفرنسي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية.

المطلب الثاني: وضع المسألة في القانون المصري.

المطلب الأول

موقف المشرع الفرنسي من فكرة التبعية في علاقات العمل

عبر المنصات الرقمية

يقتضي الوقوف على موقف المشرع الفرنسي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، وما يبني عليه من التكييف القانوني لعقود هؤلاء العمال، أن نتعرف أولاً على المركز القانوني لعمال المنصات الرقمية في التشريع الفرنسي، ثم نعقب ذلك باستعراض موقف التقرير المتعلق بتنظيم منصات العمل الرقمية، والمقدم إلى رئيس الوزراء الفرنسي بتاريخ ١ ديسمبر ٢٠٢٠، والمعروف بتقرير " فروين" Rapport Frouin، وأخيراً، نعرض لموقف التوجيه الأوروبي المقترح بشأن تحسين ظروف العمل في إطار العمل عبر المنصات الرقمية من هذه المسألة.

الفرع الأول

المركز القانوني لعمال المنصات الرقمية

في التشريع الفرنسي

نشير براءةً إلى أن المشرع الفرنسي عرف مشغل المنصة الرقمية *opérateur de plateforme*، بمقتضى المادة ل ١١١-٧/١ من تقنين الاستهلاك بأنه: "أي شخص طبيعي أو اعتباري يقدم، بصفة مهنية، بطريقة مدفوعة أو غير مدفوعة، خدمة اتصال عبر الإنترنت للجمهور، عن طريق:

- ١- التصنيف أو الإشارة عن طريق الخوارزمات المعلوماتية لمحتوى أو لسلع أو لخدمات معروضة على الإنترنت من قبل أطراف ثالثة.

٢- إتاحة الاتصال بين عدة أطراف بغرض بيع سلعة أو تقديم خدمة أو تبادل أو مشاركة محتوى لسلعة أو خدمة"^(١).

كما عرفت المادة ٢٤٢ مكرر من التقنين العام للضرائب الفرنسي المنصة بأنها مجال لربط الأشخاص عن بعد، بوسيلة إلكترونية، بهدف بيع سلعة أو تقديم خدمة، أو تبادل أو مشاركة سلعة أو خدمة"^(٢).

وعرف أيضاً المجلس الوطني الرقمي الفرنسي المنصات الرقمية بأنها "مساحات رقمية للربط بين العرض والطلب في سوق معينة"^(٣).

(1) Art. L111-7: " I.-Est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur:

- 1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers;
- 2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service".

Modifié par LOI n°2016-1321 du 7 octobre 2016 2016 pour une République numérique - art. 49.

(2) Article 242 bis du CGI: " L'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service est tenue...".

(3) "Les plateformes sont des espaces numériques de mise en contact entre offre et demande sur un marché spécifique".

V. Conseil national du numérique, Neutralité des plateformes, Réunir les

=

=

conditions d'un environnement numérique ouvert et soutenable, rapport remis au ministre de l'économie, du redressement productif et du numérique, mai 2014, p. 55. Sur: https://cnnumerique.fr/files/2017-09/CNNum_Rapport_Neutralite_des_plateformes.pdf

وفي ذات الصدد، نصت اللائحة الأوروبية رقم ١١٥٠-٢٠١٩ الصادرة بتاريخ ٢٠ يونيو ٢٠١٩، بشأن تعزيز العدالة والشفافية للشركات التي تستخدم خدمات الوساطة على الإنترنت "règlement Platform to Business P2B"، في المادة ٢/٢ منها على أن: "خدمات الوساطة عبر الإنترنت هي الخدمات التي تستوفي الشروط الآتية:

أ - أن تشكل خدمات مجتمع المعلومات بالمعنى المقصود في المادة ١/١ - ب من التوجيه الأوروبي رقم ١٥٣٥-٢٠١٥.

ب- أن تسمح الشركات المستخدمة بعرض السلع والخدمات على المستهلكين، بهدف تسهيل عقد صفقات مباشرة بين هذه الشركات والمستهلكين، وذلك سواء عقدت هذه الصفقات أم لا.

ج- أن تقدم إلى الشركات المستخدمة بناءً على علاقات تعاقدية بين مقدم هذه الخدمات والشركات المستخدمة التي تعرض سلعًا وخدمات على المستهلكين".

Art. 2/2: " «services d'intermédiation en ligne», les services qui répondent à toutes les conditions suivantes:

- ils constituent des services de la société de l'information au sens de l'article 1 er, paragraphe 1, point b), de la directive (UE) 2015/1535 du Parlement européen et du Conseil;
- ils permettent aux entreprises utilisatrices d'offrir des biens ou services aux consommateurs, en vue de faciliter l'engagement de transactions directes entre ces entreprises utilisatrices et des consommateurs, que ces transactions soient ou non finalement conclues;
- ils sont fournis aux entreprises utilisatrices sur la base de relations contractuelles entre le fournisseur de ces services et les entreprises utilisatrices qui offrent des biens ou services aux consommateurs".

V. Règlement (UE) 2019/1150 du parlement européen et du conseil, du 20 juin 2019, promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne, OJ L 186, 11.7.2019, p. 57-79.

وتجدر الإشارة، في هذا الصدد، إلى أن مشروع القانون الفرنسي المطروح لتعديل تقنين العمل، والمتعلق بوضع عمال المنصات الرقمية، والمقدم إلى مجلس الشيوخ بتاريخ ١١ سبتمبر ٢٠١٩^(١)، قد تضمن النص، بمقتضى المادة ل ٧٥٢٢-١ على تعريف عمال المنصات الرقمية بأنهم: "الأشخاص الذين يبرمون عقودًا مع المنصات الرقمية تتعلق بتأجير قوة العمل لديهم بهدف تنفيذ الخدمة التي تقدمها وتنظمها المنصة".

كما تعرف المادة ذاتها منصات العمل الرقمية بأنها: "تلك التي تعمل على تطوير نشاط اقتصادي وتجاري يشتمل على تقديم وتنظيم الخدمات للعملاء والتي سيتم تنفيذها من قبل العمال مباشرةً من خلال الاتصال بالمنصة. وهذا الاتصال ليس هو الغرض من نشاط المنصة بل هو طريقة الوصول إلى الخدمة وتقديمها"^(٢).

وفيما يتعلق بالمركز القانوني لعمال المنصات الرقمية، فقد قرر المشرع الفرنسي، بمقتضى قانون ١١ فبراير ١٩٩٤ (loi Madelin)، قرينة "عدم العمالة

(1) Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques déposée au Sénat le 11 sept. 2019 (n° 717). sur: <https://www.senat.fr/leg/pp18-717.html>

(2) Art. L. 7522-1: " Les travailleurs des plateformes numériques sont les personnes qui concluent avec des plateformes numériques des contrats portant sur la location de leur force de travail en vue de la réalisation du service proposé et organisé par la plateforme.

Les plateformes numériques de travail sont celles qui développent une activité économique et commerciale qui consiste à proposer et organiser des services à des clients qui seront réalisés par des travailleurs directement mis en relation par la plateforme. Cette mise en relation n'est pas l'objet de l'activité de la plateforme mais la modalité d'accès et de réalisation du service".

"présomption de non-salariat"، والتي ورد النص عليها في المادة ل ٦-٨٢٢١ من تقنين العمل^(١).

(1) Article L8221-6: " I.-Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription:

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au registre national des entreprises en tant qu'entreprise du secteur des métiers et de l'artisanat, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 214-18 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés;

II.-L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L. 8221-5.

Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie", Modifié par Ordonnance

=

ومفاد هذه القرينة افتراض عدم قيام علاقة عمل خاضعة لقانون العمل بالنسبة لطائفة من الأشخاص، يمارسون نشاطاً مهنيًا يكون محلاً للتسجيل أو القيد في سجل تجاري أو حرفي، واعتبارهم- بحسب الأصل- عمالاً مستقلين.

وهي قرينة بسيطة، يمكن دحضها متى أثبت الشخص ارتباطه بعقد عمل، وذلك بإقامة الدليل على وجود رابطة تبعية قانونية دائمة *un lien de subordination juridique permanente* تربطه بصاحب العمل.

وعلى ذلك، فإن أعمال القرينة المذكورة من شأنه تقييد وضع عمال المنصات الرقمية^(١)، حيث يسري في حقهم افتراض عدم العمالة، فيعتبرون- بحسب الأصل- عمالاً مستقلين. ومن ثم، يقع على عاتق عامل المنصة، لدحض هذه القرينة، عبء إثبات قيام رابطة تبعية قانونية دائمة تربطه بالمنصة التي يباشر عمله من خلالها، ولا يخفى ما يحيط بذلك الإثبات من صعوبات.

وفي ذات الإطار، نظم المشرع الفرنسي، بمقتضى القانون رقم ١٠٨٨-٢٠١٦ الصادر بتاريخ ٨ أغسطس ٢٠١٦^(٢) الأحكام الخاصة بعمال المنصات الرقمية والتي تضمنها الباب الخامس من تقنين العمل تحت عنوان: "العمال الذين يستخدمون منصة اتصال إلكترونية" *Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique*، حيث تنص المادة ل ١-٧٣٤١ من التقنين

n°2021-1189 du 15 septembre 2021- art. 35.

(1) Fabre (A.), art, préc.

(2) LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n°0184 du 9 août 2016.

المذكور على أن: "تطبق أحكام هذا الباب على العمال المستقلين الذين يستخدمون، لممارسة نشاطهم المهني، واحدة أو أكثر من منصات الاتصال الإلكترونية المحددة بمقتضى المادة ٢٤٢ مكرر من التقنين العام للضرائب"^(١).

كما قرر المشرع الفرنسي، ولأول مرة، بمقتضى المادة ل ٧٣٤٢-١ من تقنين

العمل مبدأ "المسئولية الاجتماعية" لمنصات العمل الرقمية "Principe de responsabilité sociale"^(٢)، حيث تنص على أنه "عندما تحدد المنصة خصائص الخدمة المقدمة أو السلعة المباعة وتحدد سعرها، فإنه يقع عليها، تجاه عمالها، مسؤولية اجتماعية وفقاً لأحكام القانون"^(٣).

(1) Art. L7341-1: "Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts".

(٢) تفصيلاً، راجع،

Féral-Schuhl (C.), Praxis Cyberdroit, Chapitre 626- Plateformes en ligne, 2020-2021, Dalloz, n° 1626.181.

(3) Art. L7342-1: " Lorsque la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés, une responsabilité sociale qui s'exerce dans les conditions prévues au présent chapitre".

كما تضمنت المواد من ل ٧٣٤٢-٢ إلى ل ٧٣٤٢-٦ من تقنين العمل الفرنسي النص على التزامات المنصة الرقمية تجاه عمالها، وذلك على النحو التالي:

١- التزام المنصة بتغطية مساهمة العامل الذي يقوم بالتأمين ضد خطر حوادث العمل le risque d'accidents du travail.

٢- التزام المنصة بتغطية تكاليف ممارسة العامل لحقه في الحصول على التدريب المهني المستمر la formation professionnelle continue، وفقاً للمادتين ل ٦٣١٢-٢ ول ٦٣٣١-٤٨.

