

تكيف العلاقة التعاقدية بين السائقين ومنصة أوبر
الرقمية في ضوء حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر

في ٤ مارس ٢٠٢٠

محمود حسن السحلي

مدرس القانون المدني

كلية الحقوق جامعة الإسكندرية

" القانون المدني هو الدعامة الأولى لصرح العدل في البلاد⁽¹⁾ "

((1)) تقرير لجنة الشئون التشريعية بمجلس النواب بجلسة ١٧/١٢/١٩٤٥، انظر مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني، الجزء الأول، وزارة العدل، مطبعة دار الكتاب العربي، بدون سنة نشر، ص ٢٦.

الثورة الرقمية: إن الثورة الرقمية ⁽¹⁾ (La révolution numérique) التي شهدتها العالم في السنوات الأخيرة، قد أفرزت واقعًا اجتماعيًا واقتصاديًا وقانونيًا جديدًا ومغايرًا لما كان مألوفًا ومستقرًا⁽²⁾، أضحى يمثل تحديًا ذا بال للأنظمة

(1) مفهوم الرقمية مشتق من كلمة "الأرقام" التي تمثل لغة الحاسب الآلي، ومما تجدر الإشارة إليه أن مفهوم الرقمية يستخدم الآن بديلاً عن بعض المفاهيم التي ظهرت نتيجة للتطور التكنولوجي مثل "أجهزة الكمبيوتر"، "البيئات الافتراضية" تقنيات المعلومات والاتصالات الجديدة" أو "الوسائط الجديدة"؛ لأن هذه التقنيات والوسائل لم تعد في عصرنا الحالي جديدة؛ علاوة على ذلك، مفهوم الرقمية مفهوم واسع يشمل جميع أنواع التكنولوجيا المتعلقة بالإنترنت ويمتد إلى جميع المنتجات والاستخدامات والخدمات المتعلقة به. لمزيد من التفصيل انظر:

Michaël E. Sinatra, Marcello Vitali-Rosati, Pratiques de l'édition numérique, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, col, « Parcours numériques », 2014, p.64 ; Salwa Toko, Pour le Cnum, la technologie ne doit pas supplanter les droits fondamentaux, Semaine Sociale Lamy, n° 1884, 25 novembre 2019, p.3.

((2)) Farid Fatah, La souveraineté à l'ère du numérique : enjeux stratégiques pour l'État français et les institutions européennes, Revue de l'Union européenne, Dalloz, 2020, p.26 ; Pierre Sirinelli, Le nouveau régime applicable aux fournisseurs de services de partage de contenus en ligne, Dalloz, 2019, p.288 ; Ministère du Travail, « Comité social et économique, 117 questions-réponses », version actualisée janvier. 2020.

القانونية⁽¹⁾؛ التي أصبحت مضطرة بدورها إلى مواكبة تلك الثورة⁽²⁾؛ حيث أفرزت الأخيرة ما يسمى بالاقتصاد الرقمي، وأدت إلي تطور مفهوم وصور العمل عن بُعد، وظهور ما يسمى بالعمل من خلال المنصات الرقمية⁽³⁾. تلك الثورة التكنولوجية والرقمية، لم يكن القانون عنها ببعيد خاصة قانون العمل⁽⁴⁾، وهو ما دعا رئيس الوزراء الفرنسي عام ٢٠١٥ للتصريح بأن "آثار التحول الرقمي ستؤثر على كافة القطاعات في المجتمع ، وخاصة قطاع العمل وأنظمة التأمينات

((1)) Philippe Portier, Les défis du syndicalisme : la représentation de tous les travailleurs, les mouvements sociaux et la question climatique, Droit social, Dalloz, 2020, p.155.

((2)) Christophe Frouin, L'entreprise face au numérique : incidences de la loi Travail et de la loi pour une République numérique, Gazette du Palais, n°10, 2017, p.81 ; Anne Trescases, Les plateformes : assureurs du XXIe siècle ? Revue internationale de droit économique, 2019, pp. 291 à 304.

((3)) Loic Jourdain, Michel Leclerc, Arthur Millerand, Économie collaborative & Droit, Les clés pour comprendre, Fyp éditions, 2016, p.17.

((4)) Anne-Marie Nicot, Le modèle économique des plateformes : économie collaborative ou réorganisation des chaînes de valeur ? La Revue des conditions de travail, n°6, 2017, p.48.

الاجتماعية"⁽¹⁾، حيث ألقى ذلك الأخير بظلاله على مختلف الأنظمة القانونية، مما استتبع إعادة النظر في الكثير من المفاهيم والأفكار القانونية المستقرة⁽²⁾، التي قد لا تتناسب مع مستجدات ذلك التحول الرقمي⁽³⁾، كالاقتصاد الرقمي، العمل عن بُعد، والعمل من خلال المنصات الرقمية، وهو ما استدعي تدخل محكمة النقض الفرنسية لفض الاشتباك في ظل غياب النصوص؛ في محاولة منها لتكييف العلاقة التعاقدية المستحدثة بين المنصات الرقمية وبين المتعاقدين معها بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة بمقابل. لذا ارتأينا أن من المناسب أن تتضمن مقدمة البحث عرضاً لمفهوم العمل عن بُعد وصوره، والتعريف بالمنصات الرقمية، وكذا التعريف بمنصة أوبر-المنصة الرقمية محل البحث ومحل حكم محكمة النقض- قبل الشروع في تحليل حكم محكمة النقض الفرنسية التاريخي الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠.

الاقتصاد الرقمي: من أهم ملامح القرن الحادي والعشرين اختفاء معالم النظام الاقتصادي التقليدي وظهور ما يسمى بالاقتصاد الرقمي المعتمد بشكل شبه كامل

((1)) Premier Ministre et Conseil national du numérique, Ambition numérique : pour une politique française et européenne de la transition numérique, Conseil national du numérique, 2015, p.292.

((2)) Jean-Baptiste Chavialle, Un contrat de travail sans obligation de travailler ? Semaine Sociale Lamy, n° 1896, 24 février 2020, p.4.

((3)) Rapport du Conseil supérieur de l'emploi sur l'économie numérique et le marché du travail, juin 2016, p.192.

على رقمنة المعلومات في العديد من القطاعات⁽¹⁾. ذلك الاقتصاد الرقمي (L'économie numérique)⁽²⁾ يمكن تعريفه بأنه ذلك الاقتصاد القائم على التفاعل والتعاون بين تكنولوجيا المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات من جهة والاقتصاد القومي والدولي من جهة أخرى⁽³⁾. وبعبارة أدق هو ذلك الاقتصاد القائم

((1)) Jean-Philippe Tricoit, Relations collectives de travail et nouvelles technologies, Juris tourisme, Dalloz, n°228, 2020, p.31 ; Voir aussi ; Matthieu Demoulain, Nouvelles technologies et droit des relations de travail, Essai sur une évolution des relations de travail, éd. Panthéon-Assas Paris II, 2013, p.430 ; R. Weissmann, Nouvelles technologies et relations collectives de travail, JCP S 2018, 1050, n° 2.

((2)) Balagué Christine et Fayon David, Facebook, Twitter et les autres... : Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise, Pearson Éducation France, 2012, p.258 ; Charbonnier Olivier et Enlart Sandra, A quoi ressemblera le travail demain ? Technologies numériques, nouvelles organisations et relations au travail, Paris, Dunod, 2013, p.192 ; Pieter Van Cleynenbreugel, Le droit de l'Union européenne face à l'économie collaborative, RTD Eur. Dalloz, 2017, p.697 ; Maxime Lambrecht, L'économie des plateformes collaboratives, Dans Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2311-2312, 2016, p.5 ; Olivier Leclerc, La technologie au service du travail décent, Droit social, Dalloz, 2020, p.33; Ayewouadan Akodah, Les droits du contrat à travers l'internet, Primento, 2013, p.360.

((3)) فريد راعب النجار، الاقتصاد الرقمي الانترنت وإعادة هيكلة الاستثمار والبورصات والبنوك الإلكترونية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٢٥.

على الانترنت وشبكة المعلومات العالمية ⁽¹⁾ والمعتمد بشكل شبه كامل على الوسائل التكنولوجية والرقمية ⁽²⁾. ويُفضل البعض استخدام مصطلح الاقتصاد التشاركي (L'économie du partage) ⁽³⁾ أو الاقتصاد التعاوني ⁽⁴⁾

((1)) Jean-Michel Bruguière, L'entreprise à l'épreuve du droit de l'Internet, Dalloz, Thèmes & commentaires, Dalloz, 2005, p.111.

((2)) Patrick ARTUS, "La nouvelle Économie", édition La Découverte et Syros, paris, 2001, p.9 ; Marc Bourreau, Thierry Pénard, Introduction. L'économie numérique en question dans Revue d'économie industrielle, 2016, n° 156, pp.11 à 15.

((3)) Thomas Beauvisage, Jean-Samuel Beuscart et Kevin Mellet, Numérique et travail à-côté. Enquête exploratoire sur les travailleurs de l'économie collaborative, Sociologie du travail, Vol. 60 - n° 2, Avril-Juin 2018, p.1.

((4)) يشير تعبير "الاقتصاد التعاوني" إلى نموذج اقتصادي أخذ في النمو ولا سيما في الولايات المتحدة الأمريكية، يُشار إليه باسم "اقتصاد العمل المؤقت"، ويُترجم عمومًا على أنه "اقتصاد الوظائف الفردية"، في إشارة إلى نشاط العمال الذين لا يستطيعون العثور على عمل تقليدي في سوق العمل، انظر طارق نوير، العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، ٢٠٠٤، ص ٣٤٩.

Voir : Rapport de l'IGAS, « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale », mai 2016 par N. Amar et C. Viossat, document d'études DARES n°2013 d'août 2017, « Économie des plateformes, enjeux pour la croissance, l'emploi, le travail et les politiques publiques » ; Pour un travail décent dans le monde en ligne ». Bureau international du travail, 2019 ; Olivia Montel, Économie collaborative et protection

(L'économie collaborative) بدلاً من الاقتصاد الرقمي، وهو يعني ذلك⁽¹⁾ الاقتصاد المعتمد على إنتاج السلع والخدمات المشتركة على أساس تنظيم أفقي، من خلال استخدام المنصات الرقمية⁽²⁾؛ تلبية لرغبات وتطلعات المستهلكين إلى السرعة وإضفاء الطابع الشخصي على ممارساتهم الاستهلاكية⁽³⁾.

sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux, Revue française des affaires sociales, 2018, p.15.

((1)) Carolie Larrazet, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, Droit social, 2019, p.167 ; Mélanie Clément-Fontaine, La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté, Dalloz, 2017, p.140.

((2)) L'économie dite "collaborative" ou économie "de pair à pair", c'est à dire reposant, à l'origine, "sur le partage ou l'échange entre particuliers de biens, de services ou de connaissances, avec échange monétaire ou sans échange monétaire, par l'intermédiaire d'une plateforme numérique de mise en relation". Voir Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, Décision attaquée : 20 avril 2017 de la cour d'appel de Paris, n° B1720079, p.5 ; Ivankevych Yuliya, L'influence des normes internationales et des européens sur la formation du nouveau Code du travail ukrainien : critique et perspective, Thèse, Toulouse 1, 2018, p.162.

((3)) Claude Devès, L'économie collaborative : chance ou cauchemar pour le tourisme ? Juris tourisme, Dalloz, 2016, n°184, p.3.

العمل عن بُعد: ساهم الاقتصاد الرقمي في خلق وانتشار أنماط عمل جديدة لم تكن معهودة من قبل؛ مما أدى إلى تغيير أنماط العمل التقليدي، وظهور علاقات عمل مستحدثة تتمتع بقدر عالٍ من المرونة، لا يلتزم فيها العامل بالتواجد في مقر رب العمل، ويتم فيها تحديد ساعات العمل وفقاً لمصلحة أحد طرفي العلاقة أو كلاهما. ويُعتبر العمل عن بُعد (Télétravail)⁽¹⁾ أحد أهم وأبرز أعمدة الاقتصاد الرقمي الذي يعتمد بشكل جوهري على استخدام التكنولوجيا الرقمية للقيام بالأعمال الوظيفية، دون ضرورة الحضور إلى مقار وأماكن العمل التقليدية⁽²⁾. ولقد ظهر مفهوم العمل عن بُعد أو العمل المرن لأول مرة عام ١٩٥٠ في الولايات المتحدة الأمريكية في كتابات عالم الرياضيات التطبيقية الأمريكي نوربرت وينر⁽³⁾، الذي أشار في مؤلف له، إلى أن عمل أحد المهندسين المعماريين الذي يعيش في أوروبا ويُشرف على بناء مبنى في الولايات المتحدة عن طريق وسائل الاتصالات الحديثة

((1)) Valérie Pontif, Les rythmes de travail, Revue de droit du travail, 2012, p.208.

((2)) Bertrand Blancheton, Enjeux économiques de l'ubérisation : histoire, innovations, nouvelles frontières du salariat et de la firme, affaiblissement de la croissance économique, Vie & sciences de l'entreprise 2018, n° 205, pp.10 à 22.

((3)) عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، جامعة مؤتة المجلد التاسع، العدد الرابع، ٢٠١٧، ص ١١٨.

دون حاجة للسفر، يشكل ثورة في علاقات العمل⁽¹⁾. ثم أنتشر مفهوم العمل عن بُعد في سبعينيات القرن المنصرم، بعد أزمة النفط العالمية عام ١٩٧٣ التي دفعت الشركات الأمريكية إلى تقليل تكلفة أسعار النفط عن طريق زيادة الاعتماد على العمل عن بُعد واستبدال تقنية الاتصالات بنقل البضائع والأشخاص⁽²⁾. وفي العام ١٩٨٣ أصبح الإنترنت في متناول عامة الناس، وفي عام ١٩٩٠ أصبح هناك نحو ٢٥ مليون مستخدم للإنترنت في ٨٠ دولة، كما أرتفع مؤخرًا عدد مستخدمي شبكات الإنترنت عبر أجهزة التليفون المحمول الذكية، ليصل إلى ما يقارب ٥ مليار نسمة خلال يناير ٢٠١٩⁽³⁾، يعتمد عدد لا بأس به منهم في عمله عن بُعد على استخدام الإنترنت. وهو ما دفع المشرع في كندا لإدخال مفهوم العمل عن بُعد في قانون العمل عام ١٩٩٢⁽⁴⁾. وفي عام ١٩٩٧ قام الاتحاد الأوروبي بكتابة

موقع إلكتروني حكومي فرنسي لإعلام و ودعم العمل / <http://www.teletravailler.fr/> ((1))
عن بعد في جميع الاراضي الفرنسية

((2)) JACK M. NILLES, F. Roy CARLSON, JR, PAUL GRAY and GERHARD J. HANNEMAN. The Telecommunications–Transportation Tradeoff, London : John Wiley. 1976. p.196.

((3)) <https://almalnews.com/>.

((4)) Rachel Cox, Jacques Desmarais et Katherine Lippel, Les enjeux juridiques du télétravail au Québec, Québec, Centre francophone d'informatisation des organisations, 2001, p.11.

الميثاق الأوروبي للعمل عن بُعد، وفي يوليو ٢٠٠٢ قام أكثر من ١٠ مليون عامل عن بُعد بتوقيع "اتفاقية إطار العمل عن بُعد" مع العديد من الشركات الأوروبية⁽¹⁾.

العمل عن بُعد لغة: العمل في اللغة هو المهنة والفعل، والجمع أعمال، عمل عملاً، وأعماله غيره واستعمله⁽²⁾. والبعد لغة هو خلاف القرب⁽³⁾. وعند اقتران المفهومين " العمل عن بُعد " يصبح المعني "القيام بالعمل من مكان بعيد عن مقر العمل". وفي اللغة الفرنسية نستخدم Le télétravail وهي كلمة مكونة من مقطعين Télé وتعني عن بُعد و Travail وتعني العمل⁽⁴⁾.

(1) Alexandre Largier, Le télétravail, Trois projets pour un même objet, Lavoisier, Réseaux no 106, pp.201 à 229. Article disponible en ligne à l'adresse : <https://www.cairn.info/revue-reseaux1-2001-2-page-201.htm>.

(2) ابن منظور (محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري جمال الدين أبو الفضل)، لسان العرب، المجلد الثامن، دار صادر، بيروت، ٢٠١٠، ص ٤٧٥.

(3) ابن منظور، لسان العرب، المجلد الثالث، المرجع السابق، ص، ٨٩.

(4) و في اللغة الإنجليزية يتم التعبير عن العمل عن بُعد بأكثر من مفهوم مثل: Telework، Remote Work، Telecommuting.

مفهوم العمل عن بُعد فقهاً: العمل عن بُعد كمصطلح لا يزال محل خلاف بين الفقهاء⁽¹⁾؛ لحدائته وتعدد صورته وأشكاله⁽²⁾. فذهب جانب من الشراح لتعريف العمل عن بُعد بأنه "طريقة مرنة للعمل تغطي مجالاً واسعاً من أنشطة العمل، جميعها تتضمن العمل بعيداً عن صاحب العمل، أو بعيداً عن مكان العمل التقليدي المعتاد، ولجزء كبير من وقت العمل، ودائماً تكون باستخدام وسائل الاتصال

⁽¹⁾Laure Morin, Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises, Revue internationale du travail, vol.144, n°1, 2005, p.5 ; Isabelle Desbarats, Entre la protection des salariés et la performance de l'entreprise : la gestation d'un droit français du télétravail, Les Cahiers de droit, vol. 54, n°2-3, 2013, pp.337-358 ; Vassilis Hatzopoulos, Vers un cadre de la régulation des plateformes ? Revue internationale de droit économique, 2019, p.400 ; Voir aussi : Laurent Taskin, Télétravail : Les enjeux de la déspecialisation pour le management humain, Revue Interventions économiques, vol. 34, 2006 ; Centre d'analyse stratégique, La société et l'économie à l'aune de la révolution numérique. Enjeux et perspectives des prochaines décennies (2015-2025). Rapport de la commission présidée par Alain Bravo, Paris, La Documentation française, 2009.

⁽²⁾ Grégory Singer, Actualités sur le télétravail, Lexbase Hebdo édition sociale, 2012, n° 485.

الحديثة للإبقاء على اتصال مستمر مع صاحب العمل أو الرؤساء في العمل" (1). كما عرّفه البعض بأنه طريقة مرنة للعمل، تغطي مجالاً واسعاً من أنشطة العمل جميعها تتضمن العمل بعيداً عن صاحب العمل، أو بعيداً عن مكان العمل التقليدي المعتاد، ولجزء كبير من وقت العمل" (2). وعرّفه البعض بأنه ذلك "العمل لحساب المنشأة في أي مكان بمساعدة وسائل الاتصال السلكية واللاسلكية والتكنولوجية الأخرى، سواء أكان العمل في المنزل أو مركز العمل عن بُعد أو في أي مكان" (3). كما عرّفه البعض بأنه "شكل من أشكال العمل المنجز بعيداً عن المكان المعتاد للإنتاج وذلك باستخدام أدوات الاتصال عن بُعد كالهاتف، الفاكس، الحاسوب، الخ مما يسمح للمؤسسة بتخفيض التكاليف" (4). كما وصفه آخرون بأنه العمل الذي

(1) Pierre-Yves Verkindt, À propos du télétravail et du télétravailleur...après la loi du 22 mars 2012, Les Cahiers du DRH, 2012, p.13.

(2) Pascal Lokiec, La « modulation » du temps de travail, Droit social, Dalloz, 2016, p.957.

(3) Krista Jaakson and Epp Kallaste; beyond flexibility reallocation of responsibilities in the case of telework. Blackwell publishing Oxford, 2010.p. 197.

مشار إليه لدي مالك حمد أبو نصير، محمد عبدالحفيظ المناصر، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، ٢٠١٧، ص ١٥٧.

(4) لمين علوطي، المنظمة الالكترونية للعمل عن بعد، مجلة الابحاث الاقتصادية والادارية، العدد الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ٢٠٠٨، ص ٢٠١.

يتم باستخدام تقنية المعلومات والاتصال وما نتج عنها من ممارسة للعمل وسهولة تنفيذه بدون ضرورة للتواجد الفعلي بين طرفي العمل⁽¹⁾. وفي تعريف مبسط يري البعض أن العمل عن بُعد وكأنه "نقل العمل إلى العامل بدلاً من نقل العامل إلى العمل"⁽²⁾. كما ذهب جانب من الفقه الفرنسي لتعريف العمل عن بُعد بأنه: "شكل من أشكال العمل البعيد عن مكان العمل، وذلك باستخدام أدوات الاتصال الاليكتروني"⁽³⁾. كما عرّفه البعض⁽⁴⁾ بأنه ذلك العمل الذي يمارسه العامل عن بُعد، بطريقة منتظمة وطوعية والذي كان من الممكن القيام به في مقار صاحب العمل، ولكنه يقوم به خارج هذه المقار باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويمكن

(1) عبد العزيز الزومان، محمد العقيلي، عبد العزيز السلامة، ماجد الرسيني، العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، إبريل ٢٠٠٤، ص ٢؛ مشار إليه لدي مالك حمد أبو نصير، محمد عبدالحفيظ المناصر، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ١٥٨.

(2) خالد السيد محمد عبد المجيد موسي، أحكام عقد العمل عن بُعد: دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى ٢٠١٤، ص ٩٠؛ يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠٦، ص ٩٦.

(3) Henri MAHE, dictionnaire de gestion, Economica édition, Paris, 1998, p.442.

(4) Céline Leborgne–Ingelaere, Le télétravail : entre simplification et déceptions, Juris tourisme, Dalloz, 2020, n°228, p.26.

القول إن صدي الاختلافات بين الفقهاء⁽¹⁾ في تعريف العمل عن بُعد، قد ظهر بدوره في التشريعات والقوانين التي حاولت تعريف ذلك النوع من العمل.

مفهوم العمل عن بُعد في بعض التشريعات الدولية: عرّفت منظمة العمل الدولية العمل عن بُعد بأنه "طريقة للعمل بمقتضاها: أ. يؤدي العمل بعيداً عن المكتب الرئيسي أو مواقع الإنتاج، حيث يكون العامل منفصلاً عن الاتصال الشخصي مع العاملين الآخرين، ب. وتقوم التكنولوجيا الحديثة بتعويض هذا الانفصال من خلال تسهيل عملية الاتصال"⁽²⁾. كما عرّفت الاتفاقية الاطارية الأوروبية للعمل عن بُعد لسنة ٢٠٠٢ في المادة ٢ العمل عن بُعد بأنه "شكل من أشكال تنظيم و- أو- أداء العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات، في إطار عقد أو علاقة عمل، والتي كان من الممكن أن تؤدي في مقار صاحب العمل، ولكنها تؤدي خارج

(1) Nasreddine El Hage, Les règles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail ? Droit Social, 2002, p.42 ; Audrey Probst, Télétravail au domicile. Confusion des lieux et distinction des temps, Droit Social, 2006, p.1109 ; Vincent Barbey, Marie-Sophie Claverie et Jean-Julie Jarry, Les nouveaux modes d'organisation du travail, Cahiers de droit de l'entreprise, 2009, n° 6 ; voir aussi : Sophie Robin-Olivier, Les contrats de travail flexibles : Une comparaison internationale, Presses de Sciences Po, 2015 ; Nicolas Chaignot Delage, Christophe Dejours, Clinique du travail et évolutions du droit, Presses Universitaires de France, 2017.

(2) عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، المرجع السابق، ص ١٢٢.

هذه المقار بطريقة منتظمة⁽¹⁾. وفي القانون الأمريكي تم تعريف العمل عن بُعد في قانون تعزيز العمل عن بُعد لسنة ٢٠١٠ (Telework Act) في البند ٢ فقرة ٣ التي تنص أن " العمل عن بُعد هو مصطلح يُقصد به اتفاق بمقتضاه يتمتع العامل بمرونة في تنفيذ الالتزامات والواجبات التي يقتضيها عمله وغيرها من الأنشطة المصرح له القيام بها، من موقع عمل معتمد، بخلاف الموقع الذي يعمل فيه صاحب العمل"⁽²⁾. وفي القانون الفرنسي⁽³⁾ جاء تعريف العمل عن بُعد في قانون

(1) "L'article 2 de l'accord-cadre européen sur le télétravail de 2002 dispose que "le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière".

(2) Telework Enhancement Act of 2010, P.L. 111-292, "sec 2". Telework, chapter 65-Telework,6501. Definitions (3) Telework. The term "Telework" or "teleworking "refers to a work flexibility arrangement under which an employee performs the duties and responsibilities of such employee's position, and other authorized activities, from an approved worksite other than the location from which the employee would otherwise work. <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/BILLS-111hr1722enr/pdf/BILLS-111hr1722enr.pdf> .

(3) Audrey Probst, Télétravail : ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018, Droit social, Dalloz, 2018, p.516 ; voir aussi : L'accord national interprofessionnel du 19 juill. 2005 relatif au télétravail étendu

العمل الذي تم تعديله عام ٢٠١٨ في المادة ١٢٢٢ فقرة ٩ والتي تنص على أن "العمل عن بُعد هو كل شكل من أشكال تنظيم العمل الذي كان من الممكن تنفيذه في مقر صاحب العمل، ولكن تم تنفيذه بواسطة عامل خارج هذه المقار طواعية، باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات"^(١).

مفهوم العمل عن بُعد في بعض التشريعات العربية: على مستوى التشريعات العربية يمكن القول إن مفهوم العمل عن بُعد ظهر في الأردن لأول مرة في نظام العمل المرن^(٢) لسنة ٢٠١٧^(٣) الصادر بمقتضى المادة ١٤٠ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والذي تناول العمل عن بُعد كأحد أشكال العمل

par arrêté du 30 mai 2006, JO du 9 juin, texte n° 86 et modifié par un arrêté du 15 juin 2006, JO du 24, texte n° 64.

^(١) L'article L1222-9 du code du travail, (Modifié par loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 -art. 68) dispose que " Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication".

^(٢) المادة ٢ من نظام العمل المرن لسنة ٢٠١٧ عرفت العمل المرن بأنه " كل جهد فكري أو جسماني يبذله العامل لقاء أجر ضمن أحد أشكال عقد العمل المرن المحددة في هذا النظام".

^(٣) نظام العمل المرن رقم ٢٢ لسنة ٢٠١٧، والمنشور في عدد الجريدة الرسمية رقم ٥٤٥٠، الصفحة ١٩٢٤، بتاريخ ١٦ / ٣ / ٢٠١٧.

المرن⁽¹⁾. وقد عرّفته المادة ٤ فقرة هـ التي تنص أن "العمل عن بُعد: يتم فيه انجاز العمل عن بُعد وذلك بعد موافقة صاحب العمل ودون الحاجة لتواجد العامل في مكان العمل". وفي القانون الإماراتي صدر القرار الوزاري لوزير الموارد البشرية والتوطين رقم ٧٨٧ لسنة ٢٠١٧ في شأن تنظيم العمل عن بُعد، وقد أشار إلى العمل عن بُعد في مادته الأولى والتي جاء نصها على النحو التالي "تتولي الوزارة تطبيق العمل عن بُعد الذي يؤدي فيه العامل واجبات عمله في غير المقرات العائدة إلي صاحب العمل، كما عرّفت المادة ٢ من ذات القرار، العمل عن بُعد بأنه "نظام عمل يؤدي فيه العامل عمله من خارج المواقع المخصصة للعمل بالمنشأة الذي يرتبط بها بعقد عمل، سواء كان هذا العمل على أساس دوام جزئي يومي أو أسبوعي أو شهري أو عمل بدوام كامل". بيد أن التعريفات السابقة كانت ركيزتها الأساسية، البعد المكاني بين العامل وصاحب العمل، سواءً أكان مقر العمل تابعاً لصاحب العمل أو مستقلاً عنه، دونما تحديد للآليات التي يمكن أن تستخدم في تنفيذ هذا العمل، ودون الإشارة إلى استخدام التكنولوجيا من عدمه في هذا النوع المستحدث من العمل، على عكس المشرع السعودي الذي عرّف العمل عن بُعد في قرار وزير العمل السعودي رقم ٧٩٢ بتاريخ ١٤٣٦/٢/٢٢ هجرياً، (٢٠١٥) ، بعنوان تنظيم العمل عن بُعد بأنه " أداء العامل لواجباته الوظيفية في غير مكان العمل المعتاد، وذلك باستخدام وسائل الاتصال وتقنية

(1) المادة ٣ من نظام العمل المرن لسنة ٢٠١٧ حددت أشكال عقد العمل المرن والتي تتمثل في: العمل لبعض الوقت، العمل ضمن ساعات مرنة، أسبوع العمل المكثف، السنة المرنة، العمل عن بُعد.

المعلومات". وفيما يتعلق بموقف المشرع المصري نجد أن قانون العمل ١٢ رقم لسنة ٢٠٠٣، جاء خاليًا تمامًا من أي إشارة أو تعريف لمفهوم العمل عن بُعد؛ وقد يبدو مستغربًا أن مشروع قانون العمل لسنة ٢٠١٨ جاء خاليًا هو الآخر من أي تعريف للعمل عن بُعد، رغم انتشار هذا النوع من العمل في مصر خلال السنوات الأخيرة.

صفوة القول، العمل عن بُعد يمكن تعريفه بأنه ذلك العمل الذي يقوم العامل بتنفيذه خارج مقار صاحب العمل، باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وهو يُشابه تعريف المشرع الفرنسي والسعودي للعمل عن بُعد، الذي لم يرتكن فقط على البُعد المكاني في تعريف العمل عن بُعد، وإنما أعتمد على الوسائل المستخدمة في ذلك النوع من العمل، وهي وسائل الاتصال التكنولوجية والرقمية الحديثة. بعد استعراض المحاولات الفقهية والتشريعية لوضع تعريف لمفهوم العمل عن بُعد، فإن التساؤل الذي يطرح نفسه هو هل العمل عن بُعد له صورة واحدة؟ أم أن له صورًا وأنماطًا مختلفة؟

صور العمل عن بُعد: يمكن القول إن للعمل عن بُعد صورًا وأنماطًا متعددة؛ نظرًا لحدائته وللتطور المستمر المصاحب له تبعًا للتطور التكنولوجي والرقمي⁽¹⁾. حيث

(1) Voir, Audrey Probst, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail à domicile, Thèse Université Paris I, 2005 ; Emmanuelle Camps, Télétravail, sens du travail, rapports de vie travail-vie hors travail », thèse, Université Paul-Valéry-Montpellier III, 2006.

كان أول ظهور لهذا النمط من العمل في صورة "العمل من المنزل"⁽¹⁾، ثم تطور إلى "العمل من أماكن قريبة من المنزل"، ثم إلى "العمل في أماكن مجهزة بوسائل اتصال حديثة بعيداً عن المنزل"، ثم وصولاً إلى "العمل من خلال المنصات الرقمية". وسوف نتناول بإيجاز يقتضيه المقام ذلك التطور الذي لحق بصور العمل عن بُعد.

أولاً: العمل عن بُعد من المنزل

يشيع العمل من المنزل في الكثير من المهن والأعمال الحرة، وبصفة خاصة تلك التي لا تتطلب بطبيعتها ضرورة التعامل المباشر مع عملاء صاحب العمل⁽²⁾، كما هو الحال بالنسبة للعمال الذين يمكنهم القيام بعملهم من خلال التليفون للقيام بالتسويق أو الدعاية لصاحب العمل، أو العاملين الذين يقومون بعملهم من خلال استخدام الحاسب الآلي والانترنت⁽³⁾. والعمل من المنزل عرفه البعض⁽¹⁾ بأنه ذلك

(1) فاروق محمد الأباصيري، محمد عمار تركمانية غزال، تأثير الإنترنت على عقد العمل، دراسة في القانون القطري والفرنسي، المجلة القانونية والقضائية لوزارة العدل القطرية، ٢٠١٨، ص ٥.

(2) ممدوح محمد خيرى هاشم، العمل عن بُعد في القانون المدني: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ١٦.

(3) Chantal Rey, Le travail à domicile, Paris, La documentation française, 2000, p.27; Gilles Dedessus Le Moustier. Principe de la contractualisation du travail à domicile, La semaine juridique – édition générale, LexisNexis, 2014.

النوع من العمل الذي يقوم فيه العامل بأداء عمله من داخل منزله من فترة إلى أخرى والفترات الأخرى يقوم بالعمل في مقر العمل التقليدي، التابع لصاحب العمل. وهذا النوع من العمل يُصلح لأغلب الفئات العمالية، سواءً كانوا مديرين تنفيذيين، مهنيين، تقنيين، القائمين بالأعمال المكتبية، وسواءً كان العمل بدوام كامل، أو جزئي⁽²⁾. كما عرّفت اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ في المادة الأولى منها العمل في المنزل بأنه "كل عمل يؤديه شخص يشار إليه باسم العامل في المنزل وذلك أ. في منزله أو في أماكن أخرى يختارها خلاف مكان صاحب العمل، ب- مقابل أجر، ج- يؤدي إلى ناتج أو خدمة وفقاً لمواصفات صاحب العمل، بصرف النظر عن الجهة التي تقدم المعدات والمواد أو سائر المدخلات المستخدم". وفي ذات السياق عرّفت اتفاقية العمال المنزليين رقم ١٨٩ الصادرة عن منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١١ بدورها العمل المنزلي والعامل المنزلي في مادتها الأولى بقولها إن "العمل المنزلي" هو العمل المؤدى في أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر؛ ب "العامل المنزلي" أي شخص مُستخدَم في العمل المنزلي في إطار علاقة استخدام، ج. أي شخص يؤدي عملاً منزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني،

(1) Brunel Patrick, Travail à domicile, télétravail : Droits et obligations de l'entreprise et du salarié, Rueil-Malmaison, Editions Liaisons, 2012, p.302.

(2) نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء، ٢٠١٨، ص ٢٠٥.

ليس عاملاً منزلياً. إذن يمكن التأكيد على أن العمل عن بُعد من المنزل يمثل كل نشاط مهني يمكن للعاملين فيه العمل بشكل حصري فقط في المنزل؛ سواءً بشكل دائم أو لفترة زمنية محدودة، بحيث لا ينتقل العامل إلى مقر صاحب العمل لأي سبب كان، كما يمكن القيام بجزء من العمل في المنزل وجزء من العمل في مقر صاحب العمل⁽¹⁾.

ثانياً: العمل عن بُعد من مواقع مجهزة قريبة من منزل العامل

قد يتخذ العمل عن بُعد صورة العمل من مواقع مجهزة تجهيزاً تقنياً وفنياً وإلكترونياً⁽²⁾، تُمكن العامل من الاتصال بصاحب العمل لتنفيذ العمل الذي يُكلف به لمصلحة صاحب العمل⁽³⁾. وتلك المواقع عادة ما تكون مواقع قريبة من منزل العامل وخاصة في الأماكن الريفية والناحية⁽⁴⁾، كما هو الحال في مكاتب حجز

(1) Chantal REY, Travail à domicile, salarié ou indépendant Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication, Cahiers d'économie de l'innovation, n°13, 2001, pp.173-194 ; Voir aussi dans le même sens Monique Haicault, Femmes de valeur, travail sans prix : le travail à domicile, Cahiers du GRIEF, n°2, Presses Universitaires du Mirail, Toulouse, 1982.

