

# **الحماية القانونية لحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة في مكان العمل**

إعداد

د. منى أبو بكر الصديق محمد حسان

مدرس بقسم القانون المدني

كلية الحقوق - جامعة المنصورة

## ١- موضوع البحث:

احتلت حماية الحياة الخاصة اهتمام الإنسان منذ القدم، بهدف صون خصوصيته من التطفل عليها وانتهاك أسراره. فالإنسان - بحكم طبيعته - له أسراره الشخصية ومشاعره الذاتية واتصالاته الخاصة وغيرها من جوانب حياته التي يسعى دائماً إلى أن تظل بمنأى عن اطلاع الآخرين. ومن هنا أصبح ينظر إلى الحق في احترام الحياة الخاصة باعتباره ضرورة إنسانية تستدعي حماية القانون.

وقد شغل الحق في احترام الحياة الخاصة حيزاً هاماً على الصعيد القانوني، فبادر المشرع بتكريسه وضمّان الحماية اللازمة له على المستويين الدولي والداخلي، حيث كفلت المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية المختلفة حقوق الإنسان بصفة عامة، وحقه في حرمة حياته الخاصة بصفة خاصة.

**فعلى المستوى الدولي:** جاء أول تكريس للحق في احترام الحياة الخاصة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨، حيث تقضي المادة ١٢ منه بعدم جواز التدخل التعسفي في حياة الشخص الخاصة، أو عائلته أو مسكنه أو مراسلاته، أو الاعتداء على شرفه وسمعته، وكفالة حق كل شخص في الحماية القانونية في مواجهة هذه التدخلات أو الاعتداءات<sup>(١)</sup>.

كما أكد على هذا الحق أيضاً العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الصادر في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، حيث تقضي المادة ١٧ منه بوجوب احترام الحياة الخاصة وحظر التدخل التعسفي أو غير القانوني في خصوصيات الشخص أو شئون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته أو أية اعتداءات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته. ومن حق كل شخص أن يحميه القانون في مواجهة مثل هذه التدخلات أو الاعتداءات<sup>(٢)</sup>.

(1) Art. 12: "No one shall be subjected to arbitrary interference with his privacy, family, home or correspondence, nor to attacks upon his honour and reputation. Everyone has the right to the protection of the law against such interference or attacks".

(2) Art. 17: " 1. No one shall be subjected to arbitrary or unlawful interference with his privacy, family, home or correspondence, nor to unlawful attacks on his honour and

وعلى المستوى الأوروبي، جاءت الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية بتاريخ ٤ نوفمبر ١٩٥٠ لتكرس في المادة ٨-١ منها الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية وحرمة المسكن والمراسلات<sup>(١)</sup>.

وعلى مستوى التشريعات الداخلية: وفي إطار القانون الفرنسي، تجدر الإشارة إلى أن الدستور الفرنسي لم يتضمن نصاً صريحاً يكرس الحق في حرمة الحياة الخاصة، ومع ذلك فقد أقر المجلس الدستوري، وإن كان ذلك بطريقة ضمنية وغير مباشرة، القيمة الدستورية لاحترام الحياة الخاصة ووجوب حمايتها، حيث قرر أن "عدم الاعتراف بالحق في حرمة الحياة الخاصة يمكن أن يفضي إلى انتهاك الحرية الفردية"<sup>(٢)</sup>. وبذلك يكون القضاء الدستوري الفرنسي قد اعتبر احترام الحياة الخاصة أحد جوانب الحرية الفردية التي تكفلها المادة ٦٦ من الدستور<sup>(٣)</sup>.

وقد أصدر المشرع الفرنسي في ١٧ يوليو ١٩٧٠ القانون رقم ٦٤٣-٧٠ بشأن ضمان الحقوق الفردية للمواطنين<sup>(٤)</sup>، وبمقتضى المادة ٢٢ من هذا القانون أصبحت المادة ٩ من التقنين المدني الفرنسي تكرر صراحةً الحق في احترام الحياة الخاصة، حيث ورد نص المادة المذكورة بأن لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة. وللقضاة، حال الاعتداء على الحياة الخاصة، ودون إخلال بالحق في التعويض، اتخاذ كافة الإجراءات اللازمة لمنع أو وقف هذا الاعتداء<sup>(٥)</sup>.

---

reputation. 2. Everyone has the right to the protection of the law against such interference or attacks".

(1) Art. 8-1: "Everyone has the right to respect for his private and family life, his home and his correspondence".

(2) "... que la méconnaissance du droit au respect de la vie privée peut être de nature à porter atteinte à la liberté individuelle"; Cons. const., 18 janv. 1995, n° 94-352 DC, cons. 3 : rappr. 22 avr. 1997, n° 97-389 DC, cons. 44.

(3) Molfessis (N.), Le Conseil constitutionnel et le droit privé, LGDJ, 1997, n° 163.

(4) Loi n° 70-643 du 17 juillet 1970 tendant à renforcer la garantie des droits individuels des citoyens, JORF du 19 juillet 1970, p. 6751.

(5) Art. 9: " Chacun a droit au respect de sa vie privée.

Les juges peuvent, sans préjudice de la réparation du dommage subi, prescrire toutes mesures, telles que séquestre, saisie et autres, propres à empêcher ou faire cesser une atteinte à l'intimité de la vie privée: ces mesures peuvent, s'il y a urgence, être ordonnées en référé".

وفي القانون المصري، فقد أقر دستور ٢٠١٤ الحق في احترام الحياة الخاصة، حيث تنص المادة ١/٥٧ منه على أن "للحياة الخاصة حرمة، وهي مصنونة لا تمس. وللمراسلات البريدية، والبرقية، والإلكترونية، والمحادثات الهاتفية، وغيرها من وسائل الاتصال حرمة، وسريتها مكفولة، ولا تجوز مصادرتها، أو الاطلاع عليها، أو رقابتها إلا بأمر قضائي مسبب، ولمدة محددة، وفي الأحوال التي يبينها القانون".

كما تنص المادة ٥٨ من الدستور على أن "للمنازل حرمة، وفيما عدا حالات الخطر أو الاستغاثة لا يجوز دخولها، ولا تفتيشها، ولا مراقبتها أو التنصت عليها إلا بأمر قضائي مسبب، يحدد المكان، والتوقيت، والغرض منه، وذلك كله في الأحوال المبينة في القانون، وبالكيفية التي ينص عليها، ويجب تنبيه من في المنازل عند دخولها أو تفتيشها، وإطلاعهم على الأمر الصادر في هذا الشأن"<sup>(١)</sup>.

وفي نطاق القانون المدني، تنص المادة ٥٠/مدني على أن "لكل من وقع عليه اعتداء غير مشروع في حق من الحقوق الملازمة لشخصيته، أن يطلب وقف هذا الاعتداء مع التعويض عما يكون قد لحقه من ضرر". وبذلك يكرس هذا النص، الحماية المدنية للحق في احترام الحياة الخاصة باعتباره أحد الحقوق الملازمة لشخصية الإنسان.

بيد أنه إذا كانت النصوص القانونية السابقة تعكس رغبة أكيدة، سواء على المستوى الدولي أو على مستوى التشريعات الوطنية، في إرساء الحماية القانونية للحق في احترام الحياة الخاصة، فإنه ينبغي لهذه الحماية أن تواكب المخاطر المستحدثة والتهديدات المتزايدة التي تتعرض لها الحياة الخاصة للأشخاص، وذلك في ظل ما أفرزه التقدم العلمي الهائل من تقنيات متطورة بات بمقدورها أن تتسلل إلى

(١) وقد اعتبرت المادة ٩٩ من الدستور الاعتداء على الحياة الخاصة جريمة لا تسقط الدعوى الناشئة عنها بالتقادم، حيث تنص على أن "كل اعتداء على الحرية الشخصية أو حرمة الحياة الخاصة للمواطنين، وغيرها من الحقوق والحرمان العامة التي يكفلها الدستور والقانون، جريمة لا تسقط الدعوى الجنائية ولا المدنية الناشئة عنها بالتقادم، وللضرور إقامة الدعوى الجنائية بالطريق المباشر. وتكفل الدولة تعويضاً عادلاً لمن وقع عليه الاعتداء، وللمجلس القومي لحقوق الإنسان إبلاغ النيابة العامة عن أي انتهاك لهذه الحقوق، وله أن يتدخل في الدعوى المدنية منضماً إلى الضرور بناءً على طلبه، وذلك كله على الوجه المبين بالقانون".

دخائل الفرد وأسراره، وإزاء ذلك أصبح الحق في احترام الحياة الخاصة أكثر عرضة للتهديد من ذي قبل؛ فمن خلال تقنيات التنصت والتسجيل والتصوير، وتجميع ومعالجة البيانات، وغيرها، أصبح من اليسير إهدار خصوصية الشخص في جوانبها المختلفة.

ووعياً بهذه المخاطر، وإدراكاً لانعكاسات التكنولوجيا الحديثة على الحياة الخاصة، عمدت الأنظمة القانونية المختلفة إلى تقرير حماية الحق في احترام الحياة الخاصة في مواجهة مخاطر استخدام الأجهزة المعلوماتية.

**فعلى المستوى الأوروبي:** أصدر المشرع الأوروبي عدة توجيهات استهدفت حماية الحياة الخاصة في مواجهة المخاطر التي يمكن أن تتولد عن المعلوماتية وانتشار أدواتها؛ ومن ذلك:

١- التوجيه الأوروبي رقم ٤٦-٩٥ الصادر في ٢٤ أكتوبر ١٩٩٥ بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية وحرية تداول هذه البيانات<sup>(١)</sup>. ويعرف بتوجيه "حماية البيانات" *Data Protection Directive* وقد صدر مؤخراً عن البرلمان والمجلس الأوروبي اللائحة العامة لحماية البيانات رقم ٦٧٩-٢٠١٦ بتاريخ ٢٧ أبريل ٢٠١٦ *règlement général sur la protection des données*<sup>(٢)</sup>، والتي دخلت حيز النفاذ في ٢٥ مايو ٢٠١٨. وبمقتضى المادة ٩٤ منها ألغي التوجيه الأوروبي رقم ٤٦-٩٥ السالف ذكره لتحل اللائحة الجديدة محله.

٢- التوجيه الأوروبي رقم ٥٨-٢٠٠٢ الصادر في ١٢ يوليو ٢٠٠٢ بشأن معالجة

(1) Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, J.O. n° L 281 du 23/11/1995, p. 31- 50.

(2) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), JO L 119, 4/5/2016, p. 1-88.

البيانات ذات الطابع الشخصي وحماية الحياة الخاصة في مجال الاتصالات الإلكترونية<sup>(1)</sup>. والمعروف بتوجيه "الحياة الخاصة والاتصالات الإلكترونية" E-Privacy Directive"

وقد تم إعداد مقترح لتشريع أوروبي عام بشأن حماية الحياة الخاصة والاتصالات الإلكترونية يستهدف تعزيز الحماية في هذا المجال، ليحل محل توجيه ٢٠٠٢-٥٨<sup>(2)</sup>.

٣- التوجيه الأوروبي رقم ٢٤-٢٠٠٦ الصادر في ١٥ مارس ٢٠٠٦ بشأن حفظ البيانات في مجال تقديم خدمات الاتصالات الإلكترونية للجمهور أو شبكات الاتصالات العامة<sup>(3)</sup>.

٤- التوجيه الأوروبي رقم ٦٨٠-٢٠١٦ الصادر في ٢٧ أبريل ٢٠١٦ بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية من قبل السلطات المختصة لغرض منع ارتكاب الجرائم الجنائية وكذلك لأغراض التحري والتحقيق وتنفيذ الجزاءات الجنائية، وحرية تداول البيانات<sup>(4)</sup>.

وفي إطار القانون الفرنسي، أدرك المشرع الفرنسي مبكراً خطورة هذه التقنيات الحديثة، ومن ثم ضرورة وضع ضوابط لاستخدامها بما لا يسمح بانتهاك

---

(1) Directive 2002/58/CE du Parlement européen et du Conseil du 12 juillet 2002 concernant le traitement des données à caractère personnel et la protection de la vie privée dans le secteur des communications électroniques (directive vie privée et communications électroniques), J. O n° L 201 du 31/07/2002, p. 37- 47.

(2) Proposal for a REGULATION OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL concerning the respect for private life and the protection of personal data in electronic communications and repealing Directive 2002/58/EC (Regulation on Privacy and Electronic Communications), Brussels, 10.1.2017 COM(2017) 10 final 2017/0003 (COD).

(3) Directive 2006/24/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 mars 2006 sur la conservation de données générées ou traitées dans le cadre de la fourniture de services de communications électroniques accessibles au public ou de réseaux publics de communications, et modifiant la directive 2002/58/CE, JOUE L105 du 13 avril 2006, p. 54.

(4) Directive (UE) 2016/680 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel par les autorités compétentes à des fins de prévention et de détection des infractions pénales, d'enquêtes et de poursuites en la matière ou d'exécution de sanctions pénales, et à la libre circulation de ces données, JOUE L 119 du 4 mai 2016 p. 89.

حرمة الحياة الخاصة للأفراد، وبدأت أولى هذه الخطوات بصور القانون رقم ١٧-٧٨ في ٦ يناير ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات<sup>(١)</sup>، والذي خضع للتعديل فيما بعد بمقتضى القانون رقم ٨٠١-٢٠٠٤ الصادر في ٦ أغسطس ٢٠٠٤ بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين في مواجهة معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي<sup>(٢)</sup>، ثم عدل مؤخراً بمقتضى القانون رقم ٤٩٣-٢٠١٨ الصادر في ٢٠ يونيو ٢٠١٨ بشأن حماية البيانات الشخصية<sup>(٣)</sup>.

وقد نصت المادة الأولى من هذا القانون على أن "المعلوماتية يجب أن تكون في خدمة كل مواطن، ويجب ألا تتضمن اعتداء على الهوية الإنسانية أو حقوق الإنسان، أو الحياة الخاصة، أو الحريات الفردية أو العامة"<sup>(٤)</sup>.

كما أنشأ قانون ١٧-٧٨ لجنة مستقلة تتولى الإشراف والرقابة على تطبيق أحكامه، وهي اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات CNIL<sup>(٥)</sup>، وقد تضمن الفصل الثالث من القانون المذكور النص على تشكيل اللجنة المشار إليها، واختصاصاتها وسلطاتها.

بالإضافة إلى ذلك، أصدر المشرع الفرنسي القانون رقم ٦٤٦-٩١ في ١٠ يوليو ١٩٩١ بشأن سرية المراسلات الصادرة بطرق الاتصال عن بعد<sup>(٦)</sup>، وقد عدل هذا القانون بمقتضى القانون رقم ٦٩٩-٢٠٠٤ الصادر في ٩ يوليو ٢٠٠٤<sup>(٧)</sup>.

---

(1) Loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, JORF du 7 janvier 1978. p. 227.

(2) Loi n° 2004-801 du 6 août 2004 relative à la protection des personnes physiques à l'égard des traitements de données à caractère personnel et modifiant la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, JORF n°182 du 7 août 2004, p. 14063.

(3) Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles, JORF n°141 du 21 juin 2018.

(4) Art. 1: "L'informatique doit être au service de chaque citoyen... Elle ne doit porter atteinte ni à l'identité humaine, ni aux droits de l'homme, ni à la vie privée, ni aux libertés individuelles ou publiques".

(5) La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL).

(6) LOI n° 91-646 du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des télécommunications. JORF n°162 du 13 juillet 1991. p. 9167.

(7) LOI n° 2004-669 du 9 juillet 2004 relative aux communications électroniques et aux services de communication audiovisuelle, JORF n°159 du 10 juillet 2004 p. 12483.

وتنص المادة الأولى من القانون رقم ٦٤٦-٩١ (معدلة) على أن للمراسلات الصادرة عبر وسائل الاتصال الإلكترونية حرمة يكفلها القانون. ولا يمكن المساس بسريتها إلا بمعرفة السلطة العامة، في حالات الضرورة التي تقتضيها المصلحة العامة، ووفق ما يحدده القانون<sup>(١)</sup>.

وفي ميدان علاقات العمل، تتفاقم مخاطر انتهاك حرمة الحياة الخاصة للعامل وتزداد حدتها؛ فالعامل، بحكم عقد العمل، يخضع في أدائه لعمله لإشراف ورقابة صاحب العمل، وذلك بمقتضى علاقة التبعية التي هي جوهر عقد العمل، بما تخوله لصاحب العمل من سلطة تنظيم العمل داخل منشأته وبما في ذلك من فرض رقابته المستمرة على عماله للتحقق من مدى التزامهم بأداء مهام عملهم.

وقد ساهمت التطورات التقنية الحديثة في دعم وتطوير نظم مراقبة العمال داخل المنشآت العمالية، مما يسفر كثيراً عن تجاوز الأغراض المقصودة منها أصلاً، وبما يمثل انتهاكاً صارخاً لخصوصية العامل في مكان عمله.

وهنا تثار إشكالية أساسية تتعلق بمدى إمكانية التوفيق بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته في الإشراف والرقابة، وحق العامل في احترام حياته الخاصة في مواجهة الانتشار الطاغي للوسائل التقنية الحديثة وتزايد اعتماد أصحاب الأعمال عليها في منشأتهم.

وقد وعيت الأنظمة القانونية المختلفة بخطورة هذه المسألة مبكراً؛ فلم يكتفِ المشرع الفرنسي بالنص على هذا الحق في إطار النصوص العامة في القانون المدني كما أشرنا سابقاً، بل أعاد تأكيده بنص صريح في قانون العمل، حيث ورد نص المادة ١٢٠-٢ من تقنين العمل بأنه "لا يجوز فرض قيود على حقوق الأشخاص والحريات

(1) Art. 1er. "Le secret des correspondances émises par la voie des télécommunications est garanti par la loi. Il ne peut être porté atteinte à ce secret que par l'autorité publique, dans les seuls cas de nécessité d'intérêt public prévus par la loi et dans les limites fixées par celle-ci".



الفردية والجماعية، ما لم يبرر ذلك طبيعة المهمة المراد تنفيذها، أو تكون تلك القيود متناسبة مع الهدف المنشود"<sup>(١)</sup>.

وخلالاً لموقف المشرع الفرنسي، فلم يتضمن قانون العمل المصري رقم ١٢-٢٠٠٣ نصاً مماثلاً يكرس حق العامل في احترام حياته الخاصة، وهو مسلك نراه في حاجة إلى إعادة النظر، خاصة وأن الفرصة سانحة الآن ونحن بصدد إعداد مشروع قانون العمل الجديد. ذلك أنه إذا كان الحق في احترام الحياة الخاصة هو حق كرسه الدستور المصري، كما قررت المادة ٥٠ من القانون المدني الحماية المدنية له باعتباره أحد الحقوق الملازمة للشخصية، إلا أن ذلك لا يعني عدم ضرورة أفراد نصوص خاصة تكفل حماية هذا الحق في إطار قانون العمل؛ وذلك إلى جانب النصوص القانونية العامة المشار إليها، وهو الأمر الذي لا يخلو من الفائدة، المتمثلة في التأكيد على حماية الحياة الخاصة لفئة العمال باعتبارها الأكثر عرضة من غيرها لمخاطر تهديد الحياة الخاصة وانتهاكها.

## ٢- نطاق البحث:

إزاء تعدد تقنيات المراقبة المستخدمة في مجال علاقات العمل وتوسع أساليبها، وتطورها المستمر والمتلاحق، كان من الصعوبة بمكان تناول كافة هذه الوسائل وحماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهتها. ومن ثم فقد آثرنا أن نقصر هذا البحث على بعض هذه التقنيات والتي تشكل تهديداً لجانبين مهمين من جوانب حياة العامل الخاصة، الجانب الأول يتعلق باتصالات العامل الخاصة والتي يجريها في مكان عمله، وتشمل مراسلاته ومحادثاته<sup>(٢)</sup> والتي قد تشمل، رغم إجرائها في مكان

(1) Art. L120-2 C. Trav." Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

(٢) وقد عرف التوجيه الأوروبي رقم ٥٨-٢٠٠٢ بشأن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي وحماية الحياة الخاصة في مجال الاتصالات الإلكترونية، في مادته الأولى، مصطلح "اتصال" communication بأنه أية معلومات يتم تبادلها بين عدد محدود من الأطراف بواسطة خدمة اتصالات إلكترونية. وتناول هذا التوجيه الاتصالات بما يشمل المحادثة التليفونية appel téléphonique، والرسالة الإلكترونية message électronique. وهو ما يفيد بشمول مصطلح الاتصالات لكافة صور تبادل المعلومات، سواء في صورة محادثة أو رسالة.

العمل وخلال أوقاته، على ما يتصل بأمور حياته الخاصة، ومن ثم فخضوعها للمراقبة يتضمن المساس بحرمتها.

فمن جهة، تطورت نظم وتقنيات اختراق رسائل العمال الإلكترونية التي يتم إرسالها أو تلقيها عبر أجهزة الكمبيوتر التي توضع تحت تصرفهم باعتبارها من أدوات العمل.

ومن جهة ثانية، تمثل تقنيات التجسس على المكالمات التليفونية خرقاً لسرية المحادثات الخاصة التي يجريها العمال داخل المنشأة.

أما الجانب الثاني فيتعلق بالمساس بحق العامل في صورته، فقد تزايد اعتماد أصحاب العمل على تقنية المراقبة التصويرية في منشأتهم، من خلال كاميرا الفيديو *La vidéo-surveillance*، وهو ما تتلاشى معه كل مساحة لخصوصية العامل داخل مكان عمله. بل إن تطور هذه التقنية إلى النظام الرقمي مؤخراً يثير إشكالية أخرى تتعلق بمعالجة البيانات الشخصية والحماية القانونية في مواجهتها.

كما نشير هنا إلى أن موضوع البحث سيتم تناوله في إطار المقارنة بالقانون الفرنسي لما يمثله الأخير من تجربة قانونية رائدة في هذا الخصوص، وذلك في ضوء الاهتمام البالغ الذي أولاه المشرع الفرنسي لمسألة حماية حرمة الحياة الخاصة للعامل، وحرصه الدائم على مواكبة النصوص القانونية للتطورات التقنية في هذا المجال، والذي ظهر جلياً في التعديلات التشريعية المتتالية التي نراها تسير جنباً إلى جنب مع ظهور أية تقنية حديثة قد تمثل خطراً جديداً على خصوصية الفرد عموماً، والعامل على وجه الخصوص. وذلك أيضاً مع إلقاء الضوء على موقف التشريع والقضاء الأوروبي للوقوف على ما توصل إليه في هذه المسألة، حيث يمكن من خلال تلك المقارنة الوقوف على مدى كفاية وملاءمة نصوص القانون المصري لكفالة حماية حياة العامل الخاصة في مواجهة الوسائل التقنية الحديثة.

### ٣- خطة البحث:

بناءً على ما سبق، سوف نحاول أن نعالج جوانب هذا الموضوع ونجيب عن التساؤلات التي يطرحها من خلال فصلين، يسبقها مبحث تمهيدي نتناول فيه مفهوم الحياة الخاصة وضرورات حماية حياة العامل الخاصة في مواجهة التقنيات الحديثة. ونتناول في الفصل الأول مراقبة اتصالات العامل في مكان العمل، وفي الفصل الثاني نتناول المراقبة التصويرية للعامل من خلال كاميرا الفيديو، مع بحث الحماية القانونية للحياة الخاصة إزاء كل منهما.

وعلى ذلك، فإن دراستنا لهذا الموضوع تنقسم على النحو التالي:

مبحث تمهيدي: مفهوم الحياة الخاصة، وضرورات حماية حياة العامل الخاصة في مواجهة التقنيات الحديثة.

الفصل الأول: مراقبة اتصالات العامل في مكان العمل، والحماية القانونية للحياة الخاصة.

الفصل الثاني: المراقبة التصويرية للعامل من خلال كاميرا الفيديو، والحماية القانونية للحياة الخاصة.

#### مبحث تمهيدي

#### مفهوم الحياة الخاصة وضرورات حماية حياة العامل الخاصة

#### في مواجهة التقنيات الحديثة

رغم قدم فكرة الحق في احترام الحياة الخاصة باعتباره أحد الحقوق الأساسية للإنسان، إلا أن وضع تعريف محدد للحياة الخاصة لم يكن بالأمر اليسير، ذلك أن أغلب التشريعات قد اتجهت إلى عدم إيراد تعريف لهذا الحق، واكتفت بوضع نصوص تقره وتكفل حمايته وتعدد صور الاعتداء عليه.

ومع ذلك، ظهرت عدة محاولات لتحديد مفهوم الحياة الخاصة. ونعرض فيما يلي للمحاولات المبذولة لتحديد هذا المفهوم، وذلك قبل أن نتطرق لضرورات حماية حياة العامل الخاصة في مواجهة التقنيات الحديثة.

## المطلب الأول

### مفهوم الحياة الخاصة

الملاحظ بشأن مجمل التعريفات التي قدمت لتحديد المقصود بالحياة الخاصة أنها تقوم إما على وضع تعريف شامل لفكرة الحياة الخاصة ذاتها، أو على تحديد مضمونها بتعداد الأمور التي تدخل في نطاق الحياة الخاصة وتلك التي تخرج عن هذا النطاق.

فيذهب بعض الفقه الفرنسي<sup>(1)</sup> إلى أن تحديد المقصود بالحق في احترام الحياة الخاصة ينبغي أن يفهم على أساس حماية الشخص في مواجهة الاعتداء على سرية حياته الخاصة *l'atteinte au secret de la vie privée*، بما يفرض على الكافة عدم التحري أو البحث، بمختلف السبل والوسائل، عن عناصر تتصل بالحياة الشخصية أو العائلية أو التجسس عليها، وسرية الحياة الخاصة تقتضي وضع سياج من الاستقلال والعزلة يتمتع على الغير اختراقه.

كما يعرف هذا الحق بأنه الحق في احترام ذاتية الشخص بما يتيح له التمتع بالهدوء والسكينة دون تعكير صفو حياته من قبل الغير<sup>(2)</sup>، فالحياة الخاصة هي ذلك الجانب من حياة الإنسان الذي يجب أن ينعم فيه بالألفة والسكينة بعيداً عن نظر وسمع الآخرين وبمناى عن رقابتهم وتدخلهم بدون مسوغ مشروع<sup>(3)</sup>.

ويرى الفقيه Carbonnier في تحديده لمفهوم الحياة الخاصة أن احترام الحياة الخاصة يترجم بصفة أساسية من خلال واجب امتناع مقتضاه أن يترك الشخص هادئاً، وهذا الهدوء هو القيمة النفسية محل الحماية<sup>(4)</sup>.

(1) Nerson (R.), La protection de la vie privée en droit positif français, RIDC, 1971, 23-4, pp. 737-764; Kayser (P.), La protection de la vie privée, t. I, protection du secret de la vie privée. RIDC., 1985, 37-1, pp. 254-255.

(2) Malaurie (Ph.), Les personnes - Les incapacités, 2e éd., Defrénois, 2005, p. 115 et s. (3) محمود محمد عبد الرحمن، نطاق الحق في الحياة الخاصة، مقارنة في القانون الوضعي (الأمريكي-الفرنسي-المصري) والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، ١٩٩٤، ص ١٢٩.

(4) "Le respect de la vie privée se traduit essentiellement par un devoir d'abstention: il faut laisser l'individu tranquille. Cette tranquillité, qui est la valeur psychologique protégée"; Carbonnier (J.), Droit civil, Les Personnes, PUF, Thémis, 21e éd., 2000, n° 71, p. 81.

ولدى البعض الآخر<sup>(١)</sup> فالحياة الخاصة تعني قدرة الشخص على العزلة بمنأى عن الآخرين، وحرية التصرف على النحو الذي يراه مناسبًا بمعزل عن المجتمع. وفي محاولة لتوسيع مفهوم الحياة الخاصة، ذهب بعض الفقهاء<sup>(٢)</sup> إلى أن احترام الحياة الخاصة لم يعد يعني فقط منع فضول الآخرين، وبالتالي منع أحكامهم الشخصية، وإنما يتسع هذا المفهوم ليشمل الحق في التفرّد، في أن تكون مستقلًا، في أن تكون مختلفًا، وبالتالي الحق في أن تكون حرًا في حياتك الخاصة. وقريب من ذلك قول البعض<sup>(٣)</sup> أن الحياة الخاصة لا تعني فقط أن يظل الفرد بعيدًا عن تطفل الآخرين، ولكن مفهومها يتسع لأكثر من ذلك فيعني الحق الذي يكون للأفراد والجماعات والهيئات بمقتضاه أن يحددوا لأنفسهم متى وكيف وبأي قدر يمكن أن يتاح للغير الوصول إلى المعلومات الخاصة بهم. وفي رأي آخر<sup>(٤)</sup>، يركز مفهوم الحياة الخاصة على اعتبارين أساسيين: الأول: حق الفرد في اختيار أسلوب حياته دون أي تدخل من الغير، في حدود النظام العام. والثاني: حق الفرد في سرية ما ينتج عن هذه الحرية من معلومات أو وقائع بعيدة عن معرفة أي شخص. وإلى جانب التعريفات السابقة، هناك جانب من التعريفات يقوم على بيان مفهوم الحياة الخاصة من خلال تعداد الأمور أو العناصر التي تدخل في نطاقها، مسترشدًا في ذلك بالتطبيقات القضائية في هذا الشأن؛ وإن ظلت بعض هذه العناصر محل خلاف حول دخولها ضمن الحياة الخاصة للشخص<sup>(٥)</sup>.

(1) Mazeaud (V.), La constitutionnalisation du droit au respect de la vie privée, Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, 2015/3 (N° 48), pp. 5-20.

(٢) جمال أبو الفتوح أبو الخير، التزام العامل بالإعلام قبل التعاقد والحماية القانونية للحياة الخاصة، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، ع ٢٠٢١، ٢٠٠٩، من ص ١٩٤-٣١٠، ص ٢٠٣.

(٣) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضمائنها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٢١.

(٤) مجدي عز الدين يوسف، حرمة الحياة الخاصة بين الحماية الدولية والشريعة الإسلامية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، ١٩٩٥، من ص ٣٧-٧٠، ص ٤٣.

(٥) تفصيلًا: حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٧٨، ص ٥٩ وما بعدها؛ محمود محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٢٩.

فقد أوضح جانب من الفقه<sup>(1)</sup> أن الأمور التي تدخل في نطاق الحياة الخاصة هي تلك التي تتعلق بالحياة العاطفية والزوجية والعائلية، والحالة الصحية والرعاية الطبية، والذمة المالية للشخص، ومحادثاته الشخصية أو الخاصة، وحرمة مسكنه ومراسلاته، وموطنه أو محل إقامته ورقم هاتفه، وآرائه السياسية ومعتقداته الدينية.

وفي المقابل، ظل اعتبار بعض العناصر من مكونات الحياة الخاصة محل خلاف؛ مثل الحق في الاسم، والحق في الشرف والاعتبار، والحق في الصورة، وحرمة الجسد، وجوانب النشاط المهني أو الحرفي غير العلنية، والحق في قضاء أوقات الفراغ.

وفي ذات الإطار، يعتبر من أشهر تعريفات الحق في حرمة الحياة الخاصة ذلك التعريف الذي وضعه معهد القانون الأمريكي The American Law Institute (ALI)، وهو يعرف هذا الحق من خلال بيان أوجه المساس به، حيث ذهب إلى أن "كل شخص ينتهك بصورة جدية، وبدون وجه حق، حق شخص آخر في ألا تصل أموره وأحواله إلى علم الغير، وألا تكون صورته عرضة لأنظار الجمهور، يعتبر مسئولاً أمام المعتدى عليه"<sup>(2)</sup>.

وقد خضع هذا التعريف بعد ذلك للتعديل بمقتضى القاعدة رقم 652A من مجموعة القواعد التي أقرها معهد القانون الأمريكي لسنة 1997، حيث ورد نصها بأن "1- كل من ينتهك حق غيره في الخصوصية يكون مسئولاً عن الضرر الذي يلحق بمصالح هذا الأخير.

2- ويتحقق انتهاك الحق في الخصوصية من خلال:

(1) Gulphe (P.), De la non interférence de la vie privée sur la vie professionnelle du salarié en droit français, JCP 1990, éd. Ent., 15736, p. 219; Cazé-Gaillarde (N.), Répertoire de droit pénal et de procédure pénale, Atteintes à la vie privée mai 2005 (actu. févr. 2017), n°11 et s.; Anthony (M.), Le droit au respect de la vie privée : définition, conditions et sanctions, article publié le 4/1/2015 sur: <https://www.legavox.fr>.

(2) Restatement of the Law of Torts, 1939, n°867: "A person who unreasonably and seriously interferes with another's interest in not having his affairs known to others or his likeness exhibited to the public is liable to the other."

أ- الاقتحام غير المشروع لعزلة شخص آخر.

ب- استغلال اسم شخص آخر أو صورته.

ج- الإفشاء غير المشروع لمسألة تتعلق بالحياة الخاصة لشخص آخر.

د- الدعاية التي تضع شخص آخر في صورة خاطئة أمام الجمهور<sup>(1)</sup>.