٣- التزام المنصة بحماية العمال الذين ينضمون إلى حركة جماعية بهدف الدفاع عن مطالبهم المهنية، وبحيث لا يؤدي هذا الانضمام- بحسب الأصل- إلى قيام مسؤوليتهم العقدية، ولا يشكل سبباً لإنهاء

=

ويلاحظ مما تقدم أن المشرع أضفى صراحةً، بمقتضى نص المادة ل ١-٧٣٤١ المذكورة، على عمال المنصات الرقمية وصف " العمال المستقلين " travailleurs indépendants ، وهو ما قد يوحي باتجاه إرادة المشرع إلى الاحتفاظ بصفة العامل المستقل لعامل المنصة الرقمية، مع إرساء مبدأ المسؤولية الاجتماعية لهذه المنصات^(١)، ومن ثم قطع السبيل أمام تكييف عقود هؤلاء العمال مع المنصات التي يباشرون عملهم من خلالها كعقود عمل.

ومع ذلك، ذهب جانب من الفقه الفرنسي^(٢) - بحق - إلى أنه، رغم صريح عبارة النص المتقدم، إلا أنه لا يمكن القطع بأنه قد قرر قرينة قاطعة، لا يمكن دحضها، باعتبار عمال المنصات الرقمية عمالاً مستقلين.

ذلك أن واضعي النص قد قصدوا - حقيقةً - إلى افتراض أن هؤلاء العمال، بحسب الأصل، عمال مستقلون يعملون لحسابهم الخاص، ولكن ذلك لا يحول دون إمكانية إعادة تكييف علاقتهم العقدية بالمنصة إذا توفرت شروط عقد العمل.

ويستدل على ذلك بأن مشروع تعديل قانون العمل كان قد تضمن النص على أن " الأحكام المقررة في هذا الباب لا تسمح بإثبات وجود علاقة تبعية بين المنصة والعامل

=

علاقتهم مع هذه المنصات، كما لا يبرر التدابير العقابية التي قد تتخذ ضدهم في ممارسة نشاطهم. ٤- التزام المنصة بحماية حق العمال في تكوين منظمة نقابية organisation syndicale والانضمام إليها، والدفاع عن مصالحهم الجماعية من خلالها.

(1) Minet-Letalle (C.), Les risques de requalification en contrat de travail, JT 2019, n°219, p.27.

(2) V. Fabre (A.), art. préc.; Jeammaud (A.), Uber - Deliveroo. Le retour de la fraude à la loi?, Sem. soc. Lamy 2017, n° 1780, p. 4.

الذي يستفيد من خدماتها"^(١)، ثم حذف هذا النص في المناقشات البرلمانية، وصدر القانون في نسخته النهائية خلواً منه.

وبذلك، فإن التخلي عن الحكم الذي تضمنه نص المشروع المذكور لا يمكن تفسيره إلا بأن المشرع قد قصد أن يحتفظ لعمال المنصات بإمكانية المطالبة بتكثيف علاقتهم العقدية باعتبارها عقد عمل، وذلك بإثبات قيام علاقة تبعية تربطهم بها، ومن ثم، تبقى مسألة إعادة تكثيف هذه العقود ممكنة، حتى في ظل النص الحالي لقانون العمل^(٢).

الفرع الثاني

موقف تقرير " فروين " بشأن تنظيم منصات العمل الرقمية

(المقدم إلى رئيس الوزراء الفرنسي بتاريخ ١ ديسمبر ٢٠٢٠)

في يناير ٢٠٢٠، كلفت الحكومة الفرنسية لجنة من الخبراء القانونيين برئاسة السيد J.-Y. Frouin، الرئيس السابق للدائرة الاجتماعية بمحكمة النقض الفرنسية، بمهمة صياغة مقترح إطار تنظيمي يحكم منصات العمل الرقمية، فيما يتعلق "بوضع عمال هذه المنصات والحوار الاجتماعي، والحقوق الاجتماعية، بهدف تأمين العلاقات القانونية وحماية العمال، دون التشكيك في المرونة التي

(1) « Le respect des dispositions du présent titre n'est pas de nature à établir l'existence d'un lien de subordination entre la plateforme et le travailleur recourant à ses services».

وقد ورد هذا النص بالمادة ل ٦-٧٣٤٢ من تقنين العمل في نسخته المطروحة أمام الجمعية الوطنية، والتي تم التصويت عليها في ١٢ مايو ٢٠١٦.

(2) Fabre (A.), art. préc.

يوفرها وضع الاستقلال"^(١).

وقد تمت صياغة هذا المقترح في إطار تقرير، عرف بتقرير "فروين"، وقدم إلى رئيس الوزراء الفرنسي بتاريخ ١ ديسمبر ٢٠٢٠^(٢).

Rapport Frouin, au Premier ministre, Réguler les plateformes numériques de travail, 1er déc. 2020.

وقد تناول التقرير المذكور خمس مسائل أساسية:

١- بيان مركز عمال المنصات.

Clarifier le statut des travailleurs des plateformes.

٢- ضمان حقوق العمال وتأمين العلاقات من خلال الاستعانة بطرف ثالث.

Garantir les droits des travailleurs et sécuriser les relations par le recours à un tiers.

(1) "Les lettres de mission successives du Premier Ministre à l'origine de ce rapport, sollicitent de formuler des propositions en matière de statut, de dialogue social et de droits sociaux, de manière à sécuriser les relations juridiques et protéger les travailleurs sans remettre en cause la flexibilité apportée par le statut d'indépendant", Rapp. J.-Y. Frouin, p. 3.

(2) J.-Y. Frouin, avec le concours de J.-B. Bartefy, Réguler les plateformes numériques de travail, rapport au Premier ministre, 1^{er} déc. 2020, sur: <https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/277504.pdf>

تفصيلاً حول هذا التقرير، راجع،

Dossier «Quel avenir pour les plateformes après le rapport Frouin? », Dr. soc. 2021. 201; Van den Bergh (K.), Le rapport « Frouin »: poser le cadre légal d'une plateformesation du travail, Rev. trav. 2021. 98.

٣- ضمان التنظيم الجماعي للمنصات من خلال الممثلين الشرعيين للعمال.

Assurer une régulation collective des plateformes s'appuyant sur des représentants légitimes des travailleurs.

٤- تنظيم ومراقبة منصات العمل الرقمية.

Réglementer et contrôler les plateformes numériques de travail.

٥- استكمال أسس "الوضع المشترك" لجميع أشكال العمل.

Compléter les fondations d'un "statut commun" pour toutes les formes de travail.

وفيما يتعلق بتحديد المركز القانوني لعمال المنصات الرقمية، فقد تمثلت المقترحات التي انتهى إليها تقرير Frouin في هذا الشأن في مقترحين أساسيين:

أ - رفض إقرار "مركز ثالث" يقع في مرتبة وسطى بين العمالة والاستقلال، لعمال المنصات الرقمية:

أثارت منصات العمل الرقمية الإشكالية المتعلقة بالعمالة المستقلة قانونًا ولكنها تابعة اقتصاديًا، وما يرتبط بها من تحديد المركز القانوني لهؤلاء العمال "المستقلين قانونًا التابعين اقتصاديًا" travailleurs juridiquement indépendantes mais économiquement dépendantes.

وقد دعا ذلك إلى طرح فكرة تأسيس "مركز ثالث" tiers statut لعمال المنصات

الرقمية، يقع في مرتبة وسطى بين العمالة salariat والاستقلال indépendance⁽¹⁾.

(1) Antonmattei (P.-H.) et Sciberras (J.-C.), Le travailleur économiquement dépendant: quelle protection ?, rapport au ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, nov. 2008. Sur: <https://travail->

وقد صرح تقرير Frouin برفض فكرة اعتماد مركز ثالث بالنسبة لعمال المنصات الرقمية، حيث أشار إلى أنه " لم يتم تنظيم المركز القانوني لعمال المنصات من خلال الفئات القانونية القائمة، ولا سيما من خلال المركز الثالث"^(١).

وقد كان هذا الموقف محل ترحيب فقهي كبير، بالنظر إلى ما يكتنف هذه الفكرة المطروحة من غموض، لافتقارها للوضوح والتحديد، فضلاً عن الإشكاليات التي قد تتولد عملاً عن هذا الوضع المقترح لعمال المنصات.

فمن جهة، من المحتمل أن يرتب إعمال هذه الفكرة تشجيع الشركات على تحويل عمالها إلى هذا الوضع الجديد^(٢). ويمكن الإشارة هنا إلى التجربة الإيطالية، والتي شهدت تنظيم أوضاع الأنشطة المهنية على حساب حماية العمال^(٣).

ومن جهة أخرى، فإن معظم الدول التي اعتمدت هذا النظام بدأت في اتخاذ خطوات جادة نحو إقرار قواعد قانونية خاصة بعمال المنصات الرقمية، بعدما ثبت عدم

emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport-Antonmattei-Sciberras-07NOV08.pdf

- (1) "La situation juridique des travailleurs des plateformes n'était pas réglée par les catégories juridiques existantes, et notamment par le troisième statut", Rapp. J.-Y. Frouin, p. 33.
- (2) "Le troisième statut pourrait entraîner des effets d'aubaine en incitant les entreprises à transformer de l'emploi salarié en emploi sous ce nouveau statut", Rapp. J.-Y. Frouin, p. 32.
- (3) Gomes (B.), Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants: étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais, rapport remis à l'OIT, Bureau international de Paris, déc. 2017, p. 37.

ملاءمته لتكييف العلاقة التعاقدية لهؤلاء العمال، كما الحال بالنسبة لإيطاليا والمملكة المتحدة وإسبانيا^(١).

وأخيراً، فإن وضع العامل المستقل قانوناً التابع اقتصادياً، والذي يراد شموله بهذا النظام، إنما يتضمن التأكيد على صفة " الاستقلال " وهو ما يناهض واقع العمل عبر المنصات الرقمية؛ ذلك أن عمال هذه المنصات ليسوا، في الحقيقة، عمالاً مستقلين ولكنهم خاضعين لسلطتها. وفي هذه المسألة، ورد التقرير غامضاً دون أن يقدم حلاً حاسماً^(٢).

ويبدو هذا الغموض، خصوصاً، في أمرين^(٣):

الأول: عدم وضوح مفهوم "استقلال" عامل المنصة الرقمية:

حيث نلاحظ أن التقرير يشير، في آن واحد، إلى عدم وجود "تبعية حقيقية" طالما ظل العامل حراً في تنظيم عمله، وأيضاً إلى عدم وجود "استقلال حقيقي" لعمال المنصات الرقمية^(٤).

وفي هذا الصدد، تضمن التقرير خلطاً غير مقبول، في مجال العمل عبر المنصات الرقمية، بين فكرتي "الاستقلال الذاتي أو النسبي" *autonomie* و"الاستقلال الكامل أو المطلق" *indépendance*؛ حيث يتمتع عامل المنصة، في الواقع، بنوع من الاستقلال الذاتي أو النسبي، وهو ما يمكن التعبير عنه بالاستقلال التنظيمي

(1) Rapp. J.-Y. Frouin, p. 32.

(2) Gomes (B.), « Réguler les plateformes numériques de travail »: lecture critique du « rapport Frouin », Droit social 2021. 207.

(3) Gomes (B.), Réguler les plateformes numériques de travail, préc.

(4) Rapp. J.-Y. Frouin, p. 4 et 15.

l'autonomie organisationnelle، والذي يسمح لهذا العامل بقدر من الحرية في تنظيم عمله، دون أن ينفي ذلك خضوعه لسلطة المنصة.

وبما يعني استبعاد مفهوم الاستقلال المطلق indépendance الذي يتمتع به العمال المستقلون الذين يعملون لحسابهم الخاص، ولا يخضعون لأحكام قانون العمل.

والثاني: عدم وضع تعريف واضح ومحدد لمنصة العمل الرقمية:

فقد أثار التقرير لبساً آخر فيما يتعلق بالترقية بين منصة العمل الرقمية، ومنصة الوساطة.