(2) Gilles Dedessus Le Moustier, Répertoire de droit du travail : Travail à domicile et télétravail, Dalloz, 2013, n°12.

(3) خالد السيد محمد عبد المجيد موسي، أحكام عقد العمل عن بُعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ١٠٥.

(4) طارق نوير، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، المرجع السابق، ص ٣٥١.

تذاكر الطيران، حيث توفر تلك الأخيرة مواقع اتصالات إلكترونية في الأماكن النائية والريفية، تعمل على تزويد تلك المناطق المحلية بالاتصالات والتقنيات المطلوبة⁽¹⁾. وتُهدف مثل هذه المراكز إلى تقديم بعض الخدمات الحيوية لأصحاب تلك المناطق، وإلى تعزيز وتنمية الاقتصاد المحلي من خلال خلق فرص عمل جديدة لقاطني هذه الأماكن البعيدة عن العمران⁽²⁾.

⁽¹⁾Bernard Perret et Guy Roustang, L'économie contre la société – Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle, Économie rurales, Vol 222 n° 1, 01.02.1994, p.55.

⁽²⁾عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المرجع السابق، ص ١٢٧.

ثالثاً: العمل عن بُعد في أي مكان بديل لمكان العمل

قد يتخذ العمل عن بُعد، صورة العمل في أي مكان بديل لمكان العمل، ولا يشترط فيه أن يكون قريباً من منزل العامل⁽¹⁾؛ بفضل الاعتماد على وسائل الاتصالات الحديثة، كما هو الحال بالنسبة للعمل في مراكز المكالمات، والتي هي عبارة عن مراكز يتواجد فيها عمال للقيام بإجراء المكالمات أو الرد على المكالمات المتعلقة بنشاط صاحب العمل، باستخدام تقنية التوزيع التلقائي للمكالمات على العمال داخل المركز، ومثل هذه المراكز عادة ما تكون مجهزة بأجهزة اتصالات حديثة تجمع بين تقنيات الهواتف والحاسب الآلي⁽²⁾. وفي هذا النوع من مراكز الاتصال يكون لكل عامل مكتب مخصص وأدوات اتصال خاصة يعمل من خلالها؛ تمكنه من التواصل بسهولة مع صاحب العمل والعملاء⁽³⁾. كما أن هذه المراكز تتمتع بكون العامل قد يعمل فيها ضمن فريق عمل تابع لصاحب العمل، أو قد يكون بجوار فرق عمل أخرى تابعة لأصحاب عمل آخرين، لا تربطهم أي علاقة غير القرب

(1) نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ٢٠٥.

(2) Jean-Emmanuel Ray, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit social, 1992, p.525.

(3) طارق نوير، العمل عن بعد ومتطلبات التطبيق في مصر، المرجع السابق، ص ٣٥١.

المكاني في مراكز الاتصال⁽¹⁾، مما يوفر بيئة عمل مناسبة وخلق روابط اجتماعية متنوعة على عكس الحال في حالة العمل من المنزل، وقد كانت مثل هذه المراكز تقع في مقار صاحب العمل، لكن مؤخرًا اعتمدت الشركات الدولية العابرة للحدود على مراكز اتصال مجهزة في دول نامية تقدم خدماتها بتكلفة أقل.

رابعًا: العمل عن بُعد في العديد من الأماكن التي تتغير مع الوقت

في هذا النوع من العمل لا يؤدي العامل عمله في المقر التقليدي لصاحب العمل، أو في مقار ثابتة بعيدة عن صاحب العمل، وإنما يؤدي عمله في أماكن متعددة ومتغيرة طيلة الوقت، عن طريق وسائل الاتصال الحديثة مع بقاءه متصلًا بشكل دائم بصاحب العمل. ويكثر الاعتماد على مثل هذا النوع من العمل في الأعمال الميدانية، كالعامل المتنقل أو المتجول، مراسل القنوات التلفزيونية أو مراسل

(1) Jean-Claude Barrois, Christian Gal, Pierre Morel A-LHUISSIER, Du télétravail au travail mobile ; un enjeu de modernisation de l'économie française, Rapport au Premier ministre, 2006, p.16.

الصحف⁽¹⁾. وفي هذا النوع من العمل يحتفظ العامل بمكان عمله داخل مقر صاحب العمل، الذي يمكنه أن يمارس منه عمله في أي وقت⁽²⁾.

خامسًا: العمل عن بُعد في الظروف الطارئة

يُشكل العمل عن بُعد في الظروف الطارئة أحد خيارات العمل البديلة التي تُمكن من القيام بالعمل خارج مقر صاحب العمل بدلًا من التواجد الفعلي الكلي أو الجزئي في مقر رب العمل. هذا النوع من العمل يهدف إلى استمرارية العمل وتقديم الخدمات في القطاعين العام والخاص، فهو يتم بعيدًا عن مقر صاحب العمل عن طريق الاعتماد على وسائل الاتصال الاليكترونية والتكنولوجية. مع ضرورة التزام العامل بالأوامر والتعليمات الصادرة له من رب العمل⁽³⁾. وبطبيعة الحال فإن هذا النوع من العمل هو في الأصل يمثل عملاً تقليديًا يخضع لقانون العمل، بيد أن طبيعته قد تغيرت لمواجهة ظرف استثنائي، مما يستتبع العودة للعمل بالشكل المعتاد بعد انتهاء الظرف الاستثنائي. ومثل هذا النوع من العمل تلجأ إليه

(1) نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ٢٠٥.

(2) Jean-Claude Barrois, Christian Gal, Pierre Morel A-LHUISSIER, Du télétravail au travail mobile ; un enjeu de modernisation de l'économie française, op.cit., p.16.

(3) انظر دليل تطبيق العمل عن بُعد في الحكومة الاتحادية وإرشادات إجرائية في الظروف الطارئة، الصادر عن الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، مارس ٢٠٢٠، ص ٤.

الحكومات⁽¹⁾ وأصحاب الاعمال في القطاع الخاص لمواجهة أزمات اقتصادية أو حروب أو كوارث طبيعية، كما حدث عند انتشار وباء فيروس كورونا المستجد Covid-19 في أوائل عام ٢٠٢٠.

سادسًا: العمل بواسطة المنصات الرقمية

المنصات الرقمية: يمكن تعريف العمل بواسطة المنصات الرقمية بأنه ذلك العمل الذي يعتمد فيه العامل وصاحب العمل على استخدام المنصات الرقمية (Les plateformes numériques)⁽²⁾. وفي ذلك النوع من العمل⁽³⁾ قد تفصل

⁽¹⁾ كما جاء بقرار رئيس مجلس الوزراء المصري رقم ٧١٩ لسنة ٢٠٢٠، الذي نص في مادته الثانية على أن " يُصرح للخاضعين لأحكام هذا القرار الذين تسمح طبيعة وظائفهم بالعمل من المنزل بأداء مهام وظائفهم المكلفين بها دون التواجد بمقر العمل طوال مدة سريان هذا القرار، ويؤدي باقي الموظفين مهام وظائفهم بالتناوب فيما بينهم يوميًا أو أسبوعيًا، وذلك وفقًا لما تقره السلطة المختصة بكل جهة وما تصدره من ضوابط في هذا الشأن بما يضمن حسن سير المرافق العامة بانتظام واضطراد".

⁽²⁾ Barbara Gomes, La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail, Presses Universitaires de France, 2018, n° 63, pp. 86 à 96.

⁽³⁾ وجب التنبيه على أن الباحث قد صنف العمل من خلال المنصات الرقمية كصورة من صور العمل عن بُعد، بيد أن التساؤل الذي يثور هل العمل من خلال المنصات الرقمية يمثل بالفعل صورة من صور العمل عن بُعد؟ أم أنه نوع مختلف عن العمل بُعد؟ بعبارة أخرى هل يمكن اعتباره التطور الحديث لصور العمل التقليدي والعمل عن بُعد، ومن ثم يمكن اعتباره نظام عمل حديث وليس مجرد صورة من صور العمل عن بُعد؛ حيث إن العمل عن بُعد يعتمد على البعد المكاني للعامل من مقر صاحب العمل، في حين أن العمل من خلال المنصات الرقمية قد لا

الحدود الدولية بين العامل وصاحب العمل، فغالبًا ما يكون العامل في دولة وصاحب العمل في دولة أخرى، ومثل هذا النوع من العمل تعتمد عليه بشكل رئيسي الشركات متعددة الجنسيات والعبارة للحدود؛ مستخدمة تكنولوجيا العمل عن بُعد والاقمار الصناعية⁽¹⁾، عن طريق خلق أسواق عمل افتراضية عبر شبكة الانترنت⁽²⁾. وفي مثل هذا النوع من العمل، لا يقوم العامل بعمله في مقر صاحب العمل بطبيعة الحال؛ حيث يعتمد بشكل جوهري على وسائل الاتصال التكنولوجية والرقمية الموجودة لدى المنصات الرقمية، التي يمكن تعريفها بأنها نموذج العمل القائم على استخدام التكنولوجيا الرقمية الذي يسمح بالتواصل بين المنتجين وأصحاب الأعمال والمستهلكين بغرض تقديم خدمة⁽³⁾ أو بيع منتج⁽⁴⁾، والتي تمثل أسواق افتراضية تعتمد على بنية تحتية معلوماتية تُمكن الأطراف من التفاعل

يكون لصاحب العمل مقر من الأساس، كما أن طبيعة المنصات الرقمية ليست واحدة في جميع الحالات، ففي حالات يمكن أن تكتسب المنصة وصف صاحب العمل، وفي حالات أخرى تكتسب وصف الوسيط بين العميل ومقدم الخدمة؛ لذا نعتقد أن هذه المسألة بحاجة لمزيد من البحث من جانب الباحثين المهتمين بالمسألة.

(1) Guide pratique, télétravail durant la pandémie de Covid-19 et après, Organisation internationale du Travail, Première édition, 2020.

(2) نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق ص ٢٠٥.

(3) Gwendoline Lardeux, Le contrat de prestation de service dans les nouvelles dispositions du code civil Recueil Dalloz, 2016, p.1659.

(4) <https://www.meemapps.com/term/digital-platform> .

والتبادل والبيع والشراء للسلع أو الخدمات عبر الإنترنت⁽¹⁾. ومما يُميز هذا النوع من نماذج الأعمال: قدرته على جني أرباح طائلة، انخفاض تكلفة الإنتاج، مجانية بعض الخدمات أو معقولة أسعار المنتجات التي تقدمها المنصات، إضافة إلى سهولة الوصول إلى الخدمات والمنتجات التي تقدمها تلك المنصات، وغيرها من المميزات. وقد ظهر تعريف المنصة الرقمية⁽²⁾ لأول مرة عام ٢٠١٦ في المادة L.111-7 من قانون حماية المستهلك الفرنسي التي تنص أن "المنصة الرقمية هي أي شخص طبيعي أو اعتباري يقدم بصفة مهنية بطريقة مدفوعة أو غير مدفوعة خدمة اتصال عبر الإنترنت للجمهور عن طريق ١. التصنيف أو الإحالة أو الإشارة عن طريق خوارزميات الكمبيوتر لمحتوى معين أو للسلع أو الخدمات المقدمة أو المعروضة على الإنترنت من قبل أطراف ثالثة. ٢. التوفيق بين عدة أطراف بهدف بيع سلعة، تقديم خدمة أو تبادل أو مشاركة المحتوى للسلع أو الخدمات⁽³⁾". وفقاً للتعريف الذي أورده المادة السابقة، تُشكل المنصة الرقمية أي

(1) Elena Signorinin, Le travail dans l'économie digitale : le dilemme entre réalité et norme, et les aspects sociaux du travail sur plateforme, Revue internationale de droit économique 2019, pp.315 à 327.

(2)Alexia Autenne, Élisabeth De Ghellinck, L'émergence et le développement des plateformes digitales : les enseignements de la théorie économique de la firme, Revue internationale de droit économique 2019, pp. 275 à 290.

(3) " Est qualifiée d'opérateur de plateforme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière

خدمة عبر الإنترنت تهدف إلى تصنيف أو الإشارة إلى المحتوى أو السلع أو الخدمات⁽¹⁾، كما هو الحال في المواقع الموسوعية⁽¹⁾ أو مواقع مشاركة الموسيقى⁽²⁾

rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur : 1° Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ; 2° Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service .II. –Tout opérateur de plateforme en ligne est tenu de délivrer au consommateur une information loyale, claire et transparente sur : 1° Les conditions générales d'utilisation du service d'intermédiation qu'il propose et sur les modalités de référencement, de classement et de déréférencement des contenus, des biens ou des services auxquels ce service permet d'accéder ; 2° L'existence d'une relation contractuelle, d'un lien capitalistique ou d'une rémunération à son profit, dès lors qu'ils influencent le classement ou le référencement des contenus, des biens ou des services proposés ou mis en ligne ; 3° La qualité de l'annonceur et les droits et obligations des parties en matière civile et fiscale, lorsque des consommateurs sont mis en relation avec des professionnels ou des non-professionnels. Un décret précise les conditions d'application du présent article en tenant compte de la nature de l'activité des opérateurs de plateforme en ligne".

(1) Henri Culot, Alain Strowel, Enguerrand Marique, La régulation des plateformes digitales : propos introductifs, Revue internationale de droit économique, 2019, pp. 271 à 274.

أو مشاركة الأفلام⁽³⁾ أو مواقع مقارنة الأسعار⁽⁴⁾ . كما يمكن أن تقوم بعض هذه المنصات بدور الوسيط الافتراضي في عملية تعاقدية بين مهني محترف ومستهلك أو بين أفراد بهدف ايجار أو شراء السلع، أو توريد خدمة⁽⁵⁾. كما تهدف تلك المنصات إلى تزويد المستهلكين بخدمة الاستعانة بأفراد للقيام بعمل ما لصالحهم، عن طريق ربط المستهلكين بمقدمي الخدمات من خلال التطبيق التابع للمنصة، عبر هاتف نكي أو جهاز لوحي متصل بالإنترنت⁽⁶⁾.

منصة أوبر (Uber) من أوائل المنصات الرقمية العاملة في قطاع نقل الركاب وتوصيل الوجبات الجاهزة هي منصة أوبر (Uber)، وهي شركة أمريكية حديثة أنشئت عام ٢٠٠٩ تعمل في مجال خدمة النقل من خلال المنصة الرقمية أو التطبيق الإلكتروني التابع لها⁽⁷⁾. حيث تقوم بتوصيل الركاب طالبي القيام برحلات

(1) Wikipedia....

(2) YouTube, SoundCloud, ...

(3) Netflix, shahid, watch it,.....

(4) Mathilde Julien et Emmanuelle Mazuyer, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, RDT, Dalloz, 2018, p.189.

(5) Fernanda Sabrinni, La notion de plateforme au cœur des nouvelles relations entre professionnels, RTD Com. 2020, p.215.

(6) Xavier Delpech, Plateforme, AJ contrat, Dalloz, 2020, p.1 ; Philippe le Tourneau, Contrats du numérique, Dalloz, 2021, n° 411.15.

(7) التطبيق الإلكتروني: هو عبارة عن برنامج يمكن تحميله مجاناً أو بمقابل عبر الهواتف الذكية يُمكن مستخدميهم من الاستفادة بخدمات المنصات الرقمية المختلفة.

-مشاوير- بالسائقين الذين يقدمون خدمات النقل باستخدام سياراتهم⁽¹⁾. ويقع مقر الشركة في مدينة سان فرانسيسكو بكاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية، والتي بلغت قيمتها ٥٠ مليار دولار في عام ٢٠١٥، ويستفيد من خدماتها نحو ٩١ مليون مُستهلك -راكب- شهريًا، وحوالي ٤ مليون سائق، وقامت بإكمال ١٠ مليار رحلة حول العالم في ٦٣ بلد وأكثر من ٧٠٠ مدينة⁽²⁾. وتجدر الإشارة إلى أن منصة أوبر (Uber) أصبحت من أشهر المنصات الرقمية العاملة في مجال النقل⁽³⁾؛ وذلك بعد صدور حكم محكمة النقض الفرنسية بشأنها في ٤ مارس ٢٠٢٠، الذي أسبغ وصف العامل على السائق المتعاقد مع الشركة. ولا يُعد من قبيل المغالاة وصف ذلك الحكم بأنه الأكثر أهمية والأكثر شهرة، رغم كونه الثاني من نوعه الصادر عن محكمة النقض الفرنسية لعدة أسباب. الأول: الحكم يمثل الاتجاه الحديث والمستقر لمحكمة النقض، خاصة بعد اضطراب محاكم الموضوع على رفض تكييف العلاقة التعاقدية بين السائق وبين المنصة بعلاقة عمل. الثاني: انقسام الفقه الفرنسي في طريقة تقييمه للحكم، وقد ظهر ذلك الانقسام جليًا في

(1) يُمكن للشركة رصد وتحديد وتتبع مكان السيارة بشكل آلي وأني.

(2) لمزيد من المعلومات انظر الموقع الرسمي لمنصة أوبر (Uber) مصر

[https://www.uber.com/legal/ar/document/?name=privacy-notice&country=egypt&lang=ar.](https://www.uber.com/legal/ar/document/?name=privacy-notice&country=egypt&lang=ar)

(3) Nathalie Martial-Braz, De quoi l'« ubérisation » est-elle le nom ? Dalloz, 2017, p.133.

تعليقات الشّراح على الحكم محلّ البحث⁽¹⁾. الثالث: اكتساب الحكم أهميته وشهرته بالتبعية لأهمية وشهرة منصة أوبر (Uber) والتي تصنف كأهم منصة رقمية دولية تعمل في مجال خدمات النقل، مقارنة بالمنصات الرقمية المنافسة العاملة في ذات القطاع.

أهمية البحث

تتبدى أهمية البحث في معالجته لقضية المنصات الرقمية الآخذة في الانتشار في مصر والعالم، وتزايد كمّ العقود التي تبرمها تلك المنصات مع المتعاقدين معها بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة مقابل أجر⁽²⁾، خاصة بعد أن اقتحمت تلك المنصات أغلب المجالات الاقتصادية: من تسليم وجبات الطعام الجاهزة، نقل الركاب، الصحة، التأمين، الترجمة، البيع والشراء أونلاين، العقود الذكية، إلخ؛ نظراً لتمتعها ببنية تحتية رقمية تكنولوجية هائلة، مكّنتها من لعب دور الوسيط بسهولة وسرعة فائقة بين مقدمي الخدمات والعملاء الراغبين في الاستفادة من هذه

(1) Alexandre Fabre, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? Revue du travail, 2017, p.166; Patrice Le Maigat, Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? Gazette du Palais, 22 janvier, 2019, p.15 ; Calinaud David, En question : les plateformes d'intermédiation sont-elles créatrices de salariés ? Communication Commerce électronique n° 10, LexisNexis, 2018, p.73.

(2) Grégoire Loiseau, Travailleurs des plateformes : un fiasco législatif, La Semaine Juridique Social n° 1-2, 14 Janvier 2020, Lexis 360, p.4.

الخدمات⁽¹⁾. رغم تلك الأهمية المتزايدة للمنصات الرقمية والعقود التي تبرمها مع المتعاقدين معها بهدف الربح، يخلو قانون العمل المصري والفرنسي من نصوص قانونية تنظم تلك الصورة من العمل عن بُعد أو تُكيف تلك الروابط التعاقدية المستجدة بين المنصات الرقمية والمتعاقدين معها بهدف الربح-السائقين-. كما لا توجد -على قدر اطلاعنا- دراسات فقهية جادة تعرضت لتلك المسائل في مصر. على العكس من ذلك نجد أن مثل هذه المسائل محل نقاش مستمر واهتمام بالغ من جانب الفقه والقضاء الفرنسي⁽²⁾، كما نجد لها صدي كبير في مشروعات

(1) Françoise Champeaux, L'économie des plateformes : où en est-on ? Semaine Sociale Lamy, 2017, n° 1795 ; Alexandre Fabre, Marie-Cécile Escande-Varniol, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? Revue de droit du travail, Dalloz, 2017, p.166 ; Conférence des nations unies sur le commerce et le développement, le rapport sur l'économie numérique, création et captation de valeur : incidences sur les pays en développement, 2019, p.3.

(2) Jeremias Prassl, Uber devant les tribunaux : Le futur du travail ou juste un autre employeur, Revue de droit du travail, Dalloz, 2017, p.439 ; Isabelle Desbarats, Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi, Droit social, Dalloz, 2017, p.971 ; Grégoire Loiseau, Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques ? La Semaine Juridique Social n° 37, 19 Septembre 2017, p.1286 ; Françoise Champeaux, Quel statut pour les travailleurs des plateformes ? Semaine Sociale Lamy, n° 1877, 7 octobre 2019, p.2 ; Grégoire Loiseau, Opérateurs de plateforme de

القوانين⁽¹⁾. كما تظهر أهمية البحث كذلك في عرض وتحليل حكمين حديثين لمحكمة النقض الفرنسية لعامي ٢٠١٨ و ٢٠٢٠، واللذان تعرضًا لتحليل وتكييف طبيعة العلاقة التعاقدية بين السائق والمنصة الرقمية، وهو ما يمكن أن يكون مثالاً تحتذي به محاكم الموضوع في مصر أو محكمة النقض إذا ما طُرحت عليهم مسألة تكييف العلاقة التعاقدية بين المنصات الرقمية وبين المتعاقدين معها بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة بمقابل، وما أكثرهم في مصر!

mise en relation et prestataires de transport : une concurrence déloyale ? La Semaine Juridique Social n° 39, 1er Octobre 2019, p.357 ; Anne-Sophie Choné-Grimaldi, Les plateformes d'intermédiation sur le marché du travail : quel statut ? La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 3, 17 Janvier 2019, Lexis Nexis, p.103 ; Léa Ben Cheikh-Vecchioni, Reconnaissance du statut de salarié aux travailleurs des plateformes numériques, Gazette du Palais, n°02, 2019, p.81. Hubert GROUDEL, Uber : suite, Lexis Nexis, 2020, p.1 ; Catherine Berlaud, Requalification du contrat liant un chauffeur à Uber en contrat de travail, Gazette du Palais, n°13, 2020, p.49 ; Gilles Dedessus Le Moustier, Requalification en salariat de la relation entre un coursier livreur et une plateforme numérique, L'essentiel Droit des entreprises en difficulté, Lextenso, n°02, p.7.

(1) Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques, enregistré à la Présidence du Sénat le 11 septembre 2019.

إشكالية البحث

مثلت الاعتبارات السابقة جوهر إشكالية البحث، حيث تبنت الأخيرة في السؤال الذي أنشغل قضاة محكمة النقض الفرنسية بالإجابة عنه: هل تعتبر العلاقة التعاقدية بين منصة أوبر الرقمية والسائق علاقة عمل أم لا؟ بعبارة أخرى هل يمكن إسباغ وصف العامل على السائق التابع لمنصة أوبر الرقمية؟ إذا كانت الإجابة على السؤال السابق بالإيجاب، فهل يمكن تصنيف السائق كونه عاملاً بأجر أم عاملاً مستقلاً؟ أم عاملاً ذو طبيعة خاصة؟ ويتفرع عن التساؤل السابق العديد من التساؤلات الأخرى: هل التبعية المطلوبة في العلاقة بين المنصة والسائق تعتبر تبعية قانونية أم اقتصادية؟ أم تبعية من نوع خاص؟؛ ما هو التكييف القانوني للمنصة الرقمية، هل هي مجرد وسيط اليكتروني، أم يُصدق عليها وصف صاحب العمل؟؛ هل يجب على المشرع المصري والفرنسي التدخل بنصوص خاصة لتنظيم العلاقة بين المنصات الرقمية ومستخدميها بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة بمقابل؟ أم أن الموقف التي تبنته محكمة النقض الفرنسية يُغني عن التدخل التشريعي؟؛ هل يجب على محكمة النقض المصرية أن تحذو حذو نظيرتها الفرنسية؟ هذا ما سنحاول الإجابة عنه من خلال دراسة الموقف الفقهي والقضائي السابق لحكم محكمة النقض الفرنسية، ثم نعالج تفصيلاً حكم محكمة النقض الفرنسية؛ في محاولة لتقييمه والتعليق عليه.

منهج البحث

في سعيه للإجابة عن التساؤلات المثارة، وتلمس طريق حل الإشكالية محل البحث⁽¹⁾، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال وصف وتحليل الموقف الفقهي والقضائي الفرنسي قبل وبعد صدور حكم محكمة النقض الفرنسية محل البحث⁽²⁾؛ بُغية تقييمه والاستفادة من تجربته، خاصة وأن الأخير صاحب السبب في معالجة المسألة محل البحث.

(1) مما يجب أن نلفت النظر إليه أن العلاقة التعاقدية ثلاثية في تلك المنصات الرقمية: الطرف الأول: المنصة الرقمية (صاحب العمل)، الطرف الثاني: المتعاقد مع المنصة الرقمية بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة بمقابل. الطرف الثالث: المتعاقد مع المنصة الرقمية بغرض الاستفادة من خدماتها (العميل). وسوف تقتصر الدراسة على العلاقة بين المنصة الرقمية والمتعاقد معها بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة مقابل أجر؛ حيث إن هذه الأخيرة هي ما يدور حولها الخلاف في نطاق قانون العمل. إضافة إلى أن العلاقة بين المنصة الرقمية والمتعاقد معها بغرض الاستفادة من خدماتها (العميل) تثير العديد من الأسئلة التي تخرج عن نطاق البحث، كطبيعة العلاقة التعاقدية بينهما، طبيعة المسؤولية في حالة وقوع ضرر للعميل؟ حماية البيانات الشخصية للعميل؟ وغيرها من الأسئلة التي ترقى أن تكون محلاً للبحث بشكل مستقل.

(2) Rudi Fievet, Plateformisation de l'économie touristique : quel travail ! Juris tourisme, Dalloz, n°192, 2016, p.35 ; Marjorie Caro, Travailleurs des plateformes : la Cour de cassation statue sur la qualification du contrat, Lamy line, 2018, p.3 ; Françoise Champeaux, Nouvel épisode dans la saga des travailleurs des plateformes, Semaine Sociale Lamy, n° 1883, 18 novembre 2019, p.1 et s.

خطة البحث

في ضوء الاشكالية محل البحث، يمكن أن نقسم الدراسة إلى مبحثين. نتناول في المبحث الأول: التكييف القانوني للعلاقة التعاقدية لسائقي المنصات الرقمية قبل حكم محكمة النقض الفرنسية، ثم نتبعه بمبحث ثانٍ نعالج فيه: تكييف محكمة النقض الفرنسية للعلاقة التعاقدية لسائقي المنصات الرقمية.

المبحث الأول

التكييف القانوني للعلاقة التعاقدية لسائقي المنصات الرقمية قبل حكم

محكمة النقض الفرنسية

تمهيد وتقسيم الاتجاهات الفقهية والقضائية السابقة لحكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠، اعتمدت في تكييفها للعلاقة التعاقدية لسائقي المنصات الرقمية، وكذلك الاعتراف أو نفي وجود علاقة عمل، على إثبات أو نفي علاقة التبعية؛ باعتبارها العنصر الحاسم لخضوع العقد لأحكام قانون العمل، دون البحث في العناصر الأخرى كالأجر والعمل؛ لعدم إثارتهما أية مشاكل قانونية في التكييف. لذلك كانت النقاشات الفقهية، والدفع أمام المحاكم منسبة حول إثبات أو نفي علاقة التبعية، ولكن أي تبعية؟ حيث من المعلوم أن رابطة التبعية يتنازعها مفهومي التبعية الاقتصادية والتبعية القانونية، فأى من تلك المفاهيم يكفي لوصف العلاقة التعاقدية بين السائق والمنصة الرقمية بأنها علاقة عمل؟ أم أن التبعية المطلوبة في العقد المبرم بين السائق والمنصة تبعية ذات طبيعة مختلفة تناسب ذلك النوع المستحدث في علاقات العمل عن بُعد؟ الفقه والقضاء الفرنسي كان له موقفاً مختلفاً في الرد على هذه الأسئلة، كما كان له موقفاً مختلفاً من تكييف تلك العلاقة عن موقف محكمة النقض الفرنسية في ٤ مارس ٢٠٢٠. لذا يبدو من الضروري لدراسة مسألة التكييف القانوني للعلاقة التعاقدية لسائقي المنصات الرقمية تقسيم المبحث إلى مطلبين. نُعالج في المطلب الأول: الموقف الفقهي

السابق لحكم محكمة النقض الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠. ونستعرض في مطلب
ثانٍ: الموقف القضائي السابق لحكم محكمة النقض الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠.

المطلب الأول

الموقف الفقهي السابق لحكم محكمة النقض الفرنسية

الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠

تمهيد: يمكن القول أن الفقه الفرنسي كان منقسمًا قبل صدور حكم محكمة النقض الفرنسية إلى اتجاه رافض للاعتراف بصفة العامل لسائقي المنصات الرقمية⁽¹⁾، ويرى عدم إمكانية خضوعهم لنصوص قانون العمل الصريحة، التي لا تشملهم؛ فوصف العامل التابع بأجر غير منطبق عليهم، بالإضافة إلى الحرية والاستقلالية التي يتمتعون بها، بعكس العامل التابع⁽²⁾. بينما ذهب اتجاه آخر⁽³⁾ للقول بإمكانية

⁽¹⁾ هذا الاتجاه الرافض هو الذي تبنته محاكم الموضوع ومحاكم الاستئناف في فرنسا قبل صدور حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨.

⁽²⁾ Jean Mouly, Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat, Droit social, 2016, p.859 ; Jean-Pierre Chauchard, Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? Droit social, Dalloz, 2016, p.947; Marie Tilche, Plateformes numériques, Bulletin des Transports et de la Logistique, n° 3695, 18 juin 2018, p.2 ; Laurent Gamet, Plateformes numériques et contrat de travail, L'essentiel Droit de la distribution et de la concurrence, n°03, 2019, p1.

⁽³⁾ Jean-Philippe Lhernould, Uber face au salariat : causes et conséquences, Jurisprudence Sociale Lamy, n° 470, 25 février 2019, p.4 ; Emmanuel Dockès, Le salariat des plateformes, Droit ouvrier janvier 2019, n°846, p.8 ; Mathilde Julien et Emmanuelle Mazuyer, Le

إسباغ صفة العامل على سائق المنصة الرقمية؛ مستندًا في تكييفه على إثبات علاقة التبعية، وهذا الاتجاه الأخير الذي اعترف بصفة العامل لسائق المنصة الرقمية سوف يكون هو مدار البحث؛ نظرًا لكونه الاتجاه الذي تبنته محكمة النقض الفرنسية مما يستأهل دراسته تفصيلًا، وهو ما يتطلب ضرورة التطرق بداءة إلى التبعية المطلوبة في عقد العمل التقليدي، لنري مدى صلاحيتها، ومدى ملاءمتها لتكييف العقد المبرم بين السائق والمنصة الرقمية كعقد عمل.

التبعية المطلوبة في عقد العمل التقليدي: عرّفت المادة ٦٧٤ من التقنين المدني المصري عقد العمل بأنه العقد " الذي يتعهّد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهّد به المتعاقد الآخر". كما عرّفت المادة ١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ فقرة أ العامل بأنه " كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لذي صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه". وهو ما يمكن أن نستنتج منه التبعية المطلوبة في عقد العمل. على العكس من ذلك لم

droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, op.cit., p189 ;
Barbara Gomes, Une première requalification en faveur des travailleurs
des plateformes , Semaine Sociale Lamy, n° 1847, 4 février 2019 ;
Barbara Gomès, Quand le droit remet l'ubérisation en question,
commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janvier 2019, Droit ouvrier, août,
2019, n°85.

تضع نصوص قانون العمل الفرنسي تعريفًا للعمل أو للعامل أو لعلاقة التبعية⁽¹⁾؛ لذلك تصدّت محكمة النقض الفرنسية لتعريف علاقة التبعية في عدة أحكام بداية من الحكم الصادر عام ١٩٣١⁽²⁾، والحكم الصادر عام ١٩٥٤⁽³⁾، وكذلك حكم "Société Générale" الصادر في ١٣ نوفمبر ١٩٩٦ من قِبَل الغرفة العمالية لمحكمة النقض، والتي تشترك جميعها في تعريف علاقة التبعية بأنها "تنفيذ العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتوجيهات ومراقبة تنفيذها ومعاقبة مرؤوسيه في حالة مخالفتها". ورغم أن نصوص التقنين المدني وقانون العمل المصري أكدت على وجود رابطة التبعية بين العامل ورب العمل، وكذلك أحكام القضاء الفرنسي؛ بيد أنها لم تحدد طبيعة هذه التبعية المطلوب توافرها لسريان أحكام قانون العمل، هل هي تبعية اقتصادية أم تبعية قانونية؟ لذا أنبري الفقه لتحديد طبيعة هذه التبعية⁽⁴⁾.

(1) Yann AUBRÉE, Répertoire de droit du travail, Contrat de travail : existence, formation, Dalloz, 2014, p.75.

(2) Cass, Ch., civil., 6 juillet 1931, l'arrêt Bardou.

(3) Cass, Soc., 22 juillet 1954, Bull. 1954, V, n° 576.

(4) Cédric Jacquélet, La notion de subordination face à l'économie numérique, Semaine Sociale Lamy, n° 1725, 30 mai 2016, p.4 ; voir aussi, AUBERT-MONPEYSSANT, *Subordination juridique et relation de travail*. Thèse Toulouse, Éditions du CNRS, 1988.

التبعية الاقتصادية (La dépendance économique): يعتقد أنصار هذا الاتجاه بأن التبعية المطلوبة في عقد العمل هي التبعية الاقتصادية⁽¹⁾. حيث يعتمد أنصار هذا الاتجاه على معيار التبعية الاقتصادية، في تحديد ما إذا كان العامل تابعًا لصاحب العمل أم غير تابع، وفقًا للحالة الاقتصادية للعامل. فإذا كان العامل يعتمد في دخله بشكل كامل على صاحب العمل الذي يقوم لحسابه بعمل تبعي، فيعتبر كأنه معتمد اقتصاديًا عليه، وتتوافر بحق العلاقة بينهما علاقة التبعية⁽²⁾، والعكس صحيح. وقد تأثر أنصار هذا الاتجاه بزيادة الوعي الاجتماعي المؤمن بضرورة حماية بعض الطوائف العمالية الضعيفة، التي في أمس الحاجة إلى حماية قانونية؛ من خلال إخضاعها لأحكام قانون العمل، رغم استقلالها الظاهري بالعمل، وعدم ارتباطها بعلاقة تبعية قانونية مع صاحب العمل⁽³⁾. وظهر مفهوم التبعية

(1) Antoine Mazeaud, Droit du travail, 10 éd, L.G.D.J, 2016, n°18 ; Olivier Rivoal, La dépendance économique en droit du travail, Dalloz, 2006, p.891; Jean-Michel Servais, Travailleurs des plateformes numériques de Services : quelles garanties sociales ? Revue Interventions économiques, 2018, p.8.