وبناءً على ما تقدم، فتعدد التعريفات التي قيل بها على النحو السابق، وغياب الاتفاق حول تعريف محدد للحياة الخاصة دفع البعض<sup>(2)</sup> إلى القول بخطورة عدم وجود معيار قانوني واضح يعتمد عليه في تحديد المقصود بالحياة الخاصة، لما قد ينتج عنه من اختلاف هذا المفهوم في كل منازعة طبقاً لتفسير القاضي الذي تعرض أمامه.

وفي المقابل، يقر غالبية الفقه<sup>(3)</sup> بصعوبة وضع تعريف جامع مانع لفكرة الحياة الخاصة، وأنها بصدد حق يستعصي على التعريف بالنظر إلى طبيعته الخاصة؛ فهو حق نسبي يتغير مفهومه ونطاقه تبعاً لتغير الظروف الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية السائدة في المجتمع، ومن ثم يختلف مفهوم الحياة الخاصة من مجتمع لآخر، بل يختلف في المجتمع الواحد من زمن إلى غيره. كما يختلف تحديد ما يدخل في دائرة الحياة الخاصة وما لا يعد منتمياً إليها وفقاً للتوجهات القانونية والقضائية في بلد عن آخر.

وفي تقديرنا أن الطبيعة المتغيرة والقابلة للتجديد والتطور المستمر والتي يتسم بها مفهوم الحياة الخاصة تضيي قدرًا كبيراً من الصعوبة على كافة محاولات وضع تعريف محدد لهذا الحق. فكيف يمكن ضبط مفهوم حق يتسع نطاقه ويضيق بحسب المكان والزمان وظروف كل مجتمع!؟

(1) 652A: "1- One who invades the right of privacy of another is subject to liability for the resulting harm to the interests of the other. 2- The right of privacy is invaded by: (a) unreasonable intrusion upon the seclusion of another, as stated in 652B; or (b) appropriation of the other's name or likeness, as stated in 652C; or (c) unreasonable publicity given to the other's private life, as stated in 652D; or (d) publicity that unreasonably places the other in a false light before the public".

(2) Mazeaud (V.). La constitutionnalisation du droit au respect de la vie privée, art. préc.

(3) Molfessis (N.). Vie professionnelle, vie personnelle et responsabilité des commettants du fait de leurs préposés, Droit social, janv. 2004, p.31.

وفي هذا المعنى أيضاً: محمود محمد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ١٣١؛ جمال أبو الفتوح أبو الخير، المرجع السابق، ص ٢٠٠.

كما أن محاولة تعداد الأمور أو العناصر التي يشملها هذا الحق أو تعيين الأفعال التي تعتبر من قبيل المساس به، من شأنه حصره في نطاق ضيق، ومن ثم، فالأوفق هو عدم الانشغال بوضع تعريف محدد للحق في احترام الحياة الخاصة، أو تعداد الأمور التي تتدخل في نطاقه، وأن تترك تلك المهمة للقضاء ليحددها في كل حالة تعرض أمامه.

ويدعم ذلك الرأي ما انتهت إليه المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في حكمها الصادر في ٨ يناير ٢٠٠٩ والذي ورد فيه أن "مفهوم الحياة الخاصة هو مفهوم واسع ومن ثم فإنه غير قابل لأن يكون محل تعريف شامل، فهو يغطي التكامل الجسدي والمعنوي للفرد، وبالتالي فهو يشمل جوانب متعددة لهوية الفرد، مثل الاسم أو العناصر المتعلقة بالحق في الصورة"<sup>(١)</sup>.

### **المطلب الثاني**

#### **ضرورات حماية حياة العامل الخاصة في مواجهة**

#### **التقنيات الحديثة**

أحدث التقدم التكنولوجي الهائل، بمظاهره المختلفة، ثورة في أنظمة الاتصالات؛ تمثلت أهم جوانبها الإيجابية في تيسير التواصل بين الأفراد، وذلك بتوفير الوقت والجهد وتجنب المصاعب التي كانت تعترض عمليات التواصل التقليدية، فضلاً عن خلق سبل ميسرة وأمنة للاحتفاظ بالمعلومات كبديل عن الطرق التقليدية وما يعترئها من مخاوف مرتبطة بالتلف أو الضياع، فقد أصبح ممكناً حفظ المعلومات والبيانات واسترجاعها في أقل وقت ممكن ومن أي مكان، مع وجود احتمالات ضئيلة للغاية لتعرضها للتلف أو الضياع.

ومع ذلك، ورغم ما قدمته التكنولوجيا الحديثة للبشرية من خدمات، فإن لها وجهاً آخر شكل مصدر خطورة كبيرة على الحياة الخاصة للأفراد؛ إذ تزايدت معها

(1) "La notion de «vie privée» est une notion large, non susceptible d'une définition exhaustive, qui recouvre l'intégrité physique et morale de la personne et peut donc englober de multiples aspects de l'identité d'un individu tels le nom ou des éléments se rapportant au droit à l'image". CEDH 4 décembre 2008, S. et Marper c/ Royaume-Uni, requêtes 30562/04 et 30566/04.



فرص تهديد الخصوصية وانتهاكها؛ فقد أصبح الحاسب الآلي الذي انتشر استخدامه في كافة المجالات هو البديل العصري للملفات الورقية التي كانت تدون بها بيانات ومعاملات الأشخاص، حيث استخدم في إنشاء قواعد للبيانات الشخصية وتكوين شبكات بين جهات متعددة لتسهيل عملية تبادل هذه البيانات بينها. وتشكل معالجة البيانات الشخصية خطراً على من تخصه هذه البيانات لأنها تؤدي إلى رسم صورة كاملة عنه دون علمه بحدوث ذلك، فضلاً عن احتمال إساءة استخدام هذه البيانات أو استخدامها في غير الغرض الذي حفظت من أجله<sup>(١)</sup>.

وإلى جانب ذلك، توجد أيضاً المخاطر التقنية التي تنتج عن أخطاء تقع في مرحلة تجميع البيانات أو تخزينها أو استرجاعها، وسواء كان مرجع ذلك خطأ بشري أم خلل فني في الجهاز ذاته، مما يكون له أسوأ الأثر في استخلاص معلومات غير حقيقية عن الحياة الخاصة لشخص معين<sup>(٢)</sup>.

كما تزايدت مخاطر التكنولوجيا الحديثة على الحياة الخاصة في الأونة الأخيرة بالنظر لما أنتجته من أجهزة وأساليب متطورة للتتبع والتسجيل والتصوير، تتميز بالقدرة الفائقة والدقة العالية، والتي يمكن من خلالها متابعة ومراقبة الشخص في كل ما يتعلق بمحادثاته ومراسلاته وتصرفاته وتحركاته، وهو الأمر الذي يترتب عليه خرقاً صارخاً لفكرة الخصوصية.

بيد أنه إذا كانت المخاطر الناشئة عن التقنيات الحديثة هي بطبيعتها مخاطر عامة تهدد الحياة الخاصة لكل فرد، فإن العامل، بحكم مركزه القانوني، يكون أكثر عرضة لهذه المخاطر وتأثرًا بها، وذلك في علاقته بصاحب العمل الذي يستعين بهذه التقنيات في منشأته<sup>(٣)</sup>. ويعزى ذلك، في تقديرنا، إلى عاملين:

(١) سامح عبد الواحد التهامي، الحماية القانونية للبيانات الشخصية، دراسة في القانون الفرنسي، القسم الأول، مجلة الحقوق الكويتية، مج ٣٥، ع ٣، ٢٠١١، من ص ٣٧٥-٤٣٤، ص ٣٧٧.

(٢) محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٦، ص ٢٦.

(3) Benalcazar (De). Le salarié est-il victime des nouvelles technologies?, travail et protection sociale, mai 2001, p. 4 et s.

## الأول: علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل.

يخضع العامل، بمقتضى عقد العمل، في أدائه لعمله المنوط به، لرقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل، وهو ما يعبر عنه برابطة أو علاقة التبعية<sup>(١)</sup>.

وبمقتضى هذه التبعية، يكون لصاحب العمل سلطة الإدارة *pouvoir de direction* التي تتيح له تنظيم العمل داخل منشأته، فيعين المهام التي يقوم بها العامل، وساعات العمل ومكانه، ويغير المهمة التي عهد بها إليه كلما رأى تغييرها ضرورياً، ويصدر القرارات ويهيئ الوسائل التي يقيم بها النظام داخل المنشأة<sup>(٢)</sup>.

وبمقتضاها أيضاً يكون لصاحب العمل سلطة الرقابة *pouvoir de contrôle* على عماله للتحقق من مدى التزامهم بأداء مهامهم الموكولة إليهم، وفقاً لأوامره وتعليماته والقواعد التنظيمية المعمول بها في المنشأة<sup>(٣)</sup>.

(١) ويقسم الفقه التبعية إلى نوعين:

الأول: التبعية القانونية؛ ويقصد بها هيمنة رب العمل، أثناء تنفيذ العقد، على نشاط العامل، بما يخول رب العمل سلطة توجيه العامل وملاحظته أو رقبته أثناء قيامه بالعمل، والتزام العامل بإطاعته في هذا التوجيه. وهذه التبعية القانونية إما أن تتخذ صورة التبعية الفنية ويقصد بها خضوع العامل للإشراف والتوجيه الكامل لرب العمل في كافة دقائق العمل وتفصيلاته، ويحدث ذلك عادة إذا كان صاحب العمل يحترف الحرفة التي يستخدم فيها العامل. أو أن تكون تبعية تنظيمية أو إدارية حيث لا يشرف صاحب العمل على العامل في عمله من الناحية الفنية ولكنه يتولى تنظيم الظروف المختلفة للعمل كتتنظيم ساعات العمل وأوقاته ومكانه وقواعد الأجازات.

والثاني: التبعية الاقتصادية؛ وهي تركز على أن النخل الناتج من العمل هو مصدر الرزق الرئيسي أو الوحيد للعامل، ولا داعي للبحث عن وجود سلطة على هذا الأخير من قبل صاحب العمل، ويقدم العامل كل نشاطه وجهده لخدمة صاحب العمل والذي يلتزم بدوره بأن يوفر له عملاً منتظماً يعتمد عليه كمصدر لرزقه. ويأخذ المشرع المصري بالتبعية القانونية في صورتها التنظيمية، وهو ما يتضح في تعريفه لعقد العمل سواء في إطار القانون المدني أم قانون العمل.

راجع تفصيلاً، في عنصر التبعية في عقد العمل: حسن كبره، أصول قانون العمل، ط١، منشأة المعارف، الأسكندرية، ١٩٦١، ص١١٨؛ محمد حلمي مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط٥، ١٩٦٥، دار القلم، ص٢٣٧؛ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٢، ص٤٨٧؛ حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٩١، ص١٣٠.

وفي الفقه الفرنسي؛ راجع:

Radé (ch) Droit social Des critères du contrat de travail D 2013 n 202. Pálissier (T) Sumint (A) Jeammaud (A) Droit du travail 23e éd Précis Dalloz 2006 n 150. Sumint (A) Les nouveaux visages de la subordination, Droit social, février 2000, p.131;

وفي تحديدها لمفهوم التبعية، قررت محكمة النقض الفرنسية بوضوح أن "التبعية تعني تنفيذ العمل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل الذي يصدر أوامره وتوجيهاته ويراقب تنفيذها، ويجازى الأخطاء الصادرة عن تابعيه".

"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"; Cass. soc., 13 novembre 1996, Bull. civ., V, n° 386, p. 275.

(٢) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص١٤٨؛

Miné (M.); Marchand (D.), Le droit du travail en pratique, 26e éd. Eyrolles, 2014, p. 155;

Rozès (L.), Répertoire de droit du travail, D. avril 1991 (act. : mars 2012), n° 93.

(٣) وقد تعرض القضاء الفرنسي لمفهوم رابطة التبعية وما تتضمنه سلطة الرقابة، فقضى بان "لصاحب العمل سلطة الرقابة على نشاط عماله خلال وقت العمل".

وفي المقابل، ومن جانب العامل، تقتضي رابطة التبعية، تنازله جزئياً، وبيارادته، عن حريته وتقييدها إعمالاً للعقد الذي هو طرف فيه<sup>(١)</sup>.

وهنا يثور التساؤل عن مدى الأثر الذي ترتبه رابطة التبعية والمتمثل في ذلك الخضوع الإرادي من قبل العامل لسلطة صاحب العمل بمجرد دخوله في علاقة العمل، لا سيما أثرها على حياته الخاصة، ذلك أنه إذا كان الجزء الأكبر من الحياة الخاصة للعامل يقع خارج المنشأة، فإن جزءاً منها يلازمه أثناء العمل<sup>(٢)</sup>.

والواقع أن التبعية بهذا المعنى تقتصر على الجانب المهني فقط المرتبط بالعقد والالتزامات الواردة فيه، فهي تبعية مهنية لا تتعدى إلى نطاق الحياة الخاصة للعامل<sup>(٣)</sup>.

فما يجوز لصاحب العمل اقتضاؤه من العامل، هو تنفيذ العمل الذي اتفق عليه معه، وتبرأ ذمة العامل بأدائه، ليكون بعد ذلك طليقاً من إسهام مهنته، ليكيف حياته الخاصة، كباقي الأفراد، على الوجه الذي يريده<sup>(٤)</sup>.

فالحق في احترام الحياة الخاصة هو أحد الحقوق للصيقة بالشخصية، ومن ثم فهو حق عام يسري داخل علاقات العمل كما يسري خارجها، كما أن النصوص القانونية التي تركز هذا الحق وتوجب حمايته هي نصوص عامة لم تستثنِ علاقات العمل من نطاقها، بما يعني أنه داخل إطار هذه العلاقات أيضاً يظل للعامل حق في حرمة حياته الخاصة وتبقى ضرورة المحافظة على سريتها.

وقد عبر عن ذلك المعنى بعض الفقهاء<sup>(٥)</sup> بقوله أن "العامل، بمقتضى العقد، يضع تحت تصرف رب العمل قوة عمله لا شخصه".

"l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail"; Cass. Soc., 4 juillet 2012, Bull. 2012, V, no 208.

(١) خالد حمدي عبد الرحمن، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠، ص ٣٩.

(٢) محمد عبد الفتاح محمد، سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراه، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥، ص ٢٢٩.

(3) Paulin (J-F), Les libertés dans l'entreprise, JA 2014, n°498, p.19.

(٤) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ١٦١.

(5) «Au contrat, le salarié met à la disposition de l'employeur sa force de travail, mais non sa personne»; Rivero (J.), Les libertés publiques dans l'entreprise, Dr. soc. 1982, p. 424.

ولذلك، وكما أشرنا سابقاً، فإنه تأكيداً للحق في احترام الحياة الخاصة في إطار علاقات العمل، عمد المشرع الفرنسي - خلافاً لنظيره المصري، إلى إفراده بنص صريح في قانون العمل، حيث ورد نص المادة ١٢٠-٢ منه بأنه "لا يجوز فرض قيود على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية، ما لم يبرر ذلك طبيعة المهمة المراد تنفيذها، أو تكون تلك القيود متناسبة مع الهدف المنشود".

الثاني: إشكالية التمييز بين الحياة الخاصة والحياة المهنية للعامل.

تعزى أيضاً ضرورة وضع ضوابط قانونية لحماية حق العامل في حرمة حياته الخاصة إلى ما يبدو من التداخل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل، وغياب وجود فواصل واضحة بينهما داخل مكان العمل.

ومع ذلك، فإن نطاق الحياة المهنية للعامل يتحدد بوقت ومكان العمل، وفي هذا النطاق وحده تضع علاقة التبعية العامل تحت سلطة صاحب العمل وتخضعه لأوامره وتوجيهاته، دون أن تمتد هذه السلطة إلى حياة العامل الخاصة التي يخرج فيها عن رقابة صاحب العمل ويسترد كامل حريته.

فالمبدأ إذن استقلال الحياة الخاصة عن الحياة المهنية للعامل، فكل منها نطاقها المحدد<sup>(١)</sup>، ومع ذلك لا يمكن القول بإمكانية الفصل المطلق بين مهنة العامل وحياته الخاصة، نظراً للصفة المستمرة لعقد العمل التي تجعل، أحياناً، تأثير حياته الخاصة على علاقات العمل أمراً لا يمكن تجنبه<sup>(٢)</sup>.

فالعامل رغم وجوده في مكان ووقت العمل إلا أنه يظل محتفظاً بقدر من الخصوصية التي تلازمه حتى أثناء تبعيته لصاحب العمل، مما قد ينتج عنه تصادم أو تعارض بين ممارسة صاحب العمل لسلطته في التوجيه والرقابة لمصلحة العمل في منشأته، وبين منطقة الحياة الخاصة للعامل<sup>(٣)</sup>.

(1) Hauser (J.), Vie privée, vie professionnelle, RTD civ. 2003, p. 57.

(٢) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ١٦١.

(3) Waquet (Ph.). Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle. Droit social 2010. p. 14; Bossu (B.), Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise: vers un nouvel équilibre, Dr. soc. 1994, p.747.

فالتداخل بين الحياة المهنية والحياة الخاصة للعامل لا يلغي الأخيرة كلياً في ظل وجود العامل في مكان ووقت العمل، فالعامل ليس آلة متحركة ولكنه يتفاعل مع المواقف والأحداث المختلفة ومن ثم يظل محتفظاً بخصوصيته بمختلف مظاهرها؛ أي بحقه في سرية اتصالاته ومراسلاته، وحقه في عدم إفشاء أسرارهِ والمعلومات التي تتعلق به، وحقه في الصورة وحظر تصويره بدون علمه، فضلاً عن ممارسة حرياته الفردية والجماعية في إطار القانون<sup>(1)</sup>.

وبناءً على ما تقدم، فإن العامل يكون، بحكم تبعيته لصاحب العمل وخضوعه لسلطته في وقت ومكان العمل، من جهة، وصعوبة وضع حدود فاصلة بين حياته الخاصة والمهنية من جهة أخرى، الأكثر عرضة لانتهاك حرمة حياته الخاصة. ويزيد من خطورة هذا الوضع استعانة صاحب العمل بتقنيات المراقبة الحديثة، كأداة فعالة يمارس من خلالها سلطته في الرقابة على عماله والإشراف على سير العمل داخل منشأته.

ووضع وسائل المراقبة، بإمكانياتها المتعددة والمتطورة، موضع التنفيذ أدى إلى تفاقم مخاطر تهديد الحياة الخاصة للعامل في جوانبها المختلفة، خاصة وأن الواقع العملي يكشف عن تجاوز هذه الوسائل للأغراض المقصودة منها أصلاً<sup>(2)</sup>؛ حيث أمكن من خلالها اختراق سرية محادثات العمال الخاصة من خلال ما يعرف بالعداد الآلي للمكالمات الهاتفية autocommuteur téléphonique، فضلاً عن إمكانية اختراق رسائل العامل الإلكترونية المرسلة أو المستلمة عبر البريد الإلكتروني courrier électronique لجهاز الحاسب الآلي الموضوع تحت تصرفه كأداة من أدوات العمل داخل المنشأة.

إضافة إلى ذلك، فإن أنظمة المراقبة من خلال كاميرا الفيديو، وإن كانت تستهدف تمكين صاحب العمل من التحقق من أداء عماله لمهام عملهم على النحو المطلوب، فضلاً عن كونها توفر نظاماً أمنياً للمنشأة، إلا أنها تمثل وسيلة المراقبة

(1) صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ٣٣.

(2) Lepaeg (A.), Répertoire de droit civil, Droits de la personnalité, Surveillance du salarié par des moyens techniques, D. Sept. 2009 (act.: avr. 2018), n°297.

الأكثر شمولاً وخطورة على حرمة الحياة الخاصة للعمال، لما تتيحه من رصد لكافة تحركات العامل وتصرفاته، ولو كانت تخرج عن إطار نشاطه المهني، وذلك من خلال ما تتيحه من تسجيل للصوت والصورة وحفظ هذه التسجيلات<sup>(١)</sup>.

هذا إلى جانب تطور نظم تجميع ومعالجة وتحليل البيانات، والتي أمكن من خلالها تجميع بيانات العمال دون علمهم، أو لأسباب غير محددة واستخدامها لأهداف غير مشروعة، أو تجميع بيانات بطبيعتها لا يجوز تجميعها، وهو ما يمثل مستوى أعلى من المخاطر تهدد بانتهاك الحياة الخاصة للعمال<sup>(٢)</sup>.

هذه التقنيات المستحدثة والتي وضعت تحت تصرف صاحب العمل أساليب مبتكرة لمتابعة ومراقبة عماله تدفع للتساؤل عن إمكانية التوفيق بين حق العامل في احترام حياته الخاصة في مكان العمل، وبين تبعيته المهنية لصاحب العمل بما تخوله لهذا الأخير من سلطة الرقابة على عماله في ضوء مقتضيات تحقيق مصلحة المشروع.

## الفصل الأول

### مراقبة اتصالات العامل في مكان العمل،

#### والحماية القانونية للحياة الخاصة

الاتصالات، سواء اتخذت صورة رسائل أو محادثات، والتي يجريها العامل في مكان عمله، وإن كان من المفترض أن تكون موجهة لمصلحة العمل وإنجاز المهام الموكولة إليه، إلا أنه يظل هناك دائماً احتمال تضمن بعض هذه الرسائل أو المحادثات ما يتعلق بأسرار حياته الخاصة. وهنا تكمن الخطورة لاسيما في ظل انتشار التقنيات الحديثة ووسائلها المختلفة داخل المنشآت والتي يستهدف صاحب العمل من خلالها مراقبة الاتصالات التي يجريها عماله، وهو ما ينطوي على مخاطر الاعتداء على الحياة الخاصة للعامل.

(١) تفصيلاً في عرض هذه الوسائل، راجع:

Emmanuel Ray (J.), Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit social 1992, p. 525; Frayssinet (J.), Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise, Droit social 1992, p. 596; Olivier de Tissot, Internet et contrat de travail, Droit social 2000, p. 150.

(2) Frayssinet (J.), Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise, art. préc.

وفي ضوء ما تقدم، نتناول فيما يلي مراسلات العامل الإلكترونية التي يرسلها أو يتلقاها عبر البريد الإلكتروني لجهاز الكمبيوتر الموضوع تحت تصرفه لأغراض عمله، والحماية القانونية في مواجهة خضوع هذه المراسلات لرقابة صاحب العمل (المبحث الأول)، ثم ننقل بعد ذلك لنتناول محادثات العامل الهاتفية التي يجريها من خلال أجهزة التليفون التابعة للمنشأة والحماية القانونية في مواجهة مراقبة هذه المحادثات والتجسس عليها وتسجيلها بما ينتهك سريتها (المبحث الثاني).

### المبحث الأول

#### مراقبة مراسلات العامل الإلكترونية،

#### والحماية القانونية للحياة الخاصة

أدى تطور تكنولوجيا المعلومات إلى تراجع وسائل الاتصال التقليدية، فالرسالة التقليدية المكتوبة على دعامة ورقية والمرسلة عبر البريد التقليدي أصبح يحل محلها الرسالة الإلكترونية، التي تتم عبر البريد الإلكتروني E-mail، وذلك لما تتميز به من سرعة فائقة حيث يتم إرسالها وتسلمها فوراً.

ومؤدى ذلك أن نظام المراسلات داخل المنشآت العمالية قد لحقه التطور، وأصبحت المراسلات الإلكترونية هي الصورة الحديثة للاتصال؛ ويقصد بها تلك الرسائل الصادرة عن العمال والواردة إليهم من خلال أجهزة الكمبيوتر المخصصة للعمل، عبر البريد الإلكتروني الخاص بكل منهم، وذلك بغرض التواصل سواء بين العمال داخل المنشأة، أو مع المنشآت الأخرى.

ومع ذلك، فقد طرح هذا التطور العديد من التساؤلات والإشكاليات المتعلقة بسرية هذه المراسلات، وبصفة خاصة بالنظر إلى احتمالية تضمينها ما يمس الحياة الخاصة، وهو ما يشكل مصدر خطر للعمال، ومدى إمكانية مراقبتها من قبل صاحب العمل، من خلال الوصول إلى البريد الإلكتروني والإطلاع على محتواه، إعمالاً لحقه في الوصول إلى ما يتم تبادلته من مراسلات عبر الأجهزة المعلوماتية الموضوعة تحت تصرف عماله لأغراض العمل.

وفي ضوء ما تقدم، نعرض فيما يلي لمبدأ حرمة المراسلات وسريتها، ثم نتناول الحماية القانونية لحق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية.

### المطلب الأول

#### مبدأ حرمة المراسلات وسريتها

أولاً: مضمون المبدأ.

تعتبر المراسلات الخاصة عنصراً مهماً من عناصر الحياة الخاصة، فالرسالة قد تكون مستودعاً لخصوصيات الشخص، ومن ثم فلا يجوز للمرسل إليه الكشف عن المعلومات الخاصة التي تتضمنها الرسالة إلا بعد الحصول على إذن صاحب الشأن. وإذا كانت الرسالة في يد الغير، أي غير المرسل والمرسل إليه فلا يجوز له نشر ما جاء بها إلا بعد الحصول على موافقة من تتعلق الرسالة بحياته الخاصة، مرسلًا كان أم مرسلًا إليه<sup>(١)</sup>.

ويتسع مفهوم المراسلات ليشمل إلى جانب الرسائل التقليدية، أي المكتوبة على دعامة ورقية، الرسائل الإلكترونية، وبالتالي فحماية القانون تشملهما على السواء. وقد أكدت هذا المبدأ المادة ١/٥٧ من الدستور المصري، حيث قررت أن للمراسلات البريدية، والبرقية، والإلكترونية حرمة، وسريتها مكفولة.

وفي القانون الفرنسي، رغم عدم وجود نص دستوري يقرر حرمة المراسلات وسريتها، فإن المشرع الفرنسي - خلافاً للمشرع المصري - لم يكتفِ بتقرير الحماية المدنية للحق في احترام الحياة الخاصة، ومن عناصرها المراسلات الخاصة، وذلك بمقتضى المادة ٩ من القانون المدني، وإنما حرص على تأكيد هذا الحق في قانون العمل وذلك بنص المادة ١٢٠-١ والتي تؤكد على حق العامل في احترام حياته الخاصة. ويعني ذلك أنه يقع على عاتق صاحب العمل التزام قانوني بعدم انتهاك سرية المراسلات الخاصة بالعمال في منشأته.

(١) حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ٣٤٩، ٣٥٠.



ثانيًا: التراسل عبر البريد الإلكتروني **courrier électronique** للأجهزة المعلوماتية للمنشأة، وحرمة مراسلات العامل الخاصة.

لا يؤثر إعمال مبدأ سرية المراسلات الخاصة بالعامل صعوبة فيما يتعلق بالمراسلات التقليدية، المكتوبة على دعامة ورقية والمرسلة عبر البريد التقليدي، الموجهة إلى العامل باسمه الشخصي في مكان عمله؛ وذلك بالنظر إلى إمكان التحقق من طابعها الخاص وذلك من خلال اسم المرسل إليه، ومن ثم يسهل اكتشاف انتهاك سريتها من عدمه<sup>(١)</sup>.

وفي المقابل، تدق الصعوبة فيما يتعلق بسرية رسائل العامل الإلكترونية، أي تلك الرسائل التي يتم إرسالها أو استلامها عبر البريد الإلكتروني<sup>(٢)</sup> لجهاز الحاسب الآلي الخاص بالمنشأة؛ فانتشار استخدام النظم المعلوماتية والتراسل عبر البريد الإلكتروني وإن أحدث تغييرًا ملحوظًا في طريقة ممارسة الأعمال، مما دفع أصحاب الأعمال إلى تزويد منشآتهم بهذه التقنية للاستفادة من مزاياها من سرعة وسهولة الاتصال وانخفاض التكلفة واختصار لحدودي الزمان والمكان<sup>(٣)</sup>، إلا أنها أثارت العديد من الإشكاليات التي ظهرت أهم انعكاساتها على سرية الرسائل الإلكترونية الصادرة من العامل أو الواردة إليه في مكان عمله<sup>(٤)</sup>.

(١) محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص ٦٩.

ومع ذلك يقرر البعض أنه حتى بالنسبة لهذه الرسائل التقليدية، أصبحت الوسائل التكنولوجية الحديثة تلعب دورًا كبيرًا في فض سريتها دون أن يترك ذلك أثرًا يثبت أن تلك الرسائل قد تم فتحها أو الاطلاع على مضمونها؛ حيث أمكن ذلك من خلالها تمرير ضوء ظاهري أو شعاع قوي من الأشعة تحت الحمراء من خلال الرسالة المغلقة وتصوير ما فيها، ثم تقرأ هذه الصور وتُفك شفرتها بواسطة خبراء يستطيعون قراءة خط اليد أو أي رمز أو حرف مطبوع رغم انقلاب الحروف بسبب الطي ورغم اختلاطها مع بعضها، فضلًا عن وجود أجهزة بصرية لها القدرة على فحص وتسجيل مضمون الرسائل سواء كانت رموزًا أو حروف طباعة أو كتابة بخط اليد، وسواء كانت كلمات أو أرقام؛ كريم يوسف كشكاش، حماية حق سرية المراسلات، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الأردن، مج ٢٣، ع ٢٤، ١٩٩٦، من ص ٢٥٧-٢٧٦، ص ٢٦١.

(٢) وقد عرف القانون الفرنسي رقم ٢٠٠٤-٥٧٥ الصادر في ٢١ يونيو ٢٠٠٤ بشأن الثقة في الاقتصاد الرقمي، في مادته الأولى، البريد الإلكتروني بأنه "أي رسالة على شكل نص أو صوت أو صورة، مرسلة عبر شبكة الاتصالات العامة، مخزنة على خادم على الشبكة أو في المعدات الطاقية للمراسل، لهذا الغرض، استعانتها".

Loi n° 2004-575 du 21 juin 2004 pour la confiance dans l'économie numérique, JORF n°0143 du 22 juin 2004 p. 11168, texte n° 2; art. 1: "On entend par courrier électronique tout message, sous forme de texte, de voix, de son ou d'image, envoyé par un réseau public de communication, stocké sur un serveur du réseau ou dans l'équipement terminal du destinataire, jusqu'à ce que ce dernier le récupère".

(٣) أروى محمد تقوى، مخاطر استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، بين سلطة المراقبة والحق في الخصوصية، مجلة الحق، الكتبة، مح ٤، ٢٠١٦، ص ٤٣٩-٤٧٤، ص ٤٤٠.

(4) Deriaux (F) L'employeur le salarié et l'usage privé de sa messagerie professionnelle, D. IP/IT 2017, p. 548.

وتتعلق الإشكالية الأساسية هنا بأن مراسلات العامل عبر البريد الإلكتروني للجهاز المعلوماتي الموضوع تحت تصرفه، وإن كانت في الغالب مراسلات مهنية، إلا أنه قد يستخدمه لإرسال وتلقي رسائل شخصية خاصة به، وجميع هذه الرسائل- المهنية والشخصية- تتجمع على الخادم المركزي *serveur central* بما يتيح لصاحب العمل الوصول إليها والاطلاع على مضمونها. وتدق هذه الإشكالية بالنظر إلى صعوبة التمييز بين رسائل العامل المهنية المتعلقة بعمله، ورسائله الشخصية، والتي يحويهما معًا البريد الإلكتروني للأخير.

وإزاء ذلك، ذهب البعض<sup>(1)</sup> إلى أن سلطة صاحب العمل في الرقابة على نشاط عماله وإن لم تكن محل جدال، فإنه ينبغي أن تمارس هذه الرقابة في إطار من الموازنة بين احترام خصوصية العامل وما يرتبط بها من سرية مراسلاته الإلكترونية، وضمان عدم الانحراف باستخدام نظام التراسل الإلكتروني داخل المنشأة لأغراض غير مهنية.

إضافة إلى ما تقدم، تطرح هذه المسألة عدة تساؤلات حول ما إذا كانت سلطة صاحب العمل في الرقابة على أداء عماله تخوله فحص البريد الإلكتروني للعامل والاطلاع على مضمون الرسائل التي يتضمنها؟ وما حكم اطلاعه على رسالة شخصية تتعلق بالحياة الخاصة للعامل ومدى اعتبار ذلك مساسًا بحرمة مراسلاته الخاصة؟ وهل يملك صاحب العمل منع عماله من استخدام الأجهزة المعلوماتية التي تضعها المنشأة تحت تصرفهم في غير أغراض العمل؟ وما حكم مخالفة العامل لهذا المنع؟ وسوف نحاول أن نتلمس الإجابة على هذه التساؤلات وغيرها مما يحيط بإعمال مبدأ سرية المراسلات الإلكترونية للعامل، وذلك من خلال الوقوف على حدود الحماية القانونية المقررة لمراسلات العامل الإلكترونية في مكان العمل، في ظل تبعيته لصاحب العمل.

(1) Rodhain (F.), Aqarwal (R.), Le message électronique: une propriété privée? Perception des salariés quant à la propriété de leurs courriels et au respect de leur vie privée sur le lieu de travail. IO- Systèmes d'Information et Management; Vol. 6, No 4 (2001), pp.49-72; <https://www.researchgate.net>.