فمنصة العمل الرقمية La plateforme numérique de travail تتولى إنشاء الخدمة وتنظيمها بالكامل، وبحيث لم تكن لتوجد هذه الخدمة وتنفيذ إلا بفضل المنصة، على نحو ما أكد عليه حكم أوبر ٢٠٢٠.

وفي المقابل، فإن منصة الوساطة La plateforme d'intermédiation، يقتصر دورها على ربط العرض بالطلب، من خلال السماح للعمال المستقلين بالاستعانة بالمنصة للوصول إلى قاعدة عملاء أكثر اتساعاً من تلك التي يكون بإمكانهم الوصول إليها بمفردهم. لذا، كان يجب أن يميز التقرير، بوضوح، بين هذين النوعين من المنصات، على نحو يحول دون الخلط بينهما^(١).

(١) ومن المستغرب أيضاً أنه رغم أن عنوان التقرير يتعلق بتنظيم منصات العمل الرقمية "régulation des plateformes de travail"، إلا أن التقرير المذكور استخدم مصطلح "منصة التوظيف" "plateforme d'emploi"، وهو المصطلح المستخدم من قبل هيئة التفتيش العام للشئون الاجتماعية (IGAS) ل'Inspection générale des affaires sociales (IGAS).

V. Rapp. J.-Y. Frouin, p. 14; Gomes (B.), loc. cit.

ب- رفض الاعتراف بوجود علاقة عمل تابع بين العامل والمنصة الرقمية:

على خلاف المقترح السابق وما حظى به من تأييد، فقد قوبل الاقتراح الذي جاء به تقرير Frouin برفض الاعتراف بقيام علاقة عمل تابع تربط المنصات الرقمية بعمالها بنقد شديد؛ وذلك لمخالفته الصريحة للموقف القضائي الفرنسي الحديث بشأن إعادة تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات واعتبارها عقد عمل، مما يجعل التشبيث باستبعاد هؤلاء العمال- وهم من الفئات الأكثر ضعفاً قانونياً واقتصادياً- من نطاق الحماية التي تكفلها التشريعات الاجتماعية موقف يصعب تبريره^(١).

فضلاً عن تعارض ذلك مع ما تضمنه التقرير المذكور ذاته من الإشارة إلى الاستقلال الظاهري لعمال المنصات، واختلال التوازن بين المراكز العقدية في علاقات العمل الرقمية^(٢).

ويبدو أن الهدف من ذلك يكمن في الرغبة في إقصاء المنصات الرقمية عن تحمل المسؤوليات الناشئة عن اكتساب صفة صاحب العمل في مواجهة عمالها، والاستعانة في هذا الصدد بجهة خارجية بوصفها "طرف ثالث مؤمن" "un tiers sécurisateur"، تكون مهمته ضمان حقوق عمال هذه المنصات^(٣).

(1) Gomes (B.), Réguler les plateformes numériques de travail, préc.

(2) Rapp. J.-Y. Frouin, p. 3 et 15.

(٣) ويقترح التقرير الاستعانة بطرف ثالث مؤمن كوسيط في علاقة العامل بالمنصة، ويتمثل في الدعم العمالي salarial portage وتعاونية المنصة النشاط والتوظيف La coopérative d'activité et d'emploi (CAE)، راجع، في نقد هذا الاقتراح،

Daugareilh (I.) –Pasquier (T.), Controverse: La situation des travailleurs des plateformes: l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée?, Rev. trav. 2021. 14.

ونخلص مما تقدم إلى أن واقع العمل عبر المنصات الرقمية بات يشير بوضوح إلى أن عمال هذه المنصات لا يباشرون "عمالاً مستقلاً" بالمعنى الدقيق على نحو يسمح لهم بإدارة نشاط اقتصادي مستقل ويبرر، بالتالي، استبعادهم من قانون العمل^(١)، وهو ما يستدعي ضرورة الاعتراف التشريعي بصفة "العامل" لعمال المنصات الرقمية ومن ثم شمولهم بالحماية القانونية المقررة في قانون العمل.

ويدعم ذلك أن المشرع الفرنسي قد قرر خضوع العامل من المنزل *travailleur à domicile* لقانون العمل، بمقتضى المادة ل ١٢-٧٤١ من تقنين العمل، دون اشتراط وجود علاقة تبعية قانونية تربطه بصاحب العمل، أو اشتراط مباشرته للعمل تحت الرقابة المباشرة والمعتادة لصاحب العمل^(٢).

(1) Pasquier (T.), obs. préc.

(2) Article L7412-1: " Est travailleur à domicile toute personne qui:

1° Exécute, moyennant une rémunération forfaitaire, pour le compte d'un ou plusieurs établissements, un travail qui lui est confié soit directement, soit par un intermédiaire;

2° Travaille soit seule, soit avec son conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité, concubin ou avec ses enfants à charge au sens fixé par l'article L. 313-3 du code de la sécurité sociale, ou avec un auxiliaire.

Il n'y a pas lieu de rechercher:

- a) S'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 8221-6;
- b) S'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage;
- c) Si le local où il travaille et le matériel qu'il emploie, quelle qu'en soit l'importance, lui appartient;
- d) S'il se procure lui-même les fournitures accessoires;
- e) Le nombre d'heures accomplies".

وأيضًا، وفي مجال العمل عن بعد، ورغم تمتع العامل عن بعد télétravailleur بقدر من الحرية والاستقلال في ممارسة عمله، فقد ساوى المشرع الفرنسي صراحةً بينه وبين العامل الذي يمارس عمله في مقار صاحب العمل، حيث قرر للأول ذات الحقوق التي يتمتع بها الأخير، وذلك بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة ل١٢٢٢-٩ من تقنين العمل^(١).

الفرع الثالث

التوجيه الأوروبي المقترح بشأن تحسين ظروف العمل في

إطار العمل عبر المنصات الرقمية

أصدرت المفوضية الأوروبية بتاريخ ٩ ديسمبر ٢٠٢١ مقترحًا لتوجيه أوروبي بشأن تحسين ظروف العمل في إطار العمل عبر منصة^(٢).

وقد حددت المادة الأولى منه أهداف هذا التوجيه، والمتمثلة في "تحسين ظروف عمل الأشخاص الذين يقومون بعمل عبر منصة من خلال ضمان التحديد الصحيح لوضعهم المهني، وتعزيز الشفافية، والعدالة والمسئولية في الإدارة الخوارزمية للعمل عبر منصة، وتحسين شفافية العمل عبر منصة بما في ذلك الحالات العابرة للحدود، مع تعزيز الظروف الملائمة للنمو المستدام لمنصات العمل الرقمية داخل الاتحاد"^(٣).

(1) C. trav., art. L. 1222-9, III: " Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise".

V., par ex., TJ Paris, 30 mars 2021, n° 20/09805, inédit.

(2) Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, COM(2021) 762 final, 9 déc. 2021.

(3) Art. 1^{er}: " La présente directive a pour objet d'améliorer les conditions de =

وعرفت المادة الثانية منه، في فقرتها الأولى، "منصة العمل الرقمية" بأنها: " كل شخص طبيعي أو معنوي يقدم خدمة تجارية تستوفي المتطلبات الآتية:

أ) أن تقدّم، على الأقل جزئياً، عن بعد بواسطة وسيلة إلكترونية، مثل موقع ويب أو تطبيق هاتف محمول.

ب) أن تقدّم بناءً على طلب متلقي الخدمة.

ج) أن تتضمن، كعنصر ضروري وأساسي، تنظيم العمل الذي ينفذه الأفراد، سواء تم تنفيذ هذا العمل عبر الإنترنت أو في موقع محدد"^(١).

كما عرفت المادة المذكورة "العمل عبر منصة" بأنه: "كل عمل يتم تنظيمه من خلال منصة عمل رقمية ويتم تنفيذه داخل الاتحاد من قبل شخص على أساس علاقة

travail des personnes exécutant un travail via une plateforme en garantissant la détermination correcte de leur statut professionnel, en promouvant la transparence, l'équité et la responsabilité dans la gestion algorithmique du travail via une plateforme et en améliorant la transparence du travail via une plateforme, y compris dans les situations transfrontières, tout en favorisant les conditions propices à la croissance durable des plateformes de travail numériques dans l'Union".

(1) Art. 2/1 (1: «plateforme de travail numérique»: toute personne physique ou morale fournissant un service commercial qui satisfait à toutes les exigences suivantes:

- il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'un site web ou une application mobile;
- il est fourni à la demande d'un destinataire du service;
- il comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis".

تعاقدية بين منصة العمل الرقمية وهذا الشخص، بغض النظر عن وجود أو عدم وجود علاقة تعاقدية بين الأخير ومنتلي الخدمة"^(١).

وعرفت أيضًا "عامل المنصة" بأنه: " كل شخص يقوم بتنفيذ عمل عبر منصة من خلال عقد عمل أو علاقة عمل بالمعنى المقصود في القانون أو الاتفاقيات الجماعية أو الممارسة المعمول بها في الدول الأعضاء، في ضوء قضاء محكمة العدل"^(٢).

ويلاحظ أن مشروع التوجيه الأوروبي المذكور قد وسع من نطاق الحماية التي يقرها لتمتد إلى كافة أشكال العمل عبر المنصات الرقمية، أي سواء تم تنفيذ هذا العمل عبر الإنترنت، كما في مجال تقديم خدمات الترجمة وإعداد التصميمات والمحاسبة وغيرها على الشبكة، أم تم تنفيذ العمل في موقع محدد، كما الحال بالنسبة لسائقي VTC وعمال توصيل الطلبات.

وعلى ذلك، فقد قصد المشروع مد نطاق الحماية إلى جميع عمال المنصات الرقمية، بغض النظر عن التكييف القانوني لعلاقتهم العقدية، حيث يتمثل هدفه الأساسي في تحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية لعمال المنصات الرقمية بوجه عام"^(٣).

(1) Art. 2/1 (2): " «travail via une plateforme»: tout travail organisé par l'intermédiaire d'une plateforme de travail numérique et exécuté dans l'Union par un individu sur la base d'une relation contractuelle entre la plateforme de travail numérique et l'individu, indépendamment de l'existence ou non d'une relation contractuelle entre l'individu et le destinataire du service".

(2) Art. 2/1 (4): " «travailleur de plateforme»: toute personne exécutant un travail via une plateforme qui a un contrat de travail ou une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans les États membres, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice".

(3) Cendret (I.), Les travailleurs de plateformes, entre salariat et travail =

- قرينة العمالة: la présomption de salariat

قرر مشروع التوجيه الأوروبي المذكور قرينة قانونية لصالح عمال المنصات الرقمية، تقوم على افتراض توفر صفة العامل التابع بالنسبة لعامل المنصة في حالة استيفاء معيارين على الأقل من بين خمس معايير نصت عليها المادة الرابعة من هذا المشروع، والتي وردت تحت عنوان " قرينة قانونية " Présomption légale، حيث تنص هذه المادة على أنه يفترض قانوناً أن العلاقة التعاقدية بين منصة العمل الرقمية التي تتحكم في تنفيذ العمل والشخص الذي يباشر العمل من خلالها هي علاقة عمل.

ويستفاد تحكم المنصة في تنفيذ العمل من قيام الأخيرة بمباشرة اثنين، على الأقل، من التصرفات الآتية:

أ) تحديد مستوى الأجر بشكل فعال، أو تحديد الحدود القصوى له.

ب) مطالبة الشخص الذي يؤدي عملاً عبر المنصة بالامتثال لقواعد إلزامية محددة فيما يتعلق بالمظهر أو السلوك تجاه متلقي الخدمة أو فيما يتعلق بتنفيذ العمل.