(2) السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، الفتح للطباعة والنشر ٢٠٠٦، ص ٢٨.

(3) Olivier Leclerc, La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé, Dalloz, 2010, p.83.

الاقتصادية لأول مرة في فرنسا على يد الفقيه "Guche" عام ١٩١٣⁽¹⁾. وقد عرّفها البعض بأنها الاعتماد الكامل للعامل على صاحب العمل، الذي يستأثر بكل جهد و طاقة للعامل، وعدم السماح له بالعمل لدي صاحب عمل آخر، باعتبار أن عمله لديه هو مصدر رزقه الوحيد⁽²⁾. ويراها البعض بأنها استئثار رب العمل بجهود العامل لديه، من خلال تقديم العامل لكل نشاطه ومجهوده لمصلحة صاحب العمل، مقابل الحصول على أجر يشكل مورد رزقه الوحيد⁽³⁾. كما يؤكد بعض الشّراح أن علاقة التبعية الاقتصادية تتوافر إذا كان العامل يعتمد على أجره في حياته المعيشية⁽⁴⁾؛ طالما كان الأخير معتمداً على صاحب العمل من الناحية المادية

(1) Paul Cuche, Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail, Revue critique de législation et de jurisprudence, 1913, p.412 ; Paul Cuche, La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique, Dalloz, 1932, chronique, p.101, cité par Nicolas Anciaux, Entre subordination et indépendance, réflexions sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat, Droit social, 2020, p.157.

(2) حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩١، ص ١٣٠؛ عبد الرزاق حسين يس، قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، أكاديمية شرطة دبي، الامارات العربية المتحدة، ١٩٩٢، ص ٤٠٣.

(3) Jean Jacques DUPERYROUX et Xavier PRETOT, Droit de la sécurité sociale, 11 éditions, Mementos Dalloz, Droit Privé, 2005, p.314.

(4) همام محمد محمود زهران، قانون العمل، القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ومشروع القانون الجديد فقهاً وقضاءً، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٨، ص ١٢٠.

اعتمادًا كليًا⁽¹⁾. بعبارة أخرى إذا كان المقابل الذي يحصل أحد المتعاقدين مقابل خدمة التعاقد الأخر، يشكل مصدره الوحيد للدخل، فلا بد من تكييف العلاقة التعاقدية على أنها علاقة عمل مأجور⁽²⁾. ويعتقد أنصار التبعية الاقتصادية أن هذا الاعتماد الاقتصادي يتحقق إذا ما توافر شرطان: الأول: اعتماد من يقوم بالعمل على أجره، وعدم تحمله تبعة المخاطر. الثاني: أن يُكرس العامل نشاطه لخدمة صاحب العمل⁽³⁾.

مبررات أنصار التبعية الاقتصادية: يؤسس أنصار التبعية الاقتصادية⁽⁴⁾ مذهبهم، بكون التبعية الاقتصادية تمثل العنصر الحاسم في تكييف عقد العمل على عدة مبررات. الأول: أن تنظيم عقد العمل يهيمن عليه إدراك عميق لحيوية الأجر باعتباره المورد الرئيسي الذي يعتمد عليه العامل. الثاني: أن قانون العمل يهدف إلى حماية كل عامل بحاجة لحمايته، وبصفة خاصة ذلك العامل المعتمد اقتصاديًا

(1) محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب، ١٩٨٦، ص ٤٨٨.

(2) Michel Bühl, Angelo Castelletta, Accident du travail, maladie professionnelle procédure, indemnisation, contentieux, Delmas, paris, 2004, p.18.

(3) جلال العدوي، حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، القواعد العامة، القواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام، ١٩٧٣، بدون دار نشر، ص ٣٨.

(4) Jean-Michel Servais, Travailleurs des plateformes numériques de services : quelles garanties sociales ? op.cit., p.12.

في نشاطه ودخله، على خدمته، لصاحب العمل⁽¹⁾. الثالث: أن تطلب التبعية القانونية لإثبات علاقة العمل، يؤدي لا محالة إلى تضيق نطاق قانون العمل واقتضاره على طوائف محدودة من العمال دون غيرهم⁽²⁾، وهي تلك الطوائف التي تعمل تحت سلطة وإشراف صاحب العمل، واستبعاد طوائف أخرى من العمال -لا تخضع لسلطة وإشراف صاحب العمل- رغم أنها تتشابه من الناحية الاجتماعية والاقتصادية مع من يخضع لسلطة الإشراف والرقابة⁽³⁾؛ ومن ثم كانت المساواة بينهم هي الأول بالاتباع، والتي يترتب عليها، حتمية خضوعهم لقانون العمل؛ طالما أنفق المركز الاجتماعي والاقتصادي للخاضع وغير الخاضع لسلطة صاحب العمل⁽⁴⁾ وبذلك تكون الحاجة الاقتصادية للعامل هي المعيار الذي يُحدد خضوع العامل لقانون العمل أم لا⁽⁵⁾.

(1) جلال العدوي، حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، القواعد العامة، القواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام، المرجع السابق، فقرة ٦٥.

(2) Olivier Favreau, Droit du travail : la démocratie économique entre le marché et l'entreprise, RDT, 2017, p.581.

(3) Nicolas Dissaux, Romain Loir, Droit de la distribution, Lextenso, 2017, n° 915.

(4) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة السادسة، بدون دار نشر، ٢٠١٠، ص ٨٠.

(5) Julien Icard, Chronique Contrat de travail, Bulletin Joly Travail, 2020, n°04, p.16.

موقف القضاء المصري والفرنسي من التبعية الاقتصادية: تأثر القضاء المصري بمفهوم التبعية الاقتصادية؛ حيث استندت بعض احكامه في تكييف علاقة العمل، على وجود رابطة التبعية الاقتصادية بين العامل وصاحب العمل⁽¹⁾. حيث قضت محكمة النقض المصرية بأن "التبعية الاقتصادية تقوم على اعتبار العامل تابعاً لصاحب العمل؛ لأنه يعتمد في معيشته اعتماداً كلياً على الأجر الذي يتقاضاه منه"⁽²⁾. كما صدرت عدة أحكام من محكمة النقض الفرنسية اعتمدت هي الأخرى في تكييف العقد المبرم بين الأطراف بأنه عقد عمل؛ بناءً على توافر علاقة تبعية اقتصادية بين العامل وصاحب العمل⁽³⁾، وبهدف إضفاء الحماية الاجتماعية لفئات معينة من العمال مثل عمال المنازل ومندوبي المبيعات. بيد أن هذا الاتجاه الفقهي

(1) طعن ٢٧/٢٨٩ قضائية جلسة ١٣/١٢/٦٢. القضية رقم ٧/٤٤٣٦ قضائية محكمة القضاء الإداري مشار إليها لدى السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، هامش ص ٣١.

(2) محكمة النقض المصرية ٢٣ مارس ١٩٧٦، مجموعة أحكام النقض المدني، مشار إليه لدى عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦، ص ٩٣.

(3) Cass. Soc., 22 Juillet 1954 ; Cass. Soc., 18 Novembre 1981, n° 80-12.526 Publié au bulletin ; Cass. Soc., 14 Juin, 1989, n° 86-17.867 ; Cass. Soc., 23 Novembre 1989, n° 87-10.407.

والقضائي لم يكتب له الذيوع والانتشار فقد كانت الغلبة دائماً لمعيار التبعية القانونية سواء مصر⁽¹⁾، أو في فرنسا⁽²⁾.

الانتقادات التي وجهت لمعيار التبعية الاقتصادية: رغم المبررات التي ساقها أنصار التبعية الاقتصادية لتأييد مذهبهم، وتبني بعض أحكام المحاكم لمعيار التبعية الاقتصادية، فقد وجهت له أسهم النقد من عدة أوجه. الأول: أن معيار التبعية الاقتصادية معيار غير محدد وغير منضبط ويصعب وضع تعريف محدد له. الثاني: أن الأخذ بمعيار التبعية الاقتصادية سيجعل مسألة تكييف العقد، كعقد عمل أم لا، مرتبهة دائماً بعنصر خارجي عنه، وهو حالة العامل الاقتصادية. الثالث: لا يوجد أحد لا يعتمد على غيره إقتصادياً بشكل ما، وذلك الأخير بدوره يعتمد عليه اقتصادياً غيره، كالمقاول من الباطن الذي يعتمد اقتصادياً على المقاول الأصلي، ولم يقل أحداً أن أي من المقاولين يعد تابِعاً للآخر وإنما كلاهما يعد متبوعاً. كما أن الانسياق وراء هذا المنطق سيقود إلى التوسع في نطاق تطبيق

(1) حيث رفضت محكمة النقض المصرية الاعتماد على معيار التبعية الاقتصادية للقول بوجود عقد عمل في أحكامها اللاحقة، انظر حكم محكمة النقض المصرية ١٩٧٥/٤/٤ مجموعة أحكام النقض سنة ٨ قضائية ص ٣٧٠.

(2) Cass. Soc., 28 septembre 2005, n° 04-60.517 ; Cass. Soc., 19 décembre. 2000, n° 98-40.572 ; Cass. Soc., 30 novembre. 2011, n° 11-10.688 ; Bernard Baudry, Hervé Charmettant, L'analyse de la « relation d'emploi » par les économistes « contractualistes » et « conventionnalistes », Une confrontation avec le cadre juridique de la « relation de travail », Revue économique, Vol. 59, 2008, pp. 213 à 239.

قانون العمل، وهو ما يؤثر على فاعليته. الرابع: أن ضعف الحالة الاقتصادية للعامل لا يمنعه من القيام بأعمال أخرى تعمل على تحسين حالته الاقتصادية وتجعله غير معتمد بشكل كامل على صاحب عمل واحد⁽¹⁾. رغم تلك الانتقادات إلا أن جانباً من الفقه المصري⁽²⁾ يري أن معيار التبعية الاقتصادية لا يخلو تبنيه من بعض المزايا، بشرط التفرقة بين نطاق تطبيق قانون العمل ونطاق تطبيق أحكام عقد العمل الفردي. حيث يري أنصار هذا الرأي أن أحكام عقد العمل الفردي لا يمكن أن تنطبق إلا إذا توافرت التبعية القانونية؛ لخصوصية أحكامه، وطبيعته. أما أحكام قانون العمل الأخرى فمن الجائز أن تعتمد على معيار التبعية الاقتصادية، الأمر الذي يسمح بمد غطاء حماية قانون العمل إلى كل عامل يوجد في مركز تبعية اقتصادية، وذلك على غرار ما ذهب إليه المشرع المصري حديثاً في توسعة نطاق التمتع بمزايا قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، ليشمل عدة طوائف عمالية لم تشملها حمايته من قبل، مستعيناً في ذلك بمعيار التبعية الاقتصادية⁽³⁾.

(1) السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٢.

(2) نفس المرجع، ص ٣٣.

(3) انظر محمود السحلي وعصام سليم، التأمين الاجتماعي بين النظرية والتطبيق في ضوء قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٢٠.

التبعية القانونية (La subordination juridique) ⁽¹⁾: يُقصد بالتبعية القانونية "خضوع العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف أو سلطة صاحب العمل"⁽²⁾. أو هي سلطة صاحب العمل أو من يمثله في توجيه العامل فيما يقوم به من عمل وإمكانية إصدار أوامر للعامل بخصوص العمل المنوط به القيام به ومراقبته في تنفيذه، مع إمكانية توقيع الجزاءات في حالة وقوع مخالفة⁽³⁾. كما عرّفها البعض بأنها "نوع من الخضوع والطاعة يُخلّ باستقلال العامل، لمصلحة صاحب العمل، كما أنّ قوامها نوع من السلطة لصاحب العمل على العامل سواءً في توجيه الأوامر أو توقيع الجزاءات"⁽⁴⁾. وفي ذات المعنى عرّفها البعض بأنها احترام وخضوع العامل لسلطات صاحب العمل في تنظيم العمل وإصدار الأوامر وسلطة توقيع العقاب في حالة المخالفة⁽⁵⁾. ويمكن القول إن علاقة التبعية توصف "بالقانونية"؛

(1) Agnès Viottolo–Ludmann, *Égalité, liberté dans le contrat de travail : évolutions du droit contemporain*, Thèse, Aix–Marseille 3, 2004, p.9.

(2) السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٢.

(3) محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، المرجع السابق، ص ٧٩.

(4) ممدوح محمد مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في نطاق قانون العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩، ص ٣٢.

(5) Emmanuel Dockès, *Droit du travail*, 3 éd, Dalloz, 2008, p.45 ; Voir aussi, Alibert Anne–Claire, *Les Cadres quasi–indépendants : du contrat de travail au contrat d’activité dépendante*, Thèse Université d’Auvergne, 2005 ; François Gaudu, Raymonde Vatinet, sous la

لأنها نتاج رابطة تعاقدية أقرها وأحترمها القانون، بغض النظر عن الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي للعامل⁽¹⁾، كما أنها ذلك النوع من التبعية، التي تهتم بأداء العمل وتنفيذه، وتضفي على عقد العمل طابع خاص يميزه عن غيره من العقود، كما تمنح العامل مركزًا قانونيًا متميزًا يُفرقه عن غيره، ممن يقوم بعمله بشكل مستقل، لا يخضع فيه لأي نوع من التوجيه أو الإشراف أثناء القيام بالعمل أو تنفيذه من قِبَل صاحب العمل⁽²⁾.

موقف القانون المصري والفرنسي من التبعية القانونية: التبعية بالمفهوم المتقدم، تبناها المشرع المصري في قانون العمل الحالي والتقنين المدني⁽³⁾، فنجد في تعريفه للعامل في المادة ١ فقرة أ من قانون العمل استخدام صراحة لفظ "تحت إدارته أو إشرافه" التي تنص أن "العامل كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه". وهو ما أكدته كذلك عند تعريفه لعقد العمل في المادة ٣١ من قانون العمل التي تنص أن "تسري أحكام هذا الباب-عقد العمل

direction de J. Ghestin, Traité des contrats, contrats de travail, Contrats, convention et actes unilatéraux, L.G.D.J. 2001, p.28.

(1) عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقًا لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٩٣.

(2) عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة، ١٩٨٩، ص ٣٨.

(3) عبد الرزاق السنهوري، العقود الواردة على العمل، المقاوله والوكالة والوديعة والحراسة، دار إحياء التراث العربي، لبنان، ١٩٦٤، ص ١١.

الفردى - على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر". وكذلك المادة ٦٧٤ من التقنين المدني التي تقرر أن "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر". من خلال النصوص السابقة يتضح لنا أن المعيار الذي تبناه المشرع المصري في تحديد توافر رابطة التبعية هي التبعية القانونية، والاكتفاء بالعمل تحت إشراف أو إدارة صاحب العمل؛ حيث لم يشترط توافرها معاً، من خلال استخدامه حرف (أو) مما يدل بوضوح على توافر عنصر التبعية بتوافر الإشراف أو العمل تحت إدارة صاحب العمل. يُفهم من ذلك أن العبرة في تحديد نطاق قانون العمل أو وصف العلاقة بأنها علاقة عمل هو بتوافر رابطة التبعية القانونية، سواء أكان الأجر الذي يحصل عليه العامل هو مورد رزقه الوحيد، أم كان للعامل موارد أخرى، وسواء أكان العامل يُكرس كل نشاطه لصاحب عمل واحد يستأثر بكل مجهوده، أم كان العامل يعمل لدى أكثر من صاحب عمل دون أن يستأثر أحدهم بكامل مجهود ونشاط العامل. وهذا المعنى الأخير أكدته صراحة المادة ٦٧٦ فقرة ١ من القانون المدني بالقول " تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين الجوابين ومدوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم". فيمكن أن نستنتج من النص السابق أن المشرع المصري لم يشترط لارتباط العامل بصاحب

العمل أن يستأثر ذلك الأخير بكل نشاط العامل، أو أن يعتمد بشكل كامل على ما يحصل عليه من أجر لقاء عمله لدي صاحب العمل. وهو ما يدل بمفهوم المخالفة أن المشرع المصري لم يتبنى التبعية بالمفهوم الاقتصادي، فإذا لم تتوافر التبعية القانونية فلا مجال للحديث عن انطباق قانون العمل، حتى مع توافر التبعية الاقتصادية. على عكس الحال في قانون العمل الفرنسي الذي لم تُعرف أو تشترط نصوصه صراحة علاقة التبعية القانونية، لذلك فإن المحاكم الفرنسية⁽¹⁾ هي من حملت على عاتقها مهمة تعريف التبعية القانونية، وبصفة خاصة محكمة النقض الفرنسية التي تبنت نفس مفهوم المشرع المصري عندما عرّفت التبعية بأنها "تنفيذ العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتوجيهات ومراقبة تنفيذها ومعاقبة مرؤوسيه في حالة مخالفتها"⁽²⁾.

عناصر التبعية القانونية: يبدو من الجلي أن مفهوم التبعية القانونية بالمعنى المتقدم محل اتفاق في الفقه والقضاء المصري والفرنسي⁽³⁾. لكن التساؤل الذي يثور

(1) Cass., Soc. 3 novembre 1996, Bull. V n°386, 23 avril 1997, Bull. V n°142, 1^{er} décembre 2005, Bull. V n°349, 28 avril 2011, Bull. V n°100, 4 décembre 2013, Bull. V n°301, 4 février 2015 n°13-25.621.

(2) Claude Didry, Au-delà de la subordination, les enjeux d'une définition légale du contrat de travail, Droit social, Dalloz, 2018, p.229 ; Cass., Soc. 23 février 199, Recueil Dalloz, 28 avril 1994. p.108 ; Cass., Soc.13 novembre 1996, n° 94-13.187, Publié au bulletin.

(3) Cesaro Jean-François, « La subordination », dans Les notions fondamentales du droit du travail, Paris, France, Ed. Panthéon-Assas :

هل يكفي لقيام التبعية القانونية مجرد قيام العامل بالعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل؟ أم لابد من توافر عناصر أخرى؟ الإجابة دون أدنى شك لابد من توافر عناصر أخرى، فيلزم بداءة: أن يكون القائم بالعمل شخصاً طبيعياً⁽¹⁾، فالعامل لا يتصور إلا أن يكون شخصاً طبيعياً وفق ما صرحت به المادة ١ فقرة أ من قانون العمل المصري رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣ من أن العامل يُقصد به كل شخص طبيعي، فإن مثل هذا النص يستبعد انطباق أحكام قانون العمل على العلاقة بين صاحب العمل والانسان الآلي أو الروبوت أو أجهزة الذكاء الاصطناعي ذاتية التشغيل⁽²⁾. كما يلزم قيام العامل بنفسه بأداء العمل المنوط به، فلا يمكنه توكيل أو استخدام عامل آخر للقيام بالعمل نيابة عنه ولحسابه دون أن تربطهم بصاحب العمل رابطة مباشرة، وهذا ما أكدته صراحة المادة ٦٨٥ فقرة أ من

LGDJ , 2009, p.130 ; Stéphane DESTOURS, La contribution du juge à une relative libéralisation du secteur du transport de personnes ou l'« Ubérisation » de la loi par le juge, Revue Lamy droit des affaires, n° 135, 1^{er} mars 2018, p.1 ; Alain Supiot, Le droit du travail, Presses Universitaires de France, 2019, p.65 ; Voir aussi AUBERT-MONPEYSEN, Subordination juridique et relation de travail, Thèse, Toulouse I, 1985 ; Nicolas Collet-Thiry, L'encadrement contractuel de la subordination, Thèse , Université Panthéon-Assas Paris II, 2012.

(1) سعد عبد السلام حبيب، عقد العمل في القانون الموحد، دار النهضة العربية، ١٩٥٩، ص ١٨٩.

(2) هذه المسألة بحاجة إلى مزيد من التفصيل والتأصيل لا يتسع نطاق البحث لها، لذا نأمل معالجتها من قبل باحثين مهتمين أو قد تكون محلاً لبحث مستقل.

التقنين المدني " يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه". كما يجب ألا توجد نية المشاركة بين العامل وصاحب العمل، فتوافر نية المشاركة يحول دون قيام علاقة العمل، وهذا ما أفصحت عنه صراحة المادة ٦٧٤ من التقنين المدني بالنص على أن "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر...". وفي الأخير يجب أن يضع العامل نشاطه ومجهوده تحت تصرف سلطة صاحب العمل وحده أو من ينوب عنه أو أن يشترك فيها مع ممثلين للعمال⁽¹⁾، سواءً كان القيام بالعمل يتم خلال مواعيد معينة يلتزم أثنائها العامل برصد نشاطه ومجهوده لصالح صاحب العمل وحده دون غيره، وفي غيرها من الأوقات يزاول عملاً مستقلاً أو يعمل تحت إشراف صاحب عمل آخر⁽²⁾، أو كان العامل يعمل تحت إدارة صاحب العمل دون التقيد بمواعيد عمل محددة. ومن المفهوم أن إدارة العمل تختلف عن الإشراف على العمل، في أن الإدارة تتعلق بطريقة تنظيم العمل وتنفيذه، فهي تهتم فقط بالنتيجة المرجوة من العمل. بينما الإشراف يتعلق بالتحقق بدقة من تنفيذ شروط التعاقد والالتزام بالأصول المهنية

(1) السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٤.

(2) جلال العدوي، حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، القواعد العامة، القواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام، المرجع السابق، فقرة ٨١، مثال المحامي الذي يعمل لمصلحة صاحب عمل في أيام محددة في الأسبوع فيعتبر تابعاً لصاحب العمل ويرتبط معه بعلاقة عمل في هذه الأيام فقط، حتى ولو كان له مكتب محاماة مستقل يمارس فيه مهنته في بقية أيام الأسبوع.

والفنية والتقنية، فهو يهتم بكيفية وألية تنفيذ العمل⁽¹⁾. نستخلص إذن ضرورة توافر العناصر السابقة مجتمعة للقول بوجود التبعية القانونية ومن ثم إمكانية القول بانطباق أحكام قانون العمل أو وجود عقد عمل. وفي ذات السياق استقر الفقه الفرنسي بدوره⁽²⁾ على إمكانية اثبات وجود علاقة التبعية القانونية من خلال

(1) مثال مندوب المبيعات الذي تحدد له الشركة التي يعمل فيها العملاء المستهدفين والمطلوب أن يتعاقدوا مع الشركة، فهو يقوم بعمله تحت إدارة الشركة رغم عدم تحديد مواعيد محددة للقيام بعمله.

(2) Michel Despax, L'évolution du rapport de subordination, Droit socail,1982, p.1 et s; Antoine Mazeaud, Répertoire de droit du travail, Dalloz, 1989, p.85; Alain Supiot, Les nouveaux visages de la subordination, Droit social, 2000, p.131; Emmanuel Dockès, De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur , Analyse juridique et valeurs en droit social, Dalloz, 2004, p.203; Elsa Peskine, Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie, RDT 2008, p.371; Emmanuel Dockès, Notion de contrat de travail, Semaine Sociale Lamy,30 mai 2011; n° 1494, p.546; Christophe Radé, Des critères du contrat de travail, Droit social 2013, p 202 ; Etienne Vergès, Contrats sur la recherche et l'innovation, Techniques contractuelles, valorisation de la recherche, transferts de technologies, Dalloz, 2018,n°132.21; Karine LE PETITCORPS, -Sous-direction- Droit du travail au quotidien, Le Lamy Social, 2019,n°105-26; Voir aussi; Aubert-Monpeyssen, Subordination juridique et relation de travail , Thèse Toulouse I, 1985; Guillaume Bredon, L'évolution de la notion de subordination comme critère du contrat de travail, Thèse, Paris 2, 1998; Antoine Mazeaud, Droit du travail, À jour de la loi Travail du 8 août

استنتاج حزمة من القرائن والدلائل المصاحبة للظروف الواقعية التي يتم بموجبها تنفيذ العمل. وتنقسم هذه الدلائل إلى مجموعتين رئيسيتين تمكن من التّأليل على وجود علاقة التبعية: المجموعة الأولى: عناصر تعكس سلطة وسيطرة صاحب العمل على مقدم الخدمة، على سبيل المثال: التعليمات الدقيقة والدائمة حول الكيفية التي يعتمزم بها العامل تنفيذ النشاط، قدرة صاحب العمل على توقيع عقوبة في حالة عدم الامتثال لتوجيهاته. المجموعة الثانية: الشروط المادية لتنفيذ النشاط أو العمل، وتشمل هذه المجموعة جميع القيود التي يضعها صاحب العمل على العامل، مثل الالتزام بساعات العمل، ملابس العمل، مكان العمل، توفير المواد والاستخدام الإجباري من قبل العامل لهذه المواد في العمل، ومن البديهي أن أي عنصر من العناصر السابقة لا يمكن بمفرده أن يثبت توافر علاقة التبعية القانونية، بل لابد من تعاضد أكثر من قرينة أو دليل.

صور التبعية القانونية: يتبين مما تقدّم أن مناط تطبيق قانون العمل هو توافر التبعية القانونية، التي تعني خضوع العامل لسلطة أو إشراف أو إدارة صاحب العمل. والتساؤل الذي يطرح نفسه ماهي صورة تلك التبعية المطلوبة؟ وما هي درجة الإشراف المتطلبة لقيام التبعية القانونية؟ الإجابة على هذا التساؤل تتطلب

2016, L.G.D.J, 2016; Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, Droit du travail 2021, 34^e éd, 2020; Jacqueline Bouton, François Duquesne, Sabrina Mraouahi, Cours de droit du travail, Gualino, 2020; Bernard Gauriau, Michel Miné, Droit du travail, 4e éd, Sirey, 2020; Elsa Peskine, Cyril Wolmark, Droit du travail, 14^e éd, Dalloz, 2020.

بداية التعرف على صور التبعية القانونية، والتي تنقسم بدورها إلى صورتين: الأولى: التبعية الفنية، وهي أقوى أنواع التبعية، والتي تتمثل في إشراف صاحب العمل إشرافاً كاملاً على العمل الذي يلتزم العامل بأدائه، وضرورة خضوع العامل لكل التعليمات والأوامر التي تصدر من صاحب العمل المتعلقة بتفاصيل ودقائق العمل، كما يراقب صاحب العمل تنفيذ العمل بدقة⁽¹⁾. وبطبيعة الحال فإن هذا النوع من التبعية يفترض بدهاء إمام صاحب العمل بالأصول الفنية للعمل الذي يلتزم العامل بالقيام به تحت إشرافه⁽²⁾، كما هو حال الطبيب حديث التخرج الذي يعمل في مستشفى طبيب ذو خبرة وتحت إشرافه وإدارته. والصورة الثانية: هي التبعية الإدارية والتنظيمية وهي تعني خضوع العامل لصاحب العمل في شأن الظروف الخارجية لقيام العامل بعمله المنوط به كتنظيم أوقات وساعات العمل أو مكان العمل وهكذا، دون أن يكون لصاحب العمل إشراف فني على العمل وتنفيذه، وإنما يتمتع العامل بسلطة فنية كاملة في أدائه لعمله⁽³⁾. ومن البديهي أن هذه التبعية لا تتطلب إمام أو مراقبة صاحب العمل للأصول المهنية والفنية للعمل⁽⁴⁾. وقد

(1) عصام سليم، أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف، ٢٠٠٦، ص ٤٤٥.

(2) السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، ص ٣٦.

(3) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل -المصري واللبناني- النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، ١٩٨٣، ص ٣٠٦.

(4) Isabelle DAUGAREILH et Philippe MARTIN, Répertoire de droit du travail, Artiste, mannequin et spectacle, Dalloz, 2003, n°1 ; Jean-

اضطرت أحكام محكمة النقض المصرية على أنه " يكفي للقول بتوافر عنصر التبعية أن تظهر هذه التبعية ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية" (1). والتبعية بهذا المعنى يمكن إثباتها من خلال بعض القرائن كطبيعة الالتزامات المتقابلة بين العامل وصاحب العمل، تنظيم وتحديد ساعات العمل، طريقة تحديد الأجر، الخ.

صور التبعية القانونية بدورها تثير تساؤل هام: هل يشترط لتوافر التبعية القانونية وجود تبعية فنية أم تبعية إدارية وتنظيمية؟ لم يتطلب المشرع المصري أو نظيره الفرنسي سواءً في نصوص قانون العمل أو القانون المدني صورة معينة من صور التبعية فنية كانت أو إدارية وتنظيمية (2). وهو ما أدي إلى انقسام الشراح إلى جانبين. أول -مرجوح- يري ضرورة توافر التبعية الفنية لقيام التبعية القانونية والقول بوجود عقد عمل (3)، وقد تبنته محكمة النقض الفرنسية في أحكام قديمة لها

Emmanuel Ray, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, op.cit., p.525 et s.

(1) الطعن رقم ٤٥٨ لسنة ٤١ قضائية جلسة ١٥ أبريل ١٩٧٦؛ الطعن رقم ١٦٨٠٩ لسنة ٨٦ قضائية، الدوائر العمالية، جلسة ٢٠١٨/٠٤/١١.

(2) Samuel Deliancourt, Les critères de détermination d'un lien de subordination entre une personne et une société, Petites affiches, Lextenso, n°236, 2007, p.18.

(3) إدارية عليا، القضية رقم ٦٥٠ / ١٦ / ١٩ / ١١ / ٧٤؛ طعن ٢٢٥ سنة ٤٣ قضائية جلسة ١٨ / ٣ / ٧٨؛ طعن ١٩٣ سنة ٤٥ قضائية جلسة ٢١ / ٥ / ١٩٨٢ مشار إليها لدي السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، هامش ص ٣٧.

أكدت فيها صراحة بانتفاء رابطة التبعية القانونية لعدم توافر التبعية الفنية، وعدم كفاية التبعية الإدارية والتنظيمية، حيث لم تعتبر أن الطبيب مرتبطاً بعقد عمل مع صاحب العمل، رغم تقاضيه أجرًا مقابل عمله، وخضوعه للعمل في المستشفى التابعة لصاحب العمل، وخضوعه لللائحة الداخلية للمستشفى، بزعم أنه يتمتع باستقلال كامل في أداء التزامه الأصلي بالعلاج وبالعاية بالمرضي دون أدنى تدخل من صاحب المستشفى الذي يعمل لديه⁽¹⁾. بيد أن هذا الاتجاه لم يُكتب له الذيوع والانتشار؛ فتطلب التبعية الفنية للقول بتوافر التبعية القانونية يستلزم ضرورة إلمام صاحب العمل بالأصول الفنية والمهنية للعمل الذي يقوم به العامل، وهو أمر مستحيل التحقق في كثير من الحالات؛ ومن ثم فإن اشتراط التبعية الفنية للقول بوجود تبعية قانونية يُضيق حتمًا من نطاق تطبيق قانون العمل. لذا عدّلت محكمة النقض الفرنسية عن هذا الاتجاه المضيق واستقرت أحكامها على الاكتفاء بتوافر التبعية التنظيمية والإدارية للقول بوجود التبعية القانونية⁽²⁾. في حين ذهب جانب

(1) Cass, Civ, 17 Mars, 1937 مشار إليه لدي السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، هامش ص ٣٩.

(2) Cass., Soc. 19 janvier 1983, n° 81-10.483, Bull. civ, p.15 ; Cass., Soc. 21 juillet 1986, n° 84-15.405, Bull. civ, p.323; Cass., Soc. 30 novembre 1989, n° 86-19.277 ; Cass., Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, Bull. civ. n° 386 ; Cass., Soc. 19 décembre. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ. V, n° 437 ; Cass, 2° Ch. civil, 21 Septembre 2004, n° 03-30.144 ; Cass, 2° Ch. civil, 14 juin 2006, no 04-30.71 ; Cass.,

ثانٍ -راجع- في الفقه⁽¹⁾ والقضاء المصري⁽²⁾ والفرنسي⁽³⁾ للقول بأن التبعية القانونية تتوافر بوجود التبعية الإدارية والتنظيمية دون حاجة للتبعية الفنية، وأكد أنصار هذا الاتجاه على أن كفاية التبعية الإدارية والتنظيمية لتوافر علاقة التبعية

Soc., 18 juin 2008, n° 07-41.888 ; Cass, 2° Ch. civil, 22 janvier 2009, n° 07-19.039 ; Cass., Soc. 28 novembre 2018, n°1737, pourvoi n° 17-20.079, publié au Bulletin.

(1) إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة سيد عبد الله وهبة ١٩٦١، ص ١١٤؛ عبد الودود يحيي، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٤، ص ١٢٠؛ حسن كبير، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ١٩٧٩، ص ٤٥؛ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب، ١٩٨٢، ص ٤٩٣؛ حمدي عبد الرحمن، شرح أحكام قانون العمل دار نصر للطباعة، ١٩٩٨، ص ٧٠؛ السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨، ص ١٧؛ جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، التزام العامل بالإعلام قبل التعاقد والحماية القانونية للحياة الخاصة، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، ٢٠٠٩، ص ٢٢٨.

(2) نقض مدني في ٢٩/٣/١٩٦٧ مجموعة النقض المدني ١٨-١٠٦-٦٨٨؛ نقض مدني ٢ فبراير ١٩٧٢ مجموعة النقض المدني ٢٣-١٩-١٢١؛ طعن ١٨٤٢ سنة ٤٩ قضائية جلسة ١١/٦/١٩٨٤ عصمت الهواري الجزء السادس ص ٩٢٨؛ طعن ١٨٦٢ سنة ٥٠ قضائية جلسة ١٦/٦/١٩٨٦ عصمت الهواري الجزء السابع، ص ١٣؛ طعن ٢٢٥ سنة ٤٣ قضائية جلسة ١٨/٣/١٩٨٧ عصمت الهواري الجزء الثالث ص ١٩؛ طعن ٤٦٣ سنة ٦٩ قضائية جلسة ٢٧/١/٢٠٠٠، مجلة نادي القضاة س ٣٢ العدد الأول ص ٥٧٧؛ مشار إليها لدي السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، هامش ص ٣٧ و ٣٨.

(3) Cass., Soc. 16 mars 2010, no 09-12.529; Cass., Soc. Décembre 2013, no 12-20.866; Cass., Soc. 2 mars 2016, no 14-23.602.

القانونية ولإسباغ وصف العمل على العلاقة التعاقدية، تؤدي بطبيعة الحال إلى التوسيع من نطاق قانون العمل، ليشمل عدد أكبر من أصحاب المهن الحرة، رغم استقلالهم في أداء عملهم من الناحية الفنية⁽¹⁾؛ طالما كانوا خاضعين لصاحب العمل من الناحية الإدارية والتنظيمية، كالمحامين الذين يعملون لدى الشركات التجارية، والمهندسين الذين يعملون لدى مقاولين، والأطباء الذين يعملون في المستشفيات؛ فمناط اعتبارهم أو عدم اعتبارهم خاضعين لعلاقة عمل هو توافر أو تخلف مظاهر التبعية الإدارية والتنظيمية بحقهم⁽²⁾؛ لذلك فإن إثبات رابطة التبعية الناجمة عن علاقة العمل هي واقعة قانونية يمكن إثباتها بكافة طرق الإثبات⁽³⁾. كما أن البحث عن مدي توافر التبعية التنظيمية والإدارية من عدمه مسألة موضوعية يستخلصها قاضي الموضوع⁽⁴⁾، دون رقابة عليه من محكمة النقض⁽⁵⁾. على عكس الحال إذا ما تطلبت المحكمة توافر التبعية الفنية ولم تكتفِ

(1) Laurent Gamet, Subordination du gérant mandataire non salarié, L'essentiel Droit de la distribution et de la concurrence, Lextenso, n° 01, 2019 p.7.