## المطلب الثاني

### الحماية القانونية لحق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية

يقتضي بحث الحماية القانونية لحق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية أن نتناول أولاً الحماية التشريعية لهذا الحق من خلال استعراض النصوص القانونية المعمول بها في هذا الصدد ومدى كفايتها لتوفير الحماية المنشودة، ثم نعرض بعد ذلك للموقف القضائي إزاء تلك المسألة ومدى الحماية التي كفلها القضاء لمراسلات العامل الإلكترونية في مكان العمل، وذلك في إطار عرض موقف كل من القضاء الفرنسي والقضاء الأوروبي.

### الفرع الأول

#### الحماية التشريعية لحق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية

قررت المادة الثامنة من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان صراحةً مبدأ سرية المراسلات، كما كفل المشرع الفرنسي الحماية المدنية للمراسلات الخاصة، باعتبارها من عناصر الحياة الخاصة وذلك بمقتضى المادة ٩ من القانون المدني، وأعاد تأكيد هذا المبدأ، في إطار علاقات العمل، بمقتضى المادة ١٢٠-٢ من قانون العمل والتي تؤكد على حق العامل في أن تحترم حياته الخاصة.

فضلاً عن ذلك، فقد أخذ المشرع الفرنسي في الاعتبار المستجدات التكنولوجية الحديثة وما تمثله تهديد للحياة الخاصة للعامل، من خلال مراقبة مراسلاته وتدعيم وتطوير نظم هذه المراقبة، وذلك أثناء تواجده في مكان العمل، وفي ظل تبعيته لصاحب العمل؛ فأصدر القانون رقم ٦٤٦-٩١ في ١٠ يوليو ١٩٩١ بشأن سرية المراسلات الصادرة بطرق الاتصال عن بعد<sup>(١)</sup>، وقد عدل هذا القانون بمقتضى القانون رقم ٦٩٩-٢٠٠٤ الصادر في ٩ يوليو ٢٠٠٤<sup>(٢)</sup>.

(1) LOI n° 91-646 du 10 juillet 1991 relative au secret des correspondances émises par la voie des télécommunications, JORF n°162 du 13 juillet 1991, p. 9167.

(2) LOI n° 2004-669 du 9 juillet 2004 relative aux communications électroniques et aux services de communication audiovisuelle, JORF n°159 du 10 juillet 2004 p. 12483.

وتنص المادة الأولى من قانون ٦٤٦-٩١ (معدلة) على أن للمراسلات الصادرة عبر وسائل الاتصال الإلكترونية حرمة يكفلها القانون. ولا يمكن المساس بسريتها إلا بمعرفة السلطة العامة، في حالات الضرورة التي تقتضيها المصلحة العامة، ووفق ما يحدده القانون<sup>(١)</sup>.

كما يؤكد تقنين الخدمات البريدية والاتصالات الإلكترونية الفرنسي<sup>(٢)</sup> في المادة ٣٢-٣<sup>(٣)</sup> منه على مبدأ سرية المراسلات الإلكترونية، حيث تنص على أن مشغلي شبكات الاتصالات الإلكترونية، والعاملين بها، فضلاً عن مقدمي خدمات الاتصالات للجمهور عبر الإنترنت والتي تسمح لمستخدميها بتبادل المراسلات، يقع على عاتقهم التزاماً باحترام سرية هذه المراسلات.

وقد تناولت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات CNIL في عدد من تقاريرها الإشكاليات المرتبطة بسرية المراسلات الإلكترونية الخاصة التي يرسلها أو يتلقاها العامل في مكان عمله، نذكر منها<sup>(٤)</sup>:

١- التقرير الصادر عن اللجنة المذكورة بتاريخ ٥ فبراير ٢٠٠٢<sup>(٥)</sup> بعنوان "الرقابة الإلكترونية في أماكن العمل" والذي أكدت فيه على أنه يتسامح بشأن الاستخدام المعقول للبريد الإلكتروني الخاص بالمنشأة من جانب العامل لأغراض شخصية أو عائلية، شريطة ألا يؤثر ذلك على تداول الرسائل المهنية. وأضاف التقرير أن الرسائل الإلكترونية الصادرة والواردة عبر البريد الإلكتروني لأجهزة العمل

(1) Art. 1er. "Le secret des correspondances émises par la voie des télécommunications est garanti par la loi. Il ne peut être porté atteinte à ce secret que par l'autorité publique, dans les seuls cas de nécessité d'intérêt public prévus par la loi et dans les limites fixées par celle-ci".

ويجزم قانون العقوبات الفرنسي الاعتداء على سرية المراسلات في المادة ٢٢٦-١٥ والتي تنص على معاقبة كل من يقوم بسوء نية، بفتح مراسلة موجهة إلى الغير أو إلغائها أو تأخيرها أو تحريفها، سواء وصلت إلى المرسل إليه أم لم تصل، بالحبس سنة وغرامة ٤٥ ألف يورو. كما يعاقب بذات العقوبات، كل من يقوم بسوء نية باللقاط أو تحريف أو استعمال أو نشر المراسلات المنقولة أو المتلقاة عن طريق الاتصال، عن بعد.

(2) Le code des postes et des communications électroniques (CPCE).

(٣) معدلة بمقتضى المرسوم رقم ٤٢٨-٢٠١٧ بشأن سرية المراسلات الإلكترونية الخاصة.  
Décret n° 2017-428 du 28 mars 2017 relatif à la confidentialité des correspondances électroniques privées, JORF n°76 du 30 mars 2017, texte n° 12.

(٤) راجع هذه التقارير على الموقع الإلكتروني للجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات:

<https://www.cnil.fr>.

(5) Rapport de la CNIL du 5 février 2002, la cybersurveillance sur les lieux de travail.

الموضوعة تحت تصرف العامل يفترض فيها أنها رسائل مهنية، وهي تشكل "سجلاً دائماً ومكتوباً" ومن ثم يمكن لصاحب العمل، في أي وقت، فحصه ومراقبته. ومع ذلك، يجب مراعاة ما يتعلق باحترام الحياة الخاصة وفقاً للمادة ٩ من القانون المدني، ومن ثم فإن رسائل العامل التي يظهر بوضوح من موضوعها أو من مسمى الملف الذي حفظت فيه أنها رسائل خاصة أو شخصية، هي رسائل يحميها القانون ويكفل سريتها.

٢- التقرير الصادر في ١ ديسمبر ٢٠١٥ بعنوان " الرقابة على استخدام الإنترنت والتراسل الإلكتروني"<sup>(١)</sup>، حيث ذهبت اللجنة إلى أنه في حالة وضع أجهزة معلوماتية تحت تصرف العمال لأغراض نشاطهم المهني، فإن استخدام هذه الأجهزة في أماكن العمل لغير الأغراض المهنية يتم التسامح بشأنه بوجه عام، متى كان استخداماً معقولاً، ولا يؤثر على أمن المنشأة، وعلى وقت العمل أو على إنتاجيته.

وأضاف التقرير أنه يحق لصاحب العمل وضع شروط وحدود لاستخدام الإنترنت، بما لا يشكل انتهاكاً للحياة الخاصة للعامل؛ ومن ذلك مثلاً منع تحميل البرامج، أو إجراء المحادثات عبر الإنترنت، أو فتح البريد الإلكتروني الشخصي تفادياً لمخاطر الفيروسات التي قد تنتج عن ذلك.

وأوصت اللجنة بضرورة إعلام العمال بالتدابير والإجراءات المتخذة لمراقبة استخدام الإنترنت داخل المنشأة.

ويجدر بالذكر أن هذه المراقبة تقتضي الاستشارة المسبقة للجنة المشروع comité d'entreprise وفقاً للمادة ٢٣٢٣-٣٢ من تقنين العمل. وفي حالة اللجوء إلى استخدام تقنية المراقبة الفردية لاستخدام العامل للإنترنت، والتي من خلالها يمكن الحصول على بيان بمدة الاتصال بالإنترنت، أو المواقع التي تمت زيارتها، فإن ذلك

---

(1) Rapport de la CNIL du 1 décembre 2015, Le contrôle de l'utilisation d'internet et de la messagerie électronique.

يقتضي إخطار لجنة المعلوماتية والحريات، وفقاً لقانون المعلوماتية والبطاقات والحريات رقم ١٧-٧٨ المعدل.

وبالانتقال بتلك المسألة إلى القانون المصري، نجد أن قانون العمل المصري قد خلا من نص يكفل حماية مراسلات العامل الخاصة، ومنها مراسلاته الإلكترونية، والتي يجريها في مكان العمل، وعبر أجهزته، وذلك في مواجهة مخاطر انتهاك سريتها، ونحن في انتظار تدخل تشريعي لتكريس هذه الحماية على نحو ما فعل المشرع الفرنسي في النصوص السابق بيانها، ذلك أنه لم يعد من المقبول تجاهل انتشار هذه الوسيلة الحديثة للاتصال في مجال الأعمال وما تحمله من تهديد لجوانب الحياة الخاصة للعمال.

### الفرع الثاني

#### الحماية القضائية لحق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية

الحقيقة أن تلمس الموقف القضائي إزاء مسألة حماية سرية المراسلات الإلكترونية للعامل إنما يكشف عن أن القضاء قد تعرض لهذه المسألة في إطار نظر الدعاوى القضائية المقامة من العمال للطعن على قرارات الفصل الصادرة ضدهم لإساءة استخدام البريد الإلكتروني الخاص بالعمل، وذلك باعتباره فضلاً تعسفياً بالنظر إلى انتهاك خصوصيتهم باطلاع صاحب العمل على رسائل البريد الإلكتروني بما فيها من رسائل شخصية لا علاقة لها بالعمل، وهو ما يشكل خرقاً لمبدأ حرمة المراسلات الخاصة.

وسوف نعرض فيما يلي لموقف كل من القضاء الفرنسي والأوروبي في هذا الصدد، للوقوف على حدود أعمال مبدأ سرية المراسلات الإلكترونية للعامل في إطار علاقات العمل، وضوابط رقابة صاحب العمل للبريد الإلكتروني للعامل.

أولاً: دور القضاء الفرنسي في تقرير حماية حق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية:

صدر في هذا الخصوص حكم مهم للدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في ٢ أكتوبر ٢٠٠١ وهو الحكم المعروف بحكم Nikon، وهو من أحكام المبادئ<sup>(١)</sup>،

(١) راجع في التعليق على هذا الحكم:

Langlois (Ph.), Courrier électronique et vie privée au travail, D. 2001, p. 3286; Waquet (Ph.), La vie personnelle du salarié, Droit social 2004, p. 23; René de Quenaudon, Liberté et sécurité dans l'entreprise : une conciliation de plus en plus problématique,

وتتلخص وقائع الدعوى التي صدر فيها في أن أحد عمال شركة Nikon France كانت الشركة المذكورة قد أصدرت قراراً بفصله استناداً إلى ارتكابه خطأً جسيماً تمثل في استخدامه المتكرر، ولأغراض شخصية، للأجهزة المعلوماتية المخصصة للعمل.

طعن العامل على قرار فصله أمام محكمة استئناف باريس، والتي أصدرت حكمها في ٢٢ مارس ١٩٩٩ بتأييد قرار الفصل مستندةً إلى أن "الرسائل الإلكترونية التي قام العامل بإرسالها واستلامها عبر البريد الإلكتروني لجهاز الحاسب الآلي المخصص لأداء العمل، والتي استند إليها رب العمل في قراره بالفصل، تكشف عن ممارسة العامل لنشاط موازٍ لعمله خلال ساعات العمل، مما يشكل خطأً جسيماً في جانبه يبرر قرار الفصل الصادر في حقه".

وقد طعن العامل على حكم الاستئناف المتقدم أمام محكمة النقض، فنقضته دائرتها الاجتماعية، واستندت في ذلك إلى المادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، والمادة ٩ من القانون المدني، والمادة ٩ من تقنين الإجراءات المدنية الجديد، والمادة ١٢٠-٢ من قانون العمل، وجاء حكمها بأن "للعامل - في أوقات العمل وفي مكان العمل - الحق في أن تحترم حياته الخاصة، وهو ما يقتضي بصفة خاصة سرية مراسلاته، وأنه لا يمكن لصاحب العمل، دون انتهاك هذه السرية، الاطلاع على رسائله الخاصة، الصادرة منه والواردة إليه، ولو تم ذلك من خلال جهاز معلوماتي وضع تحد تصرفه لغرض عمله، وذلك حتى لو كان صاحب العمل كان قد حظر الاستخدام غير المهني للجهاز"<sup>(١)</sup>.

---

Rev trav 2006 n 395: Fahre (A) L'accès aux courriels personnels d'un salarié par un huissier désigné sur requête. D act 5 juin 2007: Lenv (Y) Stockage de fichiers informatiques personnels et licenciement du salarié, Rev. trav. 2010, p. 235.

(1) Cass. Soc. 2 oct. 2001, Bull. 2001, V, N° 291, p. 233; "Vu l'article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, l'article 9 du Code civil, l'article 9 du nouveau Code de procédure civile et l'article L. 120-2 du Code du travail; Attendu que le salarié a droit, même au temps et au lieu de travail, au respect de l'intimité de sa vie privée; que celle-ci implique en particulier le secret des correspondances; que l'employeur ne peut dès lors sans violation de cette liberté fondamentale prendre connaissance des messages personnels émis par le salarié et reçus par lui grâce à un outil informatique mis à sa disposition pour son travail et ceci même au cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non

وأضافت المحكمة لتبرير حكمها، وتأكيد انتهاك صاحب العمل لسرية المراسلات الخاصة بالعامل، أن " الملف الذي تضمن رسائل العامل كان الأخير قد وضع له عنواناً يفيد أنه ملف شخصي "personnel"<sup>(1)</sup>.

وبذلك يكون الحكم المتقدم قد أرسى مبدأ هاماً بخصوص مسألة سرية المراسلات الإلكترونية التي يرسلها العامل أو ترد إليه من خلال البريد الإلكتروني لجهاز الكمبيوتر المخصص لأغراض العمل، ومفاده أنه يثبت للعامل - في وقت ومكان العمل - الحق في احترام حياته الخاصة، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل مراقبة الرسائل الإلكترونية الشخصية التي تتعلق بالحياة الخاصة للعامل والاطلاع على مضمونها، وإلا عد انتهاكاً للحق في حرمة الحياة الخاصة في أحد أهم مظاهرها والمتمثل في سرية المراسلات الخاصة.

بيد أنه بإمعان النظر في حكم Nikon نجد أنه قد وضع ضوابط لإعمال المبدأ المتقدم؛ فمن جهة وسع من نطاق حق العامل في سرية مراسلاته الإلكترونية الخاصة في وقت ومكان العمل، بحيث لا يقدح في ثبوت هذا الحق أن يكون صاحب العمل قد حظر سلفاً استخدام الأجهزة المعلوماتية التي توفرها المنشأة في غير أغراض العمل.

وعلى ذلك، فليس لصاحب العمل تبرير مراقبة الرسائل الإلكترونية الخاصة بالعامل وانتهاك سريتها مستنداً إلى أوامره الصادرة، انطلاقاً من سلطته في تنظيم العمل داخل المنشأة، بمنع العمال من استخدام أجهزة الكمبيوتر في المنشأة لغير أغراض العمل.

فصاحب العمل وإن كان يملك، بما له من سلطة تنظيمية، إصدار أوامره وتضمين اللوائح الداخلية لمنشأته من القواعد ما يهدف إلى تنظيم العمل وكفالة حسن سيره داخل المنشأة، والتي قد يكون من بينها منع استخدام أدوات العمل في غير

---

professionnelle de l'ordinateur".

(1) "Attendu que pour décider que le licenciement de M. X... était justifié par une faute grave, la cour d'appel a notamment retenu que le salarié avait entretenu pendant ses heures de travail une activité parallèle ; qu'elle s'est fondée pour établir ce comportement sur le contenu de messages émis et recus par le salarié, que l'employeur avait découverts en consultant l'ordinateur mis à la disposition de M. X... par la société et comportant un fichier intitulé " personnel " .



الأغراض المهنية. إلا أن المشرع الفرنسي قد قيد تلك السلطة المخولة لرب العمل بنصه في المادة ١٢٢-٣٥ من قانون العمل على أنه لا يجوز أن تتضمن اللائحة الداخلية شرطاً يخالف القوانين واللوائح، وكذلك أحكام اتفاقات العمل الجماعية المعمول بها داخل المشروع أو المنشأة، كما لا يجوز أن تتضمن هذه اللائحة قيوداً على حقوق الأشخاص والحريات الفردية والجماعية لا تبررها طبيعة المهمة المراد تنفيذها ولا تتناسب مع الهدف المرجو تحقيقه<sup>(١)</sup>.

ومؤدى ذلك أن سلطة صاحب العمل في تنظيم اللائحة الداخلية للمنشأة تنقيد بعدم تضمينها قواعد أو شروط تمس حرمة الحياة الخاصة للعامل في مختلف جوانبها. ومن جهة أخرى، لم يجعل الحكم المذكور مبدأ سرية المراسلات الخاصة بالعامل في وقت ومكان العمل مبدأً مطلقاً يشمل كافة الرسائل التي يحويها البريد الإلكتروني لجهاز الكمبيوتر الموضوع تحت تصرفه، وإنما حدد نطاق هذا المبدأ بالرسائل الإلكترونية المرسلة من العامل أو الواردة إليه والتي تتضمن إشارة صريحة بأنها رسائل شخصية، كأن ينشئ ملفاً يحوي هذه الرسائل ويضع له عنواناً يفيد أنه "ملف شخصي".

ويفيد هذا التحديد أن ما عدا ذلك من الرسائل التي لم يبرز العامل طابعها الشخصي يفترض أنها رسائل مهنية أي متعلقة بالعمل، ومن ثم فلا حرج في وصول صاحب العمل إليها والاطلاع على مضمونها.

وقد سار على نفس نهج حكم Nikon العديد من الأحكام القضائية؛ نذكر منها: حكم محكمة النقض الفرنسية في ١٧ مايو ٢٠٠٥ والذي قضى بأنه إذا لم يكن ثمة خطر أو حادث استثنائي، فلا يحق لصاحب العمل فتح ملفات العامل التي حددها

(1) Art. 122-35 c.trav. "Le règlement intérieur ne peut contenir de clause contraire aux lois et règlements, ainsi qu'aux dispositions des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Il ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

بأنها شخصية، والموجودة على القرص الصلب لجهاز الكمبيوتر الموضوع تحت تصرفه إلا في حضور هذا العامل<sup>(1)</sup>.

وأيضاً، حكم محكمة النقض الصادر في ١٨ أكتوبر ٢٠١١ والذي قضى بأن الرسائل الإلكترونية التي يرسلها أو يتلقاها العامل من خلال جهاز الكمبيوتر الموضوع تحت تصرفه لأغراض عمله يفترض أنها رسائل مهنية، ومن ثم يحق لصاحب العمل فتحها والاطلاع عليها في غياب العامل، ما لم يتم الإشارة إلى أنها رسائل شخصية. وانتهى الحكم إلى أنه- في الدعوى المنظورة- "أما أنه لم يتم الإشارة إلى أن رسائل العامل هي رسائل شخصية، بل أنها وجدت- دون أية علامة مميزة- ضمن رسائله المهنية، فإنه يحق لصاحب العمل فتح هذه الرسائل ويعتبر الدليل المستمد منها دليلاً مشروعاً"<sup>(2)</sup>.

إن ينبغي التأكيد على ضرورة إبراز العامل الطابع الشخصي لرسائله الإلكترونية التي يتضمنه بريده الإلكتروني، بحيث يكون ذلك بإشارة واضحة تفيد ذلك سواء من موضوعها أو من مسمى الملف الذي حفظت فيه، وتطبيقاً لذلك، قضى بأن وضع العامل عنوان لملفه تحت اسم "وثائقي" "mes documents" لا يضيف عليه الصفة الشخصية، ومن ثم فإن حكم الاستئناف يكون فيما ذهب إليه من عدم جواز فتح هذا الملف دون حضور العامل المعني، قد خالف نص المادة ٩ من التقنين المدني، والمادة ٩ من تقنين الإجراءات المدنية<sup>(3)</sup>.

(1) Cass. Soc. 17 mai 2005, Bull. 2005, V, N° 165, p. 143; "sauf risque ou événement particulier, l'employeur ne peut ouvrir les fichiers identifiés par le salarié comme personnels contenus sur le disque dur de l'ordinateur mis à sa disposition qu'en présence de ce dernier".

في ذات المعنى، راجع أيضاً:

Cass. Soc. 19 juin 2013, Bull. 2013, V, n° 158.

(2) Cass. Soc. 26 juin 2012, Bull. 2012, V, n° 196;

انظر أيضاً:

Cass Soc. 18 oct 2011

Non publié au bulletin; <https://www.legifrance.gouv.fr/>

(3) Cass Soc. 10 mai 2012 Bull. 2012 V n° 135: " la seule dénomination "mes documents" donnée à un fichier ne lui conférant pas un caractère personnel, la cour d'appel qui a jugé qu'il ne pouvait être ouvert en dehors de la présence du salarié a violé les articles 9 du code civil et 9 du code de procédure civile".

ثانيًا: موقف القضاء الأوروبي إزاء حماية حق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية:

الحقيقة أن مسألة حماية الحياة الخاصة بصفة عامة كانت موضوعًا للعديد من الأحكام الهامة الصادرة عن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان CEDH، وذلك بالنظر إلى أن المساس بها يمثل انتهاكًا لأحد نصوص الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، وهو نص المادة الثامنة والذي يقرر الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية وحرمة المسكن والمراسلات.

وقد أصدرت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان مؤخرًا - بصدد تلك المسألة - حكمين مهمين حظيا باهتمام فقهي واسع النطاق: الحكم الأول هو الحكم الصادر في القضية المعروفة بقضية Bărbulescu c. Roumanie بتاريخ ٥ سبتمبر ٢٠١٧، والثاني هو حكم Libert c. France الصادر في ٢٢ فبراير ٢٠١٨.

#### ١ - حكم Bărbulescu c. Roumanie:

صدر هذا الحكم في دعوى تتعلق بعامل روماني الجنسية يدعى Barbulescu يعمل لدى إحدى المنشآت، والتي كانت قد أصدرت قرارًا بفصله من العمل لإخلاله بقواعد اللائحة الداخلية التي تحظر استخدام أدوات وأجهزة المنشأة لأغراض شخصية، وذلك حيث كان قد استخدم البريد الإلكتروني لجهاز الكمبيوتر المخصص للعمل في إرسال وتلقي رسائل شخصية.

رفع العامل المذكور دعوى قضائية مطالبًا الحكم ببطلان قرار الفصل الصادر ضده، ولكن المحكمة أصدرت حكمها بتأييد قرار فصله، استنادًا إلى أن صاحب العمل قد أصدر قراره بالفصل متبعًا للقواعد والإجراءات المقررة في قانون العمل، كما أنه يحق لأصحاب العمل وضع قواعد لتنظيم استخدام الإنترنت داخل المنشأة، من خلال الأجهزة الموضوعة تحت تصرف العمال لأغراض العمل. وأضاف الحكم أن العامل Barbulescu كان قد أخطر سلفًا، على النحو المقرر قانونًا، بهذه القواعد التي تضمنتها اللائحة الداخلية لتنظيم العمل، وأنه، وقبل توقيع

هذا الجزاء التأديبي على العامل المدعي، كان عامل آخر بذات المنشأة قد فصل لاستخدامه الإنترنت والهاتف وآلة التصوير الخاصة بالمنشأة لأغراض شخصية.

طعن Barbulescu في الحكم المتقدم بالاستئناف، استناداً إلى أن صاحب العمل كان قد انتهك خصوصيته بمراقبة مراسلاته الخاصة واطلاعه على رسائله التي يحويها بريده الإلكتروني والتي تناولت جوانب شديدة الخصوصية عن حياته الشخصية. رفضت المحكمة الطعن وأيدت الحكم السابق تأسيساً على أن سلوك صاحب العمل كان معقولاً وأن مراقبة مراسلات العامل كانت السبيل الوحيد لإثبات هذه المخالفة في حقه. وقد تأيد هذا الحكم أيضاً أمام محكمة النقض.

وعلى أثر ذلك، لجأ العامل المدعي إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان على أساس انتهاك الأحكام المتقدمة لنص المادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان فيما تقرره من الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية وحرمة المسكن وسرية المراسلات.

وبتاريخ ١٢ يناير ٢٠١٦، أصدرت المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان حكمها الذي قررت فيه أنه "أولاً: ليس تعسفاً أن يرغب صاحب العمل في التحقق من قيام عمله بأداء مهامهم المهنية أثناء ساعات العمل، وأن صاحب العمل قد اطلع على البريد الإلكتروني للعامل معتقداً أنه يتضمن مراسلاته مع عملائه، وثانياً: أن الأحكام الصادرة عن المحاكم الوطنية لم تشر إلى مضمون هذه المراسلات، كما أن سجلات هذه المراسلات لم تستخدم إلا بالقدر الذي يثبت استخدام العامل المدعي لجهاز الحاسب الآلي للمنشأة لأغراض شخصية خلال ساعات العمل، فضلاً عن أنه لم يتم الإفصاح عن هوية الأشخاص الذين كان يتواصل معهم من خلال تلك المراسلات. وعلي ذلك تنتهي المحكمة إلى أن المحاكم الوطنية تكون قد أقامت توازناً عادلاً بين حق المدعي في أن تحترم حياته الخاصة، ومصالح صاحب العمل. وعلى ذلك فإنه ليس ثمة انتهاك للمادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية"<sup>(١)</sup>.

(1) CEDH, 12 janv. 2016, Barbulescu v. Romania, req. n° 61496/08; " La Cour estime que

وقد قوبل هذا الحكم- في معرض التعليق عليه- بانتقاد بعض الفقه<sup>(1)</sup>، وذلك باعتبار أن ما تضمنه الحكم المذكور يتناقض مع المنهج الذي تبنته المحكمة ذاتها في أحكام سابقة، حيث كانت قد ذهبت في حكمها الصادر بتاريخ ٣ أبريل ٢٠٠٧ إلى أن "المكالمات الهاتفية التي تُجرى في أماكن العمل تدخل في مفهوم "الحياة الخاصة" و"المراسلات" وفقاً للفقرة ١ من المادة ٨ من اتفاقية حقوق الإنسان، وينبغي على ذلك منطقياً أن الرسائل الإلكترونية المرسلة في مكان العمل يجب أن تتمتع بالحماية ذاتها المقررة بموجب المادة ٨ المذكورة، وينطبق ذلك على كافة الأدلة التي يتم تجميعها باستخدام وسيلة من وسائل مراقبة استخدام الشخص للإنترنت داخل المنشأة"<sup>(2)</sup>.

le fait que l'employeur ait accédé au compte internet professionnel de M. Bărbulescu et que le relevé de ses communications ait été utilisé dans le cadre du litige interne pour prouver que l'employeur avait suffisamment d'arguments suffit à mettre en jeu la «vie privée» et la «correspondance» du requérant. Dès lors, elle estime que l'article 8 est applicable.

Premièrement, elle ne trouve cependant pas abusif qu'un employeur souhaite vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches professionnelles pendant les heures de travail, et relève que l'employeur a accédé au compte de M. Bărbulescu en pensant qu'il contenait des communications de celui-ci avec ses clients.

Deuxièmement, M. Bărbulescu a pu faire valoir ses moyens relatifs à la violation alléguée de sa vie privée et de sa correspondance devant les tribunaux nationaux, et les décisions subséquentes n'ont fait aucune mention du contenu concret de ces communications. Notamment, les juridictions internes ont utilisé les relevés de ces communications uniquement dans la mesure où ils prouvaient que l'intéressé avait utilisé l'ordinateur de sa société à des fins privées pendant les heures de travail, et l'identité des personnes avec lesquelles il a communiqué n'a pas été divulguée.

Dès lors, la Cour conclut que les juridictions internes ont ménagé un juste équilibre entre le droit du requérant au respect de sa vie privée et de sa correspondance en vertu de l'article 8 et les intérêts de son employeur. Partant, il n'y a pas eu violation de l'article 8 de la Convention européenne".

راجع في التعليق على الحكم المتقدم:

Pevronnet (M.), La vie privée du salarié sur internet en voie d'extinction, D. Act. 29 janvier 2016; Lokiec (P.)- Porta (J.), Droit du travail, Relations individuelles de travail, D. 2016, p. 807.

(1) Pevronnet (M.), La vie privée du salarié sur internet en voie d'extinction, art. préc.

(2) "Les appels téléphoniques émanant de locaux professionnels sont a priori dans les notions de "vie privée" et de "correspondance" au sens de l'article 8, § 1. Il s'ensuit logiquement que les messages électroniques envoyés depuis le lieu de travail doivent jouir de la même protection au titre de l'article 8, tout comme les éléments recueillis au moyen d'une surveillance de l'usage d'une personne fait de l'internet"; 3 avr. 2007, Copland c. Royaume-Uni, § 41, Req. n° 62617/00.

كما انتقد الاتحاد الأوروبي لنقابات العمال (CES) La Confédération européenne des syndicats ما انتهى إليه حكم المحكمة الأوروبية المذكور، حيث اعتبر أن تأكيد الحكم لفصل العامل لم يكن موفقاً، وعبر عن ذلك بقوله "ماذا لو استخدم أحد العمال مظلوماً وختماً في المنشأة التي يعمل بها لإرسال خطاب خاص إلى شخص آخر، فهل يسمح لصاحب العمل بفتح هذه الرسالة دون علم العامل ودون موافقته؟! نفس الحكم إذن ينطبق على الرسائل الإلكترونية"

"Si un salarié utilise une enveloppe et un timbre pris dans son entreprise pour envoyer

والحقيقة أن هذه القضية لم تنته بصدور حكم ١٢ فبراير ٢٠١٦، وإنما أُحيلت الدعوى إلى الدائرة الكبرى بالمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان بناءً على طلب المدعي Barbuлесcu، وقد أصدرت حكمها في ٥ سبتمبر ٢٠١٧<sup>(١)</sup> والذي خالف كليةً ما جاء بحكم ١٢ يناير ٢٠١٦، حيث قرر أن فصل العامل لاستخدامه جهاز الحاسب الآلي المخصص للعمل في المراسلات الشخصية يشكل انتهاكاً للمادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، فيما تقرره من الحق في احترام الحياة الخاصة والعائلية وحرمة المسكن والمراسلات.

ويضيف هذا الحكم أن الأحكام الوطنية الصادرة في هذه الدعوى لم تقم التوازن العادل بين حق العامل في احترام حياته الخاصة، وحق صاحب العمل في اتخاذ التدابير اللازمة لضمان حسن سير العمل في المنشأة؛ إذ لم تبحث فيما إذا كان العامل المدعي قد أخطر سلفاً من قبل صاحب العمل بأن مراسلاته يمكن أن تكون محللاً للمراقبة، وبمدى وطبيعة هذه المراقبة، وإلى أي درجة يمكن أن تمس حياته الخاصة، كما أن هذه الأحكام لم تبرز الأسباب المحددة التي تبرر اتخاذ إجراءات المراقبة، وما إذا كان صاحب العمل بإمكانه اتخاذ إجراءات للمراقبة أقل مساساً بحياة العامل الخاصة وسرية مراسلاته، وكذلك ما إذا كان الوصول إلى مضمون مراسلاته ممكناً دون علمه<sup>(٢)</sup>.

---

une lettre privée à une personne privée. est-ce que son employeur serait autorisé à ouvrir cette lettre sans en informer le salarié et sans avoir son consentement?", a demandé la CES dans son argumentaire. "La même chose devrait valoir pour les messages électroniques"

مشار إليه في المقالة الآتية:

La CEDH se prononce sur la surveillance électronique des salariés à l'heure du tout connecté, publié le 4 Septembre 2017; <http://www.francesoir.fr>

(1) CEDH, gr. ch., 5 sept. 2017, Barbuлесcu c/Roumanie, req. n° 61496/08.

١. احم ف. هذا الحكم

Marouénaid (J-P) Répertoire de droit européen Le droit au respect de la correspondance, D. octobre 2017. Peyronnet (M) CEDH : la protection réaffirmée de la vie privée du salarié sur internet, D. Act. 11 septembre 2017

(2) "Dans son arrêt de Grande Chambre rendu ce jour dans l'affaire la Cour européenne des droits de l'homme dit, par onze voix contre six, qu'il y a eu :

violation de l'article 8 (droit au respect de la vie privée et familiale, du domicile et de la correspondance) de la Convention européenne des droits de l'homme.

La Cour conclut que les autorités nationales n'ont pas correctement protégé le droit de M. Bărbulescu au respect de sa vie privée et de sa correspondance. Les autorités

والحقيقة أن حكم ٥ سبتمبر ٢٠١٧ قد أعاد الأمور إلى نصابها الصحيح، وأعاد التأكيد من جديد على مبدأ حرمة المراسلات الخاصة للعامل داخل مكان العمل. ذلك أن منطوق حكم المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ ١٢ يناير ٢٠١٦ إنما يشير إلى اعتبار كافة الرسائل الإلكترونية الصادرة والواردة عبر البريد الإلكتروني للأجهزة المعلوماتية بالمنشأة، رسائل مهنية أي متعلقة بالعمل ومن ثم ترتفع عنها صفة المراسلات الخاصة التي يكفل القانون حمايتها.