ج) الإشراف على تنفيذ العمل أو التحقق من جودة نتائج العمل، وخاصةً بالوسائل الإلكترونية.

د) الحد بفعالية، لا سيما عن طريق فرض عقوبات، من حرية الشخص الذي يباشر عملاً عبر منصة في تنظيم عمله، خاصةً فيما يتعلق بحريته في اختيار أوقات عمله أو أوقات الراحة أو في قبول أو رفض المهام أو الاستعانة بعمال من الباطن أو ببدلاء.

=
autonome : le cas de l'Italie et la proposition de directive européenne, Rev. trav. 2023. 436.

هـ) الحد بفعالية من قدرة الشخص الذي يؤدي عملاً عبر منصة على تكوين قاعدة عملاء خاصة به أو على القيام بعمل لصالح طرف آخر^(١).

(1) Art. 4, Présomption légale: "1. La relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique qui contrôle, au sens du paragraphe 2, l'exécution d'un travail et une personne exécutant un travail par l'intermédiaire de cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail. À cet effet, les États membres établissent un cadre de mesures, conformément à leurs systèmes juridiques et judiciaires nationaux.

La présomption légale est applicable dans toutes les procédures administratives et judiciaires pertinentes. Les autorités compétentes qui vérifient le respect de la législation pertinente ou qui la font respecter peuvent se fonder sur cette présomption.

2. Contrôler l'exécution d'un travail au sens du paragraphe 1 signifie accomplir au moins deux des actes suivants:
- déterminer effectivement le niveau de rémunération, ou en fixer les plafonds;
 - exiger de la personne exécutant un travail via une plateforme qu'elle respecte des règles impératives spécifiques en matière d'apparence, de conduite à l'égard du destinataire du service ou d'exécution du travail;
 - superviser l'exécution du travail ou vérifier la qualité des résultats du travail, notamment par voie électronique;
 - limiter effectivement, notamment au moyen de sanctions, la liberté de la personne exécutant un travail via une plateforme d'organiser son travail, en particulier sa liberté de choisir son horaire de travail ou ses périodes d'absence, d'accepter ou de refuser des tâches ou de faire appel à des sous-traitants ou à des remplaçants;
 - limiter effectivement la possibilité de la personne exécutant un travail via une plateforme de se constituer une clientèle ou d'exécuter un travail pour un tiers".

والقرينة المقررة هي قرينة بسيطة، بحيث يمكن للمنصة دحضها بإقامة الدليل على عدم وجود علاقة عمل تربطها بالعمال، وذلك وفق ما تقضي به المادة الخامسة من المشروع^(١).

وبذلك، يكون مشروع التوجيه الأوروبي المشار إليه قد انتهج نهجاً عكسياً لنهج المشرع الفرنسي، حيث يقرر الأول قرينة العمالة بالنسبة لعمال المنصات الرقمية، وبحيث يقع على الأخيرة، لدحضها، عبء إثبات العكس بإقامة الدليل على عدم وجود علاقة عمل تربطها بعمالها.

في حين أن المشرع الفرنسي يقرر، بمقتضى المادة ل ٦-٨٢٢١ من تقنين العمل، قرينة عدم العمالة بالنسبة لهؤلاء العمال، وبحيث يقع عليهم، لدحضها، عبء إثبات

(1) Art. 5, Possibilité de renverser la présomption légale: " Les États membres veillent à ce qu'une procédure judiciaire ou une procédure administrative, voire les deux, permette à chacune des parties de renverser la présomption légale prévue à l'article 4.

Lorsque la plateforme de travail numérique affirme que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans l'État membre en question, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, la charge de la preuve incombe à la plateforme de travail numérique. Ces procédures ne suspendent pas l'application de la présomption légale.

Lorsque la personne qui exécute un travail via une plateforme affirme que la relation contractuelle en question n'est pas une relation de travail au sens du droit, des conventions collectives ou de la pratique en vigueur dans l'État membre en question, eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice, la plateforme de travail numérique est tenue de contribuer au bon déroulement de la procédure, notamment en fournissant toutes les informations pertinentes dont elle dispose".

العكس بإقامة الدليل على وجود علاقة عمل تربطهم بالمنصة وذلك لارتباطهم بها برابطة تبعية قانونية دائمة.

ولا شك أن موقف مشروع التوجيه الأوروبي يبدو أكثر توفيقًا، وتحقيقًا لمصالح عمال المنصات الرقمية، وينبني على ذلك، أنه في حال الإقرار النهائي لهذا التوجيه، فإن نقل أحكامه إلى القانون الفرنسي مفاده إقرار قرينة العمالة لصالح عامل المنصة في النظام الفرنسي، بما من شأنه التيسير عليه، حيث ينقل عبء الإثبات من العامل إلى المنصة التي يقع على عاتقها- لدحض هذه القرينة- إقامة الدليل على عدم ارتباطها بالعمال بعقد عمل^(١).

المطلب الثاني

وضع المسألة في القانون المصري

رأينا فيما تقدم أن ظهور منصات العمل الرقمية وانتشارها على نطاق واسع قد صاحبه- على صعيد القانون المقارن- إعادة النظر في فكرة التبعية، كعنصر مميز لعقد العمل، وبحيث لم تقف هذه الفكرة عند مفهومها التقليدي، بل تطورت واتسع نطاقها على نحو يسمح باستيعاب عمال المنصات الرقمية.

(1) Marzo (C.), La proposition de directive sur les travailleurs de plateformes numériques, D. 2024. 592; Thiry (M.), Plateformes numériques et contrat de travail: focus sur la notion de lien de subordination, 25 mai 2022, sur: <https://mbavocats.eu/>

ويقودنا ذلك إلى التساؤل عن موقف القانون المصري إزاء هذه المسألة، في محاولة لتلمس مدى إمكان الأخذ بمفهوم أكثر اتساعاً لفكرة التبعية في قانوننا الوطني، وبما يكفل شمول هؤلاء العمال بحماية قانون العمل.

وللإجابة على هذا التساؤل، نعرض لموقف الفقه، ثم لموقف القضاء والتشريع من المسألة المطروحة، وذلك فيما يلي.

أولاً: اتجاه الفقه المصري نحو التوسع في فكرة التبعية، كمعيار مميز لعقد العمل:

دعا فريق من الفقه المصري إلى ضرورة التوسع في فكرة التبعية وعدم الوقوف عند مفهومها التقليدي، وذلك بغية السماح لبعض الشرائح العمالية، ومنها عمال المنصات الرقمية، بالاستفادة من الحماية التي يقرها قانون العمل.

ومع ذلك، ورغم وحدة الهدف الذي يرمي إليه هذا الاتجاه، فقد اختلف الرأي حول كيفية تحقيقه والمعيار الذي يعتد به، وذلك على التفصيل الآتي:

الرأي الأول: الاعتداد بمعيار التبعية الاقتصادية:

ذهب بعض الفقه^(١) إلى أنه إذا كان الأصل هو التعويل على التبعية القانونية، فليس ثمة ما يمنع من الاستعانة بالتبعية الاقتصادية بغية التوسع في تطبيق أحكام قانون العمل، ليشمل إلى جانب العمال التابعين تبعية قانونية، أولئك الذين وإن لم تتوافر في جانبهم هذه التبعية القانونية إلا أنهم يعملون لحساب صاحب العمل ولا يختلفون من حيث الوضع الاجتماعي والاقتصادي عن العامل الذي يعمل لدى صاحب العمل ويخضع لإدارته وإشرافه في مكان العمل.

(١) أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ٣٣.

ويستند هذا الرأي إلى أن التشبث بمعيار التبعية القانونية والاقتصار عليه، وطرح معيار التبعية الاقتصادية كلياً، من شأنه أن يؤدي إلى استبعاد العديد من العمال من نطاق الحماية المقررة بموجب قانون العمل والتأمينات الاجتماعية.

ويضيف أن قانون العمل قد تطور في السنوات الأخيرة تطوراً هائلاً؛ حيث انتقل من نظرية العقد في علاقات العمل إلى فكرة اللائحة، ومن السلطة المطلقة لصاحب العمل وفقاً لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين إلى مفهوم جديد قوامه ارتباط استمرار العامل في العمل بالنشاط الاقتصادي للمنشأة.

وهذه التطورات تدل على إدراك كبير لمدى أهمية الأجر بالنسبة للعامل الذي يعول عليه أساساً في معيشته؛ فالأجر ليس فقط أحد العناصر الرئيسيين المميزين لعقد العمل، ولكنه أيضاً الالتزام الرئيسي الذي يقع على عاتق صاحب العمل.

ويخلص هذا الرأي إلى أن الغالب في الحياة العملية أن تقتصر التبعية القانونية بتبعية اقتصادية؛ فالعامل الذي يعمل لحساب صاحب العمل وحده وتحت إشرافه غالباً ما يعول في معيشته على الأجر الذي يحصل عليه منه، وهذا الفرض لا يثير مشكلة. أما إذا توافرت التبعية الاقتصادية دون التبعية القانونية، فإنه يتعين في هذه الحالة الاعتماد على التبعية الاقتصادية وحدها، لمد نطاق الحماية المقررة بموجب قانون العمل إلى من هم في حاجة إلى هذه الحماية.

ومع ذلك، فقد تمسك البعض^(١) بضرورة توفر التبعية القانونية للقول بوجود علاقة عمل، ورفض الاعتماد على معيار التبعية الاقتصادية وحده في تكييف العلاقة

(١) محمود حسن السحلي، المرجع السابق، ص ٣٨٢.

التعاقدية لعمال المنصات الرقمية، وذلك لعدم توفر مقومات التبعية الاقتصادية في علاقة العامل بالمنصة التي يباشر عمله من خلالها.

واستدل على ذلك بما أكده حكم أوبر ٢٠٢٠ من انتفاء التبعية الاقتصادية، وذلك بإمكانية قيام السائق بالعمل لصالح منصات منافسة، كما يمكنه العمل لحسابه الخاص في غير أوقات اتصاله بالمنصة، فضلاً عن إمكانية تواصله مع الركاب، بعد الحصول على موافقتهم، خارج إطار عمله بالمنصة والتزامه معها.

الرأي الثاني: المزج بين معياري التبعية القانونية والتبعية الاقتصادية:

الغالب أن تفترن التبعية القانونية بالتبعية الاقتصادية بحيث يكون الشخص تابعاً لغيره تبعية قانونية وتبعية اقتصادية في ذات الوقت، وهو حال العمال الذين يخضعون في أداء عملهم لإدارة وإشراف غيرهم، ويعتمدون في معيشتهم على الأجر الذي يحصلون عليه من هذا العمل.

ولذلك، يتجه جانب من الفقه^(١) إلى القول بضرورة المزج بين صورتَي التبعية، القانونية والاقتصادية، للوقوف على المفهوم الحقيقي للتبعية كمعيار يقوم عليه عقد العمل ويتحدد به نطاق تطبيق قانون العمل.

ذلك أن التبعية في نطاق علاقة العمل تشتمل على عناصر قانونية وعناصر اقتصادية لا تقوم بدونها، وبحيث تقوم على خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في التوجيه والرقابة والتأديب عند القيام بعمل مأجور لحساب الغير.

(١) علا فاروق صلاح عزام، عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية: دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر ٤ مارس ٢٠٢٠، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق - جامعة بني سويف، ١٤، س ٣٤، يناير ٢٠٢٢، من ص ٩٨ - ٢٢٤، ص ١٤٠؛ ممدوح محمد علي مبروك، المرجع السابق، ص ٥٦.