(2) السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، هامش ص ٤٠.

(3) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص ٣٠.

(4) Violaine Kocher, L'intervention du juge dans le contrat, Revue des contrats, n°1, 2013, p.235.

(5) Cass. Soc., 1^{er} décembre. 2005, Bull. 2005, n° 349.

بالتبعية التنظيمية والإدارية فتكون قد أخطأت في تطبيق القانون، وتخضع بذلك لرقابة محكمة النقض⁽¹⁾.

مدي ملاءمة التبعية التقليدية لتكييف العلاقة التعاقدية بين السائق والمنصة الرقمية: بعد الانتهاء من دراسة التبعية المطلوبة في عقد العمل التقليدي، فإن التساؤل الذي يطرح نفسه، هل تصلح التبعية التقليدية لتكييف العلاقة التعاقدية بين السائق والمنصة الرقمية؟ وإذا كانت الإجابة بصلاحياتها، فأى نوع من التبعية. الاقتصادية أم القانونية؟ أم تبعية ذات طبيعة خاصة؟ الإجابة على هذه الأسئلة أدت إلى انقسام الفقه إلى فرق أربع.

الفريق الأول: يعتقد أنصاره⁽²⁾ أن معيار التبعية القانونية بالمفهوم التقليدي يُصلح لتكييف علاقة العمل بين المنصة الرقمية -صاحب العمل عن بُعد- وبين السائق -العامل عن بُعد-؛ استنادًا إلى إجماع الفقهاء على هجر معيار التبعية الاقتصادية⁽³⁾. غير أن هذا الرأي يُعاب عليه تجاهله التام لخصوصية العقد المبرم

(1) مدني ١٣ فبراير ١٩٦٣، مجموعة النقض المدني ١٤-٣٣-٢٣٩؛ مشار إليه لدي السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، المرجع السابق، هامش ص ٤٠.

(2) حمدي احمد سعد، العمل عن بُعد، ذاتيته - تنفيذه، مجلة كلية الشريعة والقانون، طنطا، العدد الثالث والعشرون، الجزء الثالث، ٢٠٠٨، ص ٦١.

(3) Paul-Henri ANTONMATTEI, Jean-Christophe SCIBERRAS, Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la

بين المنصة الرقمية والسائق، كَوْن السائق يُمارس عمله عن بُعد، ومن ثم لا يخضع لإشراف ورقابة المنصة الرقمية بالمفهوم التقليدي⁽¹⁾؛ ومن ثم فالتبعية القانونية بالمعنى المستقر عليه فقهاً وقضاءً عاجزة عن تكييف علاقة التبعية في العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق⁽²⁾؛ خاصة بعد التطور الهائل في مفهوم الرقابة الاليكترونية (La télésurveillance)؛ التي أدت إلى اختفاء أو ضعف العلاقة المباشرة بين العامل وصاحب العمل، حيث برزت طائفة أخرى من العمال عن بُعد، كسائقي المنصات الرقمية، يعملون لمصلحة المنصة الرقمية ويخضعون للتوجيه والإشراف بطرق ووسائل مختلفة عن الوسائل التقليدية والمتعارف عليها، والتي تُمكن المنصة الرقمية -صاحب العمل عن بُعد- من مراقبة السائق -العامل

Solidarité, 2008, p.1à 44 ; Jérôme Huet, La relation qu'une plateforme entretient avec ceux qui s'exécutent pour elle peut être requalifiée en contrat de travail, Revue des contrats, Lextenso, n° 03, 2019, p.40.

⁽¹⁾ Patrick Cingolani, Le « salarié autonome » et la solidarité des employeurs dans l'obligation juridique, Des droits contre l'opacité et la fragmentation des collectifs de travail au XXIe siècle, Droit social, Dalloz, 2018, p.246 ; Jean-Guy Huglo, Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination, Semaine Sociale Lamy, n° 1842-1843, 24 décembre 2018, p.3 ; Héloïse Petit, Nadine Thévenot, Les nouvelles frontières du travail subordonné, Approche pluridisciplinaire, 2006.

⁽²⁾Gerard Lyon-Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot, Droit de travail, 19^e édition, Dalloz, Précis 1999, p119.

عن بُعد- رقابة إلكترونية لحظية⁽¹⁾. إذن يبدو من العسير الاعتراف بمعيار التبعية القانونية بمفهومها التقليدي لوصف العلاقة التعاقدية بين المنصة والسائق بأنها علاقة عمل⁽²⁾. مما يضطرنا للبحث عن مفهوم آخر للتبعية، قادر على استيعاب هذا النوع المختلف والمستحدث من علاقات العمل، وقادر على التمييز بين العامل المستقل والعامل عن بُعد بأجر-السائق⁽³⁾، وقادر على تحقيق التوازن العقدي بين المنصة الرقمية-صاحب العمل عن بُعد- وحققها في الرقابة والإشراف وحق السائق-العامل عن بُعد- من الاستفادة بأحكام ومزايا وضمانات قانون العمل.

الفريق الثاني: يري أنصار هذا الفريق⁽⁴⁾ أن التبعية المطلوبة في العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق هي التبعية الاقتصادية⁽⁵⁾، طالما أن السائق قد تنازل عن جانب من حريته الشخصية، بأن وضع نفسه تحت إدارة وإشراف المنصة الرقمية

(1) مالك حمد أبو نصير، محمد عبدالحفيظ المناصر، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ١٦٤.

(2) Cédric Jacquelet, La notion de subordination face à l'économie numérique, op.cit., p.4.

(3)Chauchard Jean-Pierre et Hardy-Dubernet Anne-Chantal, L'autonomie du salarié, La Documentation Française., coll.« cahier travail et emploi », 2003, p.312.

(4) Alain Supiot, Les nouveaux visages de la subordination, op.cit., p.131.

(5) Gaëtan Guerlin, Quels sont les critères de la dépendance économique ? op.cit., p.7.

مقابل حصوله على الأجر⁽¹⁾. ويؤسس أنصار هذا الفريق وجهة نظرهم بقياس العمل بواسطة المنصات الرقمية، على العمل من المنزل، فكلاهما من صور العمل عن بُعد؛ فكما تم الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية لإثبات رابطة التبعية في العمل من المنزل، باعتباره أحد صور العمل عن بُعد، فيمكن الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية لإثبات رابطة التبعية بين المنصة الرقمية والسائق؛ استنادًا على تعريف العمل في المنزل الذي جاءت به المادة الأولى فقرة ٣ من الاتفاقية بشأن العمل في المنزل رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ بأنه ذلك: "العمل الذي يؤديه الشخص في المنزل أو في أماكن مغايرة لأماكن عمل صاحب العمل نظير أجر يؤدي مقابل إنتاج أو خدمة ... ما لم يتمتع هذا الفرد بدرجة من الاستقلالية وخاصة الاقتصادية لاعتباره عاملاً مستقلاً بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية أو أحكام المحاكم"⁽²⁾. فوفقًا لأنصار هذا الفريق⁽³⁾ فإن النص السابق أعتمد صراحة رابطة التبعية الاقتصادية وأشترط أن يتم العمل لمصلحة صاحب العمل، وبمقابل أجر، دون اشتراط توافر عنصر الرقابة والاشراف من جانب صاحب العمل؛ بهدف توفير الحماية القانونية والاجتماعية

(1) نبيل بوحيميدي، التأسيس لإبرام عقد عمل عن بعد وإمكانية إثباته، المجلة المغربية للدراسات والاستشارات القانونية، ٢٠١٣، ص ٨٤.

(2) مؤتمر العمل الدولي، الاتفاقية رقم ١٧٧ لسنة ١٩٩٦ بشأن العمل في المنزل، ص ١.

(3) Olivier Rivoal, La dépendance économique en droit du travail, op.cit., p.891.

المطلوبة لعمال المنازل الذين تجب مساواتهم بالعامل العادي⁽¹⁾. ومن ثم يمكن قياس كل صور العمل عن بُعد على العمل من المنزل، مما يسمح بكفاية التبعية الاقتصادية لإثبات علاقة العمل لسائقي المنصات الرقمية⁽²⁾. غير أن سهام النقد التي طالت معيار التبعية الاقتصادية في عقد العمل التقليدي⁽³⁾، تجعل من الصعب قبوله كمعيار لتكييف العلاقة التعاقدية بين المنصة الرقمية والسائق.

الفريق الثالث: يرى أنصار هذا الفريق أن التبعية في العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق، ذات طبيعة مزدوجة تجمع بين التبعية الاقتصادية والقانونية⁽⁴⁾؛

(1) عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المرجع السابق، ص ١٤٢.

(2) Jacques Barthélémy, Réforme du droit social et efficacité économique, Revue française d'économie, 2008, pp.57-88 ; Paul-Henri Antonmattei ; Jean-Christophe Sciberras, Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Droit sociale, 2009, p.221 ; Olivier Leclerc et Thomas Pasquier, La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé, RDT 2010, p.83.

(3) انظر اعلاه الفقرة رقم ٢٧.

(4) حمدي احمد سعد، العمل عن بُعد، ذاتيته - تنفيذه، المرجع السابق، ص ٧٧؛ عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بعد في التشريع الأردني، المرجع السابق، ص ١٤٢؛ نبيل بوحميدي، التأصيل لإبرام عقد عمل عن بعد وإمكانية إثباته، المرجع السابق، ص ٨٣. نجلاء توفيق نجيب فليح، ناديه محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ٢٠٩؛ ممدوح محمد علي مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في نطاق قانون العمل المصري والفرنسي، المرجع السابق، ص ١٧.

حيث أن السائق -العامل عن بُعد- يؤدي العمل المنوط به لمصلحة المنصة الرقمية -صاحب العمل عن بُعد-، ملتزمًا بقواعدها وتعليماتها، وخاضعًا لرقابتها وإشرافها وإلا تعرض للجزاء في حالة المخالفة، رغم كونه يتمتع بقدر من الحرية في تنظيم مكان وساعات العمل؛ وبذلك تتوافر التبعية القانونية في العلاقة بين المنصة الرقمية والسائق. كما يؤكد أنصار هذا الفريق على توافر التبعية الاقتصادية في العلاقة بين المنصة الرقمية والسائق جنبًا إلى جنب بجوار التبعية القانونية⁽¹⁾؛ استنادًا إلى أن العمل الذي يقوم به السائق لمصلحة المنصة الرقمية يتوافر فيه عنصري العمل لمصلحة المنصة الرقمية -صاحب العمل عن بُعد-، والأجر الذي يحصل عليه السائق -العامل عن بُعد- مقابل خضوعه وتنفيذه لتعليمات وأوامر المنصة الرقمية، واعتبار أن ذلك الأجر هو مصدر دخله الوحيد.⁽²⁾ ومن ثم فإن التبعية الاقتصادية والقانونية تظهر بوضوح في العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق، ولا يشترط اجتماعهما لانطباق قانون العمل بل يكفي توافر أحدهما، ومن ثم فإن التبعية المطلوبة في العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق قد تكون تبعية قانونية، أو تبعية اقتصادية أو مزيج بينهما. ويدعم هذا الاتجاه وجهة نظره

(1) Elsa Peskine, Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie, op.cit.,

p.371 ; Jacques Barthélémy, Du droit du travail au droit de l'activité professionnelle, Les cahiers du DRH, n° 144, juin 2008, p.35.

(2) Nicolas Anciaux, Entre subordination et indépendance, réflexions sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat, op.cit., p.157.

باستخدام محكمة النقض الفرنسية لمصطلح حالة التبعية *État subordination de* في أحد أحكامها وليس رابطة التبعية، مما يُنبئ عن رغبتها الواضحة في التركيز على الظروف الواقعية في تحليل العلاقة التعاقدية ووصفها كعلاقة عمل، مهما كانت نوعية الرابط في العلاقة سواءً قانونية أم اقتصادية⁽¹⁾. غير أن هذا الرأي لا يمكن التسليم به؛ لأنه يجمع كل أوجه النقد التي وجهت للفريق الأول المناادي بالتبعية القانونية التقليدية، وكذلك أوجه النقد التي وجهت للفريق الثاني المناادي بالتبعية الاقتصادية؛ وهو ما دفع الشّراح للبحث عن معيار آخر.

الفريق الرابع: أنصار التبعية القانونية بالمفهوم الحديث (التبعية عن بُعد):
يرى أنصار هذا الاتجاه⁽²⁾ أن اعتماد معيار التبعية الاقتصادية أو معيار التبعية القانونية بالمفهوم التقليدي أو الجمع بينهما لا يصلح لتكييف رابطة التبعية في العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق لعدة أسباب: **الأول:** على الرغم من حداثة النسبية للعقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق، إلا إنه يندرج تحت العقود

(1) Cass. Soc., 18 janvier, 2012, n° 10-20.161 ; Cass. Soc., 25 janvier 2012, n° 10-13.858.

(2) Isabelle de Benalcázar, Droit du travail et nouvelles technologies, Gualino Business, 2003, p.64; François Duquesne, le droit du travail nouveau, 7^e éd, lextenso, 2011, p.91; Jean-Emmanuel Ray, **Le nécessaire renouvellement du droit du travail**, Droit Social, Dalloz, 2019, p.522.

الواردة على العمل⁽¹⁾، لكنه يتميز ببعض الخصائص التي تجعله يفترق عن عقد العمل التقليدي، وخاصة انتفاء رابطة التبعية القانونية بالمفهوم التقليدي. الثاني: أن تلك المعايير الكلاسيكية- التبعية الاقتصادية والتبعية القانونية بالمفهوم التقليدي- تتجاهل سمة البعد المميزة للعقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق، سواء البعد عن مقر المنصة الرقمية-صاحب العمل- أو عدم وجود مقر من الأساس للقيام بالعمل، غير أن ذلك البعد لم يمنع المنصة الرقمية من ممارسة سلطتها في المتابعة والرقابة والاشراف على السائق من خلال وسائل المراقبة الاليكترونية الحديثة⁽²⁾. الثالث: أن تبني تلك المعايير الكلاسيكية يؤدي إلى صعوبة التفرقة بين العامل التابع والعامل المستقل؛ نظرًا لما يتمتع به السائق -العامل عن بُعد- من حرية واستقلالية في القيام بعمله. الرابع: أن بعض التشريعات الحديثة لم تتطلب صراحة في العمل عن بُعد وجود تبعية قانونية أو اقتصادية، وإنما أكدت على إمكانية الرقابة من خلال وسائل الاتصال الحديثة⁽³⁾، فعلى سبيل المثال نجد أن تعريف منظمة العمل الدولية للعمل من المنزل باعتباره أحد صور العمل عن

(1) خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل عن بُعد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١١، ص ٧٧؛ محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد دراسة في القانون المقارن، الجامعة الأردنية، العدد الأول، المجلد ٤٦، ٢٠١٩، ص ٢٤٨.

(2) Voir, Astaix Anthony, Contrôle de la durée du travail : conditions d'utilisation d'un GPS, Dalloz actualité, 14 novembre 2011.

(3) Rodolphe Martinier, Uber : sous le voile numérique, le lien de subordination, Gazette du Palais, n°20, 2 juin 2020, p.71.

بُعد، لم يُشترط فيه وجود تبعية قانونية أو اقتصادية بقولها إن العمل من المنزل هو ذلك "العمل الذي يؤدي بعيدًا عن المقر الرئيسي أو مواقع الإنتاج، بحيث يؤدي العامل عمله منعزلاً عن الاتصال ببقية العمال، غير أنه يمكنه الاتصال بهم وبصاحب العمل من خلال وسائل الاتصال الحديثة". وكذلك تعريف الاتفاق النموذجي الأوروبي الصادر في ٢٥ يوليو ٢٠٠٢ في مادته الثانية للعمل من المنزل بأنه "العمل الذي يؤديه العامل التابع أو المستقل باستخدام وسائل الاتصال السلوكية أو اللاسلوكية...."⁽¹⁾. كما يؤكد أنصار هذا الفريق وجهة نظرهم بأن المشرع الفرنسي قد أنتصر للمفهوم الحديث للتبعية القانونية أو التبعية عن بُعد وأعتبر أن العلاقة علاقة عمل فيما يتعلق بالعمال من المنزل في المادة ل٧٤١٢ فقرة ١ من قانون العمل الفرنسي، متجاهلاً تماماً توافر التبعية القانونية بالنسبة للعمال من المنزل ولم يشترط في رب العمل أن يقوم بالإشراف والرقابة التقليدية المعتادة على العامل⁽²⁾. وأخيراً المادة ٢ من القرار الوزاري لوزير الموارد البشرية والتوظيف الاماراتي رقم ٧٨٧ لسنة ٢٠١٧ في شأن تنظيم العمل عن بُعد بدورها، قد اعترفت للعمال عن بُعد بنفس المركز القانوني للعمال التقليدي حيث نصت أنه " يُعتبر كل من يؤدي عمله وفقاً لنظام العمل عن بُعد من ضمن العاملين بالمنشأة، فيما لهم

(1) L'accord cadre sur le télétravail du 16 juillet 2002, art 3.

(2) "L'article L7412-1 de Code du travail (Il n'y a pas lieu de rechercher: a) S'il existe entre lui et le donneur d'ouvrage un lien de subordination juridique, b) S'il travaille sous la surveillance immédiate et habituelle du donneur d'ouvrage...)".

من حقوق وما عليهم من واجبات مقررة في قانون تنظيم علاقات العمل...". بناءً على الأسباب السابقة مجتمعة، يمكن التأكيد على أن التبعية المطلوبة في عقد العمل عن بُعد أو العقد المبرم بين المنصة والسائق هي التبعية القانونية بالمفهوم الحديث أو "التبعية عن بُعد"، فما المقصود بها إذن؟

المقصود بالتبعية القانونية بالمفهوم الحديث أو "التبعية عن بُعد": رغم المزايا التي يقدمها العمل عن بُعد والعمل من خلال المنصات الرقمية لكل من العامل وصاحب العمل، إلا أنه ساهم في صعوبة أو استحالة المراقبة والإشراف المادي المباشر من قِبَل صاحب العمل أو المنصة الرقمية للعامل أو السائق⁽¹⁾؛ مما ترتب عليه ظهور نوع جديد من الرقابة غير المباشرة باستخدام وسائل الاتصال عن بُعد⁽²⁾، وهو ما نتج عنه ميلاد مفهوم "التبعية عن بُعد" ليلائم خصوصية العمل عن بُعد⁽³⁾. ويمكن تعريف التبعية عن بُعد بأنها تلك الرقابة الاليكترونية التي تُمكن صاحب العمل عن بُعد من ممارسة سلطة الرقابة والإشراف اللحظية والمكانية على العامل عن بُعد من خلال وسائل الاتصال الحديثة⁽⁴⁾. والتبعية عن بُعد بهذا المعني

(1) محمد عبد الحفيظ المناصير، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد دراسة في القانون المقارن، المرجع السابق، ص ٢٤٩.

(2) حمدي احمد سعد، العمل عن بُعد، ذاتيته - تنفيذه، المرجع السابق، ص ١١.

(3) Maud Simonet, Subordination, dépendance et bénévolat, Réflexions depuis l'autre frontière du salariat, Droit social, Dalloz, 2018, p.239.

(4) Monein David, Le télétravail : Le nécessaire création du statut spécifique, 2006, p.24 ; voir aussi Françoise Favennec-Héry, Pierre-

رغم تعددها وتنوع صورها، فجميعها تتفق في الاعتماد على شبكة الانترنت⁽¹⁾، لذا فمن المتصور أن تُمارس "التبعية عن بُعد" من خلال برامج مدمجة على الحاسب الآلي الذي يسلمه صاحب العمل للعامل، أو من خلال تحميل مثل هذه البرامج على الحاسب الشخصي للعامل⁽²⁾، أو من خلال منصة رقمية تابعة لصاحب العمل عن بُعد، يقوم العامل بالعمل من خلالها مباشرة، أو من خلال تحميل تطبيق تابع لتلك المنصة الرقمية على هاتفه الذكي؛ ومن ثم يظل العامل عن بُعد خاضعاً لإشراف ورقابة صاحب العمل عن بُعد دون حاجة إلي التواجد المادي في مقر صاحب العمل، فتتحقق الرقابة اللحظية لأداء ونشاط العامل بفضل تلك التكنولوجيا المستخدمة في المراقبة والمتابعة⁽³⁾. كما تسمح تلك الوسائل والوسائط والتقنيات الرقمية والالكترونية والانظمة الذكية لصاحب العمل عن بُعد من متابعة إنجاز العامل لعمله الكترونياً، من خلال التأكد من التزامه بساعات العمل عن بُعد وتأدية وإنجاز عمله المنوط به، وقياس إنتاجية العامل عن بُعد، والتأكد من جودة ودقة

Yves Verkindt, Droit du travail, L.G.D.J, 2020 ; Jean–Emmanuel Ray, Droit du travail : droit vivant 2021, Connaitre, mais surtout comprendre le droit du travail d'aujourd'hui, Liaisons, 2020.

(1) علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة حلوان، ٢٠١٢، ص ٤٨.

(2) Yann–Maël LARHER, Les relations numériques de travail, Thèse, Université Paris II– Panthéon–Assas, 2017, p.196.

(3) مالك حمد أبو نصير، محمد عبدالحفيظ المناصر، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ١٦٨.

المهام الموكلة إليه، كما يمكن لصاحب العمل توقيع العقاب على العامل من خلالها⁽¹⁾. ويضيف أنصار هذا الاتجاه أن معيار "التبعية عن بُعد" يتميز بأنه يمنح قاضي الموضوع سلطة تقديرية لتكييف العلاقة التعاقدية في العمل عن بُعد، والتحقق من وجود رقابة اليكترونية من قبل صاحب العمل عن بُعد من خلال تقييم جميع الظروف المرتبطة بتلك العلاقة التعاقدية⁽²⁾، كوسائل الرقابة والاشراف الإليكترونية المستخدمة، أليات الرقابة الإليكترونية، طريقة تنظيم العمل عن بُعد، مدي الاستقلالية الزمانية والمكانية للعامل عن بُعد في ادائه لعمله، وغيرها⁽³⁾.

بعد استعراض مفهوم التبعية عن بُعد يمكن القول إن الاعتماد على وسائل الاتصال الرقمية الحديثة كان له بالغ الأثر في تطور علاقة التبعية القانونية بمفهومها التقليدي، إلى تبعية بالمفهوم الحديث أو "التبعية عن بُعد" والتي يمكنها تكييف العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق⁽⁴⁾، حيث لم يمنع البُعد المكاني

(1) Pascal Lokiec, De la subordination au contrôle, Semaine Sociale Lamy, 4 février 2019, n ° 1847, p.1.

(2) نجلاء توفيق نجيب فليح، نادية محمد مصطفى قزمار، التكييف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص ٢٠٩.

(3) Eric A. Caprioli, Cybersurveillance des salariés : du droit à la pratique des chartes « informatiques », Petites affiches, lextenso, 29 septembre, 2004, n°195 p.7.

(4) Bernard BOSSU, Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 8-9/2001, p.663; Christophe Radé, Nouvelles technologies de

للسائق عن المنصة الرقمية من ممارسة تلك الأخيرة لسلطتها في الرقابة والإشراف من خلال وسائل وتقنيات الاتصال الرقمية⁽¹⁾. ومن جانبنا ننحاز للمفهوم الحديث للتبعية القانونية أو "التبعية عن بُعد" في تكييف العلاقة بين صاحب العمل عن بُعد والعامل عن بُعد ، وأبين المنصة الرقمية والسائق، لأن ما يميز عقد العمل عن بُعد أو العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق هو في حقيقة الأمر المرونة في تنفيذ العمل وتنظيمه وليس جوهر العمل ذاته، وتلك المرونة لا تنفي تبعية السائق للمنصة الرقمية⁽²⁾، وهو ما يعني أن الرقابة المادية لصاحب العمل التقليدية التي كان يباشرها بنفسه في أماكن العمل التابعة له، قد تم استبدالها بالرقابة والتوجيه من خلال وسائل الاتصال الرقمية الحديثة التي تعتمد على شبكة الانترنت، والتي توفر مراقبة ومتابعة لحظية لأداء ومكان السائق، وتضمن وجود اتصال دائم بين المنصة الرقمية والسائق؛ بما يُمكنها من ممارسة سلطتها في الرقابة والإشراف على السائق. فالتبعية القانونية بالمفهوم الحديث أو التبعية عن بُعد، تصلح إذن من وجهة نظرنا لتكييف العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق؛ حيث يمكن للمنصة الرقمية ممارسة الرقابة والإشراف وتوقيع العقاب من خلال وسائل الاتصال والمراقبة الرقمية.

l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, Droit social, 2002, p.26.

(1) فاروق محمد الأباصيري، محمد عمار تركمانية غزال، تأثير الإنترنت على عقد العمل، دراسة في القانون القطري والفرنسي، المجلة القانونية والقضائية لوزارة العدل القطرية، ٢٠١٨، ص ٥٢.

(2) Pascal Lockiec, De la subordination au contrôle, op.cit., n° 1841.

ما سبق ذكره سلفاً، هو الموقف الفقهي السائد قبل صدر حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠، بخصوص تكييف العلاقة التعاقدية بين المنصة الرقمية والسائق. فماذا عن الموقف القضائي السابق، هذا ما سوف يكون محلاً للمعالجة في المطب القادم.

المطلب الثاني

الموقف القضائي السابق لحكم محكمة النقض الفرنسية

الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠

تمهيد: بعد الانتهاء من دراسة الموقف الفقهي السابق لحكم محكمة النقض الفرنسية في تكييف العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق، سوف نستعرض موقف محاكم الموضوع ومحاكم الاستئناف لبعض الدول التي تعرضت لتحليل العلاقة التعاقدية بين المنصة الرقمية والسائق؛ حتى نقف على التطور القضائي للمسألة محل البحث، ثم نستعرض اتجاه محاكم الموضوع والاستئناف الفرنسية؛ لكي يتضح بجلاء أهمية حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠.

أمثلة لبعض الدول التي رفضت الاعتراف بصفة العامل لسائق المنصة الرقمية: يمكن القول إن بعض محاكم الموضوع والاستئناف لبعض الدول، قد تبنت الموقف الفقهي الرفض لاعتبار العلاقة التعاقدية بين المنصة الرقمية والسائق علاقة عمل. فعلى سبيل المثال رفضت محكمة العمل في بروكسل بموجب حكم صدر في ١٦ يناير ٢٠١٩، تكييف العلاقة التعاقدية بين شركة أوبر (Uber) والسائقين التابعين لها كعقد عمل تأسيساً على: احترام الإرادة الصريحة المعلنة من قِبل الطرفين في العقد المبرم بينهما بعدم وجود عقد عمل، كَوْن السائق غير مُلزم بالاتصال بالمنصة الرقمية لأوبر (Uber) في أوقات محددة، الحرية التي يتمتع بها السائق

في عدم اتباع الطريق الذي تقترحه منصة أوبر (Uber)، قدرة السائق على العمل لمنصة منافسة وتفويض غيره في القيادة، وفي الأخير لم تشترط المنصة على السائق ارتداء زي معين يرمز إلي الشركة⁽¹⁾. وفي ذات السياق صدرت ثلاثة أحكام ابتدائية من محاكم مختلفة في هولندا، حكمان يتعلقان بشركة Deliveroo وهي شركة تعمل في مجال توصيل الوجبات السريعة. وفي القضية الأولى رفضت محكمة كانتون أمستردام، في حكم صدر في ٢٣ يوليو ٢٠١٨، اعتبار العقد المبرم بين منصة Deliveroo وعامل التوصيل عقد عمل؛ على أساس أن الشخص المسؤول عن التوصيل يمكنه رفض تنفيذ أوامر صاحب العمل، كما يمكنه العمل بالزي والمعدات التي يختارها ضمن الحد المتوافق مع متطلبات السلامة. وفي القضية الثانية، أكدت ذات المحكمة موقفها الراض لتكييف العلاقة بين السائق والمنصة الرقمية كعلاقة عمل بموجب حكم صادر في ١٥ يناير ٢٠١٩ في سياق دعوى جماعية أقامتها نقابة عمالية لعمال توصيل المنصات الرقمية⁽²⁾. كما رفضت محكمة كانتون امستردام، بموجب حكم صادر في ١ يوليو ٢٠١٩ اعتبار العقد المبرم بين عامل التنظيف ومنصة Helpling الرقمية التي تقدم خدمات التنظيف، عقد عمل؛ حيث أثبتت المحكمة أن عامل التنظيف كان يتمتع بالحرية

(1) Citée par Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, 2020, p.46.

(2) Citée par Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.50.

الكاملة في ادائه لنشاطه⁽¹⁾. وفي إيطاليا رفضت محكمة ميلانو في ١٠ سبتمبر ٢٠١٨ ومحكمة الاستئناف في تورين في قرار صادر في ٤ فبراير ٢٠١٩ اعتبار مقدمي خدمات منصات foodora و Foodinho -منصات تعمل في توصيل الوجبات السريعة- عمال، كما رفضت تكييف العقد المبرم بينهم وبين المنصات كعقد عمل. وتم تبرير الأحكام الراضة بالحرية التي يتمتع بها مقدمي الخدمات؛ حيث لم يكن أي منهم ملزماً بأداء الخدمة من قبل المنصة. وقد ذكرت محكمة تورين، التي أيدت محكمة الاستئناف قرارها، أن صفة الحرية التي يتمتع بها مقدمي الخدمات، تعتبر حاسمة في حد ذاتها في استبعادهم من الخضوع للسلطة الإدارية والتنظيمية للمنصة التي لا تمارس سلطة التوجيه والتنظيم⁽²⁾. وفي اسبانيا صدر حكم محكمة مدريد في ٣ سبتمبر ٢٠١٨ بشأن عامل توصيل تابع لشركة Glovo -منصة تعمل في توصيل الوجبات السريعة- أكدت فيه صراحة أن السائق التابع للمنصة يتمتع بالفعل بوصف العامل لحسابه الخاص، وأن العلاقة التعاقدية بينه وبين المنصة لا تشكل علاقة عمل. وقد بررت المحكمة حكمها بأن السائق كانت لديه القدرة على اختيار جدول عمله، ومسار رحلته، كما كانت لديه إمكانية رفض الرحلة المقترحة عليه دون توقيع أي عقوبة، كما كان مالكاً للأدوات عمله (وسائل

(1) Ibid., p.51.

(2) Daniela Leonardi, Annalisa Murgia, Marco Briziarelli and Emiliana Armano, The ambivalence of logistical connectivity: a co-research with Foodora Riders, Work Organisation, Labour & Globalisation, Vol. 13, n°.1, Pluto Journals, 20, pp.155-171.

التنقل والهاتف المحمول)، وكان مسئولاً بشكل مباشر أمام العميل عن إكمال الرحلة بنجاح وعن أي خسارة أو تلف للبضائع التي يقوم بنقلها⁽¹⁾. وفي ذات السياق رفضت محكمة ولاية فلوريدا بالولايات المتحدة الأمريكية في حكمها الصادر في ١ فبراير ٢٠١٧ اعتبار العلاقة علاقة عمل بين السائق ومنصة أوبر (Uber)، مبررة حكمها بالحرية التي يتمتع بها السائق في تنظيم أوقات عمله وحرية في تحديد جدولته الزمني للعمل⁽²⁾. هذا عن الموقف القضائي لمحاكم بعض الدول، فماذا عن موقف القضاء الفرنسي؟

موقف محاكم الموضوع الفرنسية: فيما يتعلق بالاتجاه المستقر لمحاكم الموضوع الفرنسية قبل صدور حكم محكمة النقض الفرنسية، يمكن التأكيد أن غالبية المحاكم كانت ترفض وبشدة تكييف العلاقة التعاقدية بين المنصات الرقمية والسائقين التابعين لها كعلاقة عمل⁽³⁾، فلم تعترف أي محكمة موضوع بصفة العامل لسائق

(1) Citée par Marie–Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.48.

(2) Citée par Kieran Van Den Bergh, Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie, Revue de droit du travail, 2018, p.318.

(3) Citée par Marie–Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.18.

المنصة الرقمية⁽¹⁾. فعلى سبيل المثال نجد المحكمة العمالية بباريس قد رفضت تكييف العلاقة التعاقدية كعلاقة عمل بالنسبة لسائقي المنصة الرقمية التابعين للشركة الفرنسية (Le CAB) والتي تعمل في مجال خدمة نقل الركاب، على غرار منصة أوبر (Uber) في خمس قضايا عام ٢٠١٤، ٢٠١٦، ٢٠١٧، ٢٠١٧⁽²⁾. كما أكدت المحكمة موقفها الراض مرة أخرى عام ٢٠١٨ عندما قضت بعدم وجود علاقة عمل أو وجود لعقد عمل بين منصة (TokTokTok)⁽³⁾ والسائقين التابعين لها، وهي منصة متخصصة في توصيل طلبات الوجبات الجاهزة للمنازل بواسطة سائقي الدراجات النارية والهوائية، بيد أنه لم تكن أي من هذه الأحكام محلًا للطعن سواءً أمام محاكم الاستئناف أو أمام محكمة النقض. وقد أستند قضاة محكمة الموضوع في رفضهم لتكييف العلاقة التعاقدية كعلاقة عمل بين المنصات الرقمية ومستخدميها بطريقة مهنية بهدف الربح-السائقين- للأسباب التالية: الحرية التي يتمتع بها السائقين في اختيار القيام أو عدم القيام بالعمل، الحرية التي يتمتع بها السائقين في تنظيم أوقات عملهم، الحرية في ممارسة نفس النشاط مع منصة أخرى

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

(2) CPH Paris, 28 mars 2014, n° 13/05344 ; CPH Paris, 14 avril. 2014, n° 13/11372 et n° 13/11376 ; CPH Paris, 5 septembre.2016, confirmé par CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875 ; CPH Paris, 1er juin 2015 confirmé par CA Paris, 7 janvier. 2016, n° 15/06489.

(3) CPH Paris, 1er février. 2018, n° 14/16311, pas d'appel.