ولا شك أن حكم ٢٠١٦ قد تضمن - فيما أقره - تراجعاً عن الحماية التي تم إقرارها للحق في احترام الحياة الخاصة للعمال في أماكن عملهم، وأهم مظاهرها سرية مراسلاتهم الخاصة، حيث تجاهل مبدأ حرمة المراسلات الخاصة وسريتها، لصالح تغليب مصلحة صاحب العمل وممارسة سلطته في مراقبة أداء عماله، كما لا يخفى ما تضمنه هذا الحكم من تشدد في مواجهة العامل في حالة مخالفته ما يشترطه صاحب العمل من عدم استخدام أدوات العمل لأغراض غير مهنية، واعتبار ذلك مبرراً لفصله من العمل، وهذا ما يخالف التوجه القضائي العام الذي يقر التسامح بشأن استخدام أدوات العمل في حدود المعقول وبما لا يضر بمصلحة العمل.

## ٢- حكم Libert c. France<sup>(1)</sup>:

صدر هذا الحكم في دعوى تتعلق بفصل عامل فرنسي يدعى **Éric Libert** على أثر اكتشاف صاحب العمل قيام هذا العامل باستخدام جهاز الكمبيوتر التابع للمنشأة لأغراض شخصية، حيث تبين قيامه بحفظ ملفات غير أخلاقية وشهادات

---

n'ont donc pas ménagé un juste équilibre entre les intérêts en jeu.

En particulier, les juridictions nationales n'ont pas, d'une part, vérifié si M. Bărbulescu avait été préalablement averti par son employeur de la possibilité que ses communications soient surveillées et n'ont pas non plus, d'autre part, tenu compte du fait qu'il n'avait été informé ni de la nature ni de l'étendue de cette surveillance, ni du degré d'intrusion dans sa vie privée et sa correspondance. De surcroît, les juridictions nationales n'ont pas déterminé, premièrement, quelles raisons spécifiques avaient justifié la mise en place des mesures de surveillance, deuxièmement, si l'employeur aurait pu faire usage de mesures moins intrusives pour la vie privée et la correspondance de M. Bărbulescu et, troisièmement, si l'accès au contenu des communications avait été possible à son insu".

(1) CEDH, Libert c. France, 22 février 2018, requête n°588/13.

مزورة تخص أشخاص آخرين على هذا الجهاز، وهو ما يتضمن انتهاكاً لقواعد ميثاق الأخلاقيات الوظيفية للمنشأة.

وعلى أثر ذلك، رفع العامل المذكور دعوى أمام محكمة الموضوع مطالباً بإلغاء قرار فصله الذي لم يستند إلى سبب حقيقي وجدي. رفضت المحكمة دعواه على أساس أن قرار الفصل كان مبرراً.

فطعن العامل بالاستئناف، ورفضت محكمة الاستئناف الطعن وأيدت الحكم المتقدم مستندةً إلى أنه في حين يدعي الطاعن أن صاحب العمل قد انتهك خصوصيته بفتح الملفات المحفوظة على جهاز الكمبيوتر الخاص به أثناء غيابه، إلا أن المقرر قانوناً أن الملفات التي يحتفظ بها العامل يفترض أنها ملفات مهنية بما يسمح معه لصاحب العمل بمراقبتها والاطلاع عليها ولو في غيابه، وذلك ما لم يكن قد أشار بوضوح إلى أنها ملفات "شخصية"، وهو ما لم يقم به العامل إذ لم تتضمن هذه الملفات ما يشير إلى أنها ملفات شخصية، بل أنه أساء استخدام جهاز الكمبيوتر الذي وضعته المنشأة تحت تصرفه، مما يعد مخالفاً بالتزاماته التعاقدية.

كما رفض طعن العامل على الحكم المتقدم بالنقض، وأصدرت محكمة النقض حكمها في ٤ يوليو ٢٠١٢ بتأييد حكم الاستئناف لما انتهى إليه من أسباب.

وفي ٢٧ ديسمبر ٢٠١٢، تقدم العامل بالتماس إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان على أساس أن قيام صاحب العمل بفتح الملفات المحفوظة على جهاز الكمبيوتر المخصص لعمله أثناء غيابه إنما يشكل انتهاكاً للمادة ٨ من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، والتي تقرر حق كل شخص في احترام حياته الخاصة والعائلية وحرمة مسكنه ومراسلاته.

وبتاريخ ٢٢ فبراير ٢٠١٨ أصدرت المحكمة الأوروبية حكمها الذي ارتكز على ما يلي<sup>(١)</sup>:

(١) تفصيلاً في عرض هذا الحكم والتعليق عليه، راجع:

Dabosville (B.). Communication personnelle en entreprise et surveillance patronale: new deal ou statu quo? Droit social 2018 n. 455. Marinénaud (J.P.). Moulv (J.)  
L'ouverture des fichiers personnels du salarié par l'employeur : vers



١- أن التدخل لفتح الملفات المحفوظة على الأجهزة المعلوماتية للمنشأة والاطلاع عليها إنما يستند إلى حماية حقوق مشروعة لصاحب العمل في التحقق من استخدام عماله للأجهزة الموضوعية تحت تصرفهم وفقاً لالتزاماتهم التعاقدية واللوائح المعمول بها.

٢- أن القانون الفرنسي إنما يتضمن آلية لضمان حماية حياة العامل الخاصة؛ والقاعدة في هذا القانون أن صاحب العمل يستطيع فتح الملفات المهنية المحفوظة على الأجهزة التي يضعها تحت تصرف عماله، وأنه لا يجوز - في غير حالة الخطر أو الحادث الاستثنائي - فتح الملفات التي يتم تحديدها باعتبارها ملفات شخصية إلا في وجود العامل المعني. وقد طبقت المحاكم الوطنية القاعدة المتقدمة في هذه الدعوى، والتي بمقتضاها لا يمنع صاحب العمل من فتح الملفات المتنازع بشأنها، والتي لم تتضمن ما يشير إلى كونها ملفات شخصية.

وبناءً على ما تقدم انتهت المحكمة إلى أنه ليس ثمة انتهاك للمادة ٨ من الاتفاقية. والحقيقة أن أول ما يمكن ملاحظته على هذا الحكم أنه تناول مراقبة الملفات التي يقوم العامل بحفظها على جهاز الكمبيوتر التابع للمنشأة، وكذلك مواقع الإنترنت التي يكون قد زارها أو تصفحها، في إطار بحث مدى ما تشكله هذه المراقبة من انتهاك للحياة الخاصة للعامل، بما يعني أن هذه الملفات المحفوظة والمواقع الإلكترونية تخضع - قياساً على الرسائل الإلكترونية - لمبدأ السرية، وبالتالي تشملها الحماية القانونية المقررة لها.

ويرى بعض الفقه<sup>(١)</sup> أن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان قد قصدت من خلال الحكمين السابقين التأكيد على وجود ضوابط معينة يلزم مراعاتها للقول بمشروعية مراقبة صاحب العمل لاستخدام عماله لأدوات ووسائل الاتصال الخاصة بالمنشأة؛ وتتمثل - بصفة أساسية - في ضوابط أو شروط ثلاثة وهي: أن تستند هذه

une exception française ? D. 2018, p. 1291.

(1) Dabosville (B.), Communication personnelle en entreprise et surveillance patronale : new deal ou statu quo ?, art. préc.

المراقبة إلى مبرر مشروع، وأن تكون متناسبة مع الغرض المنشود، وأن تكون مصحوبة بضمانات إجرائية كافية.

## **المبحث الثاني**

### **مراقبة محادثات العامل الهاتفية،**

### **والحماية القانونية للحياة الخاصة**

أفرزت التكنولوجيا الحديثة وسائل وأساليب متطورة لمراقبة محادثات العمال الهاتفية داخل المنشأة؛ ويتمثل الهدف المعلن لهذه المراقبة في تقييم الأداء المهني للعمال القائمين على التواصل مع عملاء المنشأة والترويج لخدماتها عبر المحادثات التليفونية، وتحقيق هذا الهدف يقتضي التنصت على محادثات العمال وتسجيلها. ومع ذلك فإنه يحتمل دائماً إجراء العمال بعض المكالمات الشخصية من خلال جهاز الهاتف الخاص بالعمل، ومن ثم يشكل نظام التنصت والتسجيل لمحادثاتهم خطراً حقيقياً يهدد حرمة حياتهم الخاصة.

وفي ضوء ذلك، نعرض فيما يلي لمبدأ حرمة المحادثات الخاصة، ثم ننتقل بعد ذلك لبحث الحماية القانونية لمحادثات العمال الهاتفية في مكان العمل.

### **المطلب الأول**

#### **مبدأ حرمة المحادثات الخاصة**

لا خلاف حول اعتبار محادثات الشخص أحد مظاهر حياته الخاصة وعنصراً مهماً من عناصرها، ذلك أن هذه المحادثات تحمل عادةً بين طياتها تفاصيل تتعلق بخصوصيات المتحدث والتي يحرص على عدم اطلاع الغير عليها، ومن ثم فالمحادثات الخاصة حرمة لا يجوز المساس بها وإلا عد ذلك انتهاكاً لحياة الإنسان الخاصة.

ويتسع هذا المبدأ ليشمل، إلى جانب المحادثات المباشرة، تلك التي تتم عبر أية وسيلة من وسائل الاتصال الحديثة، وعليه، فإن حرمة المحادثات الخاصة تشمل المكالمات الهاتفية، حيث يتم من خلالها تبادل معلومات وأسرار وأفكار متعلقة بطرفي المكالمة، وذلك دون حيلة أو حذر بعيداً عن شبهة التنصت وبمأمن من استراق السمع<sup>(١)</sup>. فالتليفون

(١) محمد نور الدين، الحماية الجنائية للحق في خصوصية المكالمات الهاتفية، دراسة تحليلية نقدية للقانونيين الكويتي

يعتبر من مستودعات الحياة الخاصة شأنه في ذلك شأن منزل الشخص، ومجرد الاطلاع على ما يدور من خلاله يعتبر مساساً بالحق في الخصوصية<sup>(١)</sup>.

وإيماناً بخطورة المساس بحرمة المحادثات الخاصة، حرص المشرع المصري على النص في المادة ٣٠٩/ مكرر من قانون العقوبات على تجريم استراق السمع أو تسجيل أو نقل المحادثات عن طريق جهاز من الأجهزة، أيًا كان نوعه، متى كانت المحادثات جرت في مكان خاص أو عن طريق التليفون، وذلك في غير الأحوال المصرح بها قانوناً وبغير رضا المجني عليه.

كما تعاقب المادة ٢٢٦-١ من قانون العقوبات الفرنسي الاعتداء عمداً على الحياة الخاصة ودون رضا المجني عليه، وبأي وسيلة كانت، بالتتصت أو تسجيل أو نقل الأحاديث الخاصة أو السرية<sup>(٢)</sup>.

وفيما يتعلق بالحماية المدنية للمحادثات الخاصة، فإنها لا تنقيد- خلافاً للحماية الجنائية- بقيد المكان من حيث اشتراط أن تكون المحادثة قد تمت في مكان خاص، وذلك بالنظر إلى أن هذه الحماية يتوقف إعمالها على طبيعة المحادثة وظروفها دون الارتباط بالمكان الذي جرت فيه<sup>(٣)</sup>.

ويلاحظ أن الحماية القانونية للمحادثات الهاتفية هي حماية وقائية، إذ يتحقق الاعتداء بمجرد التتصت على المحادثة، وقد أراد المشرع بذلك توفير الطمأنينة للأشخاص عند استخدام أجهزة الاتصال الحديثة؛ فمن يتتصت على المحادثة لا يعرف سلفاً ما سوف تتضمنه، والاعتداء يتحقق منذ بدء التتصت وليس في نهايته، والقول بغير ذلك يعني السماح بالتتصت على المحادثة وتسجيلها إلى حين الانتهاء منها ليعرف بعد ذلك ما إذا كان موضوعها خاصاً فيتحقق الاعتداء أم كان عاماً فلا اعتداء<sup>(٤)</sup>.

---

والإماراتي، مجلة علوم الشريعة والقانون، الأردن، مج ٤٣، ٢٠١٦، من ص ١٦٨٩-١٧١٩، ص ١٦٩١.  
(١) حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ١٣٠.  
(٢) ويجدر بالذكر أن المادة ٢٢٦-١ من قانون العقوبات الفرنسي لم تعد تشترط أن تكون المحادثة قد تمت في مكان خاص لإعمال الحماية الجنائية بشأنها، وذلك خلافاً لما كانت تنص عليه المادة ٣٦٨ من قانون العقوبات السابق والتي كانت تتطلب هذا الشرط.  
(٣) حسام الدين كامل الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، مرجع سابق، ص ٢٧.  
(٤) حسام الدين كامل الأهواني، المرجع السابق، ص ٣١.

وفي مجال علاقات العمل، أدى التطور التكنولوجي إلى ثورة في وسائل المراقبة وتنوعها، ساهم في تدعيمها سرية نظام المراقبة ومركزيته، وقلة التكلفة ودقة المعلومات وتطور نظم تخزينها ومعالجتها<sup>(١)</sup>. وإزاء تطور وسائل التكنولوجيا الحديثة وما أنتجته من أجهزة بإمكانها مراقبة محادثات الأشخاص والتجسس عليها، كانت محادثات العامل الهاتفية التي يجريها في مكان العمل الأكثر عرضة لخطر التنصت عليها وتسجيلها.

فالعديد من المنشآت أصبحت تعتمد نظاماً للتنصت على المحادثات الهاتفية التي يجريها العمال، وهو ما يعرف بنظام التنصت التليفوني *Écoute téléphonique*، حيث يحقق لها هذا النظام مزايا عديدة<sup>(٢)</sup>؛ فمن جهة: وبالنسبة للمنشآت القائمة بنشاط البيع من خلال التليفون، تتحقق فائدة هذا التنصت في تقدير حسن تلقي العامل لمكالمات العملاء وجودة الخدمة التي يقدمها وذلك طبقاً لتعليمات صاحب العمل، وهو ما يسمح لهذا الأخير بالتدخل الفوري لحل ما قد يطرأ من إشكاليات وتصحيح ما قد يرتكب من أخطاء من قبل عماله، وبالتالي تحسين أداء منشأته بصفة عامة. ومن جهة أخرى، قد تتعامل المنشأة، بحكم نشاطها، في معلومات ذات طبيعة سرية، ومن ثم فنظام التنصت يسمح لصاحب العمل بمواجهة عدم أمانة بعض عماله في إفشاء أسرار العمل لمنافسيه.

فضلاً عن ذلك، فإن للتنصت التليفوني أهمية تتمثل في مراقبة استخدام العمال لأجهزة التليفون الخاصة بالمنشأة، حيث قد يسئ بعضهم هذا الاستخدام في إجراء محادثات لا علاقة لها بالعمل على نحو يؤدي إلى إضاعة وقت العمل ويؤثر سلباً على إنتاجيته، ويزيد التكلفة التي تتحملها المنشأة.

- استخدام العداد الآلي للمكالمات في مكان العمل، وحرمة محادثات العامل الهاتفية:

أبرز التقدم التكنولوجي تقنيات حديثة لمراقبة المحادثات الهاتفية، ومن ذلك ما يعرف بالعداد الآلي للمكالمات التليفونية *autocommutateur téléphonique*،

(١) صلاح محمد دياب، المرجع السابق، ص ١٢٩.  
(٢) محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص ٤٥، ٤٦.

والذي سرعان ما بادرت العديد من المنشآت إلى الاعتماد عليه في مراقبة المحادثات التي يجريها عمالها في وقت ومكان العمل، للوقوف على مدى مخالفتهم لقواعد النظام الداخلي للمنشأة عندما تقرر حظر المكالمات الشخصية أثناء العمل.

وتقوم آلية عمل العداد الآلي على وضع جهاز مركزي يتحكم في تسجيل الأرقام التي يتم الاتصال بها عبر أجهزة التليفون المخصصة لعمال المنشأة، وهو ما يسمح بمراقبة مدة كل مكالمة وحساب تكلفتها<sup>(1)</sup>.

يبدو إذن أن العداد الآلي للمكالمات يمكن الانحراف عن غاية استخدامه ليصير أداة للتتبع التليفوني على محادثات العمال، وهو ما ينطوي على تهديد مباشر لخصوصية العامل، وذلك بالنظر إلى نفاذه إلى سرية محادثاته الهاتفية والتي قد تحتوي على تفاصيل تمس حياته الخاصة.

وبذلك يثير استخدام العداد الآلي للمكالمات الهاتفية في المنشأة العديد من الإشكاليات المرتبطة بمدى حماية الحماية الخاصة للعامل في مكان العمل، والتي لا تقف فقط عند حد التعرف على مضمون محادثة العامل وتسجيلها، بل وتهديد سرية محادثات الغير الذين تم الاتصال بهم.

وإزاء ذلك، كان لزاماً العمل على التوفيق بين ما قد تفرضه ضرورات العمل من اللجوء إلى أعمال آلية تسمح بمراقبة صاحب العمل لمسلك عماله من خلال مراقبة المحادثات التليفونية التي يجريها هؤلاء داخل المنشأة وباستخدام أجهزة التليفون الخاصة بها، وبين حق العامل في سرية محادثاته الشخصية والتي تعد أحد مظاهر حياته الخاصة.

وفي هذا الصدد، قررت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات CNIL في تقرير أعمالها الصادر في ٢٧ مايو ٢٠٠٩ قاعدة أساسية مفادها السماح باستخدام الشخصي لهاتف العمل مشروط بأن يكون هذا الاستخدام مشروعاً وبما لا يضر مصالح صاحب

(1) Francillon (J.). Infractions relevant du droit de l'informatique. Exploitation clandestine d'un autocommutateur téléphonique. RSC, 1992, p.107; Mole (A.), Informatique et libertés du travail: les nouveaux enjeux, Droit social 1990, p. 59.

العمل. ومن ثم فلصاحب العمل حق مشروع في الرقابة للتحقق من أن هذا الاستخدام ليس تعسفيًا، على أن هذه الرقابة يجب أن تكفل احترام الحياة الخاصة للعمال وحريتهم في مكان عملهم(١).

## المطلب الثاني

### الحماية القانونية لحق العامل في حرمة محادثاته الهاتفية

نتناول في هذا الموضوع من البحث الحماية القانونية لمحادثات العامل الهاتفية التي يجريها في مكان العمل وعبر أجهزة التليفون التابعة للمنشأة، وذلك من خلال تناول الضمانات العامة التي قررها المشرع لحماية حق العامل في احترام حياته الخاصة، ومن عناصرها محادثاته الهاتفية، في مواجهة ما تخضع له، في مكان عمله، من وسائل المراقبة، ثم نتناول بعد ذلك الضمانات الخاصة المقررة لحماية سرية المحادثات الهاتفية للعامل في مواجهة استخدام نظام عداد المكالمات الآلي داخل المنشأة.

## الفرع الأول

### الضمانات العامة للحماية القانونية لمحادثات العامل الهاتفية

تضمنت نصوص تقنين العمل الفرنسي تقرير بعض الضمانات بما يكفل حفظ التوازن بين حق العامل في حرمة حياته الخاصة وحقوق صاحب العمل المشروعة في مراقبة أداء عماله بما يكفل حسن سير العمل داخل منشأته.

فالمادة ١١٢١-١ من قانون العمل الفرنسي (المادة ١٢٠-٢ سابقاً) تنص على عدم جواز فرض قيود على حقوق العمال وحررياتهم الفردية ما لم تكن هذه القيود مبررة بحسب طبيعة المهمة المراد إنجازها، ومتناسبة مع الهدف المنشود(٢).

(1) "La possibilité d'un usage personnel du téléphone est reconnue à condition qu'une telle utilisation demeure raisonnable et ne soit pas préjudiciable à l'employeur. Il est ainsi légitime qu'un employeur s'assure du caractère non abusif de cette utilisation. Ce contrôle doit toutefois s'opérer dans des conditions propres à garantir le respect de la vie privée et des libertés des personnels sur leur lieu de travail"; CNIL, L'utilisation du téléphone au travail, 27 mai 2009.

متاح على الموقع الإلكتروني للجنة المذكورة، والسابق الإشارة إليه:

<https://www.cnil.fr>

(2) Art. 1121-1: "Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché".

كما تنص المادة ١٢٢٢-٣ على وجوب إعلام العامل- وبصورة صريحة- بأساليب وتقنيات التقييم المهني قبل أعمالها، وتكون النتائج التي يتم التوصل إليها سرية، كما يلزم أن تكون أساليب وتقنيات التقييم المهني للعمال متناسبة مع الغرض المنشود منها<sup>(١)</sup>.  
أيضاً نجد أن المادة ١٢٢٢-٤ تنص على عدم جواز جمع أية معلومات تتعلق شخصياً بالعمال من خلال آلية معينة دون إعلامه المسبق بذلك<sup>(٢)</sup>.  
كما يلزم وفقاً للمادة ٢٣٢٣-٣٢ إعلام واستشارة لجنة المشروع قبل إنفاذ أية آلية لمراقبة العمال داخل المنشأة.

وفي ضوء النصوص المتقدمة، يتبين أن هذه الضمانات تتمثل فيما يلي:

### أولاً: مبدأ التناسب **principe de proportionnalité**

ورد النص على مبدأ التناسب في مجال علاقات العمل في المادتين ١١٢١-١، و ١٢٢٢-٣ من تقنين العمل الفرنسي، المشار إليهما سلفاً.  
ومؤدى المبدأ المتقدم أنه متى كانت ضرورات العمل تقتضي التتصت على المحادثات الهاتفية للعمال أو تسجيلها فإنه يلزم مراعاة مبدأ التناسب المقرر قانوناً، أي أن يكون هذا الإجراء متناسباً مع الغرض المقصود منه.  
وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة النقض الفرنسية بأن وسيلة المراقبة المستخدمة من قبل صاحب العمل تشكل انتهاكاً للحياة الخاصة للعامل، بالنظر إلى أن استخدامها ليس مبرراً، كما أنها لا تتناسب مع المصالح المشروعة لصاحب العمل، ومن ثم فهي تشكل وسيلة إثبات غير مشروعة<sup>(٣)</sup>.

كما قررت اللجنة القومية للمعلوماتية والحريات CNIL في تقرير أعمالها الصادر في فبراير ٢٠٠٢<sup>(٤)</sup> أنه في حالة التتصت والتسجيل لمحادثات العامل الهاتفية،

(1) Art. 1222-3: "Le salarié est expressément informé, préalablement à leur mise en oeuvre, des méthodes et techniques d'évaluation professionnelles mises en oeuvre à son égard. : Les résultats obtenus sont confidentiels.; Les méthodes et techniques d'évaluation des salariés doivent être pertinentes au regard de la finalité poursuivie".

(2) Art. 1222-4: "Aucune information concernant personnellement un salarié ne peut être collectée par un dispositif qui n'a pas été porté préalablement à sa connaissance".

(3) Cass. Soc. 26 nov. 2002, Bull. 2002, V, N° 352, p. 345.

(4) Rapport d'étude et de consultation publique de la CNIL, La Cybersurveillance des

فإن مبدأ التناسب يقتضي أن يتحدد ذلك بمدة معينة، بحيث لا يمكن بحال أن يستمر اتخاذ هذا الإجراء بصورة دائمة.

وفي التقرير الصادر مؤخرًا عن اللجنة المذكورة بتاريخ ٢٥ يوليو ٢٠١٨، بعنوان "التنصت وتسجيل المكالمات الهاتفية في مكان العمل"<sup>(١)</sup>. وبصدد تحديد المقصود بمبدأ التناسب، ذكرت اللجنة الحالات التي يسمح فيها لصاحب العمل بالتنصت والتسجيل للمحادثات الهاتفية للعمال، بما يجعل اتخاذ مثل هذا الإجراء مبررًا، وهي:

١- تدريب عمال المنشأة، كما في حالة الحاجة لإعادة استخدام هذه التسجيلات أثناء التدريب.

٢- تحسين جودة الخدمة المقدمة لعملاء المنشأة، من خلال تقييم مستوى أداء العمال القائمين على خدمة العملاء وتقدير جودة آدائهم.

وفي جميع الأحوال، يتقيد صاحب العمل بعدم اللجوء إلى إجراء التنصت أو التسجيل لمحادثات عماله الهاتفية إلا في حدود الضرورة التي تبرره.

كما لا يحق لصاحب العمل اتخاذ إجراء التنصت والتسجيل لكافة المحادثات الهاتفية التي يجريها عمال المنشأة؛ وإنما يجب على صاحب العمل تزويد العمال بخطوط هاتفية غير خاضعة للتسجيل أو تزويد المنشأة بألية تسمح بقطع التسجيل في حالة المكالمات الشخصية.

وأضاف التقرير أنه لا يجوز الاحتفاظ بتسجيلات المحادثات الهاتفية للعمال إلا لمدة محددة أقصاها ستة أشهر، وبالنسبة لوثائق تحليل البيانات والمعلومات المستمدة من هذه التسجيلات فلا يجوز الاحتفاظ بها لمدة تزيد عن سنة واحدة<sup>(٢)</sup>.

---

salariés dans l'entreprise, 5 février 2002.

(1) Rapport de la CNIL, L'écoute et l'enregistrement des appels sur le lieu de travail, 25 juillet 2018.

راجع هذه التقارير على الموقع الإلكتروني للجنة المذكورة: <https://www.cnil.fr>

(٢) وقد تضمنت النص على المدد المذكورة المادة الخامسة للقاعدة النموذجية التي أقرتها لجنة المعلوماتية والحريات رقم ٤٧٤-٢٠١٤ بشأن معالجة البيانات الشخصية المتعلقة بالتنصت والتسجيل للمحادثات التليفونية في مكان العمل، راجع:

Délibération n° 2014-474 du 27 novembre 2014 portant adoption d'une norme simplifiée relative aux traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics et privés destinés à l'écoute et à l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail (NS 057);

متاح على الموقع الإلكتروني الآتي: <https://www.legifrance.gouv.fr>



كما يحظر على صاحب العمل السماح بإطلاع الأشخاص غير المرخص لهم قانوناً على المعلومات المتعلقة بالتسجيلات الهاتفية لعمال المنشأة، واتخاذ كافة التدابير اللازمة لذلك.

ثانياً: إعلام العمال بإجراء التنصت أو التسجيل لمحادثاتهم الهاتفية.

إعمالاً للمادتين ١٢٢٢-٣، ١٢٢٢-٤ من تقنين العمل الفرنسي، لا يجوز إخضاع المحادثات الهاتفية لعمال المنشأة للتنصت أو التسجيل دون إعلامهم المسبق بذلك، بما يعني حظر إعمال آلية مراقبة لم يعلم بها عمال المنشأة. وتطبيقاً لذلك، يردد القضاء الفرنسي في العديد من أحكامه أنه " إذا كان لصاحب العمل سلطة متابعة ومراقبة نشاط عماله، إلا أنه لا يحق له اتخاذ آلية مراقبة سرية، وإلا اعتبرت غير مشروعة<sup>(١)</sup>.

إن فصاحب العمل يقع عليه التزام بالشفافية obligation de transparence مفاده إعلام عماله مسبقاً بالآلية المراقبة التي ينوي إعمالها في منشأته، وهو ما ينطبق على أية آلية يقصد بها مراقبة مكالمات العمال الهاتفية، والتي يلزم أن يكون العمال قد أعلموا مسبقاً بخضوعها للمراقبة، وذلك في ضوء ما تبرره ضرورات العمل<sup>(٢)</sup>.

وينبغي على وفاء صاحب العمل بهذا الالتزام نتيجة هامة تتعلق بمشروعية الدليل المستمد من الوسيلة التي اتخذها لمراقبة نشاط عماله.

وتطبيقاً لذلك، قضي بعدم قبول الدليل الذي يستند إليه صاحب العمل، لعدم مشروعيته، وذلك بالنظر لعدم إعلام العمال مسبقاً بالآلية المستخدمة في المنشأة<sup>(٣)</sup>.

(1) Cass. Soc., 4 juillet 2012. Pourvoi n°11-30266, Bull. 2012, V, n° 208: "si l'employeur a le pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel pendant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle clandestin et à ce titre déloyal".

فر ذات المعنى، أيضاً، ارجع

Cass. Soc. 14 mars 2000, Bull. 2000, V, N° 101, p. 78; Cass. Soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, no 164.

(2) Cristau (A.) Répertoire de droit du travail, Contrat de travail à durée indéterminée: rupture et conditions de licenciement pour motif personnel, D. janv. 2004, (act. sept. 2018), n°193 et s.

(3) Cass. soc. 20 nov. 1991, Bull. 1991, V, no 519, p. 323; Cass. Soc. 22 mai 1995, Bull.

وعلى العكس، قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه إذا كانت محكمة الاستئناف قد أشارت إلى أن العمال قد تم تحذيرهم بأن محادثاتهم الهاتفية تخضع للمراقبة، فإن الدليل المستمد منها هو دليل مقبول<sup>(1)</sup>.

بيد أن القضاء الفرنسي قد تغاضى عن اشتراط علم العامل المسبق بوجود آلية المراقبة للقول بمشروعية وقبول دليل الإثبات المتحصل منها، وذلك في الحكم الصادر عن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض بتاريخ ١٥ مايو ٢٠٠١ حيث اعتبر أن إجراء المراقبة الذي لم يعلم به العمال مسبقاً ليس بالضرورة غير مشروع، ومن ثم فلا يمنع ذلك من اعتبار الدليل المستمد منه دليلاً مقبولاً. وعلى ذلك وفي دعوى تتعلق بفصل أحد العمال لاتكابه خطأ جسيماً، قضى بقبول الدليل الذي أثبتته صاحب العمل بالاستعانة بسجلات الاتصالات الهاتفية التي قدمتها شركة الاتصالات France Télécom، تأسيساً على أن هذا الإجراء الرقابي لم يتم إعداده من قبل صاحب العمل، ولكنه في حقيقته يتوافق مع خدمة يقدمها نظام التشغيل الخاص بالهاتف<sup>(2)</sup>.

ويبرر البعض<sup>(3)</sup> ما ذهب إليه الحكم المتقدم بأن سجل المكالمات الهاتفية الذي حصل عليه صاحب العمل من شركة الاتصالات، والذي يتضمن بياناً تفصيلياً بالمكالمات التي أجراها العامل، وقبول المحكمة له كدليل إثبات مشروع إنما يبرره، من جهة، افتراض علم العامل بأحقية صاحب العمل في استخراج هذا البيان التفصيلي للاتصالات الهاتفية لعمال المنشأة، ومن جهة أخرى، فهذا السجل لم يكن قد أعد أصلاً كوسيلة للمراقبة وإنما الغرض الأساسي منه هو الوقوف على التكاليف الإجمالية للمكالمات الهاتفية التي تتم داخل المنشأة.

1995, V, N° 164, p. 119; Cass. soc. 15 mai 2001, Bull. 2001, V, N° 167, p. 131.

(1) Cass. Soc. 14 mars 2000, Bull. 2000 V N° 101 p. 78: "...une cour d'appel qui a relevé que les salariés avaient été avertis de ce que leurs conversations téléphoniques seraient écoutées a pu décider que les écoutes constituaient un mode de preuve valable".

(2) Cass. soc. 15 mai 2001, Bull. 2001, V, N° 168, p. 132.

(3) Aubert-Monpeyssen (T.), La licéité des moyens de contrôle des salariés utilisés par l'employeur, D. 2001, p. 3015; Cristau (A.) Répertoire de droit du travail, op. Cit. n° 200; BERENGUER-GUILLON (J.), MAUREL-GUIGNOT (L.), Le contrôle d'activité des salariés et la légitimité du licenciement, art. publié le 28/09/2001, sur: <https://www.lesechos.fr/>.

ويضيف بعض الفقه<sup>(١)</sup> بصدد الدعوى المعروضة، أنه لم يكن ثمة إجراء رقابي محدد تم اتخاذه من قبل صاحب العمل في المنشأة وإنما الأمر يتعلق بمستندات أو وثائق تحصل عليها جميع المنشآت، وتتمثل في تلك "السجلات الهاتفية" التي تم الحصول عليها من شركة الاتصالات المذكورة.

### ثالثاً: إخطار واستشارة لجنة المشروع:

تضمنت المادة ٢٣٢٣-٣٢ من تقنين العمل الفرنسي (المادة ٤٣٢-٢-١ سابقاً) النص على وجوب إعلام واستشارة لجنة المشروع قبل إعمال أية آلية لمراقبة العمال داخل المنشأة، وهو ما يسمح للجنة المذكورة بإبداء رأيها حول مدى التناسب بين وسيلة المراقبة والغرض المنشود تحقيقه من استخدامها.