ويسمح ذلك بالتوسع في فكرة التبعية ذاتها، بحيث تشمل إلى جانب فكرة خضوع العامل لتوجيه ورقابة وتأديب صاحب العمل، فكرة اعتماد العامل على مقابل الخدمات التي يؤديها لحساب الأخير، وهو ما يكفل مد نطاق الحماية إلى طائفة من العمال أعوزتهم الحاجة إلى تسخير جهدهم ووقتهم لخدمة صاحب عمل ما نظير أجر يتعيشون منه، وقد لا تتوفر في حقهم كافة مقومات التبعية القانونية، وهو ما يصدق على عمال المنصات الرقمية.

ويستند هذا الرأي إلى أن هناك العديد من الأنظمة القانونية التي طورت من المفهوم التقليدي للتبعية في علاقات العمل، وتبنت مفهومًا أكثر اتساعًا يسمح بشمول فئات عمالية عديدة تؤدي أشكالاً وظيفية لا ينطبق بشأنها هذا المفهوم التقليدي؛ فهي لم تستبعد فكرة التبعية القانونية، بل وسعت منها واعتمدت على بعض عناصرها ومزجت بين هذه العناصر وبين معيار التبعية الاقتصادية، ومنها النظام الفرنسي، والنظام الأمريكي.

الرأي الثالث: مناط فكرة التبعية هو المشاركة في مشروع الغير:

وفقاً لهذا الرأي^(١)، فإن مناط فكرة التبعية هو الانتماء والمشاركة في مشروع الغير، ومهما كانت درجة استقلال العامل في تنفيذ العمل، فإنه ما دام يشغل مركزاً معيناً في المشروع فإن ذلك يفرض عليه الخضوع للالتزامات والأوامر والتعليمات التي يقتضيها سير المشروع، ومن ثم فيكفي أن يشترك الشخص في مشروع الغير ويعمل لحسابه حتى تتوافر التبعية.

(١) حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ١٢٨ وما بعدها.

ويترتب على ذلك تفادي ما يؤدي إليه معيار التبعية القانونية بمفهومها التقليدي من إخضاع العمال لقانون العمل بصرف النظر عن وضعهم الاقتصادي والاجتماعي، ومن إخضاع الأفراد لنظم مختلفة بالرغم من تشابه أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.

- الرأي الخاص: اعتماد مفهوم موسع لفكرة التبعية القانونية، لتكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية (التبعية القانونية عن بعد أو التبعية القانونية الرقمية):

من خلال استقراء أحكام القضاء الفرنسي الصادرة بإعادة تكييف عقود عمال المنصات الرقمية واعتبارها عقود عمل، نستطيع القول بأن معيار التبعية القانونية قد أثبت صلاحيته لتكييف العلاقة التعاقدية لهؤلاء العمال، وذلك من خلال تطويع هذه الفكرة وتوسيع مفهومها، وبما يسمح بانطباقها على هذه الشرائح العمالية التي تمارس أنماطاً مستحدثة من العمل، والتي أصبحت في حاجة إلى الاعتراف لها بصفة العمال التابعين بما يسمح بشمولهم بالحماية القانونية المقررة في قانون العمل.

ويتأتى ذلك من خلال الإقرار بقيام التبعية القانونية بخضوع العامل فعلياً لسلطة صاحب العمل في التوجيه والرقابة والجزاء. وقد يتم ذلك بشكل مباشر، كما في علاقات العمل التقليدية التي يؤدي فيها العامل عمله في مقر صاحب العمل وتحت إشرافه المادي المباشر.

كما يمكن أن تمارس هذه السلطات بشكل غير مباشر، كما في أنماط العمل المستحدثة عبر المنصات الرقمية، وذلك باستخدام آليات وأساليب التكنولوجيا الرقمية الحديثة التي تعتمد على المنصة، كصاحب عمل، في مواجهة عمالها.

وفي الحالة الأخيرة، يمكن أن نعبر عن رابطة التبعية التي تربط العامل بالمنصة التي يباشر عمله من خلالها بالتبعية القانونية عن بعد، أو التبعية القانونية الرقمية.

ولا ينفى هذه التبعية تمتع العامل بقدر من الاستقلال والحرية في تنظيم وأداء عمله، وهو ما تسمح به طبيعة هذا النمط المستحدث من العمل، وذلك طالما ثبت اندماجه في نشاط اقتصادي تتولى المنصة إنشائه وتنظيمه بشكل كامل.

ثانياً: الموقف القضائي والتشريعي المصري من المسألة:

أ - الموقف القضائي:

أشرنا فيما سبق إلى أن القضاء المصري أخذ بمعيار التبعية القانونية التنظيمية أو الإدارية، في تكييف عقد العمل.

فقد أكدت محكمة النقض المصرية على أن "المناطق في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاولة أو غيره من العقود، هو توافر عنصر التبعية القانونية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته"^(١).

كما استقرت أيضاً على أن "المقرر- في قضاء هذه المحكمة- أن فهم الواقع في الدعوى وتقدير الدليل وقيام علاقة العمل من مسائل الواقع وأن استخلاص قيامها واستمرارها من سلطة محكمة الموضوع ما دامت قد استندت في ذلك إلى أسباب سائغة"^(٢).

وفي هذا الصدد، قضى كذلك بأن "المقرر- في قضاء محكمة النقض- أنه ولئن كان لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تفسير صيغ العقود بما تراه أوفى بمقصود العاقدين منها، والمناطق في ذلك بوضوح الإرادة لا ووضوح الألفاظ وما عناه العاقدون منها بالتعرف على حقيقة مرامهم دون الاعتداد بما أطلقوه عليها من أوصاف وما ضمنوها

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٣٠٧٠، لسنة ٥٧ ق، جلسة ١٦/١/١٩٩٠، سالف الإشارة إليه.

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ٢٦٧٢، لسنة ٦٢ ق، جلسة ٢٣/٤/١٩٩٨، مكتب فني ٤٩، ج ١، ص ٣٤٩.

من عبارات متى تبين أن هذه الأوصاف والعبارات تخالف الحقيقة إلا أن شرط ذلك أن تقيم قضاءها على أسباب سائغة"^(١).

وبأن " المقرر- في قضاء هذه المحكمة- أن تكييف العقود وإنزال حكم القانون عليها يخضع لرقابة محكمة النقض، وأن العبرة في ذلك هي بحقيقة ما عناه المتعاقدان منها، وأنه وإن كان لمحكمة الموضوع السلطة التامة في تفهم نية المتعاقدين واستظهار الواقع من عبارات العقد والتعرف على حقيقته على ضوء الظروف الملابسة، إلا أنه يشترط أن تبين في حكمها كيف أفادت هذه الظروف وتلك العبارات المعنى الذي استخلصته منها، وأن يكون هذا البيان سائغا"^(٢).

وبأن " المقرر- في قضاء هذه المحكمة- أن المناط في تكييف العقود هو بما عناه المتعاقدان دون الاعتداد بما أطلقاه عليها من تسمية، متى تبين أن هذه الأوصاف تخالف حقيقة التعاقد وقصد المتعاقدين، وأنه وإن كان التعرف على هذا القصد من سلطة محكمة الموضوع وصولاً منها للتكييف القانوني الصحيح إلا أن هذا التكييف لقصد المتعاقدين وإنزال حكم القانون على العقد هو من المسائل القانونية التي تخضع لرقابة محكمة النقض"^(٣).

والواقع أنه لم تعرض على القضاء المصري إلى الآن، على حد علمنا، مسألة تكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية في مصر، ومن ثم فليس لدينا حكم يمكن أن نستبين به موقف القضاء المصري في هذا الشأن.

(١) نقض مدني، الطعن رقم ٥٤٧٢، لسنة ٨١ ق، جلسة ٢٠١٢/٦/١٣، مكتب فني ٦٣، ص ٩٠١. وفي نفس المعنى، راجع، نقض مدني، الطعن رقم ١٨٠٨٢، لسنة ٨٠ ق، جلسة ٢٠١٨/٣/١٢، مكتب فني ٦٩، ص ٤٠٧؛ نقض مدني، الطعن رقم ١٥٥٩٦، لسنة ٧٩ ق، جلسة ٢٠٢٢/٢/٢٦، ص ٤٣٠.

(٢) نقض مدني، الطعن رقم ٨٥٠٦، لسنة ٧٨ ق، جلسة ٢٠١٦/٥/١٠، مكتب فني ٦٧، ص ٥١٧.

(٣) نقض مدني، الطعن رقم ١٥٤٨٧، لسنة ٧٧ ق، جلسة ٢٠٠٨/١٠/٢٦، مكتب فني ٥٩، ص ٧٩٣.

ومع ذلك، لا نعتقد أن ثمة ما يحول دون الأخذ بما انتهى إليه القضاء الفرنسي، والذي استطاع- رغم غياب نص خاص في هذه المسألة- إعادة تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية من خلال التطبيق المرن للنصوص القائمة.

ولذلك، فإننا نأمل أن يحذو القضاء المصري حذو نظيره الفرنسي، ويستهدي بموقفه الرائد في هذا الصدد، والذي أعاد صياغة فكرة التبعية القانونية بما يوسع من مفهومها ويسمح بقدر من المرونة في تطبيقها على علاقات العمل عبر المنصات الرقمية.

حيث توصل القضاء الفرنسي إلى إعادة تكييف عقود عمال المنصات الرقمية وإسباغ الوصف القانوني الصحيح على العلاقة التعاقدية التي تربط بين العامل والمنصة باعتبارها عقد عمل، وذلك بإثبات توفر العناصر الكلاسيكية للتبعية القانونية (التوجيه، والرقابة، والجزاء) من خلال السلطة الفعلية التي تمارسها المنصة باعتبارها صاحب عمل في مواجهة عمالها.

وخلص بذلك إلى الاعتراف بإمكانية ممارسة سلطات صاحب العمل في التوجيه والرقابة وتوقيع الجزاء بشكل غير مباشر، من خلال أساليب التكنولوجيا الرقمية الحديثة التي تعتمدها المنصة، وبحيث لا تقف الممارسة غير المباشرة لهذه السلطات عبة أمام تكييف رابطة التبعية القانونية لعمال هذه المنصات.

وذلك مع الاستهزاء ببعض المؤشرات التي يمكن الاستناد إليها للاستدلال على قيام رابطة التبعية لعامل المنصة؛ ومن أهمها، انتفاء استقلال العامل في أداء عمله، وبما يثبت أن هذا الاستقلال لا يعدو كونه استقلال ظاهري غير حقيقي، وكذلك اندماج العامل في النشاط الاقتصادي الذي تنشؤه المنصة وتنظمه بشكل كامل.

ثالثاً- الموقف التشريعي:

عرف المشرع المصري، لأول مرة، المنصة الرقمية في القانون رقم ٥ لسنة ٢٠٢٢ بشأن إصدار قانون تنظيم وتنمية استخدام التكنولوجيا المالية في الأنشطة المالية غير المصرفية^(١)، في المادة ٨/١ منه، بأنها: " نموذج أعمال قائم على استخدام الوسائل التكنولوجية في مزاوله الأنشطة المالية غير المصرفية وفي عرض المنتجات والخدمات المرتبطة بها على الأشخاص الراغبين في الحصول عليها، ويسمح بتبادل البيانات والمعلومات اللازمة لإتمام هذه التعاملات".

ويجدر بالذكر، في هذا الصدد، أن بعض المنصات الرقمية الشهيرة المشتغلة في مجال النقل بدأت أنشطتها في خدمة نقل الأشخاص بالمخالفة لقوانين المرور التي تشترط لممارسة هذا النشاط أن يتم بواسطة سيارة أجرة، وليس بواسطة سيارة خاصة مزودة بسائق.