منافسة وعدم جود لشرط عدم المنافسة في العقود المبرمة بينهم. كما أعتبر قضاة الموضوع أن القيود التي يدعيها السائقين ويطلبون بناءً عليها تكييف العلاقة التعاقدية بعلاقة عمل: كقدرة المنصة على تحديد الموقع الجغرافي، وتحديد الأسعار وتعديلها، لا تشكل في حقيقة الأمر ممارسة لسلطة التوجيه أو الرقابة من قبل المنصة، ولكن هي مسائل تنظيمية مفروضة بهدف سلامة وكفاءة الخدمة المقدمة من قبل المنصة الرقمية⁽¹⁾. وللوهلة الأولى قد تبدو أسباب محاكم الموضوع ذات منطوق يجافيه الخطأ؛ وهو ما دفع محاكم الاستئناف إلى تبني موقف محاكم الموضوع الراضى للاعتراف بصفة العامل لسائق المنصة الرقمية، حتى أصبح الاتجاه القضائي المستقر هو الرفض. وقد تأكد هذا الموقف صراحة على مستوى محاكم الاستئناف في حكم شهير صدر في ٢٠ أبريل ٢٠١٧، عندما رفضت محكمة استئناف باريس تكييف العلاقة بين المنصة الرقمية لشركة Take Eat Easy وسائقيها كعلاقة عمل، ولم تعترف بوجود عقد عمل بين المنصة الرقمية والسائقين التابعين لها⁽²⁾. وتعود وقائع القضية إلى أن منصة Take Eat Easy والتي تستخدم تطبيق اليكتروني يسمح للمستهلكين أن يطلبوا من خلاله توصيل الوجبات التي تقدمها المطاعم المسجلة لدي المنصة، قد أعلنت عن وجود فرص

(1) Laurent Gamet, Plateformes numériques et contrat de travail, op.cit., p.1.

(2) CPH Paris 27 juin 2019 n°17/01613, 17/01611 ; 17/01650 et 17/01602, instance en cours en appel ; CPH Nice, 22 janvier 2019, n°18/00663.

للعمل لصالحها على مواقع الإنترنت المتخصصة، وقد تقدم بالفعل أحد عمال التوصيل للعمل لصالح المنصة ونفذ الخطوات اللازمة لتسجيله كرائد أعمال مستقل⁽¹⁾ (Auto-Entrepreneur)⁽²⁾ كما اشترطت عليه المنصة، وأبرم بالفعل الطرفان بتاريخ ١٣ يناير ٢٠١٦ عقد تقديم خدمات لتوصيل الوجبات الجاهزة⁽³⁾، وبتاريخ ٢٧ أبريل ٢٠١٦ طلب عامل التوصيل من المحكمة العمالية تكييف العقد المبرم بينه وبين المنصة كعقد عمل⁽⁴⁾، بيد أن محكمة الموضوع لم تجبه لطلبه، فتقدم باستئناف أمام محكمة استئناف باريس التي رفضت هي الأخرى إجابة طلبه بتاريخ ٢٠ أبريل ٢٠١٧، بعد أن فحصت شروط ممارسة نشاط توصيل الطعام بالدراجات الهوائية نيابة عن شركة Take Eat Easy⁽⁵⁾ وانتهت في حكمها إلي عدم وجود عقد عمل بين السائق وبين المنصة الرقمية استنادًا للأسباب التالية:

(1) هذا النوع من الأشخاص لا يخضع بشكل كامل لأحكام قانون العمل.

(2) Laurence FIN-LANGER, Les livreurs à vélo de la plateforme Take Eat Easy en liquidation judiciaire sont des salariés, La Semaine Juridique Edition Générale n° 51, 17 Décembre 2018, p.1347.

(3) Laurent Gamet, Plateformes numériques et contrat de travail, op.cit., p.1.

(4) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.21.

(5) Nicolas Anciaux, Le contrat de travail : réflexions à partir de l'arrêt Take Eat Easy, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 11, 12 Mars 2020, Lexis Nexis, p.174.

السبب الأول: أكدت محكمة الاستئناف على انتفاء علاقة التبعية القانونية الدائمة بين المنصة والمسئول عن التوصيل، الذي قام بتسجيل نفسه في السجل التجاري كصاحب عمل مستقل -رائد أعمال مستقل-؛ إعمالاً للمادة 6-8221 L من قانون العمل التي تفترض عدم وجود علاقة عمل لطائفة من الأشخاص من بينهم رائد الأعمال المستقل⁽¹⁾؛ ومن ثم استنتجت المحكمة أن عامل التوصيل لا يمكن اعتباره عاملاً تابعاً للمنصة الرقمية⁽¹⁾.

(1) "L' article L8221-6 du code du travail, Modifié par loi n°2011-1906 du 21 décembre 2011 - art. 125 dispose que "I. - Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription : 1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ; 2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 213-11 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ; 3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ; 4° Les personnes physiques relevant de l'article L. 123-1-1 du code de commerce ou du V de l'article 19 de la loi n° 96-603 du 5 juillet 1996

السبب الثاني: أكدت المحكمة أن شركة Take Eat Easy تعمل في مجال توصيل وجبات الطلبات الجاهزة، بوصفها مجرد وسيط في سوق الاقتصاد التعاوني، من خلال استخدام منصة رقمية وتطبيق بهدف ربط المطاعم الشريكة بالعملاء الذين يطلبون وجبات الطعام، بسائقي الدراجات الهوائية والنارية، باعتبارهم رجال أعمال مستقلين؛ فالمنصة ماهي إلا حلقة وصل في العلاقة بين المطاعم والعملاء الذين يحتاجون إلى سائقي التوصيل الوجبات التي يطلبونها⁽²⁾.

السبب الثالث: أكدت المحكمة أنه من الشائع في مجال المنصات الرقمية العاملة في مجال النقل، أن تشترط الأخيرة على راغبي التعاقد معها بغرض الربح، أن يكتسب صفة رائد الأعمال المستقل، ومن ثم فالمسئول عن التوصيل لا يمكنه أن يكتسب صفة العامل بأجر؛ وبالتالي فالمكافأة المحددة في العقد المبرم بينهما بمبلغ سبعة يورو ونصف، كمقابل يحصل عليه المسئول عن التوصيل عن كل رحلة، لا يمكن أن تشكل مؤشراً على وجود عنصر الأجر المزعوم. وأن هذا التحديد المسبق للمقابل المالي للمسئول عن التوصيل، مرتبط بنظام تحرير الفواتير الذاتي الموجود في المنصة، والمتفق عليه في العقد المبرم بين الأطراف؛ لأسباب تتعلق بكفاءة

relative au développement et à la promotion du commerce et de l'artisanat....".

(1) Catherine Courcol–Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.3.

(2) Catherine Courcol–Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.7.

وجودة خدمات المنصة، والتي يجيزها القانون تحديداً في مثل هذا النوع من الأعمال⁽¹⁾.

السبب الرابع: أكدت المحكمة أنه وفقاً لعقد تقديم الخدمة الموقع بين الطرفين يختار المسئول عن التوصيل أو مقدم الخدمة (Le prestataire) ساعات العمل المناسبة له بحرية تامة⁽²⁾، والتي يتعهد خلالها بتقديم جهده لصالح المنصة، كما يمكنه تعديل الفترة الزمنية المناسبة له بشرط إخبار المنصة بحد أقصى ٧٢ ساعة قبل بدء تقديم الخدمة. كما يجب أن يكون جاهزاً لتقديم الخدمات من خلال توفير معدات التوصيل ودراجته وهاتفه الذكي المحمل بتطبيق Take Eat Easy في موعد أقصاه ١٥ دقيقة قبل بدء الخدمة، وإذا لم يوافق السائق خلال خمس دقائق من إخطاره عرض التسليم المقترح عليه عبر التطبيق التابع للمنصة، يُعتبر كأنه رفض القيام بخدمة التوصيل⁽³⁾.

السبب الخامس: أكدت محكمة الاستئناف أن الشخص المسئول عن التوصيل يعمل بأجهزته ومعداته الخاصة (دراجته الخاصة، ملحقات الأمان الخاصة به، أدوات الإصلاح، الخوذة، السترة العاكسة) في حين لا تقدم الشركة سوي الحقيبة

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.10.

(2) Franck Héas, L'auto-entrepreneur au regard du droit du travail, Semaine Juridique Social - LexisNexis, 2009, pp.11-14.

(3) Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.11.

الخاصة بتسليم الطلبات والهاتف الذكي إذا لزم الأمر؛ وبالتالي لا يمكن اعتبار المنصة صاحب عمل بالمعنى الدقيق، طالما كانت أدوات العمل مملوكة للعامل⁽¹⁾

السبب السادس: استنتجت المحكمة من وقائع الدعوي أن العقوبات التي توقع على المسئول عن التوصيل، والتي يمكن أن تصل إلي حد إنهاء عقده المبرم مع المنصة دون إشعار رسمي، ليست في حقيقتها عقوبات توقعها المنصة الرقمية باعتبارها صاحب العمل؛ وإنما هي جزاءات توقع على عاتق المسئول عن التوصيل في حالة مخالفته لأحد الالتزامات التعاقدية في العقد المبرم وبين المنصة: كعدم وجود المعدات المطلوبة لخدمة التوصيل أو كونها لا تفي بالمعايير القانونية والتنظيمية لا سيما فيما يتعلق بالسلامة، إتيان المسئول عن التوصيل سلوك غير لائق أو غير مهذب تجاه عملاء الشركة أو المديرين أو الموظفين، أو عدم امتثاله لقواعد المرور، تنازل المسئول عن التوصيل عن أداءه للالتزامات الناشئة عن العقد إلى طرف ثالث سواءً بمقابل أو بدون مقابل. وفي غير هذه الحالات، يمكن لكل من الطرفين إنهاء العقد عن طريق إرسال إشعار غير رسمي قبل مرور فترة ٦ أشهر من تاريخ سريان العقد⁽²⁾.

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.11.p.13.

(2) Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.11.p.14.

السبب السابع: أكدت محكمة الاستئناف أن الشخص المسئول عن التوصيل - مقدم الخدمة- يتمتع بحرية مطلقة في إبرام عقد مشابه مع أي شركة منافسة⁽¹⁾، وبالتالي فإن شركة Take Eat Easy لا تتمتع بشرط عدم المنافسة أو الاحتكار تجاه مقدم الخدمة⁽²⁾؛ وهو ما يعتبر دليلاً على انتفاء علاقة التبعية بين المنصة وبين المسئول عن التوصيل.

السبب الثامن: تبنت محكمة الاستئناف موقف المنصة الرقمية التي نفت عن نفسها وصف تقديم خدمة منظمة (Service organisé) عبر منصتها الرقمية؛ حيث لا تمارس الأخيرة سلطة الرقابة والتوجيه على السائق؛ ومن ثم استنتجت محكمة الاستئناف أن المسئول عن التوصيل المتعاقد مع المنصة الرقمية لا يمكن اعتباره يعمل لدي خدمة منظمة (Service organisé) ، والذي يعتبر العمل فيها دليلاً على وجود علاقة عمل⁽³⁾. من جماع هذه الأسباب استنتجت محكمة الاستئناف انتفاء علاقة التبعية بين المنصة الرقمية والمسئول عن التوصيل، ومن ثم تكييف العقد المبرم بين الأطراف المتعاقدة كعقد تقديم خدمة، وليس كعقد عمل، وأن المسئول عن التوصيل يعتبر كمقدم خدمة أو رائد أعمال مستقل، ولا يمكن بأي حال من الأحوال اعتباره عاملاً تابعاً بأجر. كما انتهت إلى أن المنصة الرقمية لا

⁽¹⁾Isabelle Desbarats, Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? op.cit., p.971.

⁽²⁾ Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.15.

⁽³⁾ Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.16.

يمكن اعتبارها هي الأخرى صاحب عمل عن بُعد، وإنما هي مجرد وسيط افتراضي يستفيد من خدمات الاقتصاد الرقمي. بيد أن محكمة النقض الفرنسية عندما عُرض عليها الأمر في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨ كان لها رأيًا آخر، تناقشه بالتفصيل في المبحث الثاني، قبل التعرض للحكم الأشهر الصادر من محكمة النقض الفرنسية بخصوص منصة أوبر (Uber) في ٤ مارس ٢٠٢٠.

المبحث الثاني

تكيف محكمة النقض الفرنسية للعلاقة التعاقدية لسائقي

المنصات الرقمية

تمهيد وتقسيم: قبل استعراض حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر بخصوص منصة أوبر (Uber) في ٤ مارس ٢٠٢٠، باعتباره الحكم الأشهر في تاريخ المنصات الرقمية، نستعرض حكم محكمة النقض الفرنسية الذي يُمكن وصفه بالتاريخي في قضية منصة Take Eat Easy الصادر في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨⁽¹⁾، الذي أعترف لأول مرة في تاريخ المنصات الرقمية، بوصف العامل لسائق المنصة الرقمية؛ كما يمكن وصفه بأنه انتصارًا لعمال المنصات الرقمية أحد أهم صور العمل عن بُعد. ورغم كونه الحكم الأول من نوعه، فلم يحظ بشهرة حكم منصة أوبر (Uber) لأسباب تتعلق بالمنصة وأسباب تتعلق بالحكم ذاته. فبالنسبة للمنصة: تتمتع الأخيرة بشهرة عالمية في مجال خدمات النقل، كما تنتشر فروعها في أغلب دول العالم، كما تتميز بضخامة حجم القيمة السوقية في السوق العالمي، إضافة إلى الحجم الهائل لعدد الرحلات التي تقوم بها المنصة في اليوم الواحد، وعدد مستخدمي المنصة سواءً بغرض الربح-السائقين- أو بغرض الاستفادة من خدماتها-الركاب. وبالنسبة للحكم: أكتسب الحكم أهمية وشهرة رغم كونه الثاني من نوعه بخصوص المنصات الرقمية لعدة أسباب: الأول: كونه يمثل الاتجاه

(1) Cass, Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, P-B-R-I.

الحديث والمستقر لمحكمة النقض الفرنسية، خاصة بعد أن قضت المحكمة العمالية بباريس بعدم اعتبار العلاقة بين منصة أوبر (Uber) وسائقها علاقة عمل، مما قد يمثل خروجًا على حكم محكمة النقض في قضية Take Eat Easy. الثاني: اهتمام الشراح الفرنسيين بالحكم وانقسامهم بين مؤيد ومعارض، وقد ظهر ذلك الانقسام جليًا في تعليقات الفقهاء على الحكم⁽¹⁾. الثالث: الحكم أدي لظهور مفهوم جديد في المجال القانوني وهو مفهوم (L'ubérisation)⁽²⁾ والذي يُقصد به

⁽¹⁾Alexandre Fabre, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? op.cit., p.166; Patrice Le Maigat, Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? op.cit., p.15 ; Calinaud David, En question : les plateformes d'intermédiation sont-elles créatrices de salariés ? Communication Commerce électronique, op.cit., p.73.

⁽²⁾ Conseil national du numérique, "Neutralité des plateformes, Réunir les conditions d'un environnement numérique ouvert et soutenable", rapport remis au ministre de l'économie, du redressement productif et du numérique – mai 2014 ; le rapport au premier ministre sur l'économie collaborative de février 2016 par Pascal Terrasse, député de l'Ardèche, le rapport de l'IGAS établi en mai 2016 par Nicolas Amar et Charles Viossat sur Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale; Le rapport réalisé pour l'Institut de l'Entreprise et Terra Nova par Jacques Barthélémy et Gilbert Cette en janvier 2017 intitulé "Travailler au XXIème Siècle – L'ubérisation de l'économie ?" et le document d'études n°2013 d'août 2017 de la DARES sur l'Économie des plateformes .

إمكانية إسباغ علاقة العمل على العلاقة التعاقدية بين أي منصة رقمية والمتعاقدين معها للقيام بعمل أو تقديم خدمة⁽¹⁾. وعليه سوف نُقسم هذا المبحث إلى مطلبين. نعالج في المطلب الأول: اعتراف محكمة النقض الفرنسية بصفة العامل لسائق منصة أوبر (Uber). ثم نتطرق في المطلب الثاني: لتقييم حكم محكمة النقض الفرنسية. بيد أنه يبدو من الأوفق أن تُسبق تلك المعالجة بتحليل لحكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في قضية شركة Take Eat Easy في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨؛ كتوطئة هامة وضرورية لفهم واستيعاب أهمية حكم محكمة النقض الفرنسية الخاص بمنصة أوبر (Uber) والصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠.

مضمون حكم محكمة النقض الفرنسية في قضية منصة Take Eat Easy:

اعترفت الغرفة العمالية لمحكمة النقض الفرنسية بكامل هيئتها لأول مرة⁽²⁾ بوجود

(1) تجدر الإشارة أن مفهوم "L'ubérisation" هو مصطلح جديد، ذاع استخدامه في فرنسا بعد المقابلة التي أجرتها جريدة الفاياننشال تايمز في ديسمبر ٢٠١٤ مع مورييس ليفي رجل الأعمال الفرنسي ورئيس الجمعية الفرنسية للمؤسسات الخاصة (AfeP). ويُقصد به نموذج العمل التجاري الذي يعتمد على المنصة الرقمية والتي يتميز بعدة خصائص: كون المنصة الرقمية تهدف لربط العميل بمزود الخدمة، اعتماد المنصة الرقمية على نظام تحديد الموقع الجغرافي، الاتصال الفوري بين العميل والمنصة، تقييم العميل لمقدم الخدمة والمنصة.

(2) Note explicative relative à l'arrêt n°1737 de la Chambre sociale du 28 novembre 2018, 17-20.07 ; Barbara Gomes, Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes, Semaine Sociale Lamy, n° 1847, 4 février 2019, p.5.

علاقة عمل بين المنصة الرقمية Take Eat Easy وعامل التوصيل التابع لها⁽¹⁾، واعتبرت أن العقد المبرم بين المنصة الرقمية وبين عامل التوصيل عقد عمل، وذلك في حكم هام صدر في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨⁽²⁾.

تسبب حكم محكمة النقض: أكدت محكمة النقض في حيثيات حكمها وبعد الاطلاع على حكم محكمة الاستئناف الذي قضي بأن علاقة المنصة الرقمية التابعة لشركة Take Eat Easy والقائم بالتوصيل، لا يصدّق عليها تكييف وصف علاقة العمل، تكييف جانبه الصواب؛ مما يستتبع نقضه للأسباب التالية:

السبب الأول: أكدت محكمة النقض أن مسألة تكييف العقد مسألة تتعلق بالنظام العام، ومن ثم يمكن للقاضي إعادة تكييف العقد في كل وقت، ووصفه بالوصف الصحيح، وإن كان مغايراً لوصف أو تكييف الأطراف. كما أن القول بوجود علاقة عمل من عدمه لا يعتمد على الإرادة التي عبر عنها الطرفان ولا على الوصف الذي أسبغوه على اتفاقهم؛ ولكن العبرة بالظروف التي يتم فيها تنفيذ النشاط⁽³⁾، وبالنظر في شروط تنفيذ عامل التوصيل لعمله مع المنصة، أهدرت المحكمة

(1) Samia Msadak, La Cour de cassation reconnaît le statut de salarié aux livreurs à vélo d'une plateforme numérique, Bulletin Joly Travail n°01, 2019, p.7 ; Vincent Roche, Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ? Le cas de Take Eat Easy, La Semaine Juridique Edition Générale n° 3, 21 Janvier 2019, p.46.

(2) Cass, Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, P-B-R-I.

(3) Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.3.

تكيف الاطراف بأن العقد المبرم بينهما عقد تقديم خدمة، ولا يمثل عقد عمل، وأن علاقاتهم التعاقدية ليست علاقة عمل.

السبب الثاني: أكدت محكمة النقض أن المنصة لا تقوم بدور الوسيط لتبادل المعلومات والخدمات في العالم الافتراضي، ولكن تقوم بتبادل السلع والخدمات في العالم المادي؛ ومن ثم فهي تمثل قيمة حقيقية مضافة في الاقتصاد الرقمي، خاصة وأنها هي من يخلق العرض، وتقوم بدور أكثر بكثير من ربط العرض بالطلب كما وصفتها محكمة الاستئناف. كما أكدت المحكمة نفيها لوصف المنصة بالوسيط؛ اعتمادًا على أن نشاط عمال التوصيل لا يوجد إلا بفضلها، ومن ثم لا يمكن اعتبارها وسيط، فهي لاعب رئيسي في خلق فرص العمل لعمال التوصيل⁽¹⁾.

السبب الثالث أثبتت محكمة النقض أن المنصة فيما يتعلق بالأجر والذي يشكل أحد عناصر عقد العمل، استخدمت نظام النقاط (un système de bonus) لتحديد المقابل الذي يحصل عليه عامل التوصيل، والذي يزيد أو ينقص بناءً على السرعة في توصيل الطلبات⁽²⁾، فكلما زاد عدد طلبات التوصيل زاد أجره؛ لذلك استنتجت المحكمة أن المقابل الذي يحصل عليه عامل التوصيل، يشكل أجرًا بالمعنى المتعارف عليه، ولا يُغير من طبيعته الطريقة التي يُحدد بها⁽³⁾، كما أكدت

(1) Ibid., p.8.

(2) Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.14.

(3) Marie Peyronnet, Take Eat Easy : les livreurs autoentrepreneurs sont subordonnés, Dalloz actualité 12 décembre 2018, n° 17-20.079, p.2.

أن هذا الأجر رغم اختلاف طريقة تحديده عن المؤلف، فهو يشير إلى وجود علاقة تبعية اقتصادية بين عامل التوصيل والمنصة الرقمية⁽¹⁾.

السبب الرابع: أكدت محكمة النقض أن حرية عامل التوصيل في اختيار ساعات العمل، والتي اعتمدت عليها محكمة الاستئناف لنفي علاقة التبعية بينه وبين المنصة مسألة نسبية، ومن ثم فلا يمكن اعتبارها دليل على عدم التبعية القانونية⁽²⁾؛ خاصة وأن عامل التوصيل لا يمكنه تغيير ساعات العمل التي سبق وأبلغها للمنصة إلا قبل ٧٢ ساعة كما هو منصوص في العقد المبرم بينهما؛ وبالتالي لا يمكن اعتبار الحرية التي يتمتع بها عامل التوصيل حرية بالمعنى الحقيقي، تصلح لنفي علاقة التبعية بينه وبين المنصة⁽³⁾.

السبب الخامس: أثبتت محكمة النقض أن عامل التوصيل ليس حرًا تمامًا في اختيار الأدوات التي يرغب في استخدامها لأداء عمله، وهو ما يترتب عليه اثبات علاقة التبعية، خلافًا لما توصلت إليه محكمة الاستئناف⁽⁴⁾. حيث أكدت محكمة النقض أن توفير المنصة الرقمية لحقيبة التوصيل التي تحمل شعارها، والهاتف

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.11.

(2) Laurent Gamet, Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail, AJ contrat, Dalloz, 2019, p.46.

(3) Mme Salomon, Rapport, Décision attaquée : 20 avril 2017 de la cour d'appel de Paris, n° B1720079, p.2.

(4) Catherine Courcol-Bouchard, Avis de l'avocat général, op.cit., p.13.

الذكي الذي يربط المنصة بعامل التوصيل، له أهمية لا يمكن إنكارها في إثبات علاقة التبعية القانونية بين المنصة وعامل التوصيل. كما أكدت المحكمة أن المنصة تمارس سلطتها الرقابية على أدوات العمل، من خلال قيام الأخيرة بفحص وتقييم حالة الدراجة التي سوف يستخدمها حصرياً عامل التوصيل قبل توقيع العقد؛ لذلك فهو ليس حرّاً تماماً في اختيار الأدوات التي يرغب في استخدامها لأداء عمله⁽¹⁾؛ مما يثبت تبعيته القانونية للمنصة.

السبب السادس: أكدت محكمة النقض أن المنصة تملك سلطة توقيع الجزاء في حالة مخالفة عامل التوصيل لتعليمات وأوامر المنصة⁽²⁾، كما في حالة عدم رد عامل التوصيل على هاتفه أثناء اتصاله بالمنصة، أو رفضه توصيل وجبات لأماكن معينة، أو قيامه بالتوصيل دون ارتداء الخوذة، أو الاحتفاظ بتفاصيل العميل بعد انتهاء طلب التوصيل، أو توصيل الطلبات باستخدام سيارة بدلاً من الدراجة، أو في حالة رفضه لأربع طلبات توصيل، ففي مثل هذه الحالات يمكن للشركة إلغاء حسابه من على المنصة ومنعه من الوصول للتطبيق⁽³⁾. ومن المسلم

(1) Ibid., p.13.

(2) Mme Salomon, Rapport, Décision attaquée : 20 avril 2017 de la cour d'appel de Paris, op.cit., p.2.

(3) Jean-Baptiste Davoine, Livreurs à vélo : vers une reconnaissance du statut de salarié, Editions Législatives, 2018, p.28.

به أن سلطة توقيع العقاب من أهم عناصر علاقة التبعية التي تدل على وجود علاقة عمل بين المنصة الرقمية وعامل التوصيل⁽¹⁾.

السبب السابع: أكدت محكمة النقض وإن اضطرت أحكامها⁽²⁾ على أن شرط عدم المنافسة يعتبر مؤشراً على وجود علاقة التبعية القانونية، فإن غيابه لا يمكن أن يستبعدا، خلافاً لما انتهت إليه محكمة الاستئناف؛ وبالتالي فإن الممارسة الموازية للنشاط المهني من قبل عامل التوصيل لمنصة منافسة لمنصة Take Eat Easy تعتبر معيار غير فعال لاستبعاد وجود عقد عمل⁽³⁾. كما أضافت المحكمة أنه على الرغم من عدم وجود شرط عدم المنافسة أو الاحتكار لمقدم الخدمة في العقد المبرم بينه وبين منصة Take Eat Easy، فإنه في حقيقة الأمر لا يمكنه القيام بخدمة منصة أخرى في ذات الوقت الذي يقدم فيه خدماته لصالح منصة Take Eat Easy.

السبب الثامن: أكدت محكمة النقض أن الشخص المسؤول عن التوصيل يمثل جزءاً من خدمة تنظمها المنصة، فهو يعمل لدي خدمة منظمة مزوده بنظام تحديد

(1) Mme Salomon, Rapport, Décision attaquée : 20 avril 2017 de la cour d'appel de Paris, op.cit., p.2.

(2) Cass, Soc. 15 mars 2006, n° 04-47.379 ; Cass, Soc. 28 avril 2011, n°10-15.573, Bull. 2011, V, n° 100 ; Cass, Soc. 19 juin 2013, n°12-17.913.

(3) Mme Salomon, Rapport, Décision attaquée : 20 avril 2017 de la cour d'appel de Paris, op.cit., p.2.

الموقع الجغرافي الذي يسمح لها بمراقبة العامل أثناء قيامه بخدمة التوصيل⁽¹⁾. ورغم أن هذا الوصف غير كافٍ وحده لاعتبار القائم بالتوصيل عاملاً، لكنه يمثل قرينة على وجود علاقة التبعية⁽²⁾. لذا اعتبرت المحكمة أن عامل التوصيل، لا يمكن اعتباره عاملاً مستقلاً، وإنما عاملاً بأجر. وانتهت للقول بأن نفي محكمة الاستئناف لكون العلاقة التعاقدية بين العامل والمنصة علاقة عمل في ضوء الظروف السابقة، يشكل مخالفة صريحة لنصوص القانون وخاصة المادة-8221 من قانون العمل مما يستوجب نقض الحكم⁽³⁾.

بعد استعراض موقف محكمة النقض الفرنسية بخصوص حكم منصة Take Eat Easy ننقل إلى دراسة الحكم الأشهر في تاريخ المنصات الرقمية، الصادر من محكمة النقض الفرنسية في ٤ مارس ٢٠٢٠ والخاص بمنصة أوبر (Uber).

(1) Vincent Roche, *Travailleurs indépendants et plateformes numériques : l'union impossible ?* La Semaine Juridique Edition Générale n° 3, 21 Janvier 2019, p.46; P. Adam, *Plateforme numérique : être ou ne pas être salarié...*, Lexbase Hebdo, éd. Soc., n° 766, 20 décembre 2018, cité par Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.25 ; Benjamin Krief, *En étant un travailleur « contraint », le chauffeur Uber devient un salarié*, Bulletin Joly Travail n°02, 2019, p.8.

(2) Catherine Courcol-Bouchard, *Avis de l'avocat général*, op.cit., p.17.

(3) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.21.

المطلب الأول

اعتراف محكمة النقض الفرنسية بصفة العامل لسائق منصة

أوبر (Uber)

تمهيد وتقسيم: ظل الاتجاه القضائي مستقرًا بعد صدور حكم محكمة النقض الفرنسية المتعلق بمنصة Take Eat Easy في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨⁽¹⁾، إلى أن عُرِضت مسألة تكييف العلاقة التعاقدية بين منصة أوبر (Uber) وسائقيها أمام محكمة استئناف باريس في ١٠ يناير ٢٠١٩⁽²⁾ وترقب الجميع قرار محكمة الاستئناف باهتمام بالغ؛ خاصة بعد أن قضت المحكمة العمالية بباريس في حكمها الصادر عام ٢٠١٨ بعدم اعتبار العلاقة بين منصة أوبر (Uber) والسائقين التابعين لها علاقة عمل⁽³⁾. لذا كان قرار محكمة الاستئناف محل اهتمام شديد من جموع الفقهاء والقضاة، الذين ثار في أذهانهم التساؤل التالي: هل ستؤيد محكمة الاستئناف حكم محكمة الموضوع الراض لتكييف العلاقة التعاقدية بين منصة أوبر

⁽¹⁾Catherine Courcol-Bouchard, Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat, Revue de droit du travail, Dalloz, 2018, p.812 ; Christophe Radé, La Cour de cassation et la théorie de l'évolution, Droit social, Dalloz, 2018 p.213.

⁽²⁾ Natalie Grange, Plateformes numériques, Bulletin des Transports et de la Logistique, n° 3723, 4 février 2019, p.2.

⁽³⁾ Conseil de prud'hommes de Paris, 28 juin 2018, n° 17/04674.

(Uber) وسائقها بعلاقة عمل؟ أم أنها ستحترم الاتجاه الجديد لمحكمة النقض الفرنسية؟ والذي اعترفت فيه بوجود عقد عمل بين منصة Take Eat Easy وعمال التوصيل التابعين لها. لذلك كان حكم محكمة الاستئناف بمثابة أول اختبار حقيقي لحكم محكمة النقض الفرنسية الأول من نوعه الصادر في قضية Take Eat Easy. حيث طرح للنقاش السؤال حول مدي أهمية حكم النقض الصادر في قضية Take Eat Easy، والذي اعترف بوجود علاقة عمل لعمال توصيل المنصة الرقمية، وهل يمثل هذا الأخير استثناءً وخروجًا على المستقر قضائيًا-قبل حكم محكمة النقض في ٢٠١٨- في عدم الاعتراف بعلاقة العمل لسائقي المنصات الرقمية؟ بعبارة أخرى هل يمثل حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في قضية Take Eat Easy حكمًا شاذًا لا يُعبر عن موقف محكمة النقض؟ أم أنه يُعبر عن الاتجاه الجديد لمحكمة النقض؟ جاء الجواب قاطعًا لا يقبل الشك من جانب محكمة استئناف باريس التي أقرت بوجود عقد عمل بين السائق ومنصة أوبر (Uber) في ١٠ يناير ٢٠١٩⁽¹⁾، وأيدتها محكمة النقض الفرنسية بحكمها الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠، الذي يمكن وصفه بالأهم في تاريخ عمال المنصات الرقمية؛ باعتباره ترسيخًا للاتجاه الجديد لمحكمة النقض، وانتصارًا لعمال المنصات الرقمية العاملة في مجال خدمات النقل.

(1) Natalie Grange, Plateformes numériques, op.cit., p.2.

لذلك سوف نستعرض ونحلل حكم محكمة النقض الفرنسية التاريخي الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠⁽¹⁾ بشأن تكييف العلاقة التعاقدية بين منصة أوبر (Uber) وسائقيها من خلال التطرق إلي: ملخص الحكم والوقائع في فرع أول، ثم نتبعه بفرع ثانٍ نخصه للأسباب التي أبدتها محكمة الاستئناف ودفاع منصة أوبر (Uber) وموقف محكمة النقض.

(1) Cour de cassation – Chambre sociale, Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316).

الفرع الأول

ملخص الحكم ووقائع قضية منصة أوبر (Uber)

تمهيد وتقسيم: يبدو من المناسب قبل التعرض لتفاصيل الحكم والوقائع أن نشير إلى تعريف منصة أوبر (Uber) لنفسها، لما لهذا التعريف من أهمية في فهم الوقائع وتفهم دفاع المنصة. فقد عرّفت منصة أوبر (Uber) نفسها بأنها مزود خدمة لصالح السائقين، تلعب دور الوساطة الإلكترونية بين الراكب والسائق، الذي يستفيد من خدمات المنصة من خلال التحميل المجاني للتطبيق التابع للمنصة على هاتفه الذكي، والذي يقوم بالتوقيع على العقد المقترح من قبل المنصة، بعد تقديم المستندات المطلوبة بموجب القانون مثل رخصة القيادة، رخصة السيارة، التأمين على السيارة، الخ⁽¹⁾. بعد أن استعرضنا تعريف منصة أوبر (Uber) لنفسها، سوف نعالج أولاً: ملخص حكم محكمة النقض الفرنسية ثم نستعرض ثانياً: وقائع قضية منصة أوبر (Uber) .

أولاً: ملخص حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠:

تستخدم شركة أوبر (Uber) فرنسا، منصة رقمية وتطبيقاً من أجل التواصل مع العملاء، بهدف توفير خدمات النقل للركاب، ويقوم سائقي أوبر VTC⁽²⁾ بتنفيذ

(1) Françoise Champeaux, Un contrat de travail sans obligation de travailler ? Semaine Sociale Lamy, n°1896, p.1.

(2) VTC : Il s'agit d'une Voiture de transport avec chauffeur, ou Véhicule de Tourisme avec Chauffeur.

خدمة نقل الركاب بواسطة المنصة الرقمية والتطبيقَ باعتبارهم عمال مستقلين يعملون لحسابهم الخاص. وقد قام أحد السائقين بعد الإغلاق النهائي لحسابه من قِبَل منصة أوبر (Uber) فرنسا، بتقديم طلب للمحكمة العمالية لاعتبار العلاقة التعاقدية بينه وبين المنصة عقد عمل وطالب بسرّيان أحكام قانون العمل عليه، بيد أن المحكمة رفضت إضفاء وصف العامل على سائق منصة أوبر (Uber) فرنسا، وتمت إحالة الدعوي لمحكمة باريس الاستئنافية بتاريخ ١٠ يناير ٢٠١٩ التي قضت بأن عقد الشراكة الذي أُبرم بين السائق والشركة يرقى إلى اعتباره عقد عمل⁽¹⁾. طعنّت المنصة في الحكم الصادر من محكمة الاستئناف أمام محكمة النقض، وبتاريخ ٤ مارس ٢٠٢٠ قررت محكمة النقض الفرنسية تأييد حكم محكمة الاستئناف في تكييفها للعلاقة التعاقدية بين منصة أوبر (Uber) فرنسا، والسائق الذي يقدم خدماته لمصلحة الشركة بأنها علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل، واعترفت بدورها بأن العقد المبرم بين السائق والمنصة يمثل بالفعل عقد عمل.

وهي تعني سيارة سياحية بسائق، أو سيارة بسائق: وهي سيارات تقوم بنفس خدمات سيارة الاجرة العادية - التاكسي - غير أنها تتميز بالحجز الاليكتروني المسبق للرحلة قبل القيام بها، بواسطة الراكب.