وتعد استشارة لجنة المشروع، والتي تضم ممثلي العمال، ضماناً هاماً تعكس مبدأ الوضوح والعلانية في اتخاذ إجراءات المراقبة، حيث يسمح ذلك للجنة المذكورة بأن تناقش إمكانيات الوسيلة أو التقنية المستخدمة في المراقبة وأن تتحقق من أن المساس المحتمل بالحقوق الأساسية للعمال له مبرراته ويتناسب مع الهدف المراد تحقيقه<sup>(٢)</sup>.

ويؤكد القضاء على وجوب إخطار لجنة المشروع عند إعمال نظام أو تقنية رقابية في المنشأة؛ فقد قضى بعدم مشروعية قرار فصل العامل استناداً إلى الدليل المستمد من وسيلة المراقبة التي لم يتم إخطار لجنة المشروع بها، وذلك بالمخالفة لنص المادة ٤٣٢-٢-١ من تقنين العمل، وهو ما يجعل الدليل غير مشروع، وبالتالي فقرار فصل العامل لا يستند إلى سبب حقيقي وجدي يبرره<sup>(٣)</sup>.

(1) Aubert-Monpeyssen (T.), La licéité des moyens de contrôle des salariés utilisés par l'employeur, art. préc.

(٢) صلاح محمد أحمد دياب، المرجع السابق، ص ٢١٧.

(3) Cass. soc. 7 juin 2006, Bull. 2006, V, N° 206, p. 198; Cass. soc. 9 juillet 1997, RJS, n° 1252.

## الفرع الثاني

### ضمانات حماية العامل في مواجهة استخدام العداد الآلي

#### للمكالمات الهاتفية في المنشأة

أوضحنا سابقاً أن العداد الآلي للمكالمات هو جهاز تستعين به العديد من المنشآت لهدف رئيسي يتمثل في رقابة وحساب تكلفة الاتصالات التي يجريها العمال داخل المنشأة. وتقوم آلية عمل هذا الجهاز على توصيله بوحدة اتصالات مركزية ليقوم بوظيفته في إدارة المكالمات الداخلية التي تتم داخل المنشأة، والمكالمات الخارجية التي تصدر من المنشأة أو ترد إليها. ومن خلال هذا الجهاز يتسنى استخراج قائمة تفصيلية - عادة ما تكون شهرية - تخص كل هاتف داخل المنشأة، وتتضمن بياناً بكافة الاتصالات التي تم إجراؤها، مصحوباً بتحديد اليوم والساعة والمدة والتكلفة لكل اتصال<sup>(1)</sup>.

وفي هذا الخصوص، قضت محكمة النقض الفرنسية بأن فحص سجلات المكالمات الهاتفية التي تتضمن بيان مدة وتكلفة وأرقام الاتصالات التي تم إجراؤها، والمعدة بواسطة عداد المكالمات الآلي، لا تشكل وسيلة مراقبة غير مشروعة لكونها لم يتم إعلام العامل مسبقاً بها<sup>(2)</sup>.

مؤدى هذا الحكم أن البيان التفصيلي للمكالمات الهاتفية لعمال المنشأة والذي يتيح العداد الآلي للمكالمات يحق لصاحب العامل أن يستند إليه كدليل إثبات لمخالفات عماله، ولو لم يكن قد سبق إعلام العمال باستخدام هذه الآلية داخل المنشأة<sup>(3)</sup>.

وفي المقابل، قضي بأنه إذا كان قد سبق تحذير العمال من أن محادثاتهم الهاتفية سوف تخضع لنظام للتنصت عليها وتسجيلها، فإن هذه التسجيلات تشكل حينئذٍ دليل إثبات مقبول<sup>(1)</sup>.

(1) Mole (A.), Informatique et libertés du travail : les nouveaux enjeux, art. préc. p. 59.

(2) Cass. Soc. 29 janv. 2008, N° de pourvoi: 06-45279: " Mais attendu, d'abord, que la simple vérification des relevés de la durée, du coût et des numéros des appels téléphoniques passés à partir de chaque poste édités au moyen de l'autocommutateur téléphonique de l'entreprise ne constitue pas un procédé de surveillance illicite pour n'avoir pas été préalablement porté à la connaissance du salarié".

(3) Casaux-Labrunée (L.), La confrontation des libertés dans l'entreprise, Droit social, 2008, p. 1032.

وفي تقديرنا أنه يمكن من خلال قراءة الحكمين المتقدمين الوقوف على موقف محكمة النقض الفرنسية فيما يتعلق بالإعلام المسبق للعمال باستخدام آلية لمراقبة محادثاتهم الهاتفية، ومن ذلك العداد الآلي للمكالمات، وذلك كشرط لمشروعية الدليل المستمد منها، وهو ما ينطوي على التفرقة بين فرضين:

الأول: إذا تعلق الأمر بالتنصت على المحادثات الهاتفية للعامل، فإن ذلك يستلزم سبق إعلامه بآلية المراقبة، لاعتبار الدليل المستمد منها دليلاً مشروعاً.

والثاني: مجرد فحص صاحب العمل لسجل المكالمات الذي يبين أرقام الاتصالات التي أجراها العامل ومدتها وتكلفتها، فلا يشترط علم العامل به مسبقاً.

والحقيقة أنه لا يخفى حجم المخاطر التي ينطوي عليها استخدام عداد المكالمات الآلي داخل مكان العمل، وما يمثله من تهديد للحياة الخاصة للعامل، بالنظر إلى ما يتيح من إمكانية النفاذ إلى مضمون المحادثة، والتي تصبح حينئذ خاضعة، في كافة تفاصيلها، للمراقبة.

وقد كشف الواقع العملي عن العديد من الإشكاليات المرتبطة باستخدام عداد المكالمات الآلي في أماكن العمل، وقد حاولت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات التصدي لها في عدد من تقاريرها وتوصياتها، لإيجاد الحلول المناسبة التي تكفل حماية العامل في مواجهة ما تحمله هذه الآلية من مخاطر الاعتداء على حياته الخاصة.

كما أن هذه اللجنة تختص بتلقي ونظر الشكاوى المتعلقة بحالات الاستخدام التعسفي لآليات المراقبة التي تستخدم داخل المنشآت العمالية، ومنها جهاز العداد الآلي للمكالمات. حيث يخضع استخدام هذه الآلية وكذا معالجة البيانات والمعلومات المتحصلة منها لرقابة اللجنة المذكورة<sup>(1)</sup>.

ونعرض فيما يلي لأهم الإشكاليات التي يثيرها استخدام عداد المكالمات الآلي في أماكن العمل، والضمانات المقررها في مواجهتها.

(1) Cass. Soc. 14 mars 2000. Bull. 2000, V, N° 101, p. 78.

(2) Délibération n°84-31 du 18 septembre 1984 portant adoption d'une recommandation concernant l'usage des autocommutateurs téléphoniques sur les lieux de travail.

أولاً: إشكالية التمييز بين محادثات العامل الشخصية والمهنية.

عند استلام صاحب العمل القائمة التفصيلية للمكالمات المعدة وفق آلية عمل العداد الآلي، يقوم بعرضها على عماله ليحدد كل منهم الاتصالات المهنية والاتصالات الشخصية، بحيث يتحمل كل منهم تكلفة المكالمات الشخصية التي أجرها<sup>(١)</sup>.

وإذا كانت المكالمات التي يجريها العامل يفترض فيها، مبدئياً، أنها مهنية، أي تخص العمل المنوط بالعامل لإنجازه، إلا أن ذلك لا ينفي احتمال قيام العامل باستخدام جهاز التليفون الخاص بالمنشأة لإجراء مكالمات شخصية، وهو ما يتسامح بشأنه عادةً صاحب العمل مادام استخداماً معقولاً ولا يؤثر سلباً على سير العمل داخل المنشأة.

وهنا تثار الصعوبة الحقيقية بشأن التمييز بين نوعي المكالمات التي يجريها العامل؛ المكالمات المهنية التي تتعلق بأغراض عمله، والمكالمات الشخصية التي تتعلق بشئون حياته الخاصة.

ففي الكثير من الحالات يكون من المتعذر وضع حد فاصل وواضح بين نوعي المكالمات التي يجريها العامل؛ فكم من مكالمات بدأت مهنية بحثاً لتنتقل في لحظة ما إلى موضوع محض شخصي، والعكس صحيح<sup>(٢)</sup>.

كما أن القائمة التفصيلية للمكالمات التي يتم إعدادها بواسطة نظام العداد الآلي، والتي يقصد بها التعرف على معدل الاستهلاك الهاتفي للمنشأة وتكلفته الإجمالية، لا تتضمن أي تمييز بين نوعي المكالمات، وهو ما يمكن معه القول بأن هذا التمييز غير ممكن عملاً إلا من خلال التعرف على موضوع المحادثة ذاته، ولا يمكن القطع بموضوع المحادثة إلا بعد التنصت عليها.

(١) راجع المادة الثانية من تقرير لجنة المعلوماتية والحريات رقم ١٩-٢٠١٥ الصادر في ٣ فبراير ٢٠٠٥، Délibération n° 2005-19 du 3 février 2005 portant création d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre dans le cadre de l'utilisation de services de téléphonie fixe et mobile sur les lieux de travail (norme simplifiée n°47) et portant abrogation de la norme simplifiée n°40.

(٢) محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص ٥٦.

ويلاحظ البعض<sup>(1)</sup> أنه، من الناحية العملية، قد ثبت أن ما تتيحه إمكانيات العداد الآلي من السماح للمتصل من أن يحدد- قبل الاتصال- من خلال الضغط على مفتاح معين، أن المكالمة التي سيجريها غير مهنية، لم يتم الاستفادة منه إلا في حدود ضيقة للغاية من قبل العمال في المنشآت التي تستخدم هذه الآلية، ومن ثم فصعوبة التمييز بين المكالمات المهنية والشخصية التي يجريها العامل لا تزال قائمة. ثانيًا: إشكالية تسجيل الأرقام التي يتم الاتصال بها.

تتضمن القوائم التفصيلية للاتصالات التليفونية التي يتم التحصل عليها من خلال نظام العداد الآلي للمكالمات بيانًا بكافة المكالمات التي تم إجراؤها من خلال أجهزة التليفون الخاصة بالمنشأة، بما يشمل تحديد الأرقام التي تم الاتصال بها، مع تحديد اليوم والساعة ومدة المكالمة وتكلفتها.

وبذلك فإن استخدام العداد الآلي للمكالمات الهاتفية يثير مشكلة الكشف عن أرقام أرقام تليفونات الغير الذين تم الاتصال بهم.

وإزاء ذلك، قررت لجنة المعلوماتية والحريات قاعدة مفادها إخفاء الأرقام الأربعة الأخيرة من الأرقام المتصل بها والتي يتضمنها البيان التفصيلي للمكالمات، وذلك بهدف الحفاظ على سرية أرقام الغير الذين تم الاتصال بهم<sup>(2)</sup>.

### ثالثًا: إشكالية التنصت التليفوني *écoute téléphonique*

لا تتوقف إمكانيات العداد الآلي للمكالمات عند حد تسجيل الأرقام التي يتم الاتصال بها عبر أجهزة التليفون الخاصة بالمنشأة، بل إنه يسمح أيضًا بالتنصت على المحادثات التي تتم عبر هذه الأجهزة.

وعلى هذا النحو، فإن التنصت على المحادثة الهاتفية لا يمس فقط الحياة الخاصة للعامل، بل أيضًا الحياة الخاصة للغير الذي يتم الاتصال به.

(1) Ray (J.E.), Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit social 1992, p. 525.

(2) Délibération n°94-113 du 20 décembre 1994 portant adoption d'une norme simplifiée concernant les traitements automatisés d'informations nominatives mis en oeuvre à l'aide d'autocommutateurs téléphoniques sur les lieux de travail.

وفي محاولة لتقرير ضمانات للعمال في مواجهة إجراء التنصت والتسجيل لمحادثاتهم الهاتفية، أصدرت لجنة المعلوماتية والحريات عدد من التوصيات العامة التي يجب مراعاتها عند اللجوء إلى مثل هذا الإجراء.

فقد تضمن تقرير اللجنة الصادر في ٢٥ يوليو ٢٠١٨، المشار إليه سلفاً، النص على أن إجراء التنصت والتسجيل للمحادثات الهاتفية في مكان العمل لا يكون جائزاً إلا في حالتين:

**الحالة الأولى:** تدريب عمال المنشأة، كما في حالة الحاجة لإعادة استخدام هذه التسجيلات أثناء التدريب.

**الحالة الثانية:** تحسين جودة الخدمة المقدمة لعملاء المنشأة، من خلال تقييم مستوى أداء العمال القائمين على خدمة العملاء وتقدير جودة آدائهم.

ويؤكد التقرير المذكور على وجوب إعلام العمال ومحدثيهم من الغير باستخدام المنشأة لآلية للتنصت والتسجيل للمحادثات الهاتفية، والهدف المقصود منها، والأساس القانوني لاستخدامها، وهوية القائمين بمعالجة البيانات المتحصل عليها، والمدة المحددة للاحتفاظ بهذه البيانات، وكذلك حقهم في الاطلاع على هذه التسجيلات وطلب التصحيح، فضلاً عن حقهم في التقدم بشكوى إلى اللجنة المذكورة. كما يجب أيضاً- قبل بدء المحادثة الهاتفية- إعلام المتحدث إليهم من الغير وتبئهم إلى خضوع محادثاتهم للتنصت والتسجيل، مع حقهم في الاعتراض على هذا الإجراء قبل انتهاء المحادثة.

كما توصي اللجنة في تقريرها الصادر في نوفمبر ٢٠١٤<sup>(1)</sup> بالألا يكون إجراء التنصت والتسجيل إجراءً دائماً، وألا يكون هدفه الحقيقي الحصول على دليل إثبات ضد عمال المنشأة.

والحقيقة أن الضوابط التي وضعتها لجنة المعلوماتية والحريات في فرنسا لمواجهة إشكاليات إعمال نظام العداد الآلي للمكالمات داخل المنشآت إنما تظهر مدى

(1) Délibération n° 2014-474 du 27 novembre 2014 portant adoption d'une norme simplifiée relative aux traitements automatisés de données à caractère personnel mis en œuvre par les organismes publics et privés destinés à l'écoute et à l'enregistrement des conversations téléphoniques sur le lieu de travail (NS 057).



الحرص على احترام الحياة الخاصة للعمال من خلال صون سرية محادثاتهم الهاتفية في أماكن عملهم، وذلك دون إهدار لحقوق صاحب العمل المشروعة في متابعة سير العمل من خلال مراقبة أداء عماله.

## الفصل الثاني

### المراقبة التصويرية للعامل من خلال كاميرا الفيديو،

#### والحماية القانونية للحياة الخاصة

أوضحنا سابقاً أن علاقة التبعية التي تربط العامل بصاحب العمل وتخضعه لإشراف الأخير ورقابته لا ينبغي أن تتجاوز حدود الحياة الخاصة للعامل، ومن ثم فعلاقة التبعية المذكورة لا ينبغي أيضاً أن تمس حق العامل في حماية صورته، والتي تعد عنصر من عناصر حياته الخاصة<sup>(١)</sup>.

ويعرف الحق في الصورة بأنه سلطة الفرد في الاعتراض على إنتاج صورته أو نشرها دون رضائه، ويستوي في ذلك أن يكون إنتاج الصورة قد تم بالوسائل الفنية التقليدية كالرسم والنحت والنقش وغيره، أو بالوسائل الحديثة كالتصوير الفوتوغرافي أو السينمائي، وأياً كانت وسيلة النشر، أي سواء كان ذلك عن طريق الصحف أو التلفزيون أو السينما أو غير ذلك<sup>(٢)</sup>.

وعلى ذلك فالحق في الصورة يخول صاحبه منع غيره من التقاط صورة له دون موافقته، ورفض بث أو نشر هذه الصورة أو استغلالها دون إذنه، والاعتراض على المساس بصورته أو تحريفها أو تغيير ملامحها بأية وسيلة، وكذلك الاعتراض على استخدام الصورة لأغراض دعائية أو إعلانية بهدف الترويج لسلعة معينة<sup>(٣)</sup>.

وتنص المادة ١٧٨ من قانون حماية الملكية الفكرية المصري رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ على أنه " لا يحق لمن قام بعمل صورة لآخر أن ينشر أو يعرض أو يوزع أصلها أو نسخاً منها دون إذنه أو إذن من في الصورة جميعاً ما لم يتفق على خلافه...".

(1) Chirez (A.), Vidéosurveillance: droit à l'image et vie privée des salariés, Dr. Soc. 1994, p. 560 et s.

(٢) سعيد جبر، الحق في الصورة، دار النهضة العربية، ١٩٨٦، ص ١٥.  
(٣) علاء الدين الخصاونة، بشار طلال المومني، النظام القانوني للصورة الفوتوغرافية، الحقوق الواردة عليها ووسائل الحماية القانونية، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات، السنة ٢٧، ع ٥٣، يناير ٢٠١٣، من ص ١١١-١١٠، ص ٧.

وقد تلاحظ في الآونة الأخيرة اللجوء المتزايد من أصحاب الأعمال إلى تزويد منشآتهم بتقنية المراقبة بكاميرا الفيديو Vidéo-surveillance، وذلك لأهداف متعددة؛ أهمها: الاعتبارات الأمنية، ورصد السرقات والمخالفات الأخرى التي قد ترتكب داخل المنشأة، وأيضاً مراقبة أداء العمال.

ولا يخفى ما تحمله هذه التقنية من خطورة على الحياة الخاصة للعامل؛ فالكاميرا ترصد تحركات العامل بكافة تفصيلاتها، وتسجل كل ما تنتقله من معلومات من حيث المكان والزمان، مما تهدر معه كل خصوصية له، وهو ما يجعل هذه الوسيلة للمراقبة- في الكثير من الأحيان- غير متناسبة مع هدف صاحب العمل من استخدامها، إذ تتجاوز مراقبة الأداء المهني للعامل لتنفذ إلى ما يعد من صميم حياته الخاصة<sup>(1)</sup>.

وهنا يبرز التساؤل حول مدى مشروعية لجوء صاحب العمل إلى استخدام كاميرات المراقبة في منشآته، وما إذا كانت هذه الوسيلة تشكل انتهاكاً للحياة الخاصة للعامل، ومدى الحماية القانونية المكفولة للبيانات الشخصية للعمال في مواجهة هذه التقنية باعتبارها أحد وسائل معالجة هذه البيانات.

وللإجابة على هذه التساؤلات، سوف تنقسم دراستنا في هذا الفصل على

النحو التالي:

**المبحث الأول:** مدى مشروعية المراقبة التصويرية للعامل من خلال كاميرا الفيديو.

**المبحث الثاني:** المراقبة التصويرية للعامل من خلال كاميرا الفيديو، والحماية القانونية للبيانات الشخصية.

### **المبحث الأول**

#### **مدى مشروعية المراقبة التصويرية للعامل من خلال كاميرا الفيديو**

يقضي بحث مدى مشروعية خضوع العامل في مكان العمل للمراقبة بكاميرا الفيديو أن نعرض أولاً للموقف التشريعي والقضائي إزاء تلك المسألة، ثم نتناول بعد ذلك مدى مشروعية الدليل المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو.

(1) Grévy (M.), Vidéosurveillance dans l'entreprise: un mode normal de contrôle des salariés?, Droit social 1995, p. 329.

## المطلب الأول

### الموقف التشريعي والقضائي إزاء مشروعية المراقبة التصويرية للعامل من خلال كاميرا

#### الفيديو

نبدأ في هذا الخصوص ببيان الموقف التشريعي من مسألة مشروعية مراقبة العامل من خلال كاميرا الفيديو في مكان العمل، باعتبارها تتضمن مساساً بحقه في صوته، ثم نعرض بعد ذلك لموقف القضاء إزاء هذه المسألة.

#### الفرع الأول

### الموقف التشريعي إزاء مشروعية مراقبة العامل

#### من خلال كاميرا الفيديو

يبدو من المناسب هنا أن نستعرض النصوص القانونية المعمول بها في هذا الخصوص، والتي يمكن في ضوءها الوقوف على موقف المشرع إزاء مشروعية استخدام أصحاب الأعمال لوسيلة المراقبة المذكورة في منشآتهم، ومدى الحماية المكفولة تشريعياً للعامل في مواجهتها.

ونشير هنا إلى حرص كل من المشرع المصري والفرنسي على تقرير الحماية الجنائية لحق الشخص في صورته؛ حيث تنص المادة ٣٠٩/مكرر من قانون العقوبات المصري على تجريم الاعتداء على حرمة الحياة الخاصة من خلال الالتقاط أو النقل، بجهاز من الأجهزة، أيًا كان نوعه، لصورة شخص في مكان خاص، وذلك في غير الأحوال المصرح بها قانوناً أو بغير رضاء المجني عليه.

كما تقضي المادة ٢٢٦-١ من قانون العقوبات الفرنسي بمعاينة كل من يمس بحميمية حياة شخص آخر، وعن قصد، وبأية وسيلة، من خلال التقاط صورة هذا الشخص أو تسجيلها أو نقلها، أثناء وجوده في مكان خاص، دون الحصول على موافقته.

وإلى جانب الحماية الجنائية، ثمة نصوص قانونية أخرى تكرر حق الشخص في صورته وتكفل حمايته بغض النظر عن كون الاعتداء على هذا الحق يشكل فعلاً مجرمًا، ونعرض لذلك في كل من القانونين الفرنسي والمصري.

## أولاً: في القانون الفرنسي.

تنص المادة ٩ من القانون المدني في فقرتها الأولى على حق كل شخص في احترام حياته الخاصة، وهو نص عام يتسع نطاقه ليشمل كافة مظاهر الحياة الخاصة بما في ذلك حق الشخص في صورته، كما أن النص عام أيضاً من حيث نطاقه الشخصي لتشمل الحماية التي يقرها طائفة العمال، ومن ثم، يجد العامل في هذا النص ضماناً هامة لحماية حقه في صورته.

وعلى ذلك، فإنه وفقاً للفقرة الثانية من المادة المذكورة، فإذا كانت آلية المراقبة بكاميرا الفيديو المستخدمة في المنشأة تمثل اعتداءً على صورة العامل، جاز للقاضي - ودون إخلال بحق المضرور في التعويض - اتخاذ كافة الإجراءات الممكنة لمنع أو وقف الاعتداء.

كما تضمن تقنين العمل الفرنسي النص على عدة ضمانات للعمال في مواجهة استخدام تقنيات المراقبة الحديثة داخل المنشأة، ومن ثم فهي تشمل حالة خضوع العامل للمراقبة بكاميرا الفيديو

فالمادة ١١٢١-١ تقرر مبدأ التناسب، حيث تنص على عدم جواز فرض قيود على حقوق العمال وحررياتهم الفردية ما لم تكن هذه القيود مبررة بحسب طبيعة المهمة المراد إنجازها، ومتناسبة مع الهدف المنشود.

كما تقرر المادة ١٢٢٢-٣ مبدأ الشفافية، إذ تنص على وجوب إعلام العامل - وبصورة صريحة - بأساليب وتقنيات التقييم المهني قبل إنفاذها، كما تكون النتائج التي يتم التوصل إليها سرية، كما يلزم أن تكون أساليب وتقنيات التقييم المهني للعمال متناسبة مع الغرض المنشود منها.

أيضاً نجد أن المادة ١٢٢٢-٤ تنص على عدم جواز جمع أية معلومات تتعلق شخصياً بالعامل من خلال آلية معينة دون إعلامه المسبق بذلك.

كما يلزم، وفقاً للمادة ٢٣٢٣-٣٢، إعلام واستشارة لجنة المشروع قبل إنفاذ أية آلية لمراقبة العمال داخل المنشأة.

وإلى جانب ذلك، ثمة ضمانات إضافية نص عليها القانون الفرنسي الصادر في ٦ يناير ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات (المعدل) وتتمثل في فرض التزام على عاتق صاحب العمل بإخطار اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات CNIL بنظم معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي قبل إعمالها، وهو ما سوف نبحثه لاحقاً بشئ من التفصيل.

ثانياً: في القانون المصري.

استعرضنا في أكثر من موضع سابق من البحث موقف القانون المصري عموماً إزاء مسألة حماية العامل في مواجهة مخاطر المساس بحياته الخاصة والتي قد تنتج عن استخدام التقنيات الحديثة بمظاهرها المختلفة في تدعيم نظم المراقبة داخل مكان العمل. ورأينا أن معالجة هذه المسألة في التشريع المصري لم تتعد نطاق القواعد العامة في القانون المدني، وتحديداً نص المادة ٥٠/ مدني والتي تقرر حماية الحقوق الملازمة للشخصية، ومنها الحق في احترام الحياة الخاصة.

ونعود هنا لنكرر القول بأن الحاجة داعية إلى تدخل المشرع المصري لتكريس الحق في احترام الحياة الخاصة للعامل في مواجهة مخاطر استخدام هذه التقنيات، بمختلف صورها، في مكان العمل، وذلك بنصوص خاصة في قانون العمل، والتي يمكن من خلالها مواجهة مخاطر المساس بخصوصية العامل عند لجوء صاحب العمل إلى استخدام تقنية المراقبة بكاميرا الفيديو داخل المنشأة.

## الفرع الثاني

### الموقف القضائي إزاء مشروعية مراقبة العامل

#### من خلال كاميرا الفيديو

إزاء غياب التطبيق القضائي المصري في هذه المسألة، فإن بحثنا في هذا الموضوع يقتصر على بيان موقف القضاء الفرنسي من المسألة المطروحة. والواقع أن محاولة تفهم الموقف القضائي الفرنسي إزاء مدى مشروعية المراقبة من خلال كاميرا الفيديو في مجال علاقات العمل لم يكن بالأمر اليسير، ذلك

أن الأحكام الصادرة في هذا الشأن إنما تتعرض لهذه المسألة من جهة بحث مدى مشروعية الدليل المستمد من هذه الوسيلة من وسائل المراقبة.

ومع ذلك، يمكن تلمس موقف القضاء الفرنسي من خلال بعض الأحكام الصادرة عن الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية، ومن ذلك:

الحكم الصادر عن محكمة النقض الفرنسية في ٢٠ نوفمبر ١٩٩١ والذي قضى بأنه "إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة أداء عماله خلال ساعات العمل، فإن كل تسجيل - أيًا كان باعته - لصورهم أو حديثهم، بغير علمهم، يعتبر دليل إثبات غير مشروع"<sup>(١)</sup>.

كما أكدت محكمة النقض قضاءها السابق مرة أخرى في حكمها الصادر في ١٠ يناير ٢٠١٢، حيث قررت أنه إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل، فإنه لا يجوز له أن يستخدم - كوسيلة إثبات - التسجيلات المستمدة من نظام المراقبة بالفيديو، إذ لم يتم إعلامهم المسبق بوجود هذا النظام<sup>(٢)</sup>، واعتبرت المحكمة أن ذلك يتضمن انتهاكاً للمادة ١٢٢٢-٤ من تقنين العمل.

كما أنه من المهم أيضاً الإشارة إلى حكم محكمة النقض الصادر في ٧ يونيو ٢٠٠٦ والذي ذهب إلى أنه إذا كان يحق لصاحب العمل مراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل، فإنه لا يجوز له أن يتخذ نظاماً للمراقبة لم يتم مسبقاً إعلام لجنة المشروع واستشارتها بشأنه، وهو ما يجعل بمثابة دليل إثبات غير مشروع التسجيلات المستمدة من نظام المراقبة بالفيديو والذي اتخذها صاحب العمل لمراقبة عماله بدون الإعلام والاستشارة المسبقة للجنة المشروع<sup>(٣)</sup>.

(1) Cass. Soc. 20 nov. 1991, Bull. 1991, V, N° 519, p. 323.

(2) Cass. Soc. 10 janv 2012 N° de pourvoi 10-23482 Bull. 2012 V n° 2 "Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail il ne peut être autorisé à utiliser comme mode de preuve les enregistrements d'un système de vidéosurveillance installé sur le site d'une société cliente permettant le contrôle de leur activité dont les intéressés n'ont pas été préalablement informés de l'existence".

(3) Cass. Soc. 7 juin 2006, Bull. 2006, V, N° 206, p. 198: "Si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, il ne peut mettre en oeuvre un dispositif de contrôle qui n'a pas fait l'objet, préalablement à son introduction, d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise.

وإلى جانب الأحكام السابقة، ذهبت محكمة النقض الفرنسية إلى أن تسجيل أفعال وتحركات العمال بقصد التوصل إلى معلومات تسمح باكتشاف جرائم السرقة أو خيانة الأمانة أو النصب التي ترتكب إضراراً بمصالح صاحب العمل، لا يمكن تشبيهه بالتسجيل لصور تنتهك حميمية الحياة الخاصة للأفراد، ومن ثم فإن التسجيلات محل الدعوى لا تشكل اعتداءً غير مشروع على الحياة الخاصة للعمال الذين تم تصويرهم<sup>(1)</sup>.

وعلى ذلك، ومن خلال قراءة أحكام القضاء السابقة، يمكن التوصل إلى إجابة على التساؤل المطروح سابقاً حول موقف القضاء الفرنسي بشأن مدى مشروعية المراقبة الإلكترونية للعمال من خلال كاميرا الفيديو التي تثبت في مكان العمل. حيث يتلخص هذا الموقف في أن القضاء الفرنسي لا يعتبر استخدام صاحب العمل لنظام المراقبة من خلال كاميرا الفيديو في حد ذاته إجراءً غير مشروع، حيث أقر بأحقيته في اتخاذ آليات المراقبة التي تسمح له بمراقبة نشاط عماله خلال وقت العمل، ومن بينها آلية المراقبة بكاميرا الفيديو.

بيد أن القضاء أحاط اللجوء إلى هذه الآلية في مجال علاقات العمل بضوابط وقيود معينة تكفل إقامة التوازن المعقول بين حق العامل في حماية حياته الخاصة في كافة مظاهرها، ومنها حقه في صورته، وبين حق صاحب العمل في مراقبة سير العمل داخل منشأته. وتتمثل ضوابط مشروعية لجوء صاحب العامل إلى هذه الآلية فيما يلي:

١- إعلام العمال مسبقاً بوجود هذه الآلية للمراقبة داخل المنشأة، بحيث يحظر استخدام وسائل المراقبة الخفية أو السرية.

---

Constitue un moyen de preuve illicite l'enregistrement du salarié par le système de vidéo surveillance de la clientèle mis en place par l'employeur qui est également utilisé par celui-ci pour contrôler ses salariés sans information et consultation préalables du comité d'entreprise".

(1) Cass. Crim. 23 juillet. 1992. Bull. Crim. 1992. N° 274. p. 744: "l'enregistrement de leurs faits et gestes, destiné à permettre la découverte d'infractions de vol, d'abus de confiance ou d'escroquerie commises au préjudice de leur employeur, ne saurait être assimilé à l'enregistrement d'images concernant l'intimité de la vie privée des personnes; que, dès lors, l'enregistrement critiqué ne constitue pas une atteinte illicite à la vie privée des employés filmés".

٢- إعلام واستشارة لجنة المشروع قبل إعمال هذه الآلية.

٣- وجود ضرورة تبرر اللجوء إلى هذه الآلية للمراقبة، كأن يكون الغرض هو جمع المعلومات اللازمة لاكتشاف الجرائم والمخالفات التي قد ترتكب داخل المنشأة. وبعد استعراض الضوابط التشريعية والقضائية لاستخدام آلية المراقبة بكاميرا الفيديو في مكان العمل ننتقل لبحث مدى الاعتداد بالدليل المتحصل من تسجيلات كاميرا الفيديو، كآلية لمراقبة أداء العمال.

### المطلب الثاني

#### مدى الاعتداد بالدليل المتحصل من تسجيلات كاميرا الفيديو

الإثبات بمفهومه القانوني، هو إقامة الدليل أمام القضاء، بأحد الطرق التي يحددها القانون، على وجود أو صحة واقعة معينة متنازع بشأنها<sup>(١)</sup>. وتبين أهمية الإثبات القضائي من الناحية العملية بالنظر إلى أن الحق، كما تقول المذكرة الإيضاحية لمشروع التقنين المدني<sup>(٢)</sup>، يتجرد من قيمته مالم يقيم الدليل على الحادث المبدئ له، قانونياً كان هذا الحادث أو مادياً، والواقع أن الدليل هو قوام حياة الحق ومعقد النفع منه.

وفي مجال علاقات العمل، تتميز مسألة الإثبات بنوع من الخصوصية التي تعزى، من جهة، إلى طبيعة هذه العلاقات القائمة على عدم التوازن بين المراكز العقدية لطرفيها، فضلاً عن أن عبء الإثبات يقع، في معظم الأحيان، على عاتق العامل باعتباره مدعياً في الدعوى القضائية المقامة ضد صاحب العمل. ومن جهة أخرى، تفرض تلك الخصوصية طبيعة ومقتضيات قانون العمل وما يتضمنه من قواعد أمره حمائية تستهدف حماية حقوق العمال ومصالحهم<sup>(٣)</sup>.