وفي مصر، واستناداً إلى هذا السبب، قضت محكمة القضاء الإداري بتاريخ ٢٠ مارس ٢٠١٨ بوقف تنفيذ القرار السلبي بالامتناع عن اتخاذ تدابير منع شركتي Uber، Careem، من مزاوله خدمات نقل الأشخاص^(٢).

وبصدور القانون رقم ٨٧ لسنة ٢٠١٨ بشأن تنظيم خدمات النقل البري للركاب باستخدام تكنولوجيا المعلومات، صحح نشاط هاتين الشركتين من خلال تنظيمه لأول

(١) قانون رقم ٥ لسنة ٢٠٢٢ بشأن إصدار قانون تنظيم وتنمية استخدام التكنولوجيا المالية في الأنشطة المالية غير المصرفية، نشر بتاريخ ٢٠٢٢/٢/٨، الجريدة الرسمية ٥، مكرر (د).

(٢) محكمة القضاء الإداري، الدائرة الأولى، جلسة ٢٠ مارس ٢٠١٨، الدعوى رقم ٢٩٠٢٠، س ٧١ ق.

مرة، ومن ثم أصبح مشروعاً^(١). الأمر الذي ترتب عليه وقف تنفيذ الحكم المشار إليه من جانب المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ٢٣ فبراير ٢٠١٩^(٢).

وفيما يتعلق بموقف المشرع المصري إزاء مسألة التكييف القانوني لعقود عمال المنصات الرقمية ومدى اعتبارها عقود عمل.

(١) قانون رقم ٨٧ لسنة ٢٠١٨، بشأن تنظيم خدمات النقل البري للركاب باستخدام تكنولوجيا المعلومات، نشر بالجريدة الرسمية، بتاريخ ١١/٦/٢٠١٨، العدد ٢٣ مكرر (أ). وتنص المادة الثانية من هذا القانون على أنه "يجوز إتاحة أو أداء خدمة النقل البري للركاب باستخدام تكنولوجيا المعلومات بموجب ترخيص يصدر وفقاً لأحكام هذا القانون. ويصدر رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة مجلس الوزراء قراراً تنظيمياً بالقواعد والشروط والإجراءات وضوابط التعريف اللازمة للترخيص للشركات بإتاحة أو أداء الخدمة". كما تنص المادة الثامنة منه على أن "يحظر استخدام مركبات النقل البري في أداء الخدمة إلا من خلال الشركات المرخص لها، وبعد الحصول على تصريح التشغيل. ويحظر على الأشخاص الطبيعيين أداء الخدمة إلا من خلال الشركات المشار إليها وبعد الحصول على كارت التشغيل.

ويحدد رئيس مجلس الوزراء بعد موافقة مجلس الوزراء وبناء على عرض وزير الداخلية الضوابط اللازمة لعدد من يصرح لهم بقيادة المركبات الخاصة ووسائل النقل الجماعي المصرح لها بالعمل مع الشركات المرخص لها، والإجراءات المنظمة لذلك".

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١٨٠ لسنة ٢٠١٩ بشأن القواعد والإجراءات اللازمة لتطبيق أحكام قانون تنظيم خدمات النقل البري للركاب باستخدام تكنولوجيا المعلومات الصادر بالقانون رقم ٨٧ لسنة ٢٠١٨، ونشر بالجريدة الرسمية، بتاريخ ١٨/٩/٢٠١٩، العدد ٣٧ مكرر (أ). كما صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢١٨٥ لسنة ٢٠٢٢ بشأن تحديد مقابل توفيق الأوضاع للشركات القائمة في تاريخ العمل بأحكام قانون تنظيم خدمات النقل البري للركاب باستخدام تكنولوجيا المعلومات، ونشر بالجريدة الرسمية، بتاريخ ١٦/٦/٢٠٢٢، العدد ٢٤ تابع (أ).

(٢) المحكمة الإدارية العليا، الدائرة الأولى، الطعون أرقام ٤٧٥٧٣، ٥٣٨١١، ٥٥٧٧١، س ٦٤ ق.

راجع تفصيلاً، في هذا الموضوع، محمد محمد عبد اللطيف، الإطار القانوني للاقتصاد التعاوني عبر المنصات الإلكترونية، بحث مقدم إلى مؤتمر الجوانب القانونية والاقتصادية للذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات، ٢٣-٢٤ مايو ٢٠٢١م، كلية الحقوق- جامعة المنصورة، عدد خاص بالمؤتمر الدولي السنوي العشرين، من ص ٤٠١-٤٥٣، ص ٤١٨.

فقد أشرنا فيما سبق إلى أن المشرع المصري قد تبني فكرة التبعية القانونية التنظيمية أو الإدارية، كمعيار مميز لعقد العمل، وقوامها خضوع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل، وبما يخول الأخير سلطة التوجيه والرقابة وتوقيع الجزاء على العامل.

وبين ذلك جلياً من نص المادة ٦٧٤/مدني الذي يعرف "عقد العمل" بقوله: "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر".

وكذلك نص المادة ٣١ من قانون العمل والتي تعرف عقد العمل الفردي بأنه: "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر". وأيضاً المادة ١/أ من ذات القانون التي تعرف "العامل بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه".

وهكذا، فلم يتعرض المشرع المصري لتنظيم عمل المنصات الرقمية أو وضع عمال هذه المنصات بشكل خاص.

وعلى ذلك، وفي ظل النصوص القائمة، فإنه يقع على عامل المنصة، لاعتباره عاملاً خاضعاً لقانون العمل، أن يثبت ارتباطه بالأخيرة برابطة تبعية قانونية بكافة عناصرها، وهو ما يشكل - في الغالب - صعوبة بالغة بالنسبة لهؤلاء العمال تحول دون تكييف عقودهم بأنها عقود عمل، وبما يهدد باستبعادهم من نطاق الحماية التي يقرها قانون العمل.

ولذلك، ونظراً لخصوصية طبيعة نشاط هؤلاء العمال، وما قد يتمتعون به من استقلال في أداء عملهم، فإننا نأمل أن يتدخل المشرع المصري - على غرار نظيره الأوروبي - بالنص على قرينة العمالة لصالح عمال المنصات الرقمية، وتقوم على افتراض توفر صفة العامل التابع بالنسبة لعامل المنصة في حالة استيفاء بعض المعايير

أو المؤشرات التي يستدل بها على وجود علاقة عمل، من خلال تصرف المنصة كصاحب عمل في مواجهة عمالها.

وذلك بالنص على أنه يفترض قانوناً أن العلاقة التعاقدية بين منصة العمل الرقمية التي تتحكم في تنظيم وتنفيذ العمل والشخص الذي يباشر العمل من خلالها هي علاقة عمل خاضعة لقانون العمل.

ويستفاد تحكم المنصة في تنظيم وتنفيذ العمل من قيام الأخيرة بمباشرة اثنين، على الأقل، من التصرفات الآتية:

- ١- انفراد المنصة بتحديد الأجر أو تحديد حده الأقصى.
 - ٢- إلزام الشخص الذي يباشر عملاً من خلال المنصة باتباع قواعد إلزامية محددة؛ كتلك المتعلقة بالمظهر، أو بالتزام قواعد سلوك معينة تجاه العميل، أو بتنفيذ العمل.
 - ٣- إشراف المنصة على تنفيذ العمل أو الرقابة على نتائجه، ولو باستخدام الوسائل الإلكترونية.
 - ٤- تقرير نظام للجزاءات التي توقع على المخالفات المحتمل ارتكابها من قبل الشخص الذي يباشر عملاً من خلال المنصة.
 - ٥- وضع قواعد إلزامية تحظر على الشخص الذي يؤدي عملاً من خلال المنصة تكوين قاعدة عملاء خاصة به أو القيام بأداء عمل لصالح طرف آخر.
- وتكون القرينة المشار إليها قرينة بسيطة، بحيث يقع على عاتق المنصة، لا العامل، في سبيل دحض هذه القرينة، إقامة الدليل على عدم وجود علاقة عمل تربطها بالأخير.

الخاتمة

كشفت التحديات التي طرحتها المنصات الرقمية، في الآونة الأخيرة، عن التأثير المباشر، وغير المسبوق، للتقنيات الرقمية الحديثة على علاقات العمل.

فقد أدت هذه المنصات إلى تحول جذري في شكل العمل التقليدي وظهور نموذج أعمال مؤقتة ومرنة يتم تنفيذها من خلالها، حيث تتولى الأخيرة التنظيم الكامل للعمل باستخدام الخوارزمات وأدوات وأساليب التكنولوجيا الرقمية. وقد صاحب ذلك عددٌ من التحديات، أهمها وأبرزها، التكيف الصحيح للعلاقة العقدية التي تربط العمال بالمنصات التي يباشرون عملهم من خلالها، وحقيقة توفر رابطة تبعية تربطهم بهذه المنصات.

وقد تناولنا من خلال هذا البحث التطور الذي لحق فكرة التبعية، كمعيار جوهري ومميز لعقد العمل، في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية. وعرضنا في الفصل الأول منه لإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية في هذا النمط المستحدث من علاقات العمل، من خلال تناول المفهوم التقليدي لهذه الفكرة ثم مناقشة مدى ملاءمته لتكييف العلاقات العقدية لعمال المنصات الرقمية.

وقد تبين قصور المفهوم التقليدي لفكرة التبعية عن تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية، وذلك نظراً للصعوبة البالغة التي تكتنف إثبات تبعية هؤلاء العمال للمنصات التي يعملون من خلالها في ظل جمود هذا المفهوم وعدم قدرته على استيعاب هذا النمط المستحدث من العمل والذي تديره المنصة اعتماداً على أساليب التكنولوجيا الرقمية، وهو نمط مغاير تماماً للعمل التقليدي.

وإزاء ذلك، دعت الحاجة إلى التوسع في فكرة التبعية بما يناسب وضع عمال المنصات الرقمية. ولذلك اقترح جانب من الفقه إحياء البعد الاقتصادي لعقد العمل من

خلال تبني معيار " الاندماج الاقتصادي " كمعيار مميز لهذا العقد، وهو ما يسمح بإسباغ صفة العامل على عامل المنصة الرقمية وذلك لاندماجه في النشاط الاقتصادي للمنصة، كما نادى اتجاه آخر بتبني مفهوم جديد للتبعية القانونية بما يتناسب والطبيعة الخاصة لعلاقات العمل عبر المنصات الرقمية، ويتمثل في مفهوم " التبعية عن بعد".

ثم انتقلنا في الفصل الثاني من هذا البحث لدراسة الموقف القضائي والتشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، وتناولنا في المبحث الأول منه الموقف القضائي من هذه المسألة، من خلال استجلاء موقف القضاء الفرنسي الذي نجح، ببراعة- عقب مرحلة من التردد- من الكشف عن وجود رابطة تبعية قانونية تربط العمال بالمنصات الرقمية التي يباشرون عملهم من خلالها.

وقد بدأ التحول في موقف القضاء الفرنسي مع اقتناع محكمة النقض بخصوصية مفهوم التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، فقضت صراحة بإعادة تكييف العلاقة التعاقدية التي تربط العامل بالمنصة باعتبارها عقد عمل، ثم تناولنا موقف القضاة الأمريكي والإنجليزي من فكرة التبعية، وتبين التوسع في هذه الفكرة من خلال العديد من الأحكام الصادرة بالاعتراف لعامل المنصة الرقمية بصفة العامل، وتكييف عقده معها كعقد عمل.