(1) Thomas Pasquier, Les plateformes numériques dans la tourmente : À propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janvier 2019, Semaine Sociale Lamy, n° 1845, 21 janvier 2019, p.2.

ثانيًا: وقائع قضية منصة أوبر (Uber)

تتلخص الوقائع⁽¹⁾ في أن:

أولًا: بتاريخ ١٢ أكتوبر ٢٠١٦ بدأ أحد الأشخاص بمزاولة عمله كسائق، باستخدام المنصة الرقمية لشركة أوبر (Uber) فرنسا، بعد أن استأجر سيارة من شريك لمنصة أوبر (Uber)، وذلك بعد التوقيع على نموذج تسجيل الشراكة الصادر عن المنصة، وبعد أن قام بتسجيل نفسه بالفعل في السجلات التجارية، كعامل مستقل، يعمل في نشاط نقل الركاب بسيارة الأجرة الخاصة به⁽²⁾.

ثانيًا: في شهر أبريل ٢٠١٧ قامت منصة أوبر (Uber) فرنسا، بإلغاء حساب السائق المتعاقد معها بشكل نهائي؛ مما حرمه من إمكانية تلقي طلبات رحلات جديدة⁽³⁾.

ثالثًا: قام السائق برفع دعوي أمام المحكمة العمالية في باريس يطلب فيها اعتبار العلاقة التعاقدية بينه وبين المنصة عقد عمل، وطالب بالتعويض عن فصله تعسفيًا. وقد رفضت المحكمة تدخل الاتحاد العام لاتحاد القوى العاملة في القضية

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n°19-13.316), Arrêt Uber, formation plénière du 13 février 2020, p. 2 et s.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(3) Ibid.

المعروضة، وقضت بتاريخ ٢٨ يونيو ٢٠١٨⁽¹⁾ باستبعاد وجود علاقة عمل بين السائق وبين منصة أوبر (Uber) في حكمها الصادر للأسباب التالية: أن منصة أوبر (Uber) تعتبر مجرد وسيط بين مشغلي خدمات النقل والمستخدمين الذين يرغبون في الاستفادة من هذه الخدمات، غياب الرقابة من جانب المنصة على السائق أثناء قيامه بتوصيل الركاب، عدم وجود أي التزام على السائق بالعمل في فترة معينة أو ضرورة استخدام التطبيق لمدة معينة ، تمتع السائق بالحرية في قبول أو رفض القيام بالرحلة المناسبة له، تمتع السائق بالحرية في قطع الاتصال بالمنصة وبالتطبيق في أي وقت؛ إمكانية السائق في القيام بعمل لصالح منصة منافسة تعمل في مجال خدمات النقل، عدم وجود شرط عدم المنافسة، وفي الأخير حرية السائق في اختيار ساعات العمل المناسبة له⁽²⁾.

رابعًا: طعن السائق في حكم المحكمة العمالية أمام محكمة استئناف باريس، التي أصدرت حكمها في ١٠ يناير ٢٠١٩ والذي أعلنت فيه صراحة أن العقد المبرم بين منصة أوبر (Uber) وبين السائق عقد عمل⁽³⁾. وقد أكدت المحكمة أنها بنت قرارها بعد فحص أربع مستندات مختلفة قدمها السائق وهي: استمارة تسجيل

(1) Conseil de prud'hommes de Paris, 28 juin 2018, n° 17/04674.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(3) Lionel Costes, Voiture de transport avec chauffeur (VTC) La Cour de cassation requalifie en salarié un chauffeur Uber, Lamy, 2020, p.2.

الشراكة وشروط الشراكة، عقد تقديم الخدمة، ميثاق منصة أوبر (Uber)، القواعد الأساسية لمنصة أوبر (Uber)⁽¹⁾.

خامساً: قامت منصة أوبر (Uber) فرنسا، بالطعن في حكم محكمة الاستئناف أمام محكمة النقض وطالبت بعدم اعتبار العلاقة التعاقدية بينها وبين السائق المتعاقد معها عقد عمل لعدة أسباب.

سادساً: طرح السؤال على محكمة النقض الفرنسية: السؤال الذي كان مطروحاً أمام محكمة النقض هو: هل يعتبر السائق الذي يقدم خدماته لمصلحة منصة أوبر (Uber) فرنسا، عاملاً مستقلاً يعمل لحسابه الخاص، أم عاملاً مرتبطاً بعلاقة تبعية قانونية مع المنصة؟ بعبارة أخرى هل يمكن تكييف العقد المبرم بين منصة أوبر (Uber) والسائق كعقد عمل أم لا؟ سوف نتعرف على إجابة محكمة النقض الفرنسية بعد استعراض الأسباب التي أبدتها محكمة الاستئناف ودفاع منصة أوبر تفصيلاً في الفرع القادم.

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

الفرع الثاني

الأسباب التي أبدتها محكمة الاستئناف ودفاع منصة أوبر وموقف

محكمة النقض

تمهيد وتقسيم: سوف نستعرض الأسباب التي أبدتها محكمة الاستئناف، وانتهت من تعاضدها وتساندها على توافر علاقة التبعية بين السائق ومنصة أوبر (Uber)، ثم الدفوع التي أبدتها منصة أوبر (Uber) فرنسا، أمام محكمة النقض، والتي تمسكت فيها بنفي علاقة التبعية بينها وبين السائق، ثم نختم بعرض رأي محكمة النقض التي تبنت فيه موقف محكمة الاستئناف، واعترفت فيه صراحة بتوافر علاقة التبعية القانونية، وتكييف العقد المبرم بين السائق وبين منصة أوبر (Uber) كعقد عمل. وبما أن علاقة التبعية القانونية تتوافر أو تنتفي بوجود ثلاث عناصر هي: قيام العامل بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات⁽¹⁾، سلطة الرقابة والاشراف على تنفيذ العمل، سلطة توقيع الجزاء في حالة ارتكاب مخالفة⁽²⁾، فيبدو من المناسب تقسيم الأسباب التي

(1) Cass. Soc., 31 Octobre. 2000, n° 99-13.949 ; Cass. Soc., 16 janvier. 2002, n° 99-45.718.

(2) Cass. Soc., 19 December. 2000, no 98-40.572; Cass. Soc., 30 November. 2011, n° 11-10.68; Cass. Soc., 29 Janvier. 1981, no 79-14.701; Cass. 2e civ., 14 février. 2007, n° 05-21.839; Cass. Soc., 26 November. 1981, n° 80-15.440, Bull. civ. V, n° 921.

ابتدتها محكمة الاستئناف ودفوع منصة أوبر (Uber) ورأي محكمة النقض، على غرار العناصر المطلوبة لإثبات أو نفي علاقة التبعية، وعلى ذلك يمكن تقسيم تلك الأسباب إلى ثلاث عناصر:

العنصر الأول: قيام العامل بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات.

العنصر الثاني: سلطة الرقابة والإشراف على تنفيذ العمل.

العنصر الثالث: سلطة توقيع الجزاء في حالة ارتكاب مخالفة.

العنصر الأول : قيام العامل بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات

تمهيد: محكمة النقض وفي سبيل إثباتها لقيام السائق بأداء العمل تحت سلطة منصة أوبر (Uber) التي تملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات؛ اضطرت لاستعراض رأي محكمة الاستئناف ودفاع منصة أوبر (Uber) في المسائل التالية: أولاً: الحرية التي يتمتع بها السائق في الاتصال بالتطبيق وحرية في اختيار وتحديد أيام وساعات العمل. ثانياً: عدم قدرة السائق إلي الوصول للعملاء إلا من خلال المنصة الرقمية أو تطبيق الشركة. ثالثاً: عدم معرفة السائق بمكان التوصيل. رابعاً: سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات. وسوف نتطرق إلى استعراض: أ. رأي محكمة الاستئناف، ب. دفاع منصة أوبر (Uber)، ج. رأي محكمة النقض لمناقشة كل مسألة من هذه المسائل.

أولاً: الحرية التي يتمتع بها السائق في الاتصال بالتطبيق وحرية في اختيار وتحديد أيام وساعات العمل

أ. رأي محكمة الاستئناف:

السائق جزء من خدمة منظمة: أكدت محكمة الاستئناف أن حرية السائق في الاتصال أو عدم الاتصال بالمنصة أو التطبيق في أي وقت، وكذلك قدرته على

اختيار أيام وساعات العمل، لا تستبعد في حد ذاتها وجود علاقة عمل⁽¹⁾؛ حيث استنتجت المحكمة مجموعة كافية من القرائن تسمح بتوافر علاقة التبعية بمجرد اتصال السائق بالمنصة أو استخدامه للتطبيق، وذلك بغض النظر عن حرّيته في الاتصال في أي وقت أو عدم الاتصال بالمرّة، وبغض النظر عن حرّيته على اختيار أيام وساعات العمل المناسبة له⁽²⁾. فمنذ اللحظة التي يتصل فيها السائق بمنصة أوبر، فإنه يصبح جزءاً من الخدمة التي تنظمها وتقدمها الشركة، والتي تتمتع بسلطة إصدار الأوامر والتوجيهات وتراقب مسار السائق والرحلة. وبذلك تكون المحكمة قد غضت الطرف عن القرينة البسيطة الموجودة في المادة 6-8221.L من قانون العمل⁽³⁾، والتي تفترض أن العامل الذي يتمتع بحرية في اختيار ساعات وأيام العمل يعد عاملاً مستقلاً⁽⁴⁾.

كما أكدت محكمة الاستئناف أن الشرط الجوهري لاعتبار العمل الفردي عملاً مستقلاً يخرج عن نطاق قانون العمل: هي الحرية التي يتمتع بها الشخص عند

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.2.

(2) Marie-Madeleine Péretié, Le droit à la déconnexion : une chimère ? Revue de droit du travail, Dalloz, 2016, p.592.

(3) "Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription....".

(4) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

البدء في ممارسة العمل وإدارته، بالإضافة إلى قدرته على التحكم في تنظيم مهام عمله، وقدرته على الوصول للعملاء. وفي القضية المنظورة، لا يمكن نفي أن السائق قد أُجبر على أن يصبح "شريكًا" في شركة "أوبر Uber فرنسا" وتطبيقها الذي يحمل اسمها في السجل التجاري؛ لكي يتمكن من القيام بخدمة النقل لصالح الشركة؛ ومن ثم فالسائق قد أصبح جزءًا بالفعل في خدمة منظمة (Service organisé) وهي خدمة النقل التي تم إنشاؤها وتنظيمها بالكامل بواسطة شركة "أوبر Uber فرنسا"، والتي لم توجد ولا يمكن الاستفادة منها إلا بفضل هذه المنصة؛ لذا فالسائق ليس لديه حرية تنظيم عمله أو إدارته، ويخضع بشكل كامل في أدائه لعمله للشركة⁽¹⁾.

ب. دفاع منصة أوبر (Uber)

السائق حر: دفعت منصة أوبر (Uber) بمدي الحرية التي يتمتع بها السائق في الاتصال بالتطبيق، وحرية في اختيار وتحديد أيام العمل وساعاته، لنفي علاقة التبعية بالقول أنه يُفترض في عقد العمل أن الشخص الطبيعي يتعهد بالعمل لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، مقابل أجر وفي ظل علاقة تبعية قانونية؛ لذلك لا يعتبر عقد عمل ذلك العقد الذي أبرمه السائق مع المنصة الرقمية للشركة، التي وفرت له تطبيق إلكتروني للتواصل مع العملاء المحتملين مقابل دفع رسوم

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

الخدمة، دون أن يُرتب هذا العقد أي التزام بالعمل على عاتق السائق لحساب المنصة الرقمية، أو أن يكون تحت تصرف المنصة، كما لا يشتمل العقد على أي التزام من المحتمل أن يُجبر السائق على استخدام التطبيق الإلكتروني للقيام بعمله⁽¹⁾. ودفعت منصة أوبر (Uber) أيضًا بأن السائق قد أبرم معها عقد شراكة وليس عقد عمل؛ لذلك فهو يظل حرًا تمامًا باعتباره شريكًا وليس عاملاً، عندما يقرر الاتصال بالمنصة الرقمية أو بالتطبيق الإلكتروني، وهو كذلك حرًا في اختيار المكان والوقت المناسب له، دون اشتراط إبلاغ المنصة الإلكترونيّة مسبقًا، وله حرية إنهاء الاتصال بالتطبيق في أي وقت دون إبلاغ المنصة. كما دفعت المنصة بأن المقابل الذي تحصل عليه يكون فقط وحصريًا من خلال تحصيل رسوم الرحلات التي تتم بالفعل من خلال استخدام المنصة الرقمية أو التطبيق الإلكتروني؛ ولا تحصل على أي مقابل مالي من السائق مقابل الاستفادة بخدماتها. كما أن الاشتراك في تطبيق أوبر مجاني ودون أي مقابل مادي؛ وبالتالي لا يلتزم السائق بأي التزام مالي تجاه الشركة نتيجة استخدام المنصة أو التطبيق⁽²⁾. كما دفعت المنصة بأن مجرد وجود نص في عقد الشراكة يُكسبها الحق في إلغاء أو تقييد الوصول إلى التطبيق الإلكتروني إذا ما وقعت مخالفة من السائق، لا يمكن أن يدّل في حد ذاته على وجود عنصر المراقبة والاشراف على نشاط وعمل

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.3.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

السائق؛ خاصة وأنه لم يُثبت أن مثل هذا النص تم استخدامه لإجبار السائق على الاتصال وقبول الرحلات المقترحة عليه. لذلك فادعاء المحكمة بأن المادة ٢ فقرة ٤ من عقد الشراكة بين الشركة والسائق والتي نصت على احتفاظ منصة أوبر (Uber) بالحق في إلغاء الوصول للتطبيق أو تقييد استخدامه، سيكون من شأنه إجبار السائق على البقاء على اتصال دائم من أجل القيام بالرحلات، وبالتالي يلزمه بالبقاء باستمرار تحت تصرف الشركة طوال مدة الاتصال، قول قد جانبه الصواب⁽¹⁾. حيث إن العقد قد نص صراحة على أن السائق حر في الوقت الذي يختاره للاتصال بالمنصة، وحر في قبول أو رفض الرحلات المقترحة عليه؛ وبذلك تكون المحكمة قد أخطأت في تطبيق القانون وخالفت المواد-L.1221⁽²⁾ ، L.1411-1⁽³⁾، و L.7341-1⁽⁴⁾ و L. 8221-6 من قانون العمل⁽¹⁾. وفي

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.4.

(2) "Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter".

(3) "Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti".

(4) Article L7341-1 : Création Loi n°2016-1088 du 8 août 2016 – art. 60, dispose que " Le présent titre est applicable aux travailleurs

الأخير دفعت المنصة بأن المادة 6-8221 L. من قانون العمل⁽²⁾ تتضمن قرينة قانونية مفادها أن العمالة تُعتبر مستقلة ولا تخضع لعقد العمل عندما تقوم بنشاط أو

indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts".

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.3.

(2) "Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ; 2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 214-18 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ; 3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ; II. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

عمل يتطلب التسجيل في السجل التجاري لأصحاب الحرف، وأن هذه القرينة لا تُستبعد إلا إذا كان الشخص المُسجل يُقدم خدمات لصاحب عمل في ظل علاقة تبعية قانونية دائمة بهذا الأخير⁽¹⁾، كما أن علاقة التبعية تتطلب القيام بالعمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات، ومراقبة تنفيذها، وتوقيع الجزاء حال مخالفتها، وهي سلطات لا تتمتع بها المنصة؛ ومن ثم لا توجد أي رابطة تبعية قانونية دائمة يمكن أن تنتج عن عقد الشراكة المبرم بين المنصة والسائق؛ حيث أن العمل في خدمة منظمة من قبل المنصة الرقمية للشركة لا يمكن أن يكون قرينة أو دليلاً على علاقة التبعية إلا عندما تنفرد الشركة بتنظيم العمل وتراقب تنفيذه، وهذا الشرط غير متوافر في العقد المبرم بين المنصة الرقمية والسائق، فالعقد لا يتضمن أي بند يعطي للمنصة الرقمية الصلاحية في أن تطلب من السائق أداء العمل لحسابها أو أن يبقى تحت تصرفها لفترة زمنية معينة مهما

Dans ce cas, la dissimulation d'emploi salarié est établie si le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement par ce moyen à l'accomplissement des obligations incombant à l'employeur mentionnées à l'article L. 8221-5. Le donneur d'ordre qui a fait l'objet d'une condamnation pénale pour travail dissimulé en application du présent II est tenu au paiement des cotisations et contributions sociales à la charge des employeurs, calculées sur les sommes versées aux personnes mentionnées au I au titre de la période pour laquelle la dissimulation d'emploi salarié a été établie".

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.4.

كانت قصيرة، كما أنه لا وجود لأي التزام عقدي يُجبر السائق على استخدام التطبيق الذي طورته المنصة الرقمية؛ لذلك فالسائق الذي تم تسجيله في دليل الحرف كسائق، يخضع لحكم المادة 6-8221 L. من قانون العمل والتي تعتبره عاملاً مستقلاً غير خاضع لقانون العمل⁽¹⁾.

ج. رأي محكمة النقض

ردًا على الدفع بأن حرية السائق في الاتصال بالتطبيق وحرية في اختيار وتحديد أيام العمل وساعاته تؤكد كونه عاملاً مستقلاً وليس عاملاً تابعًا. أكدت محكمة النقض أن حرية السائق في الاتصال بالتطبيق، وحرية في اختيار وتحديد أيام العمل وساعاته لا تستبعد وجود رابطة التبعية، عندما يتصل السائق بمنصة أوبر أو بالتطبيق؛ لأنه بمجرد اتصاله بالتطبيق يصبح عاملاً مرتبطاً بتقديم خدمة تنظمها منصة أوبر (Uber)، ومن ثم يخضع للقيود المتعلقة بتنظيم العمل التي تفرضها الشركة⁽²⁾.

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.2.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

وأضافت المحكمة أن قضاءها مُستقر⁽¹⁾ على أن العمل وفقاً لخدمة منظمة (service organisé) أو للقيود المتعلقة بتنظيم العمل يمثل مؤشراً على وجود رابطة التبعية القانونية، خاصة عندما ينفرد صاحب العمل وحده بتحديد شروط تنفيذ العمل. لذلك أيدت محكمة النقض موقف محكمة الاستئناف وأكدت بدورها بأن السائق قد أُجبر بالفعل على أن يصبح "شريكاً" لمنصة أوبر (Uber) وتطبيقها الإلكتروني. كما أضافت أنه وبغض النظر عن حرية السائق في تنظيم عمله، فالسائق قد ارتبط بخدمة نقل ركاب تم إنشاؤها وتنظيمها بالكامل من جانب منصة أوبر (Uber)؛ ومن ثم فلا مجال للحديث عن الحرية والاستقلالية النافية لعلاقة التبعية التي يتمتع بها السائق؛ طالما أصبح جزءاً من الشركة بمجرد اتصاله بالمنصة أو التطبيق⁽²⁾.

كما أشارت المحكمة أن المادة 6-8221 L من قانون العمل تفترض قرينة قانونية بسيطة يمكن إثبات عكسها، وهو ما قامت به محكمة الاستئناف حيث استنتجت من وقائع الدعوي أن السائق يقوم بخدمة نقل الركاب في ظل ظروف

(1) Cass. 2e civ., 25 mai 2004, n° 02-31.203, Bull. civ. II, n° 233; Cass. Soc., 4 décembre. 1997, n° 96-16.442, Bull. civ. V, n° 419 ; Cass. Soc., 13 Janvier. 2000, n° 97-17.766, Bull. civ. V, n° 20.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

تجعله بالفعل في رابطة قانونية تبعية دائمة مع منصة أوبر (Uber) التي تملك سلطة إصدار الأوامر⁽¹⁾.

يُمكن القول إن دفع منصة أوبر (Uber) المتعلق بالحرية التي يتمتع بها السائق، وكفايته لنفي علاقة التبعية، رغم قوة حجته للوهلة الأولى، يفتقر للتأسيس القانوني السليم؛ لأن العبرة في إثبات علاقة التبعية لا تعتمد فقط على الحرية في بدء العمل، ولكنها تعتمد على الحرية في تنظيم العمل، وعلى عدة عوامل أخرى في القيام بالعمل، كخضوع السائق تلقائيًا لتعليمات وتوجيهات المنصة بمجرد اتصاله بها⁽²⁾؛ تنفيذ السائق لتعليمات المنصة، الخ. لذا فالادعاء بحرية السائق-على فرض توافرها- لا تنهض وحدها كدليل على عدم توافر علاقة التبعية⁽³⁾. كما ننحاز لموقف محكمة النقض في رفض دفاع منصة أوبر (Uber) الذي استهدفت منه نفي علاقة العمل بينها وبين السائق، حينما دفعت بأن السائق غير ملتزم تجاه الشركة بأي التزام مالي، وأن استخدامه للتطبيق مجاني، فمثل هذا الدفع هو الآخر لا يرقى لدحض علاقة العمل؛ حيث أن أغلب عقود العمل لا يلتزم فيها العامل

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.5.

(2) Jean-Philippe Lhernould, Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat, Jurisprudence Sociale Lamy, n° 468, 28 janvier 2019, p.6.

(3) Patrice Le Maigat, Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? op.cit., p15.

تجاه صاحب العمل بأداء مالي، ولم ينفِ عنها أحدًا أبدًا وصف عقود العمل، إضافة إلى أنه وعلى الرغم من حقيقة مجانية استخدام المنصة والتطبيق، بيد أن هناك العديد من الالتزامات الملقاة على عاتق السائق في العقد المبرم مع المنصة، تؤكد سلامة تكييف العقد بأنه عقد عمل. وفي الأخير فإن الشركة في معرض نفيها لإثبات علاقة العمل، نجدها أحيانًا تصف العقد المبرم بينها وبين السائق بأنه عقد شراكة (Contrat de partenariat)، ومن ثم تصف السائق كشريك. وفي مواضع أخرى تصف العقد المبرم بينها وبين السائق بأنه عقد تقديم خدمة (Contrat de prestations de services)، ومن ثم تصف السائق بأنه عامل مسقل. فهل هو شريك أم عامل مسقل؟ نعتقد أن هذا التضارب في التوصيف ناتج عن غياب الأساس القانوني السليم في دفاع الشركة التي تبحث بكل الطرق لنفي علاقة التبعية، حتى وإن تضاربت!

ثانيًا: عدم قدرة السائق إلي الوصول للعملاء إلا من خلال المنصة الرقمية أو تطبيق الشركة

أ. رأي محكمة الاستئناف

شرط العمل الحصري لمنصة أوبر: أكدت محكمة الاستئناف أن السائق يتصل بالركاب حصراً من خلال المنصة الرقمية أو تطبيق "Uber Mobile" التابع للشركة. كما أن ميثاق منصة أوبر (Uber) تحت عنوان "الأنشطة غير المقبولة"، يحظر على السائق أثناء توصيل الراكب أن يقوم بتوصيل ركاب آخرين تابعين

لمنصة أخرى غير منصة أوبر (Uber)، في حين سمحت الشركة بقيام السائق بتوصيل أكثر من راكب في نفس الرحلة بتكاليف أقل طالما كانت طلبات الرحلات تمت عبر خدمة "Uber Pool" التابعة للشركة، والتي تسمح لأكثر من راكب بالمشاركة في نفس الرحلة بسعر أقل. إضافة إلى أن القواعد الأساسية لمنصة أوبر (Uber) تمنع السائق من الاتصال بالركاب في نهاية الرحلة، أو الاحتفاظ بمعلوماتهم الشخصية، وبالتالي لا يمكن للراكب ترك بيانات الاتصال الخاصة به للسائق لحجز رحلة لاحقة خارج تطبيق "Uber Mobile". وهو ما له دلالة واضحة على وجود شرط العمل الحصري لمنصة أوبر (Uber)⁽¹⁾.

ب. دفاع منصة أوبر (Uber)

انتفاء شرط الحصرية: دفعت شركة "أوبر Uber فرنسا" بأنه وفقاً لميثاق منصة أوبر (Uber) الذي وقّع عليه السائق فهناك مجموعة من الأفعال المحظور على السائق اتيانها بعد انتهاء الرحلة دون موافقة الركاب، والتي قد تهدد سلامته وسلامة الركاب⁽²⁾ مثل: الاتصال بالركاب، إرسال رسالة نصية قصيرة أو زيارة أحد الركاب. كما أضافت الشركة أن حظر الاتصال بالركاب بعد انتهاء الرحلة والذي يفرضه متطلبات الأمان، لا يسري عندما يوافق الراكب على اتصال السائق به، كما أنه لا

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(2) « Les actes qui menacent la sécurité des chauffeurs et des passagers ».

يُحظر على الإطلاق أن يتبادل السائق بيانات الاتصال الخاصة به مع العملاء للسماح لهم بحجز رحلة معه مباشرة دون المرور عبر المنصة الرقمية للشركة⁽¹⁾؛ لذلك فزعم المحكمة أن السائق لا يمكنه الوصول للركاب إلا من خلال الشركة أو أن الأخيرة تمنع السائق من الاتصال بالركاب والاحتفاظ بمعلوماتهم الشخصية بعد الرحلة، وحرمانه من إعطاء تفاصيل الاتصال الخاصة به لحجز رحلة لاحقة خارج تطبيق أوبر (Uber)، زعم غير صحيح⁽²⁾ لمخالفته للمواد 1103⁽³⁾ و1189⁽⁴⁾ و1192 من القانون المدني⁽⁵⁾.

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.6.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(3) "Il est unilatéral lorsqu'une ou plusieurs personnes sont obligées envers une ou plusieurs autres, sans que de la part de ces dernières il y ait d'engagement".

(4) "Toutes les clauses d'un contrat s'interprètent les unes par rapport aux autres, en donnant à chacune le sens qui respecte la cohérence de l'acte tout entier. Lorsque, dans l'intention commune des parties, plusieurs contrats concourent à une même opération, ils s'interprètent en fonction de celle-ci".

(5) "On ne peut interpréter les clauses claires et précises à peine de dénaturation".

كما دفعت الشركة بأن عقد الشراكة، الذي يسمح للسائق باستخدام المنصة جاء خلواً من أي التزام بالحصرية أو بعدم المنافسة من قِبَل السائق، الذي يمكنه دائماً استخدام التطبيقات الأخرى للحصول على العملاء التابعين لمنصات رقمية منافسة، كما تظل للسائق حرية ممارسة عمله كسائق خاص والوصول إلى الركاب بأي طريقة ممكنة⁽¹⁾. كما أضافت منصة أوبر (Uber) بأن قيام السائق بالموافقة على تقديم خدمة النقل الحصرية التي طلبها العميل من خلال تطبيق أوبر، واحترامه لشروط هذا الطلب وعدم القدرة على توصيل ركاب آخرين في نفس الرحلة، لا يمكن أن يمثل قرينة على وجود علاقة تبعية بين السائق . مقدم الخدمة المستقل- والمنصة الرقمية التي تعتبر مجرد وسيط في العلاقة بين السائق والعميل⁽²⁾. بناءً على ما سبق فإن شركة أوبر (Uber) تؤكد أن إبرام وتنفيذ العقد من قِبَل السائق لا يترتب عليه أي التزام على الأخير بالعمل أو بالعمل الحصري لمصلحة منصتها الرقمية؛ ومن ثم لا يمكن تكييف العلاقة التعاقدية بينها وبين السائق كعقد عمل؛ لذا فحكم محكمة الاستئناف باعتبار العلاقة التعاقدية عقد عمل يكون مبنياً على

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.4.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

غير أساس من القانون ومخالف لقانون العمل وخاصة L 1221-1⁽¹⁾
L.1411-1،⁽²⁾، L7341-1⁽³⁾ و L. 8221-6 من قانون العمل .

ج. رأي محكمة النقض

أيدت محكمة النقض ما انتهت إليه محكمة الاستئناف من أن السائق لا يمكنه أن يتواصل مع الركاب إلا من خلال المنصة الرقمية أو التطبيق، وأن خدمة نقل الركاب التي يقوم بها السائق لا يتصور وجودها إلا بفضل المنصة الرقمية للشركة⁽⁴⁾. وبالتالي فإن السائق يعتمد بشكل كامل في قبول رحلات التوصيل ومن ثم القيام بعمله على المنصة الرقمية والتطبيق، مما يدل بوضوح على توافر علاقة

(1) "Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter".

(2) "Le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti".

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

(4) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

التبعية بينه وبين الشركة، من خلال استمتاع المنصة بعمل السائق لصالحها بشكل حصري⁽¹⁾.

ومن جانبنا نري أن محكمة النقض -رغم اتفاقنا معها فيما انتهت إليه- كانت بحاجة إلى تفنيد دفاع الشركة بتفصيل أكثر بصفة خاصة في هذه المسألة. خاصة وأن الشركة أكدت أن السائق غير ملتزم بالعمل الحصري لديها ويمكنه العمل لدي شركات منافسة رغم كونه متعاقد مع منصة أوبر (Uber)، وأن العقد المبرم بينهما جاء خاليًا من أي التزام بعدم المنافسة. فهذا الزعم وإن كان صحيح في ظاهره، غير أنه يمكن الرد عليه بأن السائق غير ملتزم بالفعل بعدم المنافسة في حالة وحيدة هي ما إذا كان غير متصل بالمنصة فقط، أما إذا أتصل بالمنصة أو التطبيق وقبل القيام برحلة مقترحة عليه من خلال المنصة فهو يلتزم بعدم المنافسة، ولا يمكنه قبول رحلات من منصات منافسة، فهذا هو عين الالتزام بعدم المنافسة. ومن ثم فادعاء الشركة بعدم وجود الالتزام بعدم المنافسة في العقد المبرم مع السائق، لا ينهض لنفي علاقة التبعية. كما نعتقد أن محكمة النقض قد جانبها الصواب في الادعاء بأن السائق لا يمكنه الوصول للركاب إلا من خلال الشركة حصراً، أو أن الأخيرة تمنع السائق من الاتصال بالركاب والاحتفاظ بمعلوماتهم الشخصية بعد الرحلة، حيث إن الشركة قد أثبتت وبحق أنها تمنع من حيث الأصل التواصل بين السائق والعميل خارج نطاق المنصة أو التطبيق حماية لعملائها، لكن

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.7.

إن ارتضي العميل ذلك التواصل خارج إطار الشركة، وسمح للسائق بالتواصل معه بأي وسيلة اتصال، فالشركة لا تعترض على ذلك النوع من التواصل، طالما تم برضاء العميل. كما أن السائق يمكنه في جميع الأحوال الوصول للركاب خارج إطار المنصة بوسائله الخاصة؛ وبالتالي الادعاء بأن السائق لا يمكنه الحصول على العملاء إلا من خلال الشركة، ادعاء يعوزه الدليل.

ثالثاً: عدم معرفة السائق بمكان التوصيل

أ. رأي محكمة الاستئناف

عدم تحديد مكان الوصول يدل على أن السائق غير مستقل: أكدت محكمة الاستئناف أن السائق لا يعلم في كثير من الاحيان مكان توصيل الراكب قبل الموافقة على القيام بالرحلة، مما يدل على كونه سائق غير مستقل. فهو يعمل لحساب الشركة التي قد تفرض عليه طلبات توصيل قد لا يرغب في القيام بها⁽¹⁾. لذا فقد اعتبرت المحكمة أن افتقار السائق إلى معرفة مكان توصيل الراكب، عندما يتعين عليه الرد على الرحلة المقترحة من خلال منصة أوبر (Uber) يمنع السائق في حقيقة الأمر من حرية اختيار الرحلة المناسبة على عكس السائق المستقل⁽²⁾.

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(2) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.7.

ب. دفاع منصة أوبر (Uber)

عدم تحديد مكان الوصول لا يشكك في كونه سائق مستقل: دفعت منصة أوبر (Uber)، بأنها قد تقترح على السائق بالفعل رحلة، دون تحديد جهة الوصول مسبقاً؛ احتراماً لأحكام قانون حماية المستهلك التي تمنع السائق المحترف من رفض تقديم خدمات النقل أو رفض إكمال رحلة بدون سبب مشروع، كعدم معرفة السائق مكان التوصيل قبل الموافقة على الرحلة⁽¹⁾. لذلك فغياب المعرفة الدقيقة لجهة الوصول من قبل السائق، لا يُعد سبباً للتشكيك في استقلاليته. ومن ثم فإن محكمة الاستئناف تكون قد خالفت القانون وخاصة نصوص المواد L. 121-11 و⁽²⁾ R. 121-13 و⁽³⁾ من قانون حماية المستهلك، والمادة L. 8221-6 من قانون العمل.

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.5.

(2) "Est interdit le fait de refuser à un consommateur la vente d'un produit ou la prestation d'un service, sauf motif légitime ...Les dispositions du présent article s'appliquent à toutes les activités de production, de distribution et de services, y compris celles qui sont le fait de personnes publiques, notamment dans le cadre de conventions de délégation de service public".

(3)"Sont punis des peines d'amende prévues pour les contraventions de la 5e classe: Les refus ou subordinations à conditions, de ventes ou de prestations de services, interdits par l'article L. 122-1 ; En cas de

ج. رأي محكمة النقض

في معرض الرد على الدفع المتعلق بمكان الوصول: أكدت محكمة النقض ما توصلت إليه محكمة الاستئناف من أن السائق يُفرض عليه طريق الرحلة التي سوف يقوم بها، وليس لديه حرية اختيار الطريق⁽¹⁾. كما أن مكان الوصول أو الوجهة النهائية للرحلة في بعض الأحيان يكون غير معروف مسبقًا للسائق، ومن ثم فهو لا يتمتع بحرية الاختيار في حقيقة الأمر كما هو الحال بالنسبة للسائق المستقل، الذي يستطيع تحديد هل الرحلة تناسبه أم لا. لذا رفضت المحكمة دفاع شركة أوبر (Uber) بأن رفض القيام برحلة على أساس عدم معرفة السائق لوجهته يشكل رفضًا لتقديم خدمة بدون سبب مشروع تحظره المادة 11-121.L من قانون حماية المستهلك⁽²⁾.

ومن جانبنا نؤيد ما انتهت إليه محكمة النقض من أن السائق المتعاقد مع المنصة في غالب الأحيان لا يعلم مسبقًا مكان توصيل الراكب عندما يتعين عليه قبول

récidive, les peines d'amende prévues pour la récidive des contraventions de la 5e classe sont applicables".

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(2) "Il est interdit de refuser à un consommateur la vente d'un produit ou la prestation d'un service, sauf motif légitime, et de subordonner la vente d'un produit à l'achat d'une quantité imposée ou à l'achat concomitant d'un autre produit ou d'un autre service.....".

الرحلة، وقد تكون الرحلة بالفعل غير مناسبة للسائق لأسباب مختلفة كُبعد المسافة بين مكان تواجده وبين المكان الذي يتواجد فيه الراكب، عدم معرفته الدقيقة بمكان الوصول وكيفية الوصول إليه، أو طول مسافة الرحلة المقترحة... الخ. وبالتالي فإن السائق لا يتمتع بالفعل بحرية الاختيار لمكان توصيل الراكب، كما هو الحال بالنسبة للسائق المستقل الذي يستطيع قبل بدء الرحلة تقييم مدي ملاءمة الرحلة، لذلك فالسائق التابع للمنصة مجبر في جميع الأحوال على قبول الرحلة المقترحة بوصفه سائق تابع للشركة؛ ومن ثم لا يمكن وصفه بالسائق المستقل.