(١) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، ج ٢، مج ١، نظرية الالتزام بوجه عام، الإثبات، دار النهضة العربية، ١٩٨٢، ص ١٥؛ فتحي عبد الرحيم عبد الله، الوجيز في النظرية العامة للالتزامات، أحكام الالتزام والإثبات، ط ٤، بدون ناشر، ١٩٩٩-٢٠٠٠، ص ٤٢٥.

(٢) مجموعة الأعمال الحضرية، ج ٣، ص ٣٤٩.

(٣) Takelv (M) Le particularisme des modes de preuve en droit du travail Mémoire D.F.A Droit Privé Année 2001/2002, Université Nancy II, sur: <http://www.glose.org/>



ونتيجة لذلك، نجد أن مسألة الإثبات في إطار علاقات العمل يتم التعامل معها بقدر من التشدد، وتحاط بالعديد من الضوابط التي تبررها ضرورات حماية العامل بحسبانه الطرف الضعيف في هذه العلاقات العقدية.

وحين يلجأ صاحب العمل إلى الاستعانة بألية للمراقبة في منشأته من خلال كاميرا الفيديو، فإنه يهدف من ورائها في المقام الأول إلى رصد أخطاء ومخالفات عماله، وبما يمكنه من الاستعانة بالتسجيلات التي يتحصل عليها من خلالها كدليل إثبات يستند إليه لإثبات سبب إنهاء عقد العمل الذي يربطه بالعامل، وهو ما توضحه الأحكام القضائية الصادرة في هذا الشأن.

والواقع أن ما يمكن أن نستخلصه من هذه الأحكام هو أن القضاء الفرنسي يتطلب- في إطار علاقات العمل- للاعتداد بالدليل المتحصل من تسجيلات كاميرا الفيديو كآلية لمراقبة العمال توافر أمرين:

الأول: النزاهة في تحصيل الدليل.

الثاني: مصداقية الدليل.

وسوف نتناولهما تباعاً فيما يلي.

### الفرع الأول

#### الالتزام بالنزاهة في تحصيل الدليل المستمد من

#### تسجيلات كاميرا الفيديو

عبرت محكمة النقض الفرنسية عن الالتزام بالنزاهة في الإثبات *La loyauté de la preuve* في مجال علاقات العمل بقولها أن "النزاهة التي يجب أن تسود علاقات العمل تحظر على صاحب العمل اللجوء إلى الخدع والحيل لوضع العامل في حالة يمكن الاستناد إليها لاحقاً لإثبات خطئه"<sup>(1)</sup>.

(1) "La loyauté qui doit présider aux relations de travail interdit le recours par l'employeur à des artifices et des stratagèmes pour placer le salarié dans une situation qui puisse ultérieurement lui être imputée à faute"; Cass. Soc. 16 janv. 1991, Bull. 1991, V, N° 15, p. 10.

ويستند التزام صاحب العمل بالنزاهة في تحصيل الدليل إلى مبدئين أساسيين<sup>(1)</sup> بحيث يمكن القول أن وفاء صاحب العمل بالالتزام بالنزاهة لا يتحقق إلا بمراعاة هذين المبدئين:

### ١ - مبدأ الشفافية *principe de transparence*

ومفاد ذلك أنه إذا كان يحق لصاحب العمل استخدام كاميرا الفيديو كوسيلة للمراقبة داخل منشأته، وذلك وفق ضوابط معينة كما سبق بيانه، فإن قبول الدليل المستمد من تسجيلاتها لإثبات خطأ العامل منوط بالالتزام صاحب العمل بالشفافية<sup>(2)</sup>، وهو ما أعلنته صراحةً الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ ٢٠ نوفمبر ١٩٩١، في دعوى تلخص وقائعها في أن صاحب العمل ثارت لديه شكوك حول قيام إحدى عاملاته بسرقة جزء من حصيلة الخزينة المسئولة عنها، وهو ما دعاه إلى مراقبة العاملة المذكورة من خلال كاميرا فيديو قام بوضعها في مكان خفي داخل محله بما يسمح بتصويرها أثناء قيامها بالعمل. وقد تم بالفعل تسجيل قيام العاملة بسرقة جزء مما تحتويه الخزينة التي بعهدتها والتي تودع فيها حصيلة ما تقوم ببيعه. وعلى أثر ذلك قام صاحب العمل بفصلها استناداً إلى ما ارتكبه من خطأ جسيم.

قامت العاملة برفع دعوى أمام المحكمة العمالية مدعيةً أن قرار الفصل الصادر في حقها تعسفياً ومطالبةً بالتعويض عن هذا القرار. رفض هذا الادعاء من المحكمة العمالية فقامت العاملة بالطعن عليه أمام محكمة استئناف Colmar، وانتهت المحكمة إلى تأييد الحكم السابق، مقررّة أن ما قام به صاحب العمل لا يشكل اعتداءً على الحياة الخاصة للعاملة والتي لم تكن هي المقصودة أصلاً بإجراء المراقبة الذي اتخذته، وأن ذلك لم يقصد به إلا مراقبة أماكن وجود الخزائن التي عهد بها إلى عماله، والمتواجدة في هذا المكان المتاح للجمهور أثناء ساعات العمل، وبالتالي فالهدف من المراقبة لم يكن التجسس على العمال وإنما اكتشاف ما قد يقع من سرقات. ومن ثم

(1) Cristau (A.), Répertoire de droit du travail, op. Cit. n°193 et s.

(2) Astaix (A.), Surveillance vidéo: nouvelle application de l'exigence de transparence, D. Act. 24 janvier 2012.

خلصت المحكمة إلى أن ما رصدته كاميرا الفيديو يشكل خطأ جسيماً من قبل العاملة  
ببرر قرار الفصل ويستبعد بالتالي أي حق لها في التعويض.

طعنَت العاملة على الحكم المتقدم أمام محكمة النقض، والتي نقضت حكم  
الاستئناف، لتعلن في حكمها- الذي أرست من خلاله مبدأً في هذه المسألة- أنه "إذا كان  
لصاحب العمل الحق في مراقبة أداء عماله خلال ساعات العمل، فإن كل تسجيل- أيًا كان  
باعثه- لصورهم أو حديثهم، بغير علمهم، يعتبر دليل إثبات غير مشروع" (١).

ويتبين من هذا الحكم أن دليل الإثبات المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو،  
والذي استند إليه صاحب العمل لتبرير قرار الفصل، اعتبرته المحكمة دليلاً غير  
مشروع، وذلك استناداً إلى أن وسيلة المراقبة الذي استمد منها هذا الدليل قد تم اللجوء  
إليها بغير علم العامل.

ويرى بعض الفقه (٢) أن محكمة النقض قصدت بهذا الحكم إعلاء قيمة احترام  
الحياة الخاصة للعامل باستبعاد دليل الإثبات الذي تم التحصل عليه بطريقة غير مشروعة  
أو غير نزيهة، استدل عليها باستخدام صاحب العمل وسيلة مراقبة خفية لم يكن العامل  
على علم مسبق بوجودها. فمبدأ حرية إثبات الوقائع القانونية لا يمكن أن يسمح بانتهاك  
كرامة العامل وحرمة حياته الخاصة من خلال الاستخلاص غير النزيه لأدلة الإثبات.

ويجد الالتزام بالنزاهة في تحصيل الدليل في مجال علاقات العمل أساسه فيما يعرف  
بتهديب قانون الإثبات *Une moralisation du droit à la preuve* والذي  
يقتضي البحث في الظروف التي أحاطت بتحصيل الدليل وعدم السماح باستخدام دليل  
تم التحصل عليه بالاستناد إلى وسائل يحوطها الغش والخداع، ومن ثم فالتسجيل الذي

(1) Cass Soc. 20 nov 1991 Bull. 1991 V N° 519 n 323: "si l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps du travail, tout enregistrement quels qu'en soient les motifs, d'images ou de paroles à leur insu, constitue un mode de preuve illicite".

(2) Waquet (ph.), Un employeur peut-il filmer à leur insu ses salariés ?, Droit social 1992, p. 28.

يتم عبر كاميرا الفيديو بغير علم العامل إنما يخل بالالتزام بالنزاهة في تحصيل الدليل، مما يستدعي استبعاده وعدم الاستفادة منه<sup>(1)</sup>.

كما يستند تطلب نزاهة دليل الإثبات أيضاً إلى مبدأ حسن النية *la bonne foi* الذي يظل تنفيذ العقود جميعاً، ومنها عقد العمل، والذي يجب أن يلتزم به صاحب العمل في ممارسته لسلطاته الإشرافية والرقابية على عماله، وهو ما يقتضي احترام الثقة التي يجب أن تسود علاقات العمل، وتصرف صاحب العمل بشفافية تجاه عماله. ومما يتنافى مع هذا المبدأ استخدام صاحب العمل وسيلة مراقبة خفية لم يعلم عماله بها، والاعتماد عليها في تحصيل دليل إثبات خطأ العامل، إذ أن من شأن ذلك أن يؤدي إلى هدم الثقة التي يجب أن تسود علاقة صاحب العمل بعماله، ومن ثم الإخلال بمبدأ حسن النية<sup>(2)</sup>.

وقد أثر الحكم المتقدم بما أرساه من مبدأ في تلك المسألة على المشرع الفرنسي في صياغته للمادة ٤٣٢-٢-١ من قانون العمل (المادة ٢٣٢٣-٣٢ حالياً)، والتي نصت على وجوب إعلام واستشارة لجنة المشروع قبل إنفاذ آليات المراقبة داخل المنشأة، وكذلك المادة ١٢١-٨ من ذات القانون (المادة ١٢٢٢-٤ حالياً) والتي توجب إعلام العمال بأية وسيلة أو آلية لمراقبتهم<sup>(3)</sup>.

ومن هنا أصبحت الدائرة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية تردد في أحكامها أنه "إذا كان لصاحب العمل الحق في مراقبة نشاط عماله أثناء ساعات العمل، فإنه لا يجوز له، وفقاً للمادة 1-2-432 L. من قانون العمل، تنفيذ نظام مراقبة لم يعلم عماله به مسبقاً<sup>(4)</sup>".

وعلى ذلك، يتبين بوضوح أن قبول الدليل المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو لإثبات المسلك الخاطيء للعامل مشروط بالالتزام صاحب العمل بالشفافية على

(1) Hauser (J.), La vie privée professionnelle. art. préc.

(2) Vigneau (Ch.), L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, Droit social, 2004, p. 706.

(3) Cristau (A.), Répertoire de droit du travail, op. Cit. n°193 et s.

(4) Cass. soc. 22 mai 1995, Bull. civ. V, no 164; Cass. soc. 15 mai 2001, Bull. civ. V, N° 167, p. 131.

النحو السابق، بما يعني أن إخلاله بهذا الالتزام يجعل وسيلة المراقبة غير مشروعة وما استمد منها من دليل غير مقبول.

ومع ذلك، نجد أن القضاء الفرنسي يتغاضى - في حالات محددة - عن اشتراط أن يكون نظام المراقبة من خلال كاميرا الفيديو معلوماً وجوده مسبقاً للعمال للقول بقبول الدليل المستمد منه، وهو ما أعلنته محكمة النقض الفرنسية صراحةً في حكمين مهمين لها: الحكم الأول: وهو الحكم الصادر في ٣١ يناير ٢٠٠١ والذي قضى بحرية صاحب العمل في استخدام آلية للمراقبة بكاميرا الفيديو، دون حاجة إلى الإعلام المسبق لعماله، وذلك متى كانت الكاميرا قد تم تركيبها في أماكن غير معدة أصلاً لمباشرة العمال مهام عملهم، كالمستودعات أو مخازن البضائع<sup>(١)</sup>.

وتعليقاً على هذا الحكم، ذهب البعض<sup>(٢)</sup> إلى أنه يشير إلى اتجاه القضاء الفرنسي نحو التخفيف من شروط مشروعية مراقبة العمال، وينتقد هذا الرأي - بحق - المعيار الذي اعتمده الحكم لإعفاء صاحب العمل من شرط الإعلام المسبق للعمال بوجود آلية المراقبة، وقوام هذا المعيار طبيعة المكان الذي تجري فيه المراقبة، وكونه غير معد أصلاً لمباشرة العمال لعملهم المنوط بهم، وهو ما يصدق على المستودعات ومخازن البضائع، حيث يرى هذا الفقه أن تطبيق المعيار المتقدم يبدو خطيراً وغير واقعي في الكثير من الحالات، وذلك من منظور ضمان حماية الحياة الخاصة للعامل.

وبيان ذلك أنه من المعتاد أن ينتقل العمال داخل المنشأة، وفي جميع أرجائها، لأداء مهام عملهم، كما أنه إذا كان الحكم المذكور يتطلب إعفاء صاحب العمل من التزامه بإعلام عماله بخضوعهم للمراقبة أن يكون المكان الخاضع للمراقبة لا يباشر فيه العمال مهام عملهم، إلا أنه لم يتطلب لهذا الإعفاء ألا يتردد العمال مطلقاً على هذا المكان خلال وقت تواجدهم في المنشأة، وهذا غير منطقي.

(1) Cass. Soc. 31 janv 2001, Bull. 2001, V, N° 28, p. 20; D. 2001, Somm. p. 2169, obs. J.-F. Paulin.

(2) Planque (J.-C.), Vers un assouplissement des conditions de licéité de la surveillance des salariés?, D. 2002, p. 2292.

كما أنه ليس صحيحًا القول بأن المراقبة بكاميرا الفيديو لا تتضمن، في هذه الحالة، أية احتمالات للمساس بالحياة الخاصة للعمال، وأن الغرض المقصود منها لم يكن مراقبة العمال، ومن ثم فلا داعي لإعلامهم بوجودها، وذلك بالنظر إلى أن النصوص القانونية التي تفرض الالتزام السابق بالإعلام تستهدف حماية العامل من الانتهاكات المحتملة لحرمة حياته الخاصة، وهو ما يتحقق في هذا الفرض أيضًا.

ولذلك نعتقد أنه كان من الأوفق أن يتمسك القضاء بلزوم توفر شرط الإعلام المسبق للعمال بوجود آلية المراقبة أيًا كان مكان وجودها داخل المنشأة، وسواء تم تثبيتها في الأماكن التي يباشر فيها العمال عملهم أو غيرها من الأماكن الأخرى والتي يحتمل تردد العمال عليها لسبب أو لآخر، وذلك باعتبار هذا الشرط يمثل ضمانه هامة لحماية الحياة الخاصة للعامل في مواجهة احتمالات المساس بها.

**الحكم الثاني:** وهو الحكم الصادر في ٢٦ يونيو ٢٠١٣<sup>(١)</sup>، وتتلخص وقائع الدعوى التي صدر فيها هذا الحكم في قيام عامل في أحد المتاجر الكبرى، في نهاية يوم عمله، بسرقة هاتف محمول كان قد نسيه أحد العملاء، وقد تم رصد السرقة عن طريق شريط تسجيل كاميرا الفيديو المثبتة في المتجر، وهو ما اضطر العامل إلى إعادة الهاتف في اليوم التالي بناءً على طلب مشرفه. وعلى أثر ذلك تم فصل العامل استنادًا إلى الخطأ الجسيم الذي ارتكبه.

قام العامل بمقاضاة صاحب العمل أمام المحكمة العمالية مدعيًا أن قرار الفصل كان تعسفيًا ومطالبًا بالتعويض عن هذا القرار، مستندًا - من جهة - إلى أن التسجيل المقدم يشكل دليل إثبات غير مشروع حيث تم التحصل عليه من خلال نظام المراقبة بكاميرا الفيديو والذي أنشأه صاحب العمل دون إعلام واستشارة لجنة المشروع مسبقًا. ومن جهة أخرى، أنه لا يجوز لصاحب العمل إعمال نظام مراقبة العمال لم يسبق إعلامهم به، مع بيان الغرض منه.

(1) Cass. soc. 26 juin 2013. N° de pourvoi: 12-16564, Non publié au bulletin, sur: <https://www.legifrance.gouv.fr/>.

لم يلقَ ادعاء العامل قبولاً أمام المحكمة العمالية، فقام بالطعن أمام محكمة استئناف Chambéry والتي أصدرت حكماً في ٢ فبراير ٢٠١٢ برفض الطعن تأسيساً على أن نظام المراقبة بالفيديو تم إنشائه - بصفة أساسية - لضمان أمن المتجر وليس لمراقبة العمال في آدائهم لمهام عملهم، ومن ثم فليس للعامل الاحتجاج بنصوص قانون العمل المتعلقة بشروط إنشاء وسائل وتقنيات مراقبة نشاط العمال داخل المنشأة.

وقد أيدت محكمة النقض حكم الاستئناف والذي - وفقاً لها - استند لتبرير قرار فصل العامل إلى أن التسجيلات المستمدة من نظام المراقبة بكاميرا الفيديو يجوز لصاحب العمل استخدامها كوسيلة إثبات للوقائع التي يرتكبها العامل والتي قد تشكل خطأ في حقه مما يبرر فصله من عمله، حتى ولو لم تراخِ الاشتراطات القانونية المقررة للقول بمشروعية المراقبة بكاميرا الفيديو وذلك إذا كان من شأن ذلك التأثير على التزام صاحب العمل بضمان سلامة العملاء وممتلكاتهم.

ومن هذا الحكم يتبين أن محكمة النقض الفرنسية قد قبلت دليل الإثبات المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو واعتبرته دليلاً مشروعاً، وذلك رغم تخلف شرط الإعلام المسبق للعمال وكذلك رغم عدم سبق إعلام واستشارة لجنة المشروع على نحو ما يقره القانون في هذا الصدد.

ويكشف ذلك الحكم عما قصدت إليه المحكمة هنا من تغليب اعتبار استظهار الحقيقة على احترام حرمة الحياة الخاصة للعامل، مستندةً في ذلك إلى أنه عندما يكون الغرض الرئيسي من إنشاء نظام المراقبة هو حفظ أمن المنشأة وليس مراقبة عمالها، فإن الدليل المتحصل منه يكون مقبولاً لاسيما إذا كان يستهدف كشف الخطأ الجسيم للعامل وهو ما لا يستقيم معه استمراره في العمل مما يبرر فصله.

## ٢- مبدأ التناسب *principe de proportionnalité*

يتنافى أيضاً مع مبدأ النزاهة في تحصيل الدليل اتخاذ صاحب العمل إجراءً غير متناسب لا يمكن تبريره في ضوء مصلحة المنشأة، وبما يتضمن انتهاكاً للحياة الخاصة للعامل<sup>(١)</sup>.

وقد أكدت ذلك محكمة النقض في حكمها الصادر في ٢٦ نوفمبر ٢٠٠٢، حيث ذهبت إلى أن "إجراء التجسس المتخذ من قبل صاحب العمل لرصد ومراقبة نشاط العامل إنما يشكل وسيلة إثبات غير مشروعة، حيث تتضمن بالضرورة انتهاكاً للحياة الخاصة لهذا الأخير، ومن ثم لا يقبل تبريره نظراً لطبيعته غير المتناسبة في ضوء المصالح المشروعة لصاحب العمل"<sup>(٢)</sup>.

### الفرع الثاني

#### مصادقية الدليل المتحصل من تسجيلات كاميرا الفيديو

##### *La Fiabilité du Moyen de Preuve*

رأينا فيما تقدم أن القضاء يقبل الدليل المستمد من وسيلة المراقبة متى توافرت له المشروعية وفقاً لما يشترطه القانون من توافر العلم المسبق للعمال بوجود هذه الوسيلة. ورغم ذلك، لا يضيف القضاء على هذا الدليل الذي قبله مبدئياً قيمة في الإثبات إلا بعد فحصه والتحقق من مصداقيته.

ويقصد بذلك في مجال تسجيلات كاميرا الفيديو أن يتحقق القاضي من صدق ما يتضمنه الدليل من صوت وصورة، وعدم قيام أي شك حول مضمونه وسلامته المادية، وهو ما يسمح له بتقدير القيمة الثبوتية للدليل المقدم من صاحب العمل في مواجهة أحد عماله<sup>(٣)</sup>.

(1) Cristau (A.), Répertoire de droit du travail, op. Cit. No 202.

(2) «qu'une filature organisée par l'employeur pour contrôler et surveiller l'activité d'un salarié constitue un moyen de preuve illicite dès lors qu'elle implique nécessairement une atteinte à la vie privée de ce dernier, insusceptible d'être justifiée, eu égard à son caractère disproportionné, par les intérêts légitimes de l'employeur »; Cass. soc. 26 nov. 2002, Bull. civ. V, no 352.

(3) Tekely (M.), Le particularisme des modes de preuve en droit du travail, préc.,



ومسألة بحث مصداقية الدليل هي أحد ثوابت نظام الإثبات القضائي، ومن ثم فالأمر ليس قاصراً على تسجيلات كاميرا الفيديو وحدها، وذلك لأن التلاعب في الدليل والخداع في تكوينه من الممكن أن ينصرف إلى أي دليل آخر. ومع ذلك تزداد أهمية تلك المسألة بوضوح فيما يتعلق بالدليل المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو، بالنظر إلى أن التكنولوجيا الرقمية التي تزود بها كاميرا الفيديو أصبح من السهل معها التلاعب بتسجيلاتها بما يتوافق مع مصالح القائم عليها، فضلاً عن صعوبة كشف التلاعب بمضمون التسجيل، بل واستحالتة أحياناً<sup>(١)</sup>.

وبتضح مما تقدم أن مسألة قبول القضاء للدليل المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو تتم على مرحلتين، يبحث القاضي في المرحلة الأولى مدى تنفيذ صاحب العمل للالتزام بالنزاهة في تحصيل الدليل متمثلاً في الالتزام بالإعلام المسبق للعمال وتناسب هذه الآلية مع الغرض منها، ويبحث في المرحلة الثانية مصداقية هذا الدليل، وهو ما يشكل ضماناً هامة لحماية العامل؛ إذ قد يرفض القاضي الدليل المقدم من صاحب العمل بعد أن يكون قد قبله في البداية متى أصبحت مصداقيته مشكوكاً فيها، ومن ثم يسقط حجيته في الإثبات.

وتطبيقاً لذلك، نشير إلى حكم محكمة استئناف Aix-en-Provence الصادر في ٤ يناير ١٩٩٤<sup>(٢)</sup> في دعوى تتعلق بعامل بأحد المتاجر يعمل كمسئول عن قسم الخضروات والفاكهة، قام صاحب العمل بفصله استناداً إلى إهماله في إدارة وعرض منتجات القسم المسئول عنه. ودعماً لادعاءاته، قدم صاحب العمل دليلاً مستمداً من تسجيل فيديو يظهر إهمال العامل في تنسيق عرض هذه المنتجات، وترك بعضها معروضاً رغم ما أصابها من تلف.

تمسك العامل أمام القضاء بأن قرار فصله لم يستند إلى سبب حقيقي وجدي، وأنه ليس مقبولاً استناد صاحب العمل إلى تسجيل الفيديو الذي قدمه للمحكمة ذلك أن

(١) محمد حسن قاسم، المرجع السابق، ص ١٨٨.

(2) C.A. Aix-en-Provence, 4 janvier 1994, JCP éd. G., 1995, II, 22514, p. 411, note Colonna (J.); Dr. soc. 1995, p. 332, note Grevy (M.).

الأخير لديه كافة الوسائل التي تتيح له إمكانية التلاعب بمضمون هذا التسجيل لإخراجه على النحو الذي ظهر به.

رفضت المحكمة العمالية ادعاء العامل، فطعن على هذا الحكم أمام محكمة استئناف Aix-en-Provence التي قضت بأنه" بالنظر إلى إمكانية تركيب الصور، واستعمال وسائل الخداع في ذلك، والتي أتاحتها التطور التقني، فإن فيلم الفيديو لا يقدم الضمانات الكافية للمصادقية والنزاهة المطلوب توافرها سواء فيما يتعلق بتاريخه أو مضمونه، حتي يمكن اعتباره حجة كافية في إثبات الأخطاء المنسوبة إلى العامل، والتي استند إليها كباعث على قرار فصله"<sup>(1)</sup>. وبناءً على ذلك انتهت المحكمة إلى أن قرار فصل العامل غير مشروع لعدم استناده إلى سبب حقيقي وجدي.

وفي حكم آخر صادر عن محكمة استئناف باريس في ١٢ مايو ١٩٩٩<sup>(2)</sup>، رفضت المحكمة الأخذ بتسجيل الفيديو الذي قدمه صاحب العمل كدليل على اتهام إحدى العاملات لديه بسرقة حقيبة بها مبلغ من النقود من المتجر، وقرر على أثره فصلها من العمل. وقد كانت الأخيرة تعمل في خزانة المتجر، وقد تمسك صاحب العمل بتسجيل الفيديو الذي قدمه للمحكمة والذي يدعي أن العاملة المذكورة لم تظهر فيه مما يؤكد صحة إدانته لها. وعند عرض التسجيل رأت المحكمة أن هناك مدة معينة من الزمن - حوالي عشر دقائق - توقف خلالها التسجيل لسبب غير محدد، وإزاء ذلك رفضت المحكمة الدليل المقدم من صاحب العمل، وقضت بأن قرار فصل العاملة لم يستند إلى سبب حقيقي وجدي، ومن ثم يعد غير مشروع.

مؤدى ما تقدم، أن القضاء الفرنسي يرفض منح أية حجية للدليل المستمد من تسجيلات كاميرا الفيديو، والذي يقدمه صاحب العمل لإثبات خطأ العامل وتبرير قرار

(1) "compte tenu des possibilités de montage et de truchage qu'offre l'évolution des techniques un film vidéo ne présente pas des garanties suffisantes d'authenticité d'immartialité et de sincérité concernant tant sa date que son contenu pour qu'il puisse être considéré comme probant des fautes invoquées comme motif de licenciement"

(2) C A Paris 13ème ch., 12 mai 1999, Dr. ouvrier 1999, p. 460, note Richevaux (M.).

فصله، وذلك متى ثار الشك حول مصداقية الدليل وسلامته، لأنه بذلك لم يعد دليلاً يمكن الوثوق به، ومن ثم ليس محلاً لاقتناع القاضي.

## المبحث الثاني

### المراقبة التصويرية للعامل من خلال كاميرا الفيديو،

#### والحماية القانونية للبيانات الشخصية

كان لانتشار استخدام آلية المراقبة بكاميرا الفيديو على نطاق واسع، في الآونة الأخيرة، والتطور التقني المتلاحق الذي طال أنظمتها، أثره البالغ في تزايد حجم المخاطر التي تهدد الحياة الخاصة، لا سيما في ظل ما تنتجه هذه الآلية من تسجيل الصورة التي يتم التقاطها وحفظها بما يمكن معه الرجوع إليها لتحديد هوية صاحبها.

وقد ثار التساؤل في هذا الصدد حول مدى اعتبار الصورة التي يتم تسجيلها وحفظها من خلال كاميرا الفيديو من قبيل البيانات الشخصية أو ما يطلق عليها البيانات ذات الطابع الشخصي *données à caractère personnel*، وهو ما يستتبع، في إطار علاقات العمل، استفادة العامل الخاضع لآلية المراقبة المذكورة من أحكام التشريعات النافذة في هذا المجال بما تقرره من حماية لهذا النوع من البيانات، وما تكفله من حقوق للشخص المعني بها.

وللإجابة على هذا التساؤل يلزم التعرض لموقف التشريعات ذات الصلة في القانون الفرنسي، وبصفة خاصة القانون رقم ١٧-٧٨ الصادر في ٦ يناير ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات، وتعديله بمقتضى القانون رقم ٨٠١-٢٠٠٤ الصادر في ٦ أغسطس ٢٠٠٤ بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين في مواجهة معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي. ثم خضوعه للتعديل مؤخراً بمقتضى القانون رقم ٤٩٣-٢٠١٨ الصادر في ٢٠ يونيو ٢٠١٨ بشأن حماية البيانات الشخصية.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون ٦ أغسطس ٢٠٠٤ صدر إعمالاً للتوجيه الأوروبي رقم ٤٦-٩٥ الصادر في ٢٤ أكتوبر ١٩٩٥ بشأن حماية الأشخاص

الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية وحرية تداول هذه البيانات<sup>(١)</sup>.

## ويعرف بتوجيه "حماية البيانات" Data Protection Directive

وقد صدر مؤخراً عن البرلمان والمجلس الأوروبي في ٢٧ أبريل ٢٠١٦  
اللائحة العامة لحماية البيانات رقم ٦٧٩-٢٠١٦<sup>(٢)</sup>، وقد دخلت حيز النفاذ في ٢٥  
مايو ٢٠١٨. وبمقتضى المادة ٩٤ منها ألغي التوجيه الأوروبي رقم ٤٦-٩٥ لتحل  
اللائحة المذكورة محله.

وإعمالاً لهذه اللائحة، أصدر المشرع الفرنسي القانون رقم ٤٩٣-٢٠١٨  
الصادر في ٢٠ يونيو ٢٠١٨ بشأن حماية البيانات الشخصية، والذي تضمن تعديل  
بعض أحكام قانون المعلوماتية والحرية رقم ١٧-٧٨.

وفي ضوء ما تقدم، سنحاول أولاً بحث مدى شمول مفهوم البيانات الشخصية  
للصورة المسجلة بكاميرا الفيديو، لنعرض بعد ذلك لمضمون الحماية التشريعية للبيانات  
الشخصية في مجال المراقبة بكاميرا الفيديو، ومدى إمكانية استفادة العامل من هذه  
الحماية.

### المطلب الأول

#### مدى شمول مفهوم البيانات الشخصية للصورة المسجلة

#### عبر كاميرا الفيديو

تقتضي الإجابة عن هذا التساؤل بحث موقف القوانين المتعاقبة الصادرة  
بشأن حماية البيانات الشخصية إزاء تلك المسألة، وذلك على النحو التالي.

(1) Directive 95/46/CE du Parlement européen et du Conseil du 24 octobre 1995 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, J.O. n° L 281 du 23/11/1995, p. 31 – 50.

(2) Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), JO L 119, 4/5/2016, p. 1–88.

## الفرع الأول

### وضع المسألة في ظل قانون ٦ يناير ١٩٧٨

تضمن القانون رقم ١٧-٧٨ الصادر في ٦ يناير ١٩٧٨ تحديداً للمقصود بالمعلومات الاسمية *informations nominatives* ، حيث عرفتها المادة الرابعة منه بأنها "المعلومات التي تسمح، تحت أي شكل كان، مباشر أو غير مباشر، بتحديد هوية الأشخاص الطبيعيين الذين تنطبق عليهم"<sup>(١)</sup>.

كما عرفت المادة الخامسة من القانون المذكور المعالجة الآلية للمعلومة الاسمية *traitement automatisé d'informations nominatives* بأنها "مجموع العمليات التي تتم آلياً، وتتعلق بالتجميع والتسجيل والإعداد والتعديل والحفظ والمحو للمعلومات الاسمية، وكذلك كل مجموعة من العمليات الآلية تتم بغرض استغلال البطاقات (الملفات) أو قواعد البيانات، وبخاصة عمليات الربط أو التقريب بين المعلومات الاسمية، أو الاطلاع عليها أو نقلها"<sup>(٢)</sup>.

وقد قرر القانون المذكورة قيوداً وضوابط معينة خاصة بإنشاء واستخدام نظم المعالجة الآلية للمعلومات الاسمية، تتعلق بضرورة اتخاذ إجراءات مسبقة لإعمال هذه النظم؛ أهمها إخطار لجنة المعلوماتية والحريات مع التعهد بأن المعالجة تتفق وأحكام القانون<sup>(٣)</sup>.

وقد ثار التساؤل بشأن مدى إعمال أحكام هذا القانون بخصوص المراقبة بكاميرا الفيديو. والواقع أن الإجابة على هذا التساؤل ترتبط بصورة مباشرة بالإجابة على التساؤل الآتي: هل تعتبر صورة الشخص معلومة اسمية في مفهوم هذا القانون؟

(1) Art. 4: "Sont réputées nominatives au sens de la présente loi les informations qui permettent, sous quelque forme que ce soit, directement ou non, l'identification des personnes physiques auxquelles elles s'appliquent".

(2) Art. 5: " Est dénommé traitement automatisé d'informations nominatives au sens de la présente loi tout ensemble d'opérations réalisées par les moyens automatiques, relatif à la collecte, l'enregistrement, l'élaboration, la modification, la conservation et la destruction d'informations nominatives ainsi que tout ensemble d'opérations de même nature se rapportant à l'exploitation de fichiers ou bases de données et notamment les interconnexions ou rapprochements, consultations ou communications d'informations nominatives".

(٣) تضمنت النص على هذه الإجراءات المادتين ١٤ و ١٥ من قانون ٦ يناير ١٩٧٨.

تعرض القضاء الفرنسي للإجابة على هذا التساؤل في حكم صادر عن محكمة باريس الابتدائية والذي قرر أن تصميم صورة ملونة استناداً إلى صورة فوتوغرافية لشخص ما، لحفظها على جهاز كمبيوتر ثم عرض هذه الصورة دون أن يلازمها أية معلومة شخصية تتعلق بصاحبها، لا يمكن اعتبارها معالجة آلية لمعلومة اسمية بالمعنى المقصود في قانون ٦ يناير ١٩٧٨<sup>(١)</sup>.