وعرضنا، بعد ذلك، في المبحث الثاني، للموقف التشريعي من فكرة التبعية في علاقات العمل عبر المنصات الرقمية، وتناولنا- في هذا الصدد- موقف المشرع الفرنسي من هذه المسألة، حيث يتحدد المركز القانوني لعامل المنصة الرقمية في ضوء قرينة عدم العمالة التي قررها المشرع المذكور بمقتضى المادة ل ٨٢٢١-٦ من تقنين العمل؛ وبمقتضاها، يفترض أن عامل المنصة عامل مستقل، ويقع على عاتقه، لدحض هذه

القرينة، عبء إثبات قيام رابطة تبعية قانونية دائمة تربطه بالمنصة التي يباشر عمله من خلالها.

كما عرضنا، في ذات الإطار، موقف تقرير فروين بشأن تنظيم منصات العمل الرقمية، والمقدم إلى رئيس الوزراء الفرنسي بتاريخ ١ ديسمبر ٢٠٢٠، وقد تضمن التقرير المذكور، من جهة، الاقتراح برفض إقرار "مركز ثالث" وسط بين العمالة والاستقلال لعمال المنصات الرقمية، ومن جهة أخرى، رفض الاعتراف بوجود علاقة عمل تابع بين العامل والمنصة الرقمية.

وعرضنا أيضاً موقف التوجيه الأوروبي المقترح بشأن تحسين ظروف العمل في إطار العمل عبر المنصات الرقمية، والصادر عن المفوضية الأوروبية بتاريخ ٩ ديسمبر ٢٠٢١، حيث تبنى موقفاً أكثر توفيقاً، وتحقيقاً لمصالح عمال المنصات الرقمية، مقارنة بموقف المشرع الفرنسي.

فمن جهة، وسع مشروع التوجيه المذكور من نطاق الحماية التي يقرها لتمتد إلى كافة أشكال العمل عبر المنصات الرقمية، أي سواء تم تنفيذ هذا العمل عبر الإنترنت، كما في مجال تقديم خدمات الترجمة وإعداد التصميمات والمحاسبة وغيرها على الشبكة، أم تم تنفيذ العمل في موقع محدد، كما الحال بالنسبة لسائقي VTC وعمال توصيل الطلبات.

ومن جهة أخرى، قرر المشروع - وخلافاً لنهج المشرع الفرنسي- قرينة العمالة بالنسبة لعمال المنصات الرقمية، وبحيث يقع على الأخيرة، لدحض هذه القرينة، عبء إثبات العكس بإقامة الدليل على عدم وجود علاقة عمل تربطها بعمالها.

وينبني على ذلك، أنه في حال الإقرار النهائي لهذا التوجيه، فإن نقل أحكامه إلى القانون الفرنسي مفاده إقرار قرينة العمالة لصالح عامل المنصة في النظام الفرنسي، بما

من شأنه التيسير عليه، حيث ينقل عبء الإثبات من العامل إلى المنصة التي يقع على عاتقها- لدحض هذه القرينة- إقامة الدليل على عدم ارتباطها بالعامل بعقد عمل وفي النهاية، كان من الضروري بحث وضع المسألة في القانون المصري، وذلك من خلال عرض الموقف الفقهي والقضائي والتشريعي إزاءها.

وقد استعرضنا الاتجاه الفقهي الداعي إلى التوسع في فكرة التبعية لاستيعاب عمال المنصات الرقمية، ورأينا أنه يمكن الأخذ بمفهوم موسع لفكرة التبعية القانونية، لتكييف العلاقة التعاقدية لعمال المنصات الرقمية، وذلك باعتماد فكرة التبعية القانونية عن بعد أو التبعية القانونية الرقمية.

وتقوم على الإقرار بتوفر رابطة التبعية بخضوع العامل فعليًا لسلطة صاحب العمل في التوجيه والرقابة والجزاء، سواء بشكل مباشر، كما في علاقات العمل التقليدية، أو بشكل غير مباشر، كما في أنماط العمل المستحدثة عبر المنصات الرقمية، وذلك باستخدام آليات وأساليب التكنولوجيا الرقمية الحديثة التي تعتمد على المنصة.

وعلى الرغم من عدم التعرض المباشر لمسألة تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية قضائيًا وتشريعيًا في مصر، فإننا لا نعتقد بأن ثمة ما يحول دون الأخذ بما انتهى إليه القضاء الفرنسي، والذي استطاع- رغم غياب نص خاص في هذه المسألة - إعادة تكييف العلاقة العقدية لعمال المنصات الرقمية من خلال التطبيق المرن للنصوص القائمة، ولا سيما في ضوء ما استقرت عليه محكمة النقض المصرية من أن المناط في تكييف العقود هو بما عناه المتعاقدان دون الاعتداد بما أطلقاه عليها من تسمية، متى تبين أن هذه الأوصاف تخالف حقيقة التعاقد وقصد المتعاقدين.

كما أوضحنا من خلال البحث أن المشرع المصري لم يتعرض لتنظيم عمل المنصات الرقمية أو وضع عمال هذه المنصات بشكل خاص. وبالتالي، فإنه، وفي ظل

النصوص القائمة، يقع على عامل المنصة، لاعتباره عاملاً خاضعاً لقانون العمل، أن يثبت ارتباطه بالأخيرة برابطة تبعية قانونية بكافة عناصرها، وهو ما يشكل - في الغالب - صعوبة بالغة بالنسبة لهؤلاء العمال، وبما يهدد باستبعادهم من نطاق الحماية التي يقرها قانون العمل.

ولذلك، فإننا نأمل أن يتدخل المشرع المصري - على غرار نظيره الأوروبي - بالنص على قرينة العمالة لصالح عمال المنصات الرقمية، وتقوم على افتراض توفر صفة العامل التابع بالنسبة لعامل المنصة في حالة استيفاء بعض المعايير أو المؤشرات التي يستدل بها على وجود علاقة عمل. وبحيث تكون القرينة المشار إليها قرينة بسيطة، تلقي على عاتق المنصة، لا العامل، في سبيل دحضها، إقامة الدليل على عدم وجود علاقة عمل تربطها بالأخير.

التوصيات:

ترتيباً على سبق، فإننا نخلص من هذا البحث إلى التوصية بما يأتي:

١ - أن يأخذ القضاء المصري بمفهوم موسع لفكرة التبعية القانونية، يقوم على خضوع العامل لسلطة صاحب العمل في التوجيه والرقابة والجزاء، سواء بشكل مباشر، كما في علاقات العمل التقليدية، أو بشكل غير مباشر، كما في أنماط العمل المستحدثة عبر المنصات الرقمية.

ويسمح ذلك بتكليف العلاقة العقدية لعامل المنصة الرقمية بأنها عقد عمل، متى استخلص القضاء توفر رابطة التبعية من ممارسة المنصة سلطات صاحب العمل في مواجهة عمالها، ولو بشكل غير مباشر، بالاستعانة بأساليب وأدوات التكنولوجيا الرقمية. وذلك مع إمكان الاستهزاء ببعض المؤشرات للاستدلال على

توفر رابطة التبعية لعامل المنصة؛ ومن أهمها، انتفاء استقلال العامل في أداء عمله، واندماج العامل في النشاط الاقتصادي للمنصة.

٢- أن يتدخل المشرع المصري بتنظيم العمل من خلال المنصات الرقمية، وبما يتضمن تحديد المركز القانوني لطرفي علاقة العمل (العامل والمنصة)، وحقوق والتزامات كل من الطرفين، ومسئولية المنصات الرقمية تجاه عمالها.

٣- أن يتدخل المشرع المصري بإقرار قرينة العمالة لصالح عمال المنصات الرقمية، وذلك بالنص على أنه " يفترض قانوناً أن العلاقة التعاقدية بين منصة العمل الرقمية التي تتحكم في تنظيم وتنفيذ العمل والشخص الذي يباشر العمل من خلالها هي علاقة عمل خاضعة لقانون العمل.

ويستفاد تحكم المنصة في تنظيم وتنفيذ العمل من قيام الأخيرة بمباشرة اثنين، على الأقل، من التصرفات الآتية:

١. انفراد المنصة بتحديد الأجر أو تحديد حده الأقصى.
٢. إلزام الشخص الذي يباشر عملاً من خلال المنصة باتباع قواعد إلزامية محددة؛ كتلك المتعلقة بالمظهر، أو بالتزام قواعد سلوك معينة تجاه العميل، أو بتنفيذ العمل.
٣. إشراف المنصة على تنفيذ العمل أو الرقابة على نتائجه، ولو باستخدام الوسائل الإلكترونية.
٤. تقرير نظام للجزاءات التي توقع على المخالفات المحتمل ارتكابها من قبل الشخص الذي يباشر عملاً من خلال المنصة.
٥. وضع قواعد إلزامية تحظر على الشخص الذي يؤدي عملاً من خلال المنصة تكوين قاعدة عملاء خاصة به أو القيام بأداء عمل لصالح طرف آخر.

وتكون القرينة المشار إليها قرينة بسيطة، بحيث يقع على عاتق المنصة، في سبيل
دحض هذه القرينة، إقامة الدليل على عدم وجود علاقة عمل تربطها بالشخص الذي
يياشر عملاً من خلالها.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

(أ) المراجع العامة:

١- أحمد السعيد الزقرد:

- قانون العمل، شرح للقانون الجديد رقم ٢٠٠٣/١٢، ط١، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠٧.

٢- أحمد حسن البرعي:

- شرح قانون العمل، دار الثقافة العربية، القاهرة، ٢٠١٣.

٣- أحمد شوقي عبد الرحمن:

- شرح قانون العمل الجديد في الفقه والقضاء المصري والفرنسي، منشأة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٥.

٤- السيد عيد نايل:

- الوجيز في قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١-٢٠١٢.

٥- حسام الدين كامل الأهواني:

- شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، ١٩٩١.

٦- عبد الحميد عثمان الحفني:

- قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ١، بدون ناشر، بدون تاريخ نشر.

٧- فاطمة محمد الرزاز:

- شرح قانون العمل الجديد، القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.

٨- محمد لبيب شنب:

- شرح أحكام قانون العمل، ط٥، مؤسسة الرضا للطباعة والتوريدات، ١٩٩٤.

٩- محمود جمال الدين ذكي:

- عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢.

١٠- يوسف إلياس:

- الوجيز في شرح قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧، ١٩٨٨-١٩٨٩، بدون ناشر.

(ب) المراجع المتخصصة:

١- رقية سكيل:

- التكييف القانوني لعقد العمل عن بعد، التبعية في عقد العمل عن بعد، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، مج ٧، ع ١٤، يونيو ٢٠٢٢، من ص ٥٢١-٥٣٣.

٢- سماح عبد الفتاح عطية عفيفي:

- الحماية القانونية لعمال المنصة الرقمية، مجلة كلية الشريعة والقانون، جامعة الأزهر، طنطا، ع٣٧، ج٢، ٢٠٢٢، من ص ٩٦٨-١٠٢٣.

٣- علا فاروق صلاح عزام:

- عمالة المنصات الرقمية وإشكالية المفهوم التقليدي لفكرة التبعية: دراسة مقارنة في تطور فكرة التبعية مع إشارة خاصة لحكم محكمة النقض الفرنسية في قضية أوبر ٤ مارس ٢٠٢٠، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق- جامعة بني سويف، ع١، س٣٤، يناير ٢٠٢٢، من ص ٩٨-٢٢٤.

- المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بعد، دراسة مقارنة بين القانونين المصري والفرنسي، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق- جامعة حلوان، ٢٠١٢.