رابعًا: سلطة إصدار الأوامر

أ. رأي محكمة الاستئناف

المنصة تملك سلطة إصدار الأوامر للسائق: استنتجت المحكمة أن الشركة تملك سلطة إصدار الأوامر للسائق المتعاقد معها باعتبارها صاحب عمل، حيث ذكر السائق أنه تلقى عبر البريد الإلكتروني بتاريخ ١٣ أكتوبر عام ٢٠١٦ رسالة من المنصة الرقمية، تذكره بضرورة الالتزام بتعليمات نظام تحديد المواقع العالمي (GPS) الخاص بالتطبيق والمنصة. كما أكدت المحكمة أن المادة ٢ فقرة ٢ من العقد تشترط على السائق القيام بعدة التزامات أثناء قيامه بعمله: كأن ينتظر مدة ١٠ دقائق على الأقل حتى يصل الراكب إلى المكان المتفق عليه أو المحدد من قبل التطبيق، تحديد محتوى ومضمون المحادثات مع الراكب، الامتناع عن التواصل مع الراكب بعد الرحلة أو عدم قبول الإكراميات منهم. لذا استخلصت

المحكمة أن العناصر السابقة تتعارض بطبيعة الحال مع العمل المستقل، بل على العكس تؤكد سلطة الشركة في إصدار الأوامر للسائق التابع لها⁽¹⁾.

ب. دفاع منصة أوبر (Uber)

السائق لا يتلقى أوامر أو توجيهات من المنصة: دفعت منصة أوبر (Uber) بأن السائق الذي يستخدم تطبيق "Uber Mobile" لا يتلقى أية أوامر أو توجيهات شخصية فيما يتعلق بقيامه بعمله أثناء قيامه بخدمة نقل الركاب، وإنما يلتزم بالقواعد العامة وقواعد الأدب واللياقة والأخلاق الحميدة المتأصلة في نشاط السائق الخاص، كما يلتزم بضرورة احترام اللوائح وضمان السلامة الشخصية للركاب؛ وبالتالي لا تشكل إمكانية إنهاء عقد الشراكة من جانب الشركة في حالة مخالفة هذه الالتزامات بأي شكل من الأشكال سلطة تأديبية للشركة أو سلطة توقيع الجزاء باعتبارها عنصر مميز لعقد العمل، ولكنها تقع ضمن حق أي طرف متعاقد في إنهاء شراكة تجارية عندما لا يحترم الطرف المتعاقد معه الشروط والالتزامات الملقاة على عاتقه. لذلك فإن محكمة الاستئناف قد خالفت نصوص المواد L. 1221-1 ، و L. 1411-1 ، و L. 7341-1 ، و L. 8221-6 من قانون

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

العمل ، والمادة 1- 3221 L. ⁽¹⁾ من قانون النقل و المواد 1103 ⁽²⁾ و 1226
⁽³⁾ من القانون المدني ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ "Tout prestataire de transport public routier de marchandises, et notamment les transporteurs routiers de marchandises, commissionnaires de transport ou loueurs de véhicules industriels avec conducteur, est tenu d'offrir ou de pratiquer un prix qui permette de couvrir à la fois:

- les charges entraînées par les obligations légales et réglementaires, notamment en matière sociale et de sécurité ;
- les charges de carburant et d'entretien ;
- les amortissements ou les loyers des véhicules ;
- les frais de route des conducteurs de véhicules ;
- les frais de péage ;
- les frais de documents de transport et les timbres fiscaux ;
- et, pour les entreprises unipersonnelles, la rémunération du chef d'entreprise".

⁽²⁾ "Les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits".

⁽³⁾ "Le créancier peut, à ses risques et périls, résoudre le contrat par voie de notification. Sauf urgence, il doit préalablement mettre en demeure le débiteur défaillant de satisfaire à son engagement dans un délai raisonnable. La mise en demeure mentionne expressément qu'à défaut pour le débiteur de satisfaire à son obligation, le créancier sera en droit de résoudre le contrat. Lorsque l'inexécution persiste, le créancier notifie

كما دفعت الشركة بعدم احترام محكمة الاستئناف لنص المادة ٢ فقرة ٤ من عقد تقديم الخدمات المبرم بين الشركة وبين السائق⁽²⁾ والتي تنص على أن "السائق بموافقة على استخدام منصة وتطبيق أوبر، يلتزم بعلاقة قانونية وتجارية مباشرة بينه وبين الشركة. وأن منصة أوبر (Uber) لا تتحكم أو توجه السائق فيما يتعلق العقد، وخاصة فيما يتعلق بممارسة السائق لعمله، أو تقديمه لخدمات النقل، أو تشغيل وصيانة السيارة. كما يحتفظ السائق وحده بالحق الحصري في تحديد وقت ومدة استخدام تطبيق أو خدمات أوبر. كما يحتفظ السائق بالحق في قبول أو رفض أو تجاهل طلب خدمات النقل المقترحة عليه من قبل المنصة أو التطبيق، أو إلغاء قبول طلب سبق له أن وافق عليه بشرط احترام سياسات الإلغاء الخاصة بالشركة. كما يلتزم السائق بعدم عرض أسماء أو شعارات أو ألوان على السيارة لأي من الشركات التي يعمل بها بخلاف منصة أوبر (Uber)، كما يلتزم بعدم ارتداء زي موحد أو أي ملابس أخرى تحمل علامات أو ألوان منصة أوبر (Uber) أو إحدى الشركات التابعة لها. كما يُقر السائق أنه يتمتع بالحرية الكاملة في ممارسة نشاطه

au débiteur la résolution du contrat et les raisons qui la motivent. Le débiteur peut à tout moment saisir le juge pour contester la résolution. Le créancier doit alors prouver la gravité de l'inexécution".

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(2) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.4.

بشكل مستقل وفقاً لتقديره، بما في ذلك القدرة على تقديم خدمات النقل في أي وقت إلى طرف ثالث، كما يحتفظ بالحق الكامل في تقديم خدمات النقل واستخدام خدمات تطبيقات المنصات الأخرى المنافسة. وفي الأخير تحتفظ منصة أوبر (Uber) بالحق في تعطيل أو تقييد الوصول أو الاستخدام من قبل السائق للتطبيق أو خدمات أوبر بسبب أي انتهاك لشروط العقد، أو تشويه صورة أوبر Uber أو أي من الشركات التابعة لها من قبل السائق، أو في حالة قيام السائق بالإضرار بالعلامة التجارية أو السمعة التجارية بمنصة أوبر (Uber) أو أي من الشركات التابعة لها. كما تحتفظ منصة أوبر (Uber) بالحق في تعطيل أو تقييد الوصول إلى أو استخدام التطبيق أو خدمات أوبر من قبل السائق لأي سبب آخر تراه وفقاً لتقديرها المعقول⁽¹⁾.

ج. رأي محكمة النقض

أكدت محكمة النقض صراحة سلطة شركة أوبر (Uber) في إصدار الأوامر باعتبارها صاحب عمل، عبر منصتها الرقمية وعبر تطبيقها "Uber Mobile"، بناءً على ما ذكره السائق أنه بعد ثلاث حالات رفض لطلبات توصيل الركاب المقترحة عليه من قبل التطبيق تلقى رسالة "هل ما زلت هنا"، والتي لها تأثير كبير

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

في دفعه على قبول رحلات التوصيل⁽¹⁾. كما أكدت المحكمة أن السائق ليس لديه حرية اختيار مكان التوصيل الذي يناسبه، وفقاً للبند ٢ فقرة ٢ من العقد الذي ينص على أن السائق "سيتعرف على مكان توصيل الراكب إما بواسطة العميل عندما يستقل السيارة، أو بواسطة التطبيق إذا اختار الراكب تحديد وجهة الرحلة ومكان الوصول مسبقاً عن طريق تطبيق "Uber Mobile"، مما يعني أن مكان توصيل الراكب غير معروف أحياناً للسائق عندما يتعين عليه الرد على طلب التوصيل المقترح من المنصة خلال ثمان ثوان فقط، هي المدة المحددة لقبول أو رفض الرحلة المقترحة عليه. مما يمكن القول معه أن التطبيق يُصدر أوامر وتعليمات يجب على السائق الالتزام بها⁽²⁾. وفي معرض الرد على عدم احترام محكمة الاستئناف لنص المادة ٢ فقرة ٤ من عقد تقديم الخدمات المبرم بين الشركة السائق: فإن محكمة النقض رأت أن محكمة الاستئناف وإن كانت ملزمة باحترام نصوص العقد الصريحة فإنها غير ملزمة بتكييف ووصف المتعاقدين للعلاقة التعاقدية المبرمة بينهما بأنها ليست علاقة عمل. لذلك فإن محكمة النقض رفضت

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.6.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

الدفع بأن محكمة الاستئناف لم تحترم المادة ٢ فقرة ٤ من عقد تقديم الخدمات المبرم بينها وبين السائق⁽¹⁾.

من جانبنا نعتقد أن محكمة النقض قد جانبها الخطأ في التأكيد على ممارسة الشركة لسلطتها في إصدار الأوامر للسائق في شكل رسائل تُرسل للسائق من خلال المنصة أو التطبيق، أو من خلال العديد من الالتزامات التعاقدية الملقاة على عاتق السائق في العقد المبرم بينهما. كما نتفق مع محكمة النقض في أن العبرة في تكييف العقد ليست بالألفاظ التي يستخدمها المتعاقدان إذا تبين انهما قد اتفقا على عقد غير العقد الذي سمياه، كما أن عملية التكييف كما هو مستقر تسبقها دائماً مهمة تفسير إرادة المتعاقدين، فإذا استخلص القاضي حقيقة إرادة المتعاقدين، أنزل عليها حكم القانون ليتمكن من تكييف العقد، والتكييف مسألة قانون تخضع لرقابة محكمة النقض⁽²⁾.

العنصر الثاني: سلطة الرقابة والاشراف على تنفيذ العمل

تمهيد: محكمة النقض الفرنسية في سبيل إثباتها لسلطة الرقابة والاشراف التي تمارسها منصة أوبر (Uber) على السائق أثناء ممارسته لعمله، اضطرت

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.4.

(2) عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، العقود التي تقع على الملكية، البيع والمقايضة، المجلد الأول، دار إحياء التراث العربي، بدون سنة نشر، ص ٥-٦.

لاستعراض رأي محكمة الاستئناف ودفاع منصة أوبر (Uber) في مدي توافر الرقابة من عدمها من خلال أولاً: نظام تحديد الموقع الجغرافي، ثانياً: عدم قدرة السائق على تحديد سعر الرحلة. وسوف نتطرق إلى تحليل هذه المسائل على النحو التالي: أ. رأي محكمة الاستئناف، ب. دفاع منصة أوبر (Uber)، ج. رأي محكمة النقض.

أولاً: نظام تحديد الموقع الجغرافي

أ. رأي محكمة الاستئناف

استخدام المنصة لنظام تحديد الموقع الجغرافي يدل على توافر عنصر الرقابة: أكدت المحكمة على توافر عنصر الرقابة في العلاقة بين الشركة والسائق الذي يستخدم منصة وتطبيق أوبر (Uber) من خلال استفاة المنصة من تكنولوجيا نظام تحديد الموقع الجغرافي (GPS)⁽¹⁾، الذي يُمكن الشركة من تحديد وتتبع مسار السيارة والسائق بمجرد الاتصال بالمنصة. وأضافت المحكمة أنه من السهل استنتاج ممارسة عنصر الرقابة من قِبَل الشركة تجاه السائق من قراءة نص المادة ٢ فقرة ٨ من العقد المبرم بين الشركة والسائق التي تنص على: "(...) يتم تحديد وتحليل بيانات الموقع الجغرافي للسائق ومراقبتها بواسطة خدمات أوبر (Uber)

(1) Voir Gradin Alexia, Géolocalisation du véhicule du salarié : quand finalité, proportionnalité et fiabilité font loi, RDT, 2015, p.544 ; Jean-Emmanuel Ray, Géolocalisation, données personnelles et droit du travail, Droit sociale., 2004, p.1077.

عندما يكون السائق متصلاً بالمنصة أو عندما يكون تطبيق أوبر Uber متاحًا من قبل السائق لتلقي طلبات خدمة النقل⁽¹⁾.

ب. دفاع منصة أوبر (Uber)

نظام تحديد الموقع الجغرافي تستخدمه المنصة لأسباب تقنية: دفعت شركة أوبر (Uber) بأن نظام تحديد الموقع الجغرافي المستخدم من قبل منصتها الرقمية، يُهدف إلى تسهيل اتصال السائقين مع العملاء المحتملين، ولضمان حسن سير العمل، والحفاظ على السلامة الشخصية للركاب ولضمان جودة خدمة النقل وللتأكد من امتثال السائق باللوائح المعمول بها، ولا يمكن أن يشير بأي حال على وجود علاقة تبعية قانونية بين السائق والمنصة؛ نظرًا لأن نظام تحديد الموقع الجغرافي لا يُقصد به التحكم في نشاط أو عمل السائق، بل يُستخدم بهدف تلقي السائق طلب رحلة أقرب عميل محتمل، ولتحديد سعر الرحلة ولضمان سلامة الركاب؛ لذلك فزعم محكمة الاستئناف أن نظام تحديد الموقع الجغرافي الذي تستخدمه منصة أوبر (Uber) كافٍ لإثبات وجود عنصر الرقابة على السائقين من قبل الشركة،

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

يضحي مخالف لصحيح القانون، لاسيما وأنها غضت الطرف عن الدوافع والأسباب الفنية التي أبدتها الشركة لتحديد الموقع الجغرافي للسائق والسيارة⁽¹⁾.

ج. رأي محكمة النقض

أكدت محكمة النقض ما انتهت إليه محكمة الاستئناف من أن استخدام المنصة لنظام تحديد الموقع الجغرافي، المنصوص عليه في المادة ٢ فقرة ٨ من عقد تقديم الخدمة المبرم بين السائق والشركة، يمثل أهم صور الرقابة التي تمارسها الشركة على السائق من خلال تحديد موقعه الجغرافي وتتبع مسار الرحلة، كما أضافت المحكمة أنه يمكن استنتاج ممارسة المنصة لعنصر الرقابة من خلال قراءة بنود ميثاق منصة أوبر (Uber) التي تنص على أن الشركة تستخدم تكنولوجيا التتبع وتحديد الموقع الجغرافي لضمان سلامة السائقين والركاب، من خلال متابعة كل رحلة باستخدام إشارة GPS والسماح للركاب بمشاركة رحلتهم في الوقت الفعلي مع أسرهم أو أصدقائهم⁽²⁾. وهو ما يؤكد صراحة ممارسة الشركة لعنصر الرقابة على عمل السائق⁽³⁾. ورفضت المحكمة دفاع الشركة بأن نص المادة المشار إليه من

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.7.

(2) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.5.

(3) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

عقد تقديم الخدمة يسمح لها بتحليل ومشاركة معلومات تحديد وتتبع الموقع الجغرافي للسائق التي تم الحصول عليها لأسباب أمنية أو لأسباب فنية أو تسويقية أو تجارية، ولا سيما لتحسين المنتجات والخدمات التي تقدمها منصة أوبر (Uber).

على الرغم من وجهة الدفع الذي أبدته منصة أوبر (Uber) بأن الهدف من استخدام نظام تحديد الموقع الجغرافي يتمثل في تسهيل اتصال السائقين مع العملاء المحتملين، وضمانًا لحسن سير العمل وجودة خدمة النقل المقدمة للركاب، فإن هذا الدفع وعلى فرض صحته، لا ينفي ممارسة الشركة لعنصر الرقابة والتتبع للسائق من خلال تحديد وتتبع مساره بواسطة نظام تحديد الموقع الجغرافي سواء أثناء قيامه برحلة لمصلحة المنصة، أو لتحديد موقع سيارته لاقتراح أقرب رحلة مناسبة لموقعه الجغرافي، وهو ما يؤكد دون أدنى شك توافر عنصر الرقابة من قبل الشركة بمجرد اتصال السائق بالمنصة، ومن ثم توافر علاقة التبعية القانونية التي حاولت الشركة نفيها.

ثانيًا: عدم قدرة السائق على تحديد سعر الرحلة

أ. رأي محكمة الاستئناف

تحديد الاسعار وتعديلها تنفرد به منصة أوبر (Uber): أكدت محكمة الاستئناف أن تحديد الاسعار وتعديلها يتم عن طريق خوارزميات منصة أوبر⁽¹⁾، والتي تفرض

(1) Jean-Paul Teissonnière, Lorsque l'employeur est un algorithme, la subordination est violente, Sem. soc. Lamy 2017, n°1767.

على السائق طريقًا معينًا لا يملك تعديله لتوصيل الراكب، خاصة وأن العقد المبرم بين المنصة والسائق ينص في المادة ٤ فقرة ٣ على إمكانية تعديل منصة أوبر (Uber) لسعر الرحلة إذا اختار السائق طريقًا آخر غير الذي حددته له الشركة، مثل هذا النص يعكس بوضوح مدي تمتع تطبيق "Uber Mobile" بالسلطة الكاملة في تحديد أسعار الرحلات وتعديلها دون أدنى تدخل من السائق⁽¹⁾، مما يمكن معه استتباط أن الشركة تمارس بالفعل سلطة الرقابة والاشراف على تنفيذ العمل من خلال تحديد الأسعار وإمكانية تعديلها⁽²⁾.

ب. دفاع منصة أوبر (Uber)

تحديد الأسعار يتم بطريقة ديناميكية لا دخل للمنصة بها: دفعت منصة أوبر (Uber) بأن تحديدها لأسعار خدمات النقل، لا يمكن أن يُشير إلى وجود عنصر الرقابة والاشراف من جانبها على عمل السائق الذي يقوم بتوصيل الركاب بواسطة سيارته الخاصة؛ وذلك لأن خدمة نقل الركاب التي يقوم بها السائق المتعاقد مع الشركة تُحسب بطريقة التسعير الديناميكي، التي تعتمد في حساب سعر الرحلة على عدد الكيلومترات التي تم قطعها والزمن المستغرق للرحلة. كما أن سعر الرحلة يمكن تعديله في حالة وجود شكوى من الراكب، أو عندما يختار السائق طريقًا

(1) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.7.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

أطول من الطريق المقترح من قَبْل التطبيق. لذلك فإن محكمة الاستئناف تكون قد خالفت نصوص المواد L 1221-1 و L.1411-1 و L. 7341-1 من قانون العمل، والمادتين 1164⁽¹⁾

⁽¹⁾ "Dans les contrats cadre, il peut être convenu que le prix sera fixé unilatéralement par l'une des parties, à charge pour elle d'en motiver le montant en cas de contestation. En cas d'abus dans la fixation du prix, le juge peut être saisi d'une demande tendant à obtenir des dommages et intérêts et le cas échéant la résolution du contrat".

و1165⁽¹⁾ من القانون المدني⁽²⁾.

ج. رأي محكمة النقض

تبنت محكمة النقض موقف محكمة الاستئناف الذي انتهت فيه بأن الاسعار يتم تحديدها عن طريق خوارزميات منصة أوبر (Uber) بآلية ديناميكية، وفقاً لنص المادة ٤ من عقد تقديم الخدمة المبرم بين الشركة والسائق الذي ينص على أن تعريفه الراكب تُحدد وفقاً للمسافة التي تحسبها خدمة تحديد الموقع الجغرافي أو الوقت الذي استغرقته الرحلة⁽³⁾. مما يُمكن معه استتباط أن الشركة تمارس بالفعل سلطة الرقابة والإشراف على تنفيذ السائق لعمله من خلال تحديدها لسعر الرحلة، بغض النظر عن طريقة التحديد⁽⁴⁾. كما أضافت المحكمة أن الشركة تملك

(1) "Dans les contrats de prestation de service, à défaut d'accord des parties avant leur exécution, le prix peut être fixé par le créancier, à charge pour lui d'en motiver le montant en cas de contestation. En cas d'abus dans la fixation du prix, le juge peut être saisi d'une demande tendant à obtenir des dommages et intérêts et, le cas échéant, la résolution du contrat".

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(3) Catherine Courcol-Bouchard, Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020, op.cit., p.7.

(4) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.5.

صلاحية تعديل سعر الرحلة إذا لم يتّبع السائق الطريق المقترح عليه من قبل المنصة وفقاً لنص المادة ٤ فقرة ٣ من العقد المبرم بين الشركة والسائق الذي ينص على إمكانية تعديل منصة أوبر (Uber) للأسعار إذا اختار السائق طريقاً مغايراً للطريق الذي اقترحه التطبيق. وحيث أنه قد ثبت للمحكمة أن السائق قد التزم بدفع العديد من "التصحيات التعريفية" بناءً على تعديل سعر الرحلة من قبل المنصة والتزم بدفع فارق الأسعار، فإن الشركة تملك وحدها صلاحية تحديد سعر الرحلة وتعديله دون أدنى تدخل من السائق، وهو ما يدّل على حقيقة مؤكدة تتمثل في قدرة الشركة على اصدار أوامر وتوجيهات للسائق، ومراقبة تنفيذها من خلال التطبيق الإلكتروني، وتتمتع بسلطة توقيع الجزاء حال مخالفتها⁽¹⁾.

ومن جانبنا نعتقد صحة الموقف الذي تبنته محكمة النقض، والذي أكدت فيه أن تحديد الأسعار وتعديلها من قبل الشركة عن طريق خوارزميات منصة أوبر (Uber) يدل بالفعل على ممارسة الشركة لعنصر الرقابة والاشراف، ولا يجدي المنصة نفعاً الدفع بأن الطريقة التي يتم بها احتساب وتحديد سعر الرحلة يتم بصورة اتوماتيكية لا دخل لها فيها، من خلال الخوارزميات التي تستخدمها المنصة؛ حيث أغفلت الشركة أنها المتحكم الرئيسي لتلك الخوارزميات، كونها المسيطر الوحيد على برمجة بيانات تلك الخوارزميات، فهي من تحدد سعر بدء الرحلة، وتحدد سعر الكيلو متر في الأوقات العادية والذي يختلف عن وقت الذروة،

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

كما يختلف من مدينة لأخرى داخل الدولة الواحدة، كما تملك المنصة صلاحية تعديل سعر الرحلة إذا اختار السائق طريقاً غير المقترح عليه. ومن ثم فمن غير المقبول النعي بأن الشركة لا تحدد سعر الرحلة أو تملك صلاحية تعديل الأسعار، خاصة وأن السائق في واقع الامر لا يتدخل بأي شكل من الأشكال في تحديد الأسعار أو يملك تعديلها، وهو ما يُعد دليلاً لا يدع مجالاً للشك في ممارسة المنصة لدورها الرقابي والاشرافي على عمل السائق التابع لها.

العنصر الثالث: سلطة توقيع الجزاء في حالة ارتكاب مخالفة

تمهيد: محكمة النقض في سبيل إثباتها لسلطة منصة أوبر (Uber) في توقيع الجزاء حال ارتكاب السائق التابع لها مخالفة أو حال عدم التزامه بتعليمات الشركة، اضطرت لاستعراض أ. رأي محكمة الاستئناف، ب. دفاع منصة أوبر (Uber)، و انتهت بعرض رأيها، ج. رأي محكمة النقض.

أ. رأي محكمة الاستئناف

تعليق الوصول للحساب لفترة مؤقتة أو إلغاء الوصول بشكل نهائي يدل على ممارسة المنصة سلطة توقيع الجزاء على السائق: أكدت المحكمة أن الشركة تُمارس سلطة توقيع الجزاء على السائق، من خلال تحديدها لمعدل إلغاء طلبات التوصيل المسموح به وهو ثلاث طلبات، والذي إن تجاوزه السائق قد يتم تعطيل حسابه لفترة مؤقتة. وهذا ما أكدته السائق بأنه بعد ثلاث مرات رفض لطلبات التوصيل المقترحة، أرسلت له الشركة رسالة مفادها "هل ما زلت موجودًا؟" أو هل ما زلت على اتصال⁽¹⁾. كما أن الشركة تملك في حالة تكرار وجود شكاوى من قِبَل الركاب بخصوص سلوك غير لائق للسائق، أن توقع عليه الجزاء بحرمانه من القيام بخدمة النقل بشكل مؤقت، أو تحرمه من الوصول إلى حسابه بشكل نهائي، وهو ما يؤكد صراحة قدرة المنصة على توقيع الجزاء على السائق.

ب. دفاع منصة أوبر (Uber)

تعطيل الوصول للحساب يرجع لأسباب تقنية: دفعت الشركة بأن السائق عندما يقرر الاتصال بالمنصة الرقمية أو بالتطبيق التابع للمنصة لتقديم خدمة نقل الأفراد بسيارته، يتمتع بمطلق الحرية في قبول أو رفض عروض الرحلات المرسله إليه من خلال التطبيق. وإن كان من الممكن أن ينتج عن رفض ثلاث رحلات متتالية

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

تعطيل التطبيق، فذلك يرجع لأسباب تقنية تتعلق بتشغيل خوارزميات التطبيق، حيث يتم إرسال طلبات الرحلات أو التوصيل للسائقين المتصلين بالمنصة واحدًا تلو الآخر، وفقًا لمدي قريبهم من مكان الراكب طالب الرحلة. لذا فالشركة تؤكد أن اشتراط عدم قيام السائق بإلغاء الرحلات التي يقترحها التطبيق عليه بشكل متكرر لا يُهدف إلى تقييد حرية السائق في اختيار الرحلات التي سوف يقوم بها، أو يمثل شرطًا تملك الشركة توقيع الجزاء حال مخالفته، بل يهدف لضمان موثوقية النظام ومصداقية المنصة الرقمية لَدَي الركاب، من خلال سرعة الاستجابة في تنفيذ رحلاتهم التي يرغبون في القيام بها. كما أكدت الشركة أنه في جميع الأحوال فإن السائق لديه إمكانية إعادة الاتصال بالتطبيق في أي وقت، ولا يؤثر قطع الاتصال بشكل مؤقت على العلاقة التعاقدية بينه وبين الشركة.

ج. رأي محكمة النقض

في معرض الرد على الدفع الخاص بسلطة الشركة في توقيع الجزاء في حالة ارتكاب مخالفة من جانب السائق، تبنت محكمة النقض وجهة نظر محكمة الاستئناف التي أكدت على وجود سلطة توقيع الجزاء من قِبَل الشركة تجاه السائق المخالف، والتي تتمثل في تعطيل حسابه مؤقتًا أو فقدان الوصول إلى حسابه نهائيًا. وتوصلت محكمة النقض هي الأخرى إلى إثبات سلطة المنصة في توقيع الجزاء والتي تظهر بوضوح في ميثاق منصة أوبر (Uber) تحت عنوان الأسباب التي يمكن أن يفقد بسببها السائق الوصول إلى تطبيق أوبر سواء بالتعليق المؤقت

للوصول للحساب أو من خلال الغلق النهائي للحساب، حيث حددت المنصة قائمة بعنوان (الجودة، الأمان، الغش، العنصرية). وتحت عنوان الجودة: أكد الميثاق على حرية السائق في إلغاء القيام بالرحلة التي سبق له قبولها، غير أن مرات الإلغاء محدودة؛ وذلك لضمان جودة خدمة النقل المقدمة ولضمان الحصول على رضا العملاء. وتحت عنوان الأمان: حدد الميثاق بعض السلوكيات التي يمكن أن يفقد السائق الوصول لحسابه إن قام بإحداها مثل: استخدام لغة أو إشارة غير لائقة مع العميل، انتهاك أحد نصوص قانون المرور، أو القيادة بطريقة متهوره أو خطيرة. وإذا قام العميل بإبلاغ الشركة أن السائق أثناء قيامه بالرحلة قد أتى أي من هذه السلوكيات فللشركة الحق في تعليق حساب السائق مؤقتاً، بغض النظر عما إذا كانت الشكاوى المزعومة قد حدثت أم لا أو ما إذا كانت العقوبة تتناسب مع المخالفة التي ارتكبها السائق، كما يمكنها غلق الحساب نهائياً إذا كان سلوك السائق خطيراً (العنف، التحرش) أو رفض التعاون مع الشركة لإظهار الحقيقة⁽¹⁾. لذا انتهت محكمة النقض إلى أن قدرة الشركة على تعطيل الحساب سواءً بشكل مؤقت أو نهائي، وبغض النظر عن سبب التعطيل يؤكد بصورة قاطعة على سلطة الرقابة التي تمارسها الشركة أثناء تنفيذ السائق لعمله، وتؤكد بوضوح إمكانية توقيع الشركة للجزاء على السائق في حالة مخالفته لتعليماتها؛ وهو لا يمكن معه نفي

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.5.

علاقة التبعية، أو نفي علاقة العمل⁽¹⁾. كما أيدت محكمة النقض محكمة الاستئناف فيما انتهت إليه من أن قواعد أوبر الأساسية والتي يؤدي انتهاكها إلى تعليق الحساب، لا تهدف فقط إلى ضمان احترام البيانات الشخصية للركاب أو ضمان الشفافية والأمان لجميع الركاب كما ادعت منصة أوبر (Uber)، وإنما تدل دلالة واضحة على قدرة الشركة على توقيع الجزاء في حالة المخالفة لقواعد أوبر (Uber) الأساسية والتي منها: منع السائق من الاتصال بالركاب في نهاية الرحلة، وعدم الاحتفاظ بالمعلومات الشخصية للراكب (مثل رقم الهاتف، مكان التوصيل)، عدم قدرة السائق على إرسال رسالة نصية قصيرة أو الاتصال أو زيارة أحد الأشخاص بعد انتهاء الرحلة دون موافقته، القيادة الخطرة، التزام السائق أثناء قيامه برحلة محجوزة على منصة أوبر بعدم الحجز أو اصطحاب ركاب آخرين تابعين لمنصات أخرى⁽²⁾. ونحن من جانبنا نعتقد أن قيام الشركة بتعطيل حساب السائق مؤقتًا في حالة رفضه لثلاث رحلات متتالية، أو تعطيل الحساب بشكل كامل في حالة ارتكابه لمخالفة حددها ميثاق الشركة أو حددتها قواعد منصة أوبر الأساسية، أو في حالة وجود شكوى من الركاب، هو عين سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء على العامل التابع له في حالة عدم امتثاله لتعليمات وأوامر صاحب العمل أيًا ما كانت مبررات توقيع الجزاء.

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

في الأخير أكدت محكمة الاستئناف أن جماع ظروف تنفيذ السائق لخدمة نقل الركاب بواسطة المنصة أو التطبيق تؤكد أن عناصر عقد العمل وعلاقة التبعية تظهر بوضوح بين الشركة والسائق: حيث إن لمنصة أوبر (Uber) سلطة التوجيه والتي تمارسها من خلال: تحديد مسار الرحلة، تحديد الأسعار، تحديد السلوكيات المسموح بها وغير المسموح بها من السائق أثناء الرحلة، عدم السماح له بقبول إكراميات من الركاب. كما أن للمنصة سلطة الرقابة التي تظهر من خلال: سلطة تعديل وتغيير الأسعار، تلقي طلبات النقل من قبل الركاب واقتراحها على السائقين، تحديد الموقع الجغرافي للسيارة وللسائق. كما أن للمنصة سلطة توقيع الجزاء والتي تظهر من خلال: قدرة الشركة على غلق أو تعليق حساب السائق في حالة الرفض المتكرر لطلبات الرحلات أو قيامه بسلوك غير مقبول. كما أشارت المحكمة إلى وجود علاقة تبعية اقتصادية بين السائق والشركة، حيث أكدت المحكمة أن السائق تعاقد مع الشركة بوصفه شريكًا وقد أصبح جزءًا من خدمة النقل التي أنشئت وتنظم بالكامل من قبل منصة أوبر (Uber)، والتي لم تكن لتوجد إلا من خلال المنصة الرقمية والتطبيق الخاص للشركة. وبالتالي فهو يعتمد إقتصاديًا في دخله على الشركة ولا يتمتع بالسيطرة الكاملة على تنظيم مهام عمله⁽¹⁾. وبالتالي لا يمكن اعتباره عامل مستقل أو رائد أعمال لأنه لا يملك صلاحية الوصول إلى عملائه بنفسه.

(1) هذا التقرير أخذت به محكمة العدل الأوروبية في حكم Elite Taxi ٢٠ ديسمبر ٢٠١٧.

بيد أن منصة أوبر (Uber) دفعت بأن محكمة الاستئناف لا يمكنها أن تحكم بوجود أو انتفاء علاقة التبعية القانونية دون مراعاة جميع العناصر والظروف المتعلقة بشروط القيام بالعمل المنصوص عليها في العقد المبرم، والتي أغفلتها محكمة الاستئناف. حيث أكدت المنصة أن السائق لم يكن خاضعاً لأي نوع من أنواع الرقابة أو الاشراف سواءً بالنسبة لتنفيذ العمل أو بالنسبة لاتصاله بالمنصة الرقمية أو التطبيق التابع للمنصة. كما تمسكت المنصة بأن عقد الشراكة الذي يسمح للسائق باستخدام المنصة الرقمية أو التطبيق الإلكتروني لا يتضمن أي التزام مالي يدفعه السائق للشركة مقابل ذلك الاستخدام، ولا يتضمن أي التزام بالحصرية أو عدم المنافسة، بل أن بعض نصوص العقد ذكرت صراحة أن السائق يتمتع بالحرية الكاملة في الحصول على عملاء آخرين سواء من خلال استخدام تطبيقات المنصات الرقمية المنافسة أو بوسائله الخاصة. ومن ثم فالقول بوجود علاقة تبعية قانونية دون مراعاة العناصر السابقة والتي كان فيها السائق لا يخضع لأي نوع من أنواع التبعية للشركة، وإنما يقوم بعمل مستقل من خلال استخدام المنصة الإلكترونية التابعة لمنصة أوبر (Uber) للحصول على العملاء، ما هو إلا مجرد ادعاء لا يدعمه أي سند قانوني ومخالف لنصوص قانون العمل وخاصة المواد L. 1221-1، وL. 1411-1، وL. 7341-1، وL. 8221-6 من قانون العمل⁽¹⁾. كما دفعت منصة أوبر (Uber) بأن أية التزامات مالية التزم بها السائق

(1) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

المستقل لطرف ثالث من أجل تنفيذ أو بدء نشاطه المهني المتمثل في تقديم خدمة النقل، لا يمكن أن تمثل قرينة على وجود علاقة تبعية قانونية بين السائق والمنصة الرقمية لأوبر (Uber)؛ حيث أعلنت محكمة الاستئناف أن السائق من أجل الحصول على التسجيل الخاص به في ٧ ديسمبر ٢٠١٦، والذي مكّنه من ممارسة عمله بموجب ترخيص من شركة Hinter France شريك منصة أوبر (Uber)، والتي الزمته بتحقيق رقم أعمال معين من خلال الاتصال بالمنصة، فاستنتجت المحكمة من ذلك وجود رابطة تبعية بين السائق وبين المنصة الرقمية لأوبر. فإن مثل هذا الاستنتاج والتحليل الذي اعتمدته المحكمة غير كافٍ وحده للقول بوجود رابطة تبعية قانونية مع منصة أوبر (Uber)، ومخالف للمواد L. 1221-1، L. 1411-1، L. 7341 -1 و L. 8221-6 من قانون العمل، المادة 9 1199⁽¹⁾ من القانون المدني⁽²⁾.