ومؤدى هذا الحكم أن صورة الشخص مادامت مجردة عن أي بيان يكشف هوية صاحبها لا يمكن اعتبارها معلومة اسمية، ومن ثم تخرج عن أحكام قانون ٦ يناير ١٩٧٨، وذلك خلافاً للحالة التي تكون فيها صورة الشخص مصحوبة بملف أو بطاقة *fichier* تتضمن معلومات خاصة به ويمكن من خلالها معرفة هويته، هنا تدخل تلك الحالة في نطاق تطبيق القانون المذكور<sup>(٢)</sup>.

ويفهم من ذلك في مجال علاقات العمل أن التسجيلات المرئية لكاميرا الفيديو لا تعتبر معلومة اسمية وفقاً لقانون ٦ يناير ١٩٧٨ إلا إذا أرفقت ببطاقة (ملف) اسمية تتضمن بيانات تخص صاحب الصورة ويمكن من خلالها تحديد هويته، فيما عدا ذلك، لا يستفيد العامل الخاضع لهذه الصورة من المراقبة من الضمانات المقررة في هذا القانون، وأهمها أنه لا يقع إذن على صاحب العمل الذي يستخدم نظام المراقبة بكاميرا الفيديو في منشأته التزاماً قانونياً بإخطار لجنة المعلوماتية والحريات قبل إعمال هذا النظام، وفق ما تقضي به المادة ١٦ من قانون ١٩٧٨.

وفي مقابل ذلك الموقف القضائي، اتخذت اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا CNIL موقفاً مغايراً، حيث تبنت تفسيراً موسعاً يسمح باعتبار

(1) "ne peut être considéré comme traitement d'informations nominatives au sens de la loi du 6 janvier 1978 le fait pour une société avant réalisé une image colorisée à partir d'une photographie de conserver sur ordinateur cette image sans garder la moindre information relative à la personne photographiée". TGI Paris 22 mars 1989. cité par: Pellet (R) La vidéo-surveillance et l'application de la loi « informatique et libertés », Rev. adm. 48e Année, No. 285 (Mai- Juin 1995), pp. 245-254

(2) Pellet (R.), art. préc. p.148.

الصورة في حد ذاتها بياناً أو معلومة اسمية، وهو ما يسمح بشمول الحماية للصورة الملتقطة عبر كاميرا الفيديو المستخدمة في المراقبة.

وقد أعلنت اللجنة عن موقفها السابق بوضوح، وفي أكثر من تقرير أو توصية لها<sup>(١)</sup>، ومن ذلك:

- التقرير المقدم إلى لجنة المعلوماتية والحريات بتاريخ ٣٠ نوفمبر ١٩٩٣، بعنوان "المراقبة بكاميرا الفيديو وحماية الحياة الخاصة والحريات الأساسية"<sup>(٢)</sup>؛ والذي ورد فيه أنه في جميع حالات استخدام كاميرا الفيديو، أو في أغلبها، سواء لمراقبة أداء العمال، أو لاعتبارات أمنية، أو لضبط المخالفات، تكون الصورة المسجلة وسيلة للتعرف على الأشخاص، ومن ثم فالصورة في ذاتها تعد حينئذٍ معلومة اسمية، باعتبارها أداة للتعرف على هوية صاحبها.
- التوصية رقم ٥٦-٩٤ الصادرة بتاريخ ٢١ يونيو ١٩٩٤ بشأن استخدام آلية المراقبة بالفيديو في الأماكن العامة والمتاحة للجمهور<sup>(٣)</sup>؛ وقد ورد فيها أن "صور الأشخاص ينبغي اعتبارها معلومات اسمية، حيث تسمح، على الأقل بطريقة غير مباشرة، إلى جانب معايير أخرى، بتحديد هوية هؤلاء الأشخاص"<sup>(٤)</sup>.
- تقرير أعمال اللجنة رقم ٩-٩٦ الصادر بتاريخ ٢٧ فبراير ١٩٩٦ بعنوان "المعلومات الشخصية المستمدة من الصوت والصورة، وحماية الحياة الخاصة والحريات الأساسية"<sup>(٥)</sup>؛ والذي يقرر أن التحول نحو الأنظمة الرقمية، والتطور

(١) متاحة على الموقع الإلكتروني الرسمي للجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات:

<https://www.cnil.fr/>

(2) Cadoux (L.), Vidéosurveillance et protection de la vie privée et des libertés fondamentales, rapport du 30 novembre 1993 présenté à la CNIL, p. 25.

(3) Délibération n°94-056 du 21 juin 1994 portant adoption d'une recommandation sur les dispositifs de vidéosurveillance mis en oeuvre dans les lieux publics et recevant le public.

(4) "Les images des personnes doivent être regardées comme des informations nominatives permettant au moins indirectement par rapprochement avec d'autres critères, l'identification de ces personnes".

(5) Délibération n°96-009 du 27 février 1996 portant adoption du rapport intitulé "les informations personnelles issues de la voix et de l'image et la protection de la vie privée et des libertés fondamentales".

الهائل والمتتابع الذي تشهده، وبما يسمح بالمعالجة الآلية لبيانات الصوت le son والصورة l'image إلى جانب النص le texte إنما يستوجب الحماية القانونية للمعلومات أو البيانات الشخصية للصوت والصورة.

ويتضح مما تقدم أن الموقف الذي أعلنته لجنة المعلوماتية والحريات قد تجاوز موقف القضاء الفرنسي والذي انحصر في دائرة التفسير الضيق لنصوص قانون ١٩٧٨، رافضاً اعتبار الصورة المسجلة بكاميرا الفيديو بياناً اسمياً في مفهوم هذا القانون، ومن ثم استبعاد معالجتها من نطاق تطبيق القانون المذكور.

ويرى جانب من الفقه<sup>(١)</sup> أن الموقف المتقدم للجنة المعلوماتية والحريات يمكن أن يجد سنداً له في نص المادة الرابعة من قانون ١٩٧٨، والذي وفقاً له نكون بصدد معلومة اسمية متى كانت تسمح بتحديد هوية الشخص الطبيعي، ولو بطريقة غير مباشرة، وهو المفهوم الذي يسمح باستيعاب الصورة الملتقطة عبر كاميرا الفيديو والتي يمكن من خلالها تحديد هوية صاحبها.

### الفرع الثاني

#### وضع المسألة بعد صدور قانون ٦ أغسطس ٢٠٠٤

صدر القانون رقم ٨٠١-٢٠٠٤ في ٦ أغسطس ٢٠٠٤ بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين في مواجهة معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي وتعديل قانون المعلوماتية والحريات رقم ١٧-٧٨.

وقد أشرنا سابقاً إلى أن القانون الفرنسي رقم ٨٠١-٢٠٠٤ قد صدر إعمالاً للتوجيه الأوروبي رقم ٤٦-٩٥ الصادر في ٢٤ أكتوبر ١٩٩٥ بشأن حماية الأشخاص الطبيعيين فيما يتعلق بمعالجة البيانات الشخصية وحرية تداول هذه البيانات.

والواقع أن أول ما يمكن ملاحظته في هذا الصدد هو عدول قانون ٢٠٠٤- تائزاً بالنص الأوروبي- عن استخدام مصطلح "المعلومات الاسمية" informations nominatives والذي كان وارداً في قانون ١٩٧٨ قبل تعديله،

(1) Heilmann (É.), Vitalis (A.), "La vidéosurveillance: un moyen de contrôle à surveiller", Le Courrier du CNRS, n°82, mai 1996, p.48; sur: <https://souriez.info>.



وإستخدام مصطلح آخر وهو "البيانات ذات الطابع الشخصي" données à caractère personnel وهو ما يبدو أكثر شمولاً واتساعاً من المصطلح السابق والذي كان يوحي بضرورة أن تحمل المعلومة اسم شخص معين<sup>(١)</sup>.

وتنص الفقرة الأولى من المادة الأولى من توجيه ١٩٩٥ على أنه على الدول الأعضاء تأمين حماية الحريات والحقوق الأساسية للأشخاص الطبيعيين، وبصفة خاصة الحق في الحياة الخاصة، في مواجهة معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي<sup>(٢)</sup>.

كما تضمنت المادة الثانية من التوجيه المذكور تعريف "البيانات ذات الطابع الشخصي" بأنها "كل معلومة تتعلق بشخص طبيعي هويته محددة، أو قابلة للتحديد ويعتبر كذلك كل شخص يمكن التعرف عليه، بشكل مباشر أو غير مباشر، وخاصة من خلال رقم تعريفى، أو من خلال عنصر أو أكثر من العناصر الخاصة التي تتعلق بذاتيته المادية أو النفسية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية"<sup>(٣)</sup>.

كما ورد بذات المادة تعريف "معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي بأنها" كل عملية أو مجموعة عمليات تتم بمساعدة أو بدون مساعدة وسائل آلية، ترد على بيانات ذات طابع شخصى، من حيث التجميع أو التسجيل أو التنظيم أو الحفظ أو التطوير أو التعديل أو الاستخراج أو الاطلاع أو الاستخدام أو النقل أو أي شكل آخر من أشكال الوضع أو التقريب أو الربط بين هذه البيانات، وكذلك عمليات محو هذه البيانات أو إزالتها أو تدميرها"<sup>(٤)</sup>.

(1) Vulliet-Tavernier (S.), Après la loi du 6 août 2004: nouvelle loi "informatique et libertés", nouvelle CNIL?, Droit social 2004, p. 1055.

(2) Art. 1-1: " Les États membres assurent, conformément à la présente directive, la protection des libertés et droits fondamentaux des personnes physiques, notamment de leur vie privée, à l'égard du traitement des données à caractère personnel".

(3) Art. 2-a: " «données à caractère personnel»: toute information concernant une personne physique identifiée ou identifiable (personne concernée); est réputée identifiable une personne qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un numéro d'identification ou à un ou plusieurs éléments spécifiques, propres à son identité physique, physiologique, psychique, économique, culturelle ou sociale".

(4) Art. 2-b: « "traitement de données à caractère personnel": (traitement): toute opération ou ensemble d'opérations effectuées ou non à l'aide de procédés automatisés et appliquées à des données à caractère personnel, telles que la collecte, l'enregistrement, l'organisation, la conservation, l'adaptation ou la modification,

وقد عرف المشرع الفرنسي، بمقتضى تعديلات ٢٠٠٤، البيانات ذات الطابع الشخصي تعريفاً يكاد يتطابق في صياغته مع ما ورد في التوجيه الأوروبي؛ فوقفاً للمادة ٢-٢ من قانون ١٩٧٨ (المعدل) تعرف البيانات ذات الطابع الشخصي بأنها "كل معلومة تتعلق بشخص طبيعي هويته محددة أو قابلة للتحديد، بشكل مباشر أو غير مباشر، من خلال رقم تعريفي، أو من خلال عنصر أو أكثر من العناصر الخاصة به".

كما يكاد يتطابق تعريف معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي في كل من القانون الفرنسي المعدل والتوجيه الأوروبي المذكور<sup>(١)</sup>.

ومن جهة أخرى، اتسع نطاق تطبيق قانون ١٩٧٨ بعد تعديله ليشمل المعالجة الآلية للبيانات ذات الطابع الشخصي، وكذلك المعالجة غير الآلية لهذه البيانات<sup>(٢)</sup>.

وترتيباً على ذلك، يمكن القول أن ما تضمنته تعديلات ٢٠٠٤ من توسيع مفهوم البيانات ذات الطابع الشخصي من جهة، وتوسيع نطاق الحماية بما يشمل المعالجة الآلية وغير الآلية لهذه البيانات من جهة أخرى، كانت له انعكاساته في مجال تسجيلات كاميرا الفيديو.

وبيان ذلك أن التعريف الذي جاء به المشرع الفرنسي للبيانات ذات الطابع الشخصي، هو من الاتساع بحيث يمكن أن يشمل أية بيانات تخص الشخص الطبيعي أو أي عنصر من العناصر المتعلقة به، ويمكن من خلالها التعرف عليه وتحديد

---

l'extraction, la consultation, l'utilisation, la communication par transmission, diffusion ou toute autre forme de mise à disposition, le rapprochement ou l'interconnexion, ainsi que le verrouillage, l'effacement ou la destruction».

(١) تضمنت المادة ٢-٣ من قانون ١٩٧٨ المعدل النص على تعريف معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي.  
(٢) المادة ٢-١ من قانون ١٩٧٨ المعدل، وذلك على نحو ما جاء بتوجيه ١٩٩٥ والذي حددت المادة ٣-١ منه نطاق تطبيقه بقولها "أن هذا التوجيه يطبق على المعالجة الآلية، كلياً أو جزئياً، للبيانات ذات الطابع الشخصي، وكذلك المعالجة غير الآلية لهذه البيانات المثبتة في بطاقة أو المعدة لأن تثبت في بطاقة".

Art. 3-1: "La présente directive s'applique au traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier".

كما أكدت الحيشة السابعة والعشرين من حيثيات التوجيه المذكور على أنه "يجب إعطاء حماية الأشخاص سواء كانت معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي معالجة آلية أم معالجة يدوية، وأن نطاق هذه الحماية يجب ألا يتوقف على وسيلة معالجة هذه البيانات...".

"considérant que la protection des personnes doit s'appliquer aussi bien au traitement de données automatisé qu'au traitement manuel; que le champ de cette protection ne doit pas en effet dépendre des techniques utilisées...".

هويته، سواء كان ذلك بطريقة مباشرة أو غير مباشرة. ولا شك أن صورة الشخص هي أحد أهم العناصر التي يمكن من خلالها التعرف على هويته.

ويستتبع اعتبار صورة الشخص ضمن البيانات ذات الطابع الشخصي، على هذا النحو، خضوع معالجتها، سواء معالجة آلية أو غير آلية، لأحكام قانون ١٩٧٨ وبصفة خاصة فيما يتعلق بالالتزام بالإخطار المسبق بهذه المعالجة لدى اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات<sup>(١)</sup>.

### الفرع الثالث

#### موقف اللائحة الأوروبية العامة لحماية البيانات RGPD

أشرنا سابقاً إلى صدور اللائحة الأوروبية العامة لحماية البيانات RGPD رقم ٦٧٩-٢٠١٦ بتاريخ ٢٧ أبريل ٢٠١٦، وقد دخلت حيز النفاذ في ٢٥ مايو ٢٠١٨. لتحل بذلك محل التوجيه الأوروبي رقم ٤٦-٩٥ سالف الذكر. وإعمالاً لهذه اللائحة، صدر في فرنسا مؤخراً القانون رقم ٤٩٣-٢٠١٨ في ٢٠ يونيو ٢٠١٨ بشأن حماية البيانات الشخصية<sup>(٢)</sup> والذي نقل أحكام اللائحة الأوروبية إلى القانون الفرنسي، وتضمن إدخال تعديلات على قانون ٦ يناير ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات.

وقد تضمنت اللائحة المذكورة تنظيمًا جديدًا للبيانات الشخصية والحماية المكفولة للأفراد في مواجهة مخاطر معالجة هذه البيانات<sup>(٣)</sup>. ومن الأحكام المستحدثة التي جاءت بها لائحة ٢٠١٦ النص صراحةً على اعتبار صورة الشخص أحد البيانات ذات الطابع الشخصي، وبما يعني خضوع معالجتها للحماية القانونية التي تقرها أحكامها.

(١) المادة ٢٢-١ من قانون ١٩٧٨ المعدل،

(2) Loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 relative à la protection des données personnelles, JORF n°141 du 21 juin 2018.

(٣) راجع تفصيلاً في عرض أحكام اللائحة المذكورة:

Gheonhne-Bardescu (1) Le nouveau règlement général sur la protection des données Rev. IJF 2016 n 466. Mazars (M-F) Körner (M) La mise en oeuvre du RGPD: un renfort pour les droits des salariés?, Rev. trav. 2018, p. 498.

وذلك حيث عرفت المادة ٤-١ منها هذه البيانات بأنها" كل معلومة تتعلق بشخص طبيعي هويته محددة أو قابلة للتحديد، بشكل مباشر أو غير مباشر، خاصة من خلال الرجوع إلى عنصر تعريفي، مثل الاسم أو رقم تعريفي أو بيانات الموقع، أو بيان تعريفي عبر الإنترنت، أو من خلال الرجوع إلى عنصر أو أكثر من العناصر المحددة الخاصة بهويته الجسدية أو النفسية أو الجينية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية<sup>(١)</sup>.

كما حددت المادة الثانية من اللائحة نطاق تطبيقها بما يشمل المعالجة الآلية، كلياً أو جزئياً، وكذلك المعالجة غير الآلية للبيانات ذات الطابع الشخصي المتضمنة في ملف أو المعدة لذلك<sup>(٢)</sup>.

وفيما يتعلق بالمسألة محل البحث، وهي مدى اعتبار صورة الشخص المسجلة بكاميرا الفيديو بياناً شخصياً مما تخضع معالجته للحماية المقررة وفق أحكام هذه اللائحة، وبما يسمح بالاستفادة منه في مجال علاقات العمل، نجد أن الحيثية رقم ٥١ من حيثيات هذه اللائحة ورد بها أن معالجة الصور الفوتوغرافية لا يمكن اعتبارها معالجة لطائفة خاصة من البيانات ذات الطابع الشخصي، بالنظر إلى أنها تدرج ضمن تعريف البيانات البيومترية فقط عندما تتم معالجتها وفق تقنية محددة تسمح بتحديد أو إثبات هوية شخص طبيعي<sup>(٣)</sup>.

(1) Art. 4-1: "données à caractère personnel», toute information se rapportant à une personne physique identifiée ou identifiable (ci-après dénommée «personne concernée»); est réputée être une «personne physique identifiable» une personne physique qui peut être identifiée, directement ou indirectement, notamment par référence à un identifiant, tel qu'un nom, un numéro d'identification, des données de localisation, un identifiant en ligne, ou à un ou plusieurs éléments spécifiques propres à son identité physique, physiologique, génétique, psychique, économique, culturelle ou sociale".

(2) Art. 2: "Le présent règlement s'applique au traitement de données à caractère personnel, automatisé en tout ou en partie, ainsi qu'au traitement non automatisé de données à caractère personnel contenues ou appelées à figurer dans un fichier".

(3) "...Le traitement des photographies ne devrait pas systématiquement être considéré comme constituant un traitement de catégories particulières de données à caractère personnel, étant donné que celles-ci ne relèvent de la définition de données biométriques que lorsqu'elles sont traitées selon un mode technique spécifique permettant l'identification ou l'authentification unique d'une personne physique".

وتعرف المادة ٤-١٤ من اللائحة "البيانات البيومترية" données biométriques بأنها "البيانات ذات الطابع الشخصي الناتجة عن معالجة تقنية محددة، وتتعلق بالخصائص الفيزيائية والفسولوجية والسلوكية للشخص الطبيعي والتي تسمح بتحديد هويته الذاتية؛ مثل صورة الوجه وبيانات بصمات الإصبع"<sup>(١)</sup>. والنص المتقدم يشير بوضوح إلى اعتبار صورة الشخص بياناً ذا طابع شخصي، بحسبانها أحد أهم العناصر التي تسمح بتحديد هوية صاحبها الذاتية. وعلى ذلك فإن معالجتها، سواء بطريقة آلية أو غير آلية، تخضع لأحكام اللائحة المذكورة. وقد استلهم المشرع الفرنسي تلك الأحكام في القانون الصادر في ٢٠ يونيو ٢٠١٨، والتي عدل على أساسها القانون رقم ١٧-١٩٧٨.

ويقودنا ذلك إلى بحث الحماية القانونية للبيانات الشخصية وضماناتها في مجال المراقبة بكاميرا الفيديو، ومدى إمكانية الاستفادة العامل منها في مواجهة استخدام هذه الوسيلة من وسائل المراقبة، وهو ما نتناوله في المطلب التالي.

## **المطلب الثاني**

### **ضمانات حماية البيانات الشخصية في**

#### **مجال المراقبة بكاميرا الفيديو**

نتناول فيما يلي ضمانات هذه الحماية في القانون الفرنسي، ثم نعرض لوضع مسألة حماية البيانات الشخصية في القانون المصري.

---

(1) Art. 4-14: «données biométriques», les données à caractère personnel résultant d'un traitement technique spécifique, relatives aux caractéristiques physiques, physiologiques ou comportementales d'une personne physique, qui permettent ou confirment son identification unique, telles que des images faciales ou des données dactyloscopiques".

## الفرع الأول

### ضمانات حماية البيانات الشخصية في مجال المراقبة بكاميرا الفيديو

#### في القانون الفرنسي

- نشير براءةً إلى أن المادة ٦ من قانون ١٩٧٨ (المعدل) قد تضمنت شروط مشروعية معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي، وتتمثل في الآتي:
- ١- أن تكون هذه البيانات قد تم تجميعها بطريقة نزيهة ومشروعة.
  - ٢- أن يتم تجميع هذه البيانات تحقيقاً لغايات محددة، صريحة ومشروعة، وألا يتم معالجتها لاحقاً على نحو لا يتوافق مع هذه الغايات.
  - ٣- أن تكون هذه البيانات متناسبة وغير متجاوزة بالنظر للغايات التي تم تجميعها من أجلها.
  - ٤- أن تكون هذه البيانات دقيقة وكاملة وأن يتم تحديثها، وأن تتخذ كافة الإجراءات اللازمة بالنسبة للبيانات غير الدقيقة أو غير الكاملة، وذلك في ضوء الغايات التي تم تجميعها أو معالجتها من أجلها.
  - ٥- أن يتم حفظ هذه البيانات في شكل يسمح بتحديد هوية الأشخاص المعنيين لمدة لا تتجاوز تلك المدة الضرورية بالنظر إلى الغايات التي تم تجميعها أو معالجتها من أجلها.
- كما تنص المادة ٧ من قانون ١٩٧٨ (المعدلة بالمادة ١٩ من قانون ٢٠ يونيو ٢٠١٨) على أن "معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي يلزم أن تكون قد تمت برضاء الشخص المعني، أو استوفت أحد الشروط الآتية:
- ١- تنفيذ التزام قانوني يقع على عاتق المسؤول عن المعالجة.
  - ٢- إنقاذ حياة الشخص المعني.
  - ٣- تنفيذ مهمة تقتضيها خدمة عامة معهود بها إلى المسؤول عن المعالجة، أو الموجهة إليه هذه المعالجة.

٤- تنفيذ، إما عقد يكون الشخص المعني طرفاً فيه، أو إجراءات سابقة على العقد تم اتخاذها بطلب من الشخص المعني.

٥- تحقيق مصلحة مشروعة يسعى إليها المسؤول عن معالجة البيانات أو متلقي البيانات، مع مراعاة مصلحة الشخص المعني بالمعالجة وحقوقه وحرياته الأساسية".

وقد رأينا فيما سبق أن مفهوم البيانات ذات الطابع الشخصي الذي تبناه المشرع الأوروبي مؤخراً تضمن الاعتراف صراحةً باعتبار الصورة من البيانات ذات الطابع الشخصي، وهو ما يسمح بإعمال أحكام الحماية القانونية المقررة لهذه البيانات بشأن المراقبة بكاميرا الفيديو باعتبارها معالجة لصورة الشخص.

بالإضافة إلى ما تقدم، فقد وردت المادة ٨٨ من اللائحة الأوروبية المذكورة بعنوان "معالجة البيانات في إطار علاقات العمل" *Traitement de données dans le cadre des relations de travail*، وتضمنت النص على أنه على الدول الأعضاء تقرير القواعد التي تكفل حماية الحقوق والحرريات الأساسية للعمال في إطار علاقات العمل وذلك فيما يتعلق بمعالجة البيانات ذات الطابع الشخصي الخاصة بهم، مع التأكيد على مبدأ شفافية المعالجة لا سيما في مواجهة استخدام أنظمة المراقبة داخل مكان العمل.

وكان قانون ٦ يناير ١٩٧٨ بشأن المعلوماتية والبطاقات والحرريات قد تضمن النص على مجموعة من الضمانات التي تكفل حماية الشخص المعني بالبيانات التي تكون محلاً للمعالجة، ثم أضافت اللائحة الأوروبية ٢٠١٦ إلى جانبها ضمانات أخرى، استلهمها المشرع الفرنسي بعد ذلك بمقتضى قانون ٢٠ يونيو ٢٠١٨. وتتمثل هذه الضمانات- في مجملها- في تقرير بعض الحقوق للشخص المعني بمعالجة بياناته الشخصية<sup>(١)</sup>، وتتمثل بصفة أساسية فيما يأتي:

(١) وقد خصص لهذه الحقوق الفصل الثالث من اللائحة المذكورة، تحت عنوان "حقوق الشخص المعني" *Droits de la personne concernée*.

١ احر، تفصيلاً.

Martial-Braz (N.), *Le renforcement des droits de la personne concernée*, Dalloz IP/IT 2017, p. 253; Fauvarque-Cosson (B.), Maxwell (W.), *Protection des données personnelles*, D. 2018, p. 1033.

١- حق الشخص في الحصول على كافة المعلومات المتعلقة بمعالجة البيانات ذات الطابع الشخصي المتعلقة به.

٢- حق الشخص في الاعتراض على معالجة بياناته ذات الطابع الشخصي

٣- حق الشخص في الوصول إلى البيانات المتعلقة به إذا ما تمت معالجتها، والاطلاع عليها، وطلب تصحيحها.

٤- الحق في محو البيانات.

ونعرض لكل منها فيما يلي:

**أولاً: الحق في الحصول على المعلومات المتعلقة بمعالجة البيانات:**

### **Le droit d'information**

حرصت اللائحة الأوروبية لحماية البيانات على تكريس مبدأ الشفافية الذي يقضي بأن تتاح للشخص كافة المعلومات المتعلقة بمعالجة بياناته ذات الطابع الشخصي، وذلك على نحو ميسر وواضح.

وقد نصت المادتان ١٣ و ١٤ من اللائحة على قائمة من المعلومات التي يجب على المسؤول عن المعالجة تزويد الشخص المعني بها؛ وتتمثل في إعلامه بهوية الشخص المسؤول عن معالجة البيانات أو من ينوب عنه، والغرض المقصود من المعالجة، والأساس القانوني لهذا الإجراء، فضلاً عن بيان مدة الاحتفاظ بالبيانات ذات الطابع الشخصي الخاصة به أو معايير تحديد هذه المدة، كما يلزم إحاطة الشخص المعني بحقوقه المتعلقة بالاطلاع على البيانات الخاصة به وإمكانية طلب تصحيحها أو محوها، وكذلك حقه في الاعتراض على المعالجة.

**ثانياً: الحق في الاعتراض Le droit d'opposition**

تنص المادة ٣٨ من قانون ٦ يناير ١٩٧٨ (المعدل) على أن "كل شخص طبيعي حق الاعتراض، لأسباب مشروعة، على أن تكون بعض البيانات ذات الطابع الشخصي المتعلقة به محلاً للمعالجة،.... وذلك ما لم تكن معالجة هذه البيانات إعمالاً لالتزام قانوني، أو أن يكون حق الاعتراض قد استبعد بنص صريح بمقتضى الإجراء



الذي صرح بالمعالجة<sup>(١)</sup>. وقد نصت على هذا الحق المادة ٢١ من اللائحة الأوروبية لحماية البيانات.

وفي مجال علاقات العمل، يحق للعامل أن يستفيد من أعمال هذا الحق في مواجهة استخدام كاميرا الفيديو كوسيلة للمراقبة في المنشأة التي يعمل بها، إذ يخوله هذا الحق الاعتراض على معالجة صورته الملتقطة بكاميرا الفيديو باعتبارها من البيانات ذات الطابع الشخصي الخاصة به.

مع ملاحظة أنه يلزم لممارسة الحق في الاعتراض، وفقاً للنص المتقدم، أن يكون ثمة أسباب مشروعة تبرره، وهو ما نعتقد بتوافره في أغلب الحالات التي يتم فيها إنشاء نظام للمراقبة بكاميرا الفيديو في مكان العمل، لما يمثله ذلك من تهديد مباشر وصريح لحق العامل في احترام حياته الخاصة في أحد أهم جوانبها والمتمثل في صورته.

**ثالثاً: الحق في الاطلاع وطلب التصحيح<sup>(٢)</sup>: Droit d'accès et de rectification**

يقصد بالحق في الاطلاع حق الشخص في مراجعة المسئول عن معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي للتحقق من معالجة بيانات ذات طابع شخصي خاصة به أم لا، ومعرفة مضمون هذه البيانات.

وفي حالة المعالجة، يكون له حق طلب الحصول على معلومات تتعلق بأغراض هذه المعالجة، والجهات التي تبلغ لها هذه البيانات، وبيان بأصل هذه البيانات ومضمونها. ويكون للشخص المعني حق طلب نسخة من البيانات ذات الطابع الشخصي الخاصة به والتي تكون محلاً للمعالجة.

(1) Art. 38: "Toute personne physique a le droit de s'opposer, pour des motifs légitimes, à ce que des données à caractère personnel la concernant fassent l'objet d'un traitement... Les dispositions du premier alinéa ne s'appliquent pas lorsque le traitement répond à une obligation légale ou lorsque l'application de ces dispositions a été écartée par une disposition expresse de l'acte autorisant le traitement".

(٢) المادتين ١٥، ١٦ من اللائحة الأوروبية ٢٠١٦، ويقابلها المادتين ٣٩، ٤٠ من قانون ١٩٧٨ المعدل.

وبعد ممارسة الشخص المعني لحقه في الوصول إلى البيانات ذات الطابع الشخصي التي تكون محلاً للمعالجة والاطلاع عليها، يكون له المطالبة بتصحيح البيانات غير الدقيقة أو استكمال البيانات الناقصة المتعلقة به.

وفي حالة استخدام كاميرا الفيديو كوسيلة للمراقبة داخل المنشأة، تتمثل معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي في تسجيلات الصور الملتقطة بكاميرا الفيديو، وباعتبار صاحب العمل هو المسئول عن هذه المعالجة، فإن للعامل، بمقتضى هذا الحق، اللجوء إلى صاحب العمل لطلب تمكينه من الوصول إلى هذه التسجيلات والاطلاع عليها، وطلب تصحيحها إذا لزم الأمر.

ويقتضى ذلك مراعاة صاحب العمل للالتزام الواقع على عاتقه بمقتضى المادة ٣٤ من قانون ١٩٧٨ (المعدل) بالمحافظة على أمن البيانات بعدم تمكين أشخاص غير مرخص لهم من الوصول إلى بيانات متعلقة بالغير والاطلاع عليها.

### رابعاً: الحق في محو البيانات «droit à l'effacement»

استحدثت المادة ١٧ من اللائحة الأوروبية حقاً جديداً يضاف إلى حقوق الشخص الذي تخضع بياناته الشخصية للمعالجة، وهو الحق في محو البيانات، والذي عبرت عنه اللائحة المذكورة بمصطلح "الحق في النسيان"، أي حق الشخص في أن تُنسى بياناته<sup>(١)</sup>.

ومؤدي ذلك أنه يحق للشخص المعني أن يطلب من المسئول عن معالجة بياناته ذات الطابع الشخصي محو هذه البيانات في أقرب وقت ممكن لانتفاء السبب المشروع الذي يبرر الاحتفاظ بها، ويكون الأخير ملزماً بذلك إذا توافر أحد الأسباب المنصوص عليها في المادة ١٧ المذكورة، وأهمها: سحب الرضاء بالمعالجة، أو ممارسة حق الاعتراض على معالجة البيانات، أو أن هذه البيانات لم تعد ضرورية بالنظر إلى الأغراض التي من أجلها تم تجميعها أو معالجتها، أو لعدم وجود أساس قانوني تستند إليه هذه المعالجة.

(1) Fauvarque-Cosson (B.), Maxwell (W.), Protection des données personnelles, art. préc.

وهكذا، فإنه يتبين مما تقدم أن المشرع الأوروبي قد تدخل، وعلى أثره المشرع الفرنسي، لوضع نظام يكفل من خلاله حماية بيانات الشخص والتي تمس، في جانب هام منها، حياته الخاصة، والتي يمكن إعمالها في إطار علاقات العمل ليستفيد منها العامل الخاضع لنظام المراقبة بكاميرا الفيديو.

## الفرع الثاني

### حماية البيانات الشخصية في القانون المصري

خلا القانون المصري من تشريع خاص لحماية البيانات، ومن ثم فإن القاضي إذا عرض أمامه نزاع يتعلق بالاعتداء على البيانات الشخصية، فإنه لن يجد أمامه سوى أن يضع حلاً للنزاع من خلال القواعد العامة والتي لا تقدم، في الكثير من الأحيان، الحماية المرجوة للبيانات الشخصية في مواجهة أساليب المعالجة المستحدثة<sup>(١)</sup>.

ويجدر بالذكر أن المشرع المصري تعرض مؤخرًا ولأول مرة لمسألة الحماية الجنائية للبيانات الشخصية بمقتضى القانون رقم ١٧٥ لسنة ٢٠١٨ في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات<sup>(٢)</sup>.