٤- كوثر الزوهيري:

- مستقبل عالم العمل ما بعد جائحة كورونا: العمل بالمنصات الرقمية نموذجًا، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الإعاقة، مج٤، ع٢٤، يونيو ٢٠٢٢، من ص ١٨٥-٢١٠.

٥- محمد محمد عبد اللطيف:

- الإطار القانوني للاقتصاد التعاوني عبر المنصات الإلكترونية، بحث مقدم إلى مؤتمر الجوانب القانونية والاقتصادية للذكاء الاصطناعي وتكنولوجيا المعلومات، ٢٣-٢٤ مايو ٢٠٢١م، كلية الحقوق- جامعة المنصورة، عدد خاص بالمؤتمر الدولي السنوي العشرين، من ص ٤٠١-٤٥٣.

٦- محمود حسن السحلي:

- تكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر الرقمية في ضوء حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، جامعة الإسكندرية، ١٤، ٢٠٢٠، من ص ١٦٣-٤٢٦.

٧- ممدوح محمد علي مبروك:

- التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية، دراسة تحليلية في قانون العمل المصري والفرنسي، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٩.

ثانياً: المراجع باللغة الأجنبية:

(1) Aubert-Monpeyssen (Th.):

- Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail, Droit social 1997, p. 616.
- Subordination juridique et relation de travail, thèse, Toulouse I, 1985.

(2) Aubrée (Y.):

- Répertoire de droit du travail, Contrat de travail: existence-Formation, D. Janvier 2014 (actualisation: Juin 2023).

(3) Bini (S.):

- À la recherche de l'employeur dans les plateformes numériques, RDT 2018. 542.

(4) Bogg (A. L.):

- « Sham Self-Employment in the Supreme Court », I.L.J, vol. 41, n° 3, sept. 2012, p. 328.

(5) Bossu (B.):

- « Plateforme numérique: le droit du travail fait de la résistance », JCP E 2019. 1031.
- Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 8-9/2001. 663.

(6) Caprioli:

- Cybersurveillance des salariés: du droit à la pratique des chartes « informatiques », LPA no 195, 29 sept. 2004, p. 7.

(7) Carelli (R.); Cingolani (P.); Kesselman (D.):

- Les travailleurs des plateformes numériques, Regards interdisciplinaires, Teseo, SDL, 2022, p. 141.

(8) Carré (S.):

- La qualification des contrats liant les opérateurs de transport aux plateformes numériques: les habits neufs d'un vieux problème, RTD com. 2023. 519.

(9) Cendret (I.):

- Les travailleurs de plateformes, entre salariat et travail autonome : le cas de l'Italie et la proposition de directive européenne, Rev. trav. 2023. 436.

(10) CO (D.); GAYDON (A.):

- Opérateurs de plateformes numériques et travailleurs indépendants: gare au risque de requalification et à l'interdiction de gérer qui peut en découler!, publié le: 22/04/2022, sur: <https://www.avocat-manenti-co.fr/accueil.htm>

(11) Courcol-Bouchard (C.):

- Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat, Rev. trav. 2018. 812.

(12) Daugareilh (I.) –Pasquier (T.):

- Controverse: La situation des travailleurs des plateformes: l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée?, Rev. trav. 2021. 14.

(13) Delpech (X.):

- Contrat de travail - Requalification en relation salariée du contrat liant les chauffeurs VTC à Uber, JT 2020, n°229, p.11.

(14) Denizot (A.):

- « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », RTD civ. 2022. 714.

(15) Despax (M.):

- L'évolution du rapport de subordination, Dr. soc. 1982. 11.

(16) Didry (C.):

- Au-delà de la subordination, les enjeux d'une définition légale du contrat de travail, Droit social 2018. 229.

(17) Dockès (E.):

- Notion de contrat de travail, Droit social 2011. 546.

(18) Dupeyroux, Borgetto et Lafore:

- Droit de la sécurité sociale, 17e éd., coll. Précis, Dalloz, 2011.

(19) Escande-Varniol (M.-C.):

- Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, D. 2019. 177.

(20) Fabre (A.):

- Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés?, Premières réponses frileuses des juges français, Droit social, 2018, 547.

(21) Féral-Schuhl (C.):

- Praxis Cyberdroit, Chapitre 626- Plateformes en ligne, 2020-2021, Dalloz, n° 1626.181.

(22) Frossard (S.):

- Les caractères de la sanction disciplinaire, RDT 2012. 685.
- Les évolutions du droit disciplinaire, D. 2004. 2450.

(23) Gabroy (F.):

- Nouvelle requalification en contrat de travail pour un livreur de l'ex-plateforme TokTokTok, D. 10 octobre 2023.

(24) Galière (S.):

- Travailler via des plateformes numériques: une approche en termes d'instruments de gestion, thèse, Université de Nantes, 2020, sur: <https://www.researchgate.net/publication/>

(25) Géniaut (B.):

- Le contrat de travail et la réalité, RDT 2013. 90.

(26) Gomes (B.):

- «Réguler les plateformes numériques de travail »: lecture critique du « rapport Frouin », Droit social 2021. 207. In

Dossier: Quel avenir pour les plateformes après le rapport Frouin?, Dr. soc. 2021. 201.

- «Take Eat Easy: une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes », SSL 2018, n° 1841, p. 6.

- Les plateformes en droit social, RDT 2018. 150.

- Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants: étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais, rapport remis à l'OIT, Bureau international de Paris, déc. 2017, p. 37.

(27) Gomez (P.-Y.):

- Les transformations du travail dans l'économie numérique, *Entreprendre & Innover*, vol. 37, no. 2, 2018, pp. 8-17, sur: <https://doi.org/10.3917/entin.037.0008>

(28) Jeammaud (A.):

- Uber - Deliveroo. Le retour de la fraude à la loi ?, *Sem. soc. Lamy* 2017, n° 1780, p. 4.

- L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt *Labanne*, Dr. soc. 2001. 227.

(29) Julien (M.) et Mazuyer (E.):

- Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, RDT 2018. 189.

(30) Leclerc (O.), Pasquier (T.):

- La dépendance économique en droit du travail: éclairages en droit français et en droit comparé, 1re partie: la tentation de la dépendance économique, Rev. trav. 2010. 83.

(31) Loiseau (G.):

- Uber dans les filets de l'analyse contractuelle, CCE févr. 2018, p. 1.

(32) Lokiec (P.) – Porta (J.):

- Droit du travail, Relations individuelles, D. 2019. 963.

(33) Lokiec (P.) et Rochfeld (J.):

- L'accord et le juge du travail: le temps des réformes paradoxales, Dr. soc. 2017. 5.

(34) Loschak:

- Le pouvoir hiérarchique dans l'entreprise privée et dans l'administration, Dr. soc. 1982. 22.

(35) Maillard:

- Scolie sur le rapport de subordination, Dr. soc. 1982. 20.

(36) Martial-Braz (N.):

- De quoi l'ubérisation est-elle le nom?, Dalloz IP/IT 2017. 133.

(37) Marzo (C.):

- La proposition de directive sur les travailleurs de plateformes numériques, D. 2024. 592.

(38) Mathieu (C.):

- La place de la présomption d'innocence en droit disciplinaire, RDT 2018. 278.

(39) Mazeaud (A.):

- Contractuel, mais disciplinaire, Dr. soc. 2003. 164.

(40) Miné (M.):

- Marchand (D.), Le droit du travail en pratique, référence, Eyrolles, Paris, 2009, p. 128.

(41) Minet-Letalle (C.):

- Les risques de requalification en contrat de travail, JT 2019, n°219, p.27.

(42) Mouly (J.):

- Répertoire de droit du travail, Droit disciplinaire, D. Octobre 2022 (actualisation: Décembre 2023), no 18.

(43) Muhl (C. J.):

- What is an employee? The answer depends on Federal Law, Monthly Labor Review, jan. 2002, p. 3.

(44) Palli (B.):

- Les accords collectifs de secteur des plateformes d'emploi, Revue de Droit du Travail, 2023, 11, pp. 679- 687.

(45) Pasquier (T.):

- Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination: à propos des arrêts Uber du 5 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023, 24 mars 2023, Semaine Sociale Lamy, du 24 mars 2023. sur: <https://www.lamyline.fr/Content/Search.aspx>
- L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive, AJ contrat 2020. 227.
- Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation, Dalloz IP/IT, 2017. 368.

(46) Pélissier (J.):

- La définition des sanctions disciplinaires, Dr. soc. 1983. 545.

(47) Pélissier, A. Lyon-caen, Jeammaud et Dockès:

- Les grands arrêts du droit du travail, 4e éd., Dalloz, 2008.

(48) Prassl (J.) ; Risak (M.):

- Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork », in Comparative Labor Law & Policy Journal, Oxford Legal Studies Research, Paper n° 8/2016, p. 623.

(49) Radé (C.):

- Plateformes et contrat de travail: l'équation imparfaite, Droit social 2022. 522.

- Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le tentateur, le sportif amateurs, le travailleur?, Dr. soc. 2013. 202.

- Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Dr. soc. 2002. 26.

(50) Ray (J.-E.):

- De Germinal à Internet. Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail, Dr. soc. 1995. 634.

- Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination,
Dr. soc. 1992. 525.

(51) Rivoal (O.):

- La dépendance économique en droit du travail, D. 2006, 891.

(52) Sabrinni (F.):

- La notion de plateforme au coeur des nouvelles relations entre
professionnels, RTD com. 2020. 215.

(53) Sarah F. Carter,:

- What Is an Employee? Crafting a More Effective Test for the
Modern Workforce, Fla. St. U. L. Rev. v. 47, issue 2 (2022),
art. 6, p. 517: <https://ir.law.fsu.edu/lr/vol47/iss2/6>

(54) Savatier:

- Pouvoir patrimonial et direction des personnes, Dr. soc. 1982.
1.

(55) Servais (J.-M.):

- «Travailleurs des plateformes numériques de services: quelles
garanties sociales?», Revue Interventions économiques, 60,
2018, sur: [http://journals.openedition.org/
interventionseconomiques/4785](http://journals.openedition.org/interventionseconomiques/4785)

(56) Signorini (E.):

- «Le travail dans l'économie digitale: le dilemme entre réalité et norme, et les aspects sociaux du travail sur plateforme», Revue internationale de droit économique, vol. xxxiii, no. 3, 2019, pp. 315-327.

(57) Taïbi (N.):

- La ruse d'Uber : penser « en même temps ». Sur l'ubérisation », *Sens-Dessous*, vol. 21, no. 1, 2018, pp. 65-72.

(58) Thiry (M.):

- Plateformes numériques et contrat de travail: focus sur la notion de lien de subordination, 25 mai 2022, sur: <https://mbavocats.eu/>

(59) Thomas (L.):

- Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond, Rev. trav. 2022. 215.

(60) Tricoit (J.-P.):

- La digitalisation de la relation de travail: transformation des caractéristiques de la relation de travail?, Dalloz IP/IT 2023. 344.

(61) Van den Bergh (K.):

- Le rapport « Frouin »: poser le cadre légal d'une platformisation du travail, Rev. trav. 2021. 98.
- Plateformes numériques de mise au travail: mettre en perspective le particularisme français, Rev. trav. 2019. 101.
- Plateformes numériques de mise au travail: mettre fin à une supercherie, RDT 2018. 319.

(62) Vernac (S.) –Ferkane (Y.):

- Droit du travail, D. 2020. 1136.

(63) Willocx (L.):

- L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination, Rev. trav. 2020. 328.

(64) Zolynski (C.):

- Quelle loyauté pour les plateformes numériques?, JA 2016, n° 36, p. 14.