وقد تضمنت مادته الأولى تعريف البيانات والمعلومات الإلكترونية بأنها "كل ما يمكن إنشاؤه أو تخزينه أو معالجته أو تخليقه أو نقله أو مشاركته أو نسخه، بواسطة تقنية المعلومات، كالأرقام والأكواد والشفرات والحروف والرموز والإشارات والصور والأصوات، وما في حكمها".

كما عرفت المادة ذاتها البيانات الشخصية بأنها "أي بيانات متعلقة بشخص طبيعي محدد أو يمكن تحديده، بشكل مباشر أو غير مباشر عن طريق الربط بينها وبين بيانات أخرى".

وكذلك عرفت المعالجة الإلكترونية بأنها "أي عملية إلكترونية أو تقنية تتم كليًا أو جزئيًا لكتابة أو تجميع أو تسجيل أو حفظ أو تخزين أو دمج أو عرض أو إرسال أو استقبال أو تداول أو نشر أو محو أو تغيير أو تعديل أو استرجاع أو

(١) سامح عبد الواحد التهامي، المرجع السابق، ص ٣٨١.  
(٢) الجريدة الرسمية، العدد ٣٢ مكرر ج، في ١٤ أغسطس ٢٠١٨.

استنباط البيانات والمعلومات الإلكترونية، وذلك باستخدام أي وسيط من الوسائط أو الحاسبات أو الأجهزة الأخرى الإلكترونية أو المغناطيسية أو الضوئية أو ما يُستحدث من تقنيات أو وسائط أخرى".

كما حددت المادة المذكورة مفهوم "الاعتراض" بأنه "مشاهدة البيانات أو المعلومات أو الحصول عليها، بغرض التنصت أو التعتيل أو التخزين أو النسخ أو التسجيل أو تغيير المحتوى أو إساءة الاستخدام أو تعديل المسار أو إعادة توجيهه، وذلك لأسباب غير مشروعة ودون وجه حق"،

وكذلك مفهوم "الاختراق" بأنه "الدخول غير المرخص به أو المخالف لأحكام الترخيص، أو الدخول بأي طريقة غير مشروعة إلى نظام معلوماتي أو حاسب آلي أو شبكة معلوماتية وما في حكمها".

وقد تضمن القانون المذكور تجريم بعض الأفعال التي تشكل اعتداء على الحياة الخاصة، ومن ذلك:

المادة ١٦ من هذا القانون والتي تعاقب على جريمة الاعتراض غير المشروع "بالحبس مدة لا تقل عن سنة، وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائتين وخمسين ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من اعترض بدون وجه حق أي معلومات أو بيانات أو كل ما هو متداول عن طريق شبكة معلوماتية أو أحد أجهزة الحاسب الآلي وما في حكمها".

كما تعاقب المادة ١٨ على جريمة الاعتداء على البريد الإلكتروني أو المواقع أو الحسابات الخاصة "بالحبس مدة لا تقل عن شهر، وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من أثلف أو عطل أو أبطأ أو اخترق بريداً إلكترونياً أو موقعاً أو حساباً خاصاً بأحد الناس".

أيضاً تعاقب المادة ١٧ على جريمة الاعتداء على سلامة البيانات والمعلومات والنظم المعلوماتية "بالحبس مدة لا تقل عن سنتين، وبغرامة لا تقل عن مائة ألف جنيه ولا تجاوز خمسمائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من أثلف أو

عطل أو عدل مسار أو ألغى كلياً أو جزئياً، متعمداً وبدون وجه حق البرامج والبيانات أو المعلومات المخزنة أو المعالجة أو المولدة أو المخلفة على أي نظام معلوماتي وما في حكمه، أيا كانت الوسيلة التي استخدمت في الجريمة".

وقد خصصت المادة ٢٥ للجرائم المتعلقة بالاعتداء على حرمة الحياة الخاصة، حيث تنص على أنه 'يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر، وبغرامة لا تقل عن خمسين ألف جنيه ولا تجاوز مائة ألف جنيه، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من اعتدى على أي من المبادئ أو القيم الأسرية في المجتمع المصري أو انتهك حرمة الحياة الخاصة، أو أرسل بكتافة العديد من الرسائل الإلكترونية لشخص معين دون موافقته، أو منح بيانات شخصية إلى نظام أو موقع إلكتروني لترويج السلع أو الخدمات دون موافقته، أو نشر عن طريق الشبكة المعلوماتية أو بإحدى وسائل تقنية المعلومات معلومات أو أخباراً أو صوراً وما في حكمها، تنتهك خصوصية أي شخص دون رضاه، سواء كانت المعلومات المنشورة صحيحة أو غير صحيحة".

ومما تقدم، يمكن القول أن قانون ١٧٥-٢٠١٨ وإن كان يمثل خطوة تشريعية مهمة في سبيل المواجهة القانونية لمخاطر المعلوماتية، إلا أننا نعتقد أن الحاجة لا تزال داعية إلى تدخل تشريعي لتنظيم شامل لحماية البيانات الشخصية في كافة جوانبها، وبما يتضمن تنظيم معالجة هذه البيانات، وشروط مشروعية هذه المعالجة، وضمانات الحماية في مواجهتها، والحقوق المقررة للشخص الذي تخضع بياناته الشخصية للمعالجة، وغيرها من المسائل ذات الصلة، وذلك في ضوء الاستهداء بما وصلت إليه التشريعات التي عنيت بحماية البيانات الشخصية، كالتشريع الفرنسي.

ولا يخفى أهمية التدخل التشريعي لتنظيم حماية البيانات الشخصية في مجال حماية الحياة الخاصة للعامل، لا سيما في ظل انتشار المعلوماتية وأوتاتها على نطاق واسع في المنشآت وأماكن العمل بصفة عامة، وذلك لما يمثله من دعم حقيقي لحق العامل في حرمة حياته الخاصة وذلك في حالة خضوع بياناته الشخصية للمعالجة بأي شكل من الأشكال.

كشفت دراستنا لموضوع هذا البحث عن مدى المخاطر التي تشكلها التكنولوجيا الحديثة، بمظاهرها المختلفة، على الحياة الخاصة للعامل، وذلك في ضوء مساهمتها المستمرة في دعم نظم مراقبة العامل وتقييم أدائه.

وقد أشرنا إلى أن التقنيات الحديثة قد تدخلت في مجال علاقات العمل، وانتشر الاعتماد عليها انتشاراً واسعاً في المنشآت العمالية في الآونة الأخيرة، وتدعمت معها سلطة صاحب العمل في مراقبة عماله على نحو تضمن تهديداً مباشراً لخصوصيتهم في مكان عملهم.

وإزاء ذلك، لم يعد ممكناً تجاهل الإشكاليات التي تثيرها التكنولوجيا الحديثة في هذا المجال. فكان لزاماً البحث عن سبل التوفيق بين المصالح المتعارضة، وإقامة نوع من التوازن بين حق صاحب العمل في ممارسة سلطاته في مراقبة العامل في أداء العمل المنوط به داخل منشأته وحق العامل في احترام حياته الخاصة، وذلك من خلال بحث مدى الحماية القانونية المكفولة لحياة العامل الخاصة في مواجهة استخدام تقنيات المراقبة الحديثة في مكان العمل.

ووصولاً إلى هذا الهدف، حاولنا من خلال هذه الدراسة عرض الإشكاليات التي يثيرها موضوعها والتساؤلات التي يطرحها والبحث عن إجاباتها؛ فتناولنا في مبحث تمهيدي مفهوم الحياة الخاصة، وضرورات حماية حياة العامل الخاصة في مواجهة التقنيات الحديثة. وخلصنا إلى أنه رغم المحاولات المتعددة لتحديد مفهوم الحياة الخاصة فقد أقر غالبية الفقه بصعوبة وضع تعريف جامع مانع لهذه الفكرة نظراً لطبيعتها النسبية وتغير مفهوم هذا الحق ونطاقه تبعاً لتغير الظروف، لذلك رأينا أنه من الأوفق عدم الانشغال بوضع تعريف محدد يكون من أثره تضيق نطاق هذا الحق وأن تترك هذه المهمة للقضاء لتحديد الأمور التي تدخل في نطاق الحياة الخاصة في كل حالة تعرض أمامه.

وفي هذا الإطار، أوضحنا أن العامل، بحكم مركزه القانوني، هو الأكثر عرضة لتهديدات التقنيات الحديثة، وذلك بالنظر إلى علاقة التبعية التي تربطه بصاحب العمل وما تقتضيه هذه التبعية من خضوعه لسلطة صاحب العمل وإشرافه ورقابته. فضلاً عن إشكالية التمييز بين حياة العامل المهنية وحياته الخاصة وغياب وجود حدود فاصلة وواضحة بينهما في مكان العمل وخلال ساعاته. ورغم ذلك فهذه التبعية لا تعني تخلي العامل عن خصوصيته ولو داخل إطار حياته المهنية.

وقد لاحظنا في هذا الصدد تعدد وتنوع صور الوسائل والتقنيات الحديثة التي يستعين بها صاحب العمل في مراقبة العمال داخل منشأته، وهو ما يمثل تهديداً لحياة العامل الخاصة في جوانبها المختلفة.

وتبعاً لذلك، عرضنا في الفصل الأول لمراقبة اتصالات العامل في مكان العمل، وذلك أولاً من خلال تناول مراقبة مراسلاته الإلكترونية وما يكتنف ذلك من مخاطر وصول صاحب العمل إلى البريد الإلكتروني الخاص بالعامل والإطلاع على مضمون ما يحويه من رسائل. وفي هذا السياق تناولنا مبدأ حرمة المراسلات وسريتها، ثم الحماية القانونية لحق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية وذلك من خلال عرض الحماية التشريعية في القانون الفرنسي لسرية تلك المراسلات، وتكريس المشرع الفرنسي لهذا الحق في القواعد العامة في القانون المدني وكذلك في نصوص قانون العمل.

كما سلطنا الضوء على الدور الذي تضطلع به اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا في هذا الصدد حيث تصدت، في العديد من تقاريرها، للإشكاليات المرتبطة بسرية المراسلات الإلكترونية للعامل وأصدرت توصياتها بشأنها.

وفي صدد بيان الحماية القضائية لحق العامل في حرمة مراسلاته الإلكترونية، لمسنا الدور البارز للقضاء الفرنسي في تقرير هذه الحماية، وعرضنا في هذا الخصوص لأحد الأحكام القضائية الهامة وهو حكم **Nikon** والذي أرسى مبدأ حرمة مراسلات العامل الإلكترونية الصادرة والواردة من خلال أجهزة معلوماتية

موضوعة تحت تصرفه لأغراض العمل. وقد تبعته العديد من الأحكام القضائية التي تؤكد ذات المبدأ.

ثم تعرضنا بعد ذلك لموقف القضاء الأوروبي إزاء هذه المسألة، وقد اتضح من خلال الأحكام الصادرة في هذا الشأن عن المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان تأكيدها لحق العامل في سرية مراسلاته الإلكترونية واعتبار المساس بها انتهاكاً للمادة الثامنة من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية.

وفي المبحث الثاني من هذا الفصل تناولنا جانباً آخر لخصوصية اتصالات العامل والممثل في محادثاته الخاصة، من خلال بحث مراقبة محادثات العامل الهاتفية في مكان العمل. وفي هذا الصدد عرضنا لمبدأ حرمة المحادثات الخاصة ورأينا أن هذه المحادثات قد تخضع للتتبع عليها وتسجيلها، وأن التقنيات الحديثة ومنها العداد الآلي للمكالمات شكلت خطراً حقيقياً يهدد بانتهاك سرية محادثاته الهاتفية التي يجريها في مكان عمله.

وفي محاولة لبحث حدود الحماية القانونية لسرية محادثات العامل الخاصة، تبين لنا أن المشرع الفرنسي قد كفل هذه الحماية بنصوص صريحة في القانون المدني وقانون العمل، كما قرر لها ضمانات تمثلت في مبدأ التناسب أي تناسب إجراء التتبع المتخذ مع الغرض المرجو منه، وأيضاً إعلام العامل بخضوع محادثاته للتتبع والهدف المقصود من وراء ذلك، فضلاً عن إعلام واستشارة لجنة المشروع قبل إعمال آلية لمراقبة محادثات العمال داخل المنشأة.

وإضافة إلى الضمانات المتقدمة، عرضنا للضمانات الخاصة التي تقررت في مواجهة استخدام آلية "العداد الآلي للمكالمات" في المنشآت العمالية، كتقنية مستحدثة تهدد بشكل مباشر سرية محادثات العمال الخاصة. وقد أبرزنا هنا موقف لجنة المعلوماتية والحريات في فرنسا، والتي حاولت التصدي للإشكاليات التي يثيرها استخدام التقنية المذكورة في أماكن العمل وإيجاد حلول لها بما يحفظ لهذه المحادثات



سريتها، وأهمها: إشكالية التمييز بين محادثات العامل الشخصية والمهنية، وإشكالية تسجيل الأرقام التي يتم الاتصال بها، وإشكالية التنصت على المكالمات.

وفي الفصل الثاني من البحث، انتقلنا إلى تناول آلية من أبرز آليات المراقبة في الآونة الأخيرة وأشدّها خطورة على حرمة حياة العامل الخاصة، وهي المراقبة التصويرية من خلال كاميرا الفيديو. وقد تبين لنا خصوصية الإشكاليات التي تثيرها هذه الآلية ومساسها المباشر بصورة العامل باعتبارها أحد عناصر حياته الخاصة.

وفي هذا الإطار بحثنا مدى مشروعية مراقبة العمال باستخدام كاميرا الفيديو، وقد لاحظنا اهتماماً بالغاً في القانون الفرنسي على المستويين التشريعي والقضائي بتقرير الحماية في مواجهة الآلية المذكورة، حيث نص قانون العمل الفرنسي على مجموعة من الضمانات لمصلحة العامل في مواجهة استخدام التقنيات الحديثة، وبما ينطبق على كاميرا الفيديو أيضاً. وتتمثل في الالتزام بمبدأ التناسب بما يفرضه من عدم جواز فرض قيود على حقوق العمال وحرّياتهم إلا بقدر ما تقتضيه طبيعة المهمة المراد إنجازها وبما يتناسب مع الهدف المنشود، ومبدأ الشفافية الذي يوجب إعلام العمال بوسائل وأساليب مراقبتهم، وكذلك إعلام واستشارة لجنة المشروع قبل أعمال هذه الآلية لمراقبة العمال. ويضاف إلى ما سبق من ضمانات، وجوب إخطار لجنة المعلوماتية وحرّيات بنظم معالجة البيانات ذات الطابع الشخصي قبل أعمالها، ومنها كاميرا الفيديو. وقد أقر القضاء الفرنسي بأحقية صاحب العمل في اللجوء إلى هذه التقنية لمراقبة عماله، وذلك في إطار الالتزام بالضوابط السابقة.

وقد خلصنا من خلال ما عرضناه من أحكام قضائية في هذا الصدد أن القضاء قد تطلب للاعتداد بالدليل المنحصل من تسجيلات كاميرا الفيديو توافر شرطين: الأول يتعلق بالنزاهة في تحصيل الدليل وذلك بألا يكون صاحب العمل قد لجأ إلى التحايل لتحصيل دليل يمكنه الاستناد إليه لاحقاً لإثبات خطأ العامل. والشرط الثاني يتعلق بمصادقية الدليل، حيث أنه بالنظر إلى تطور إمكانيات التلاعب

والتركيب للصور الملتقطة بكاميرا الفيديو فقد اشترط في الدليل المستمد منها مصداقيته وسلامته لمنحه حجية في الإثبات.

إضافة إلى ما سبق، فقد برزت إشكاليات جديدة صاحبت تطور هذه الوسيلة من وسائل المراقبة إلى النظام الرقمي وأهمها مسألة حماية البيانات ذات الطابع الشخصي. وقد بدأنا عرض هذه الإشكالية من خلال طرح تساؤل حول مدى اعتبار الصورة المسجلة بكاميرا الفيديو من البيانات ذات الطابع الشخصي. وانتهينا بشأن التساؤل المتقدم إلى أن القضاء الفرنسي قد رفض- في ظل قانون ١٧-٧٨ بشأن المعلوماتية والبطاقات والحريات- اعتبار الصورة ضمن البيانات ذات الطابع الشخصي، وذلك خلافاً لموقف اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات.

وقد اختلف هذا الوضع تماماً بعد صدور قانون ٢٠٠٤ المعدل للقانون السابق، حيث جاءت صياغته من الشمول بما يسمح باعتبار الصورة بياناً ذا طابع شخصي، ومن ثم تخضع معالجتها لأحكام القانون التي تكفل حماية هذه البيانات. وقد تؤكد هذا الموقف مرة أخرى بصدور القانون رقم ٤٩٣-٢٠١٨ المعدل لقانون ١٧-٧٨ وذلك إعمالاً للائحة الأوروبية العامة لحماية البيانات RGPD رقم ٦٧٩-٢٠١٦، حيث نص هذا القانون صراحةً على اعتبار صورة الشخص ضمن البيانات ذات الطابع الشخصي لما تسمح به من تهديد هوية صاحبه، ومن ثم خضوعها للحماية القانونية المقررة لهذه البيانات.

وفي هذا السياق، عرضنا ل ضمانات حماية البيانات ذات الطابع الشخصي في مجال المراقبة بكاميرا الفيديو، وتتمثل في مجموعة من الحقوق المقررة للشخص الذي تخضع بياناته للمعالجة؛ وهي الحق في الحصول على المعلومات المتعلقة بهذه المعالجة، والحق في الاعتراض على إجراءاتها، وحق الاطلاع على هذه البيانات وطلب تصحيحها إذا لزم الأمر، والحق في محو البيانات في أقرب وقت ممكن إذا انتفى السبب المشروع الذي يبرر الاحتفاظ بها.

وهكذا ومن خلال هذه الدراسة، فقد اتضح مدى الاهتمام البالغ الذي أولاه المشرع والقضاء في فرنسا، وكذلك على المستوى الأوروبي، للحق في احترام الحياة الخاصة للعامل في مواجهة تقنيات المراقبة المختلفة بإمكانياتها المتطورة.

وفي المقابل، لاحظنا أن موضوع حماية الحياة الخاصة في مجال علاقات العمل لا يزال بمنأى عن الاهتمام التشريعي في مصر بوجه عام، وهو ما يؤكد ندرة، بل وانعدام، أحكام القضاء المصري في هذا المجال. الأمر الذي يحتم التحرك التشريعي لمواكبة التطورات التقنية الحديثة وانعكاساتها على علاقات العمل، ونعتقد أن الفرصة سانحة الآن ونحن بصدد إعداد مشروع قانون العمل الجديد لتكريس وتنظيم هذا الحق بنصوص صريحة. وعلى ذلك، يمكننا أن نقترح ما يأتي:

١- النص صراحةً في قانون العمل على حق العامل في احترام حياته الخاصة في وقت ومكان العمل، وذلك دون إخلال بسلطة صاحب العمل في الإشراف والمراقبة على عماله باستخدام التقنيات الحديثة في ضوء ما تبرره مصلحة العمل، على أن يراعي ما يلي:

أ- الالتزام بالشفافية، وذلك بالنص على التزام صاحب العمل بإعلام عماله بأية تقنية للمراقبة قبل إعمالها داخل المنشأة، وحظر أساليب المراقبة السرية أو الخفية.

ب- مبدأ التناسب، وذلك بالنص على عدم جواز تقييد حقوق العامل اللصيقة بشخصيته، ومنها حقه في احترام حياته الخاصة، إلا بالقدر الذي تبرره طبيعة العمل وبما يتناسب مع الهدف منه. وبذلك يلزم أن تكون أساليب المراقبة والتقييم المهني للعمال متناسبة مع الغرض المقصود منها.

٢- تفعيل دور المنظمات النقابية العمالية في حماية حق العامل في احترام حياته الخاصة، وذلك من خلال النص على وجوب إعلام واستشارة اللجنة النقابية

للمنشأة التي تضم ممثلي العمال في كل منشأة<sup>(١)</sup> قبل إعمال أية تقنية في المنشأة بقصد مراقبة العمال وتقييم أدائهم المهني.

٣- التنظيم التشريعي للبيانات الشخصية بإصدار تشريع خاص بحماية البيانات الشخصية، بما يكفل الحماية القانونية في مواجهة معالجة هذه البيانات بأية صورة من صور المعالجة، وهو ما يمثل دعماً حقيقياً لحماية حياة العامل الخاصة في حالة خضوعه لمعالجة بياناته الشخصية من خلال إحدى التقنيات التي يتم إعمالها في المنشأة.

٤- إنشاء هيئة مستقلة- على غرار اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحريات في فرنسا، يكون من بين اختصاصاتها المراقبة السابقة واللاحقة على إعمال أية تقنية إلكترونية داخل المنشآت يكون من شأنها معالجة بيانات العمال، وذلك بالنص على وجوب الإخطار المسبق بهذه التقنية لديها، فضلاً عن اختصاصها بتلقي الشكاوى المتعلقة بالاعتداء على الحياة الخاصة نتيجة إعمال هذه التقنية.

---

(٢) راجع القانون رقم ٢١٣ لسنة ٢٠١٧ بشأن إصدار قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي، نشر في الجريدة الرسمية، العدد ٥٠ مكرر ب، بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٧، وذلك في مادته الأولى بشأن تعريف اللجنة النقابية للمنشأة بأنها "التجمع النقابي الذي ينشئه العمال على مستوى المنشأة"، وكذلك المادة ١١ في تشكيل اللجنة المذكورة، والمادة ١٥ في بيان اختصاصات التي تتولى اللجنة مباشرتها.

## قائمة المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية:

### ١- المراجع العامة

حسام الدين كامل الأهواني:

- شرح قانون العمل، بدون ناشر، ١٩٩١.

حسن كيره:

- أصول قانون العمل، ط١، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٦١.

عبد الرزاق السنهوري:

- الوسيط في شرح القانون المدني، ج ٢، مج ١، نظرية الالتزام بوجه عام،

الإثبات، دار النهضة العربية، ١٩٨٢.

فتحي عبد الرحيم عبد الله:

- الوجيز في النظرية العامة للالتزامات، أحكام الالتزام والإثبات، ط٤، بدون

ناشر، ١٩٩٩-٢٠٠٠.

محمد حلمي مراد:

- قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ط٥، دار القلم، ١٩٦٥.

محمود جمال الدين زكي:

- عقد العمل في القانون المصري، ط٢، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب،

١٩٨٢.

### ٢- المراجع المتخصصة، والرسائل، والبحوث:

أروى محمد تقوى:

- مخاطر استخدام الشبكة الرقمية والبريد الرقمي في مكان العمل، بين سلطة

المراقبة والحق في الخصوصية، مجلة الحقوق الكويتية، مج ٤٠، ع ٢،

٢٠١٦، من ص ٤٣٩-٤٧٤.

جمال أبو الفتوح أبو الخير:

- التزام العامل بالإعلام قبل التعاقد والحماية القانونية للحياة الخاصة، مجلة حقوق طحوان للدراسات القانونية والاقتصادية، ع ٢١، ٢٠، ٢٠٠٩، من ص ١٩٤-٣١٠.

حسام الدين كامل الأهواني:

- الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٧٨.

خالد حمدي عبد الرحمن:

- الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٠.

سامح عبد الواحد التهامي:

- الحماية القانونية للبيانات الشخصية، دراسة في القانون الفرنسي، القسم الأول، مجلة الحقوق الكويتية، مج ٣٥، ع ٣، ٢٠١١، من ص ٣٧٥-٤٣٤.

سعيد جبر:

- الحق في الصورة، دار النهضة العربية، ١٩٨٦.

صلاح محمد أحمد دياب:

- الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٧.

علاء الدين الخصاونة، بشار طلال المومني:

- النظام القانوني للصورة الفوتوغرافية، الحقوق الواردة عليها ووسائل الحماية القانونية، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات، السنة ٢٧، ع ٥٣، يناير ٢٠١٣، من ص ١-١١١.

كريم يوسف كشاكش:

- حماية حق سرية المراسلات، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الأردن، مج ٢٣، ع ٢، ١٩٩٦، من ص ٢٥٧-٢٧٦.

مجدي عز الدين يوسف:

- حرمة الحياة الخاصة بين الحماية الدولية والشريعة الإسلامية، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، ١٩٩٥، من ص ٣٧-٧٠.

محمد حسن قاسم:

- الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٦.

محمد عبد الفتاح محمد:

- سلطة صاحب العمل في إدارة منشأته، رسالة دكتوراة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥.

محمد نور الدين:

- الحماية الجنائية للحق في خصوصية المكالمات الهاتفية، دراسة تحليلية نقدية للقانونين الكويتي والإماراتي، مجلة علوم الشريعة والقانون، الأردن، مج ٤٣، ٢٠١٦، من ص ١٦٨٩-١٧١٩.

محمود محمد عبد الرحمن:

- نطاق الحق في الحياة الخاصة، مقارنة في القانون الوضعي (الأمريكي - الفرنسي - المصري) والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، ١٩٩٤.

ثانيًا: المراجع باللغة الأجنبية:

Anthony (M.)

- Le droit au respect de la vie privée : définition, conditions et sanctions, article publié le 4/1/2015 sur: <https://www.legavox.fr>

Astaix (A.)

- Surveillance vidéo: nouvelle application de l'exigence de transparence, D. Act. 24 janvier 2012.

Aubert-Monpeyssen (T.)

- La licéité des moyens de contrôle des salariés utilisés par l'employeur, D. 2001, p. 3015.

Benalcazar (De)

- Le salarié est-il victime des nouvelles technologies ?, travail et

protection sociale, mai 2001.

BERENGUER-GUILLON (J.), MAUREL-GUIGNOT (L.)

- Le contrôle d'activité des salariés et la légitimité du licenciement, art. publié le 28/09/2001, sur: [https://www. lesechos.fr/](https://www.lesechos.fr/).

Bossu (B.)

- Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise: vers un nouvel équilibre, Dr. soc. 1994, p.747.

Cadoux (L.)

- Vidéosurveillance et protection de la vie privée et des libertés fondamentales, rapport du 30 novembre 1993 présenté à la CNIL, sur: <https://www.cnil.fr/>

Carbonnier (J.)

- Droit civil, Les Personnes, PUF, Thémis, 21e éd., 2000.

Casaux-Labrunée (L.)

- La confrontation des libertés dans l'entreprise, Droit social, 2008, p. 1032.

Cazé-Gaillarde (N.)

- Répertoire de droit pénal et de procédure pénale, Atteintes à la vie privée mai 2005 (actu. févr. 2017).

Chirez (A.)

- Vidéosurveillance: droit à l'image et vie privée des salariés, Dr. Soc. 1994, p. 560.

Cristau (A.)

- Répertoire de droit du travail, Contrat de travail à durée indéterminée: rupture et conditions de licenciement pour motif personnel, n°197, janv. 2004 (act.: sept. 2018).

Dabosville (B.)

- Communication personnelle en entreprise et surveillance patronale: *new deal* ou *statu quo* ?, Droit social 2018, p. 455.

Derieux (E.)

- L'employeur, le salarié et l'usage privé de sa messagerie professionnelle, D. IP/IT 2017, p. 548.

Emmanuel Ray (J.)

- Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit social 1992, p. 525.

Fabre (A.)

- L'accès aux courriels personnels d'un salarié par un huissier désigné sur requête, D.act. 5 juin 2007.

Fauvarque-Cosson (B.), Maxwell (W.)



- Protection des données personnelles, D. 2018, p. 1033.
- Francillon (J.)
- Infractions relevant du droit de l'informatique. Exploitation clandestine d'un autocommutateur téléphonique, RSC, 1992, p.107.
- Frayssinet (J.)
- Nouvelles technologies et protection des libertés dans l'entreprise, Droit social 1992, p. 596.
- Gheorghe-Badescu (L.)
- Le nouveau règlement général sur la protection des données, Rev. UE 2016, p. 466.
- Grévy (M.)
- Vidéosurveillance dans l'entreprise: un mode normal de contrôle des salariés?, Droit social 1995, p. 329.
- Gulphe (P.)
- De la non interférence de la vie privée sur la vie professionnelle du salarié en droit français, JCP 1990, éd. Ent., 15736, p. 219.
- Hauser (J.)
- Vie privée, vie professionnelle, RTD civ. 2003, p. 57.
- Heilmann (É.), Vitalis (A.)
- "La vidéosurveillance: un moyen de contrôle à surveiller", Le Courrier du CNRS, n°82, mai 1996, p.48; sur: <https://souriez.info>.
- Kayser (P.)
- La protection de la vie privée, t. I, protection du secret de la vie privée, RIDC., 1985, 37-1, pp. 254-255.
- Langlois (Ph.)
- Courrier électronique et vie privée au travail, D. 2001, p. 3286.
- Lepage (A.)
- Répertoire de droit civil, Droits de la personnalité, Surveillance du salarié par des moyens techniques, D. Sept. 2009 (act.: avr. 2018).
- Leroy (Y.)
- Stockage de fichiers informatiques personnels et licenciement du salarié Rev. trav. 2010, p. 235
- Lokiec (P.)- Porta (J.)
- Droit du travail, Relations individuelles de travail, D. 2016, p. 807.
- Malaurie (Ph.)
- Les personnes - Les incapacités, 2e éd., Defrénois, 2005.
- Marguénaud (J-P)

- Répertoire de droit européen, Le droit au respect de la correspondance, D. octobre 2017.

Marguénaud (J.P.) , Mouly (J.)

- L'ouverture des fichiers personnels du salarié par l'employeur : vers une exception française ? D. 2018, p. 1291.

Martial-Braz (N.)

- Le renforcement des droits de la personne concernée, Dalloz IP/IT 2017, p. 253.

Mazars (M.-F.), Körner (M.)

- La mise en oeuvre du RGPD: un renfort pour les droits des salariés?, Rev. trav. 2018, p. 498.

Mazeaud (V.)

- La constitutionnalisation du droit au respect de la vie privée, Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel, 2015/3 (N° 48), pp. 5-20.

Miné (M.), Marchand (D.)

- Le droit du travail en pratique, 26e éd. Eyrolles, 2014.

Mole (A.)

- Informatique et libertés du travail: les nouveaux enjeux, Droit social 1990, p. 59.

Molfessis (N.)

- Le Conseil constitutionnel et le droit privé, LGDJ, 1997.
- Vie professionnelle, vie personnelle et responsabilité des commettants du fait de leurs préposés , Droit social, janv. 2004, p.31.

Nerson (R.)

- La protection de la vie privée en droit positif français, RIDC, 1971, 23-4, pp. 737-764

Olivier de Tissot

- Internet et contrat de travail, Droit social, 2000, p. 150.

Paulin (J-F)

- Les libertés dans l'entreprise, JA 2014, n°498, p.19.

Pélissier (J.), Supiot (A.), Jeammaud (A.)

- Droit du travail, 23e éd., Précis Dalloz, 2006.

Pellet (R.)

- La vidéo-surveillance et l'application de la loi « informatique et libertés », Rev. adm. 48e Année, No. 285 (Mai- Juin 1995), pp. 245-254.

Peyronnet (M.)

- La vie privée du salarié sur internet en voie d'extinction, D. Act. 29 janvier 2016.
- CEDH: la protection réaffirmée de la vie privée du salarié sur internet, D. Act. 11 septembre 2017.

Planque (J.-C.)

- Vers un assouplissement des conditions de licéité de la surveillance des salariés?, D. 2002, p. 2292.

Radé (ch.)

- Droit social, Des critères du contrat de travail, D. 2013. p. 202.

Ray (J.E.)

- Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit social 1992, p. 525.

René de Quenaudon

- Liberté et sécurité dans l'entreprise: une conciliation de plus en plus problématique, Rev. trav. 2006, p. 395.

Rivero (J.)

- Les libertés publiques dans l'entreprise, Dr. soc. 1982, p. 424.

Rodhain (F.), Agarwal (R.).

- Le message électronique: une propriété privée ? Perception des salariés quant à la propriété de leurs courriels et au respect de leur vie privée sur le lieu de travail, JO - Systèmes d'Information et Management; Vol. 6, No 4 (2001), pp.49-72; <https://www.researchgate.net>.

Rozès (L.)

- Répertoire de droit du travail, D. avril 1991 (act.: mars 2012).

Supiot (A.)

- Les nouveaux visages de la subordination, Droit social, février 2000, p.131.

Tekely (M.)

- Le particularisme des modes de preuve en droit du travail, Mémoire D.E.A Droit Privé Année 2001/2002, Université Nancy II, sur: <http://www.glose.org/>

Vigneau (Ch.)

- L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail, Droit social, 2004, p. 706.

Vulliet-Tavernier (S.)

- Après la loi du 6 août 2004: nouvelle loi «informatique et libertés», nouvelle CNIL?, Droit social 2004, p. 1055.

Waquet (Ph.)

- Vie privée, vie professionnelle et vie personnelle, Droit social 2010, p. 14.
- La vie personnelle du salarié, Droit social 2004, p. 23.
- Un employeur peut-il filmer à leur insu ses salariés ?, Droit social 1992, p. 28.