(1) "Le contrat ne crée d'obligations qu'entre les parties. Les tiers ne peuvent ni demander l'exécution du contrat ni se voir contraints de l'exécuter, sous réserve des dispositions de la pressé Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin. Section et de celles du chapitre III du titre IV.

(2) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

لهذه الأسباب مجتمعة: أكدت محكمة النقض أنه ووفقًا لما اضطرد عليه قضائها⁽¹⁾، فإن علاقة التبعية القانونية تتوافر إذا قام العامل بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل الذي يملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات⁽²⁾، ويملك سلطة الرقابة والاشرفاء على تنفيذ العمل، ويتمتع بسلطة توقيع الجزاء في حالة ارتكاب مخالفة⁽³⁾. على العكس من ذلك فإن من معايير العمل المستقل والتي تتمثل في قدرة السائق المستقل على الوصول إلى العملاء بنفسه، والحرية في تحديد الاسعار، والحرية في أداء وتنفيذ الخدمة أو العمل تنتفي في حق سائق منصة أوبر⁽⁴⁾. لذلك فإن المحكمة تؤيد حكم محكمة الاستئناف المبني على صحيح القانون، وأيدت ما توصلت إليه محكمة الاستئناف من تكييف مفاده أن العلاقة التعاقدية بين المنصة والسائق علاقة عمل، وأن العقد المبرم بينهما يمثل في حقيقته عقد عمل وذلك عن طريق إثبات توافر جميع عناصر التبعية القانونية؛ لذا

(1) Cass. Soc., 13 Novembre. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ. V, n° 386 ; Cass. Soc., 4 Juillet. 2002, n° 00-19.297 ; Cass. 2e civ. 25 Mai 2004, n° 02-31.203.

(2) Cass. Soc., 31 Octobre. 2000, n° 99-13.949 ; Cass. Soc., 16 Janvier. 2002, n° 99-45.718.

(3) Cass. Soc., 19 Décembre. 2000, n° 98-40.572 ; Cass. Soc., 30 Novembre. 2011, n° 11-10.688 ; Cass. Soc., 29 Janvier. 1981, n° 79-14.701 ; Cass. 2e civ., 14 Février. 2007, n° 05-21.839 ; Cass. Soc., 26 Novembre. 1981, n° 80-15.440, Bull. civ. V, n° 921.

(4) Cour de cassation, Chambre sociale, n°374 du 4 mars 2020, 19-13.316, Publié au bulletin.

قضت باعتبار السائق المتعاقد مع منصة أوبر (Uber) في ظل توافر العناصر السابقة مجتمعة، يعتبر عاملاً تابعاً بأجر يخضع لقانون العمل وليس عاملاً مستقلاً يعمل لحسابه الخاص.

من جانبنا نؤيد ما انتهت إليه محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠، والذي اعترفت فيه صراحة بوصف العامل لسائق منصة أوبر (Uber)، حيث ما أورده قضاة المحكمة من أسباب تتفق وصحيح القانون، وما أبدوه من تبريرات سائغة في العقل والمنطق، تكفي لحمل حكمهم إلى ما انتهوا إليه للأسباب التالية:

الأول: الحكم الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠ يعد ترسيخاً للاتجاه الجديد للمحكمة في الاعتراف بصفة العامل لسائق منصة أوبر (Uber)، والذي أضفي وصف عقد العمل على العقد المبرم بين السائق ومنصة أوبر (Uber)، والذي يشكل خطوة هامة، تدق ناقوس الخطر لتنبه المشرع إلى ضرورة وأهمية التدخل لتنظيم وضع عمال المنصات الرقمية.

الثاني: الحكم الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠ من قضاة الغرفة العمالية بمحكمة النقض، لا يمثل خروجاً على المستقر فقهاً⁽¹⁾ أو انحرافاً عن السوابق القضائية

(1) Guillaume Henri Camerlynck, Traité du droit du travail, tome 1, Contrat de travail, 1^{re} éd., Dalloz, 1968, p.45; Judith Rochfeld, Célia Zolynski, La « loyauté » des « plateformes ». Quelles plateformes ? Quelle loyauté ? Dalloz, 2016, p.520 ; Jean-François Cesaro, Arnaud

المستقرة لمحكمة النقض⁽¹⁾. فهو يُعتبر الثاني من نوعه بشأن عمال المنصات الرقمية الذي تصدره الغرفة العمالية لمحكمة النقض، بعد الحكم الذي أصدرته في قضية Take Eat Easy بتاريخ ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨⁽²⁾، حيث انتهت محكمة النقض في تكييف وضع سائقي منصة أوبر، إلى نفس الحل الذي تبنته في حكم منصة Take Eat Easy، واعترفت للمرة الثانية بتكييف العلاقة التعاقدية بين المنصة وبين السائق بعلاقة عمل لتوافر جميع عناصر التبعية القانونية. إضافة إلى أن المحكمة اعتمدت على معيار التبعية القانونية، وهو المعيار المعمول به من جانبها والمستقر لإثبات أو نفي علاقة العمل منذ صدور حكم باردو في ٦ يوليو ١٩٣١، والحكم الشهير في قضية Société Générale بتاريخ ١٣ نوفمبر ١٩٩٦⁽³⁾، فمنذ ذلك التاريخ وأحكام محكمة النقض مضطردة⁽¹⁾ على أن الخاصية

Martinon, Bernard Teyssié, Droit du travail, Relations individuelles, Lexis Nexis, 4^e édition, 2019, p.227 et s ; Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, Droit du travail, Dalloz, 33 éd, 2020, p.273 et s.

(1) Cass, Soc., 17 avril 1991, pourvoi n° 88-40.121, Bull. V n° 200 ; Cass, Soc., 19 décembre 2000, pourvoi n° 98-40.572, Bull. V, n° 437 ; Cass, Soc., 9 mai 2001, pourvoi n° 98-46.158, Bull. V, n°155.

(2) Cass, Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, publié.

(3) Cass, Soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187 Société Générale, Bull.no386 ; Voir aussi, Cass, Soc., 1 décembre 2005, n° 05-43.031, Bull. 2005, n° 349 ; Cass, Soc.8 juin 2010, n° 08-44.965 ; Cass, Soc., 13 février 2013, n° 11-26.548 ; Cass, Soc., 2 décembre 2015, n° 14-22.609.

المميزة لعقد العمل هي التبعية القانونية⁽²⁾، وهو ما لم تحد عنه محكمة النقض الفرنسية في حكم منصة أوبر (Uber) والتي أثبتت فيه وجود علاقة عمل استناداً على وجود علاقة التبعية القانونية بين المنصة والسائق.

الثالث: أن المحكمة تمكنت وبجدارة من إثبات عناصر التبعية القانونية من خلال التحليل الدقيق لظروف ممارسة عمل السائق، ووقائع الدعوي، وبنود العقد المبرم بين السائق وبين المنصة، والوثائق التي وقّع أو أطلع عليها السائق من أجل الالتحاق بالعمل لدي المنصة. حيث تأكدت المحكمة من توافر العناصر الثلاثة للتبعية القانونية. وأولها: قيام السائق بأداء العمل تحت سلطة المنصة التي تملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات من خلال: غياب الحرية التي يتمتع بها السائق في الاتصال بالتطبيق وفي اختيار وتحديد أيام وساعات العمل، إثبات عدم إمكانية السائق إلي الوصول للعملاء إلا من خلال المنصة الرقمية، إثبات عدم معرفة السائق للوجهة أو مكان توصيل العميل لحظة قبول الرحلة المقترح عليه من منصة

⁽¹⁾ Cass, Soc., 8 juillet 2003, n° 01-40.464, Bull., n° 217 ; Cass, Soc., 31 Octobre 2012, n° 11-18.998 ; Cass, Soc.19 juin 2013, n° 12-17.913 ; Cass, Soc., 18 septembre 2013, n° 11-10.727 ; Cass, Soc., 14 février 2018, n° 16-15.640 ; Cass, Soc., 9 Janvier 2019, pourvoi n° 17-24.023.

⁽²⁾ المثال الكلاسيكي لهذا النوع من العمال: المدربين، الناقلين، المستشارين الإداريين الذين يقومون بمهام نيابة أو لصالح الشركة.

أوبر (Uber) والتي يجب أن يوافق عليها أو يرفضها خلال ثمان ثوان فقط⁽¹⁾، إثبات أن المنصة تملك سلطة إصدار الأوامر والتوجيهات. كما تأكدت المحكمة من توافر العنصر الثاني من عناصر التبعية القانونية وهو سلطة الرقابة والاشراف على تنفيذ العمل من خلال: إثبات أن المنصة استخدمت نظام تحديد الموقع الجغرافي والذي مكّنها من رقابة السائق عن بُعد، ومن خلال إثبات عدم قدرة السائق على تحديد سعر الرحلة. كما تأكدت المحكمة من توافر العنصر الثالث من عناصر التبعية القانونية والمتمثل في سلطة المنصة في توقيع الجزاء في حالة ارتكاب السائق مخالفة من خلال: اثبات أن المنصة تُمارس بالفعل سلطة توقيع الجزاء عندما تمنع السائق مؤقتًا من الاتصال بالتطبيق التابع لها، أو تمنعه من الوصول إلى حسابه نهائيًا في حالة رفضه ثلاث طلبات مقترحة للقيام برحلات، أو إذا تجاوز المعدل المسموح به لإلغاء طلبات الرحلات، أو أن العملاء قد أبلغوا الشركة بعدم رضاهم عن أداء السائق أو الشكوى منه. ومن المسلم به⁽²⁾ أن اثبات

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.5.

(2) Cass, Ass. Plén., 4 mars 1983, n° 81-11.647, 81-15.290 ; Cass, Soc. 17 avril 1991, n° 88-40.121, Bull. no200 ; Cass, Soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572 ; Cass, Soc. 9 mai 2001, n° 98-46.158, Bull. n° 155 ; Soc. 25 octobre 2005, n° 01-45.147, Bull.n° 300 ; Cass, Soc.20 janvier 2010, n° 08-42.207, Bull. n° 15 ; Cass, Soc.11 mai 2005, n° 997, Pourvois 03-40.650, 03-40.651 ; Cass, Soc.3 juin 2009, n° 1159, Pourvois 08-40.981, 08-40.982 et 08-40.983 ; Cass, Soc,

أو نفي علاقة العمل لا يعتمد على الإرادة التي عبر عنها الطرفان في العقد أو على الوصف الذي أسبغاه على اتفاقهم، لكن يعتمد على الظروف الواقعية التي يتم فيها تنفيذ العمل⁽¹⁾ وهو ما قامت به بالفعل محكمة النقض عندما مارست سلطتها في إعادة تكييف العلاقة التعاقدية بين منصة أوبر (Uber) والسائق، واسبغت على العقد المبرم بين المنصة والسائق الوصف الصحيح.

الرابع: رغم أن المادة 6-8221 L من قانون العمل تفترض أن الأشخاص الطبيعيين الذين يقومون بتسجيل أنفسهم في سجلات معينة⁽²⁾ أثناء القيام بالنشاط أو العمل عمال مستقلين عن صاحب العمل، كما تفترض أن العامل يكون مستقلاً إذا كان هو من يحدد ظروف العمل بنفسه أو بالمشاركة بينه وبين صاحب العمل⁽³⁾. غير أن هذه القرينة بسيطة وتقبل إثبات العكس، وهو ما قامت المحكمة بإثباته فيما يتعلق بسائقي منصة أوبر (Uber) خاصة عندما يقدم هؤلاء السائقين الخدمات أو يقومون بالعمل في ظروف يُمكن أن نستنتج منها وجود علاقة التبعية

21 septembre 2017, n° 2063 ; Cass, Soc, 28 novembre 2018, n°1737 (17-20.079).

⁽¹⁾ Cass, Soc., 17 avril 1991, Bull. V n°200, 19 décembre 2000, Bull. V n°437, 25 octobre 2005, Bull. V n°300, 20 janvier 2010, Bull. V n°15, Civ. 1ère, 24 avril 2013, Bull. I n°83.

⁽²⁾ مثل السجلات التجارية وسجلات الشركات، دليل المهن، أولدي اتحادات الضمان الاجتماعي أو المؤسسات المانحة للإعانات الاسرية.

⁽³⁾ Jean-Pierre Chauchard, Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? op.cit., p.947.

القانونية من خلال مجموعة من القرائن⁽¹⁾. وبناءً عليه استطاعت المحكمة إثبات علاقة التبعية القانونية ورفضت اعتبار عامل المنصة الرقمية عاملاً مستقلاً، رغم صعوبة تحديد الخط الفاصل بين العامل المستقل والعامل بأجر⁽²⁾.

التساؤل الذي يثور بعد عرض وتحليل حكم محكمة النقض الفرنسية، هو الكيفية التي استقبل بها الفقه الفرنسي حكم محكمة النقض، وهذا ما سوف نجيب عنه تفصيلاً في المطب القادم.

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.8.

(2) أكد وزير العمل الفرنسي في 6 أغسطس 2013 أنه ليس من السهولة بمكان تحديد المعايير التي تسمح بالتمييز بين العامل المستقل والعامل التابع، عندما طُلب منه أعضاء البرلمان ذلك، لكنه أشار إلي بعض القرائن التي يمكن أن تدل على وجود علاقة تبعية قانونية، ولا يشترط وجودها مجتمعة لإثبات علاقة العمل: مثل وجود علاقة عمل سابقة مع نفس صاحب العمل لوظيفة مشابهة أو مماثلة، وجود صاحب عمل واحد، احترام ساعات العمل، احترام التعليمات الضرورية لمتطلبات السلامة في مكان العمل: Voir la réponse à la question no7103, Assemblée Nationale.

المطلب الثاني

تقييم حكم محكمة النقض الفرنسية

تمهيد وتقسيم: بعد الانتهاء من عرض وتحليل الاتجاه الجديد لمحكمة النقض الفرنسية الذي رسخته في حكمها الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠، واعترفت فيه بصفة العامل لسائق منصة أوبر (Uber)، تأسيسًا على علاقة التبعية القانونية. يبدو من المناسب تقييم ذلك الحكم؛ من خلال تحليل الكيفية التي تعاطي بها الشراح مع الحكم؛ بُغية الإجابة على التساؤلات التالية: هل معيار التبعية القانونية الذي تبنته المحكمة يصلح حقًا لإثبات علاقة العمل بين المنصة الرقمية والعامل؟ أم نحن بحاجة إلى تبعية من نوع خاص؟ هل يجب على محكمة النقض المصرية أن تحذو حذو نظيرتها الفرنسية؟ وهل يجب على المشرع المصري والفرنسي إعادة النظر في النصوص المتعلقة بالعمل عن بُعد وبصفة خاصة عمال المنصات الرقمية أم أن حكم محكمة النقض فيه الكفاية؟ هذه الأسئلة وغيرها أدت إلى انقسام الفقه إلى اتجاه فقهي مؤيد لحكم النقض الفرنسية في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية. واتجاه فقهي رغم اتفاق انصاره مع مضمون الحكم، ومع ما انتهت إليه المحكمة من إسباغ وصف العامل على سائق منصة أوبر، لكنه يختلف معها في معيار التبعية الأولي بالاتباع لإثبات علاقة العمل. وقد حاول أنصار كل فريق تعضيد وجهة نظره بالمواقف القضائية المشابهة في بعض الدول فيما يتعلق

بتكليف عمال المنصات الرقمية. لذا فمناقشة وتحليل هذه الاتجاهات، يُحتم علينا ضرورة تقسيم المطلب إلى فرعين. نتناول في

الفرع الأول: الاتجاه المؤيد لمحكمة النقض في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية. ونستعرض في الفرع الثاني: الاتجاه المختلف مع محكمة النقض في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية.

الفرع الأول

الاتجاه المؤيد لمحكمة النقض في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية

تمهيد: غالبية الفقه الفرنسي⁽¹⁾ قد رحبت بحكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠ بخصوص منصة أوبر (Uber)، واتفقت تلك الغالبية مع المحكمة في صلاحية معيار التبعية القانونية لإثبات علاقة العمل بين السائق ومنصة أوبر (Uber). واعتبر أنصار هذا الفريق أن الحكم أقر مبدأ هاماً وهو أن

(1) Grégory Chastagnol, Arrêt Uber : une victoire à la Pyrrhus contre les plateformes, Option Droit & Affaires, n° 486, 2020, p.10; Jérôme Giusti, Thomas Thévenoud, Fayrouze Mashi-Dazi, Controverses sur le statut des travailleurs de plateformes, entre droit du travail et droit des sociétés, Bulletin du travail (ancien nom Cahiers sociaux du barreau de Paris), n°7, pp. 54-60; Malo Depincé, Daniel mainguy, Bruno Siau, Requalification de la relation contractuelle entre une plateforme et un chauffeur de VTC en contrat de travail salarié ; Note sous Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, pourvoi numéro 19-13.3, JCP E Semaine Juridique (édition entreprise), 2020, n°28, pp.45-50; Lucas Bento de Carvalho, Sébastien Tournaux, Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail (Première partie), Droit social, 2020, p.736-742; Françoise Champeaux, Pour un observatoire social des plateformes, Semaine sociale Lamy, 2020, no°1924, p.6; Vincent Berger, Le développement des nouveaux services de mobilité numérique Revue juridique de l'environnement 2020, Vol 45, p 35 et s ; Maryse Badel, Lien de subordination et redressement de contributions et cotisations, Droit social, Dalloz, 2021, p.87.

احتفاظ العامل بحرية كبيرة في اختيار وقت العمل وتنظيمه لا يستبعد بذاته وجود علاقة تبعية قانونية، طالما إن قانون العمل الفرنسي يمكن أن يعترف له بتلك الاستقلالية والحرية الواسعة في تنظيم أوقات عمله⁽¹⁾، كما هو الحال في المادة L.3121-58 من قانون العمل⁽²⁾ التي تسمح لبعض المديرين والعمال بحرية كبيرة في تنظيم اوقات عملهم بما يتناسب مع طبيعة العمل، أو بموجب اتفاقيات جماعية كما الحال في الاتفاقية الجماعية الصادرة بتاريخ ٩ فبراير ٢٠٠٤⁽³⁾، ولم يشكك

(1) Françoise Champeaux, Uber rattrapé par la subordination, Semaine Sociale Lamy, n° 1899, 16 mars 2020, p.2.

(2) "Peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année, dans la limite du nombre de jours fixé en application du 3° du I de l'article L. 3121-64 : 1° Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ; 2° Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées".

(3) Convention collective nationale de la distribution directe du 9 février 2004. Étendue par arrêté du 16 juillet 2004 JORF 28 juillet 2004.

أحد في كونهم عمال؛ لذا فمن الممكن قياس وضع سائقي المنصات الرقمية، على وضع هؤلاء العمال⁽¹⁾.

مبررات الاتجاه الفقهي المؤيد لمحكمة النقض في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية: يؤكد أنصار هذا الفريق وجهة نظرهم بأن الحكم يتوافق من ناحية أولى مع السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية، ومن ناحية ثانية يتفق مع السوابق القضائية لمحكمة العدل الأوروبية⁽²⁾، ومن ناحية ثالثة يتفق مع السوابق القضائية لبعض الدول الأوروبية وغيرها، وفي الأخير يتفق مع موقف المجلس الدستوري الفرنسي⁽³⁾ وذلك على النحو التالي:

من ناحية أولى: اتساق الحكم مع السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية: يري أنصار هذا الاتجاه أن حكم محكمة النقض الفرنسية يتماشى مع الاتجاه المستقر لمعيار الغرفة العمالية لمحكمة النقض الفرنسية المتبني للتبعية القانونية

(1) Marie-Cécile Escande-Varniol, Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation. Recueil Dalloz, Dalloz, 2019, pp.177-181.

(2) Céline CASTETS-RENARD, Les défis du numérique dans l'entreprise en Europe introduction, Revue Le Lamy Droit de l'immatériel, n° 119, 20 octobre 2015, p.2.

(3) Lionel Costes, Plateforme en ligne : les chartes sociales des plateformes internet de transport sont contraires à la Constitution, Lamy line, 2019, p.1.

منذ صدور حكم Société Générale عام ١٩٩٦^(١) ومن قبله حكم باردو عام ١٩٣١. كما يتوافق مع الموقف السابق لمحكمة النقض في الحكم الصادر في قضية حكم Take Eat Easy الصادر عام ٢٠١٨ الذي أعتزف لأول مرة في تاريخ محكمة النقض الفرنسية بصفة العامل لعمال توصيل المنصات الرقمية؛ تأسيسًا على معيار التبعية القانونية^(٢). ومن ثم فالحكم الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠ لا يمثل خروجًا على ما جري عليه قضاء محكمة النقض الفرنسية.

من ناحية ثانية: اتساق الحكم مع السوابق القضائية لمحكمة العدل الأوروبية: يؤكد أنصار حكم محكمة النقض الفرنسية أن حكم الأخيرة يتماشى مع موقف محكمة العدل الأوروبية^(٣) والتي أكدت في أكثر من حكم لها أن وصف السائق التابع لمنصة أوبر (Uber) بأنه عامل مستقل ما هو إلا تضليل أو تعمد إخفاء علاقة عمل حقيقية^(٤)، وذلك عندما أتيحت الفرصة لمحكمة العدل الأوروبية^(٥)

(1) Bernard Bossu, L'impact du numérique sur les frontières du salariat, Droit du travail et Technologies d'Information et de la Communication (TIC) du Bulletin Joly Travail, Lextenso, 2020, p.2.

(2) Barbara Gomès, Quand le droit remet l'ubérisation en question, op.cit., n°85.

(3) CJUE, arrêt Fenoll, 26 mars 2015, préc.

(4) CJUE, 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01 ; CJUE, 4 décembre 2014, C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media.

(5) Yann Laurans, L'application Uber Pop devant la CJUE, Éditions Législatives, Dalloz, 2018, p.2.

لتكييف الوضع القانوني لعمال المنصات الرقمية في قضية منصة أوبر اسبانيا Elite taxi / Uber Spain، بمناسبة نزاع خارج قانون العمل ولكنه يتعلق بقانون النقل⁽¹⁾. وتتخلص وقائع القضية في دفع نقابة سائقي سيارات الأجرة المحترفين بإسبانيا بالمنافسة غير العادلة لسائقي أوبر⁽²⁾، حيث زعمت الأخيرة أنها غير ملتزمة بقانون النقل. كان السؤال الجوهرى الذى طرحته المحكمة التجارية فى برشلونة هو ما إذا كانت منصة أوبر توفر "خدمة معلوماتية"⁽³⁾، بمعنى أنها تقدم خدمة مقابل أجر عن بُعد بوسائل إلكترونية، بناءً على طلب من العميل⁽⁴⁾، أم أنها تقدم "خدمة فى مجال النقل" بالمعنى المقصود فى المادة ٥٨ من معاهدة عمل الاتحاد الأوروبي⁽⁵⁾. وكانت إجابة المحكمة قاطعة، حيث أكدت أن الشركة تقدم خدمة فى مجال النقل، وهو ما يترتب عليه أن الحكومة الإسبانية تملك صلاحية

(1) CJUE arrêt du 20 décembre 2017, Association Professionnelle Elite Taxi, n°C-434/15, voir particulièrement les points 37 à 40.

(2) Fernando Valdes Dal-Re, Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du statut du travail autonome espagnol, RDT, 2008. p.296.

(3) بالمعنى المقصود فى التوجيه EC / 34/98 الذى يشير إليه التوجيه رقم EC / 31/2000

(4) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.16.

(5) L'article 58 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne dispose que " La libre circulation des services, en matière de transports, est régie par les dispositions du titre relatif aux transports...".

تنظيم شروط تنفيذ العمل، وضرورة حصول السائقين على ترخيص لممارسة نشاطهم، وهوما يتعين على منصة أوبر (Uber) اتباعه واحترامه⁽¹⁾. كما أضافت المحكمة أن منصة أوبر اسبانيا لا تقتصر على تقديم خدمة وساطة تربط بين السائقين غير المحترفين الذين يستخدمون سياراتهم الخاصة عن طريق تطبيق رقمي مع الأشخاص الذين يرغبون في القيام برحلة، فبدون هذا التطبيق لن يتمكن هؤلاء السائقين من تقديم خدمات النقل ولن يتمكن الأشخاص الذين يرغبون في القيام برحلة من الوصول إلى خدمات هؤلاء السائقين؛ ومن ثم فإن منصة أوبر (Uber) تمارس تأثيرًا حاسمًا على شروط خدمة هؤلاء السائقين، فهي تحدد الحد الأقصى لسعر الرحلة، وتقوم بتحصيل هذا السعر من العميل قبل دفع جزء منه للسائق، وتُمارس رقابة على جودة السيارة والسائق وكذلك على سلوك الأخير. وفي الأخير استنتجت المحكمة وجوب اعتبار خدمة الوساطة هذه جزءًا لا يتجزأ من خدمة شاملة عنصرها الرئيسي هو خدمة النقل⁽²⁾. كما تجدر الإشارة أن المحكمة بصدد تكييف الوضع القانوني لعمال المنصات الرقمية لم تقم بتفسير كل عقد من العقود التي تشكل العمود الفقري للعلاقة الثلاثية بين السائق والشركة والعميل؛ وإنما

(1) Elite Taxi c. Uber Spain, aff. C-434/15, EU :C :2017 :981 ; Uber France SAS, Aff. C-320/16, EU :C :2018 :221, cité par Vassilis Hatzopoulos, Vers un cadre de la régulation des plateformes ? op.cit., p.404.

(2) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.16.

فضّلت تفسير العملية الاقتصادية ككل؛ وبذلك اعتبرت أن الخدمة التي تقدمها المنصة لا تقتصر على الربط بين العرض والطلب، خاصة وأن المنصة تلعب دوراً محورياً في خلق العرض والطلب، والذان يتلاقيا من خلال المنصة باعتبارها الوسيط الحصري⁽¹⁾. وبالتالي فإن حكم Elite taxi / Uber Spain دعا إلى منح مزودي الخدمة الذين يعملون من خلال منصات رقمية -السائقين- ويعتمدون على هذه المنصة لممارسة نشاطهم المهني، الحماية التي يعترف بها قانون الاتحاد الأوروبي للعمال باعتبارهم عمال تابعين بأجر⁽²⁾.

كما أكدت محكمة العدل الأوروبية هذا المعنى مرة أخرى في الحكم الصادر في ٢٠ ديسمبر ٢٠١٧ في قضية شركة أوبر فرنسا "Uber France" أو "Elite taxi" عندما قضت بأن خدمة الوساطة التي تنفذها شركة Uber France جزء لا يتجزأ من خدمة النقل⁽³⁾. وبصدد التعليق على الحكم السابق أكد جانب من الفقهاء

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

(2) Marie-Cécile Escande-Varniol, Uber est un service de transport, mais quel statut pour les chauffeurs ? Semaine Sociale Lamy, 26 février 2018, n°1804 ; Philippe Delebecque, Du nouveau pour les taxis, les VTC et leurs clients : un statut pour les centrales de réservation. Recueil Dalloz, 2017, p.314.

(3) CJUE arrêt du 10 avril 2018, Uber France, n°C-320/16.

(1) أن النتائج التي توصلت إليها محكمة العدل الأوروبية في حكم Elite taxi من شأنها أن تؤدي في ظروف أخرى إلى اعتبار السائقين عمال بالمعنى المقصود في قانون الاتحاد الأوروبي. حيث إن كل عناصر عقد العمل وبصفة خاصة علاقة التبعية القانونية متوافرة وتظهر بوضوح في القدرة على اختيار السائقين وتوظيفهم من قبل المنصة، والقدرة على توريد العملاء والأدوات اللازمة للخدمة، كما أن سعر الرحلة تحدده المنصة منفردة وتدفع منه نصيب السائق، كما أن للمنصة سلطة الرقابة والتوجيه وسلطة توجيه الجزاء عن بُعد بواسطة المنصة الرقمية نفسها. وفي ذات السياق أحالت محكمة ابتدائية بريطانية إلى محكمة العدل الأوروبية سؤالاً يتعلق بوضع السائقين المتعاقدين مع شركة Yodel التي توفر خدمة توصيل الطرود من خلال منصتها الرقمية. خاصة وأن العقد المبرم بين المنصة والسائق ينص صراحة على أن الشركة ليست ملزمة بتوفير العمل للسائق غير المتصل بالمنصة، إضافة إلى أن الشركة لم تلزمه بالعمل في أوقات معينة أو أن يقبل الرحلات المقترحة عليه من خلال التطبيق⁽²⁾. لذا طلبت المحكمة البريطانية من محكمة العدل توضيح ما إذا كانت هذه الظروف تمنع تكييف السائق بوصف العامل بالمعنى المقصود في التوجيه EC / 88/2003 الصادر عن البرلمان

(1) CJUE, 20 December. 2017, aff. C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi c. Uber Systems Spain SL; CJUE, 10 Avril. 2018, aff. C-320/16, Uber France SAS c. Bensalem.

(2) Watford Employment Tribunal, 19 septembre 2019, B v. Yodel delivery network Ltd; affaire enregistrée sous le numéro C-692/19.

الأوروبي والمجلس في ٤ نوفمبر ٢٠٠٣. وكان رد المحكمة أن مثل هذه الظروف تعتبر بحق ظروفًا نموذجية للعاملين المرتبطين بعلاقة تبعية قانونية، فيما يسمى باقتصاد العمل المؤقت أو اقتصاد الوظائف المؤقتة (La gig économie)⁽¹⁾ ، وبالتالي فقد اعترفت المحكمة بأن سائق المنصة الرقمية عامل يخضع لأحكام قانون العمل.

بيد أن التعرض لأحكام محكمة العدل الأوروبية يفتح الباب أمام طرح التساؤل التالي: هل هناك تعريف محدد للعامل في قانون الاتحاد الأوروبي؟ يمكن أن نجيب قائلين بأن قانون الاتحاد الأوروبي يخلو من نص يحدد بدقة مفهوم العامل، غير أن محكمة العدل الأوروبية مستقرة على أن مفهوم العامل يجب تحديده وفقًا لمعايير موضوعية: مثل طبيعة وظروف العمل الذي يؤديه الشخص لفترة معينة لمصلحة شخص آخر وتحت إشرافه، مقابل الحصول على أجر⁽²⁾. كما أكدت المحكمة أن تعريف مقدم الخدمة المستقل -السائق- المنصوص عليه في القوانين الوطنية لدول

(1) Littéralement : La gig economy signifie que l'économie des petits boulots.

(2) Cour de justice de l'Union européenne CJCE, 3 juillet 1986, Lawrie-Blum, C-66/85, point 17 ; CJCE 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, point 67 ; CJUE, 4 décembre 2014, C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media, point 34 ; CJUE 17 novembre 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH, C-216/15. Cité par Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.10.

الاتحاد، لا يقف حائلاً دون إسباغ وصف العامل على سائق المنصة الرقمية بالمعنى المتعارف عليه في قانون الاتحاد الأوروبي؛ خاصة إذا كان استقلال السائق غير حقيقي أو تمويه لعلاقة عمل حقيقية⁽¹⁾. يترتب على ذلك أن مفهوم العامل وفقاً للسوابق القضائية الأوروبية لا يمكن أن يتأثر بكون الشخص قد كان يعمل كمقدم خدمة مستقل بموجب القانون الوطني، من أجل أسباب مالية أو إدارية، أو بيروقراطية، بشرط أن يعمل هذا الشخص تحت إشراف وسلطة صاحب العمل، كما أن كونه يتمتع بحرية اختيار وقت ومكان العمل⁽²⁾ أو عدم مشاركته في تحمل المخاطر التجارية مع صاحب العمل، لا ينفي عنه وصف العامل فهو في نهاية المطاف يشكل جزءاً من النموذج الاقتصادي لصاحب العمل. هذا الطرح هو ما دفع محكمة العدل الأوروبية أن تحكم في أحد القضايا المرفوعة من مواطن فرنسي يعمل في مؤسسة لمساعدة العمال، باعتباره عاملاً تابعاً تبعية قانونية استناداً إلى طريقة تنظيم عمله، رغم أن التابعين لمثل هذه المؤسسات لا يتمتعون بوصف العامل ولا يرتبطون بعقد عمل مع تلك المؤسسات وفقاً لنصوص قانون العمل الفرنسي⁽³⁾.

(1) CJUE, 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, point 71 ; CJUE, 4 décembre 2014, C-413/13 FNV Kunsten Informatie en Media, point 35.

(2) CJCE 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, point 72.

(3) CJUE, 26 mars 2015, Fenoll, C-316/13, et Soc., 29 mai 2013, n° 11-22.376, Bull.n° 144.

من ناحية ثالثة: اتساق الحكم مع السوابق القضائية لمحاكم بعض الدول الأوروبية وغيرها: يستشهد أنصار الاتجاه الفقهي المؤيد لمحكمة النقض في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية، بأن الحكم يتفق مع التوجه القضائي الحديث لبعض الدول التي اعترفت بوجود عقد عمل بين المنصات الرقمية والمتعاقدين معها بهدف الربح. ففي بلجيكا أصدرت الغرفة الفرانكفونية المختصة بتسوية منازعات عقد العمل⁽¹⁾ قرارين بتاريخ ٢٣ فبراير ٢٠١٨ وبتاريخ ٩ مارس ٢٠١٨⁽²⁾ فيما يتعلق بفصل سائقي منصة رقمية متخصصة في توصيل الوجبات السريعة "Deliveroo"⁽³⁾. حيث قامت بتكييف العقد المبرم بين عمال التوصيل والمنصة كعقد عمل، وقامت بتكييف العلاقة التعاقدية بين المنصة والقائم بتوصيل الطلبات بأنها علاقة تبعية قانونية استنادًا على عدة قرائن منها: أن إرادة طرفي التعاقد المعلنة في العقد وصفت القائمين بالتوصيل -المفصولين- بوصف العمال في شركة Deliveroo⁽⁴⁾، انتفاء الحرية الحقيقية لسائقي التوصيل في تنظيم عمليات

(1) هيئة غير قضائية مسؤولة عن الفصل في منازعات العمل، بناءً على طلب طرف أو أكثر.

(2) Cité par Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.46.

(3) Antoine Jeammaud, Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? Semaine Sociale Lamy, n° 1780, 2017, p.6.

(4) Alexandre Fabre, Marie-Cécile Escande-Varniol, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? Alexandre Fabre, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? op.cit., p.3.

توصيل الطلبات، التزام سائقي التوصيل بالتعليمات الدقيقة وبمعايير السلامة التي أصدرتها المنصة، مما يستوجب معه تكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين والمنصة كعلاقة عمل، ومن ثم أحقيتهم في الحصول على تعويض جزاء الفصل التعسفي الذي تعرضوا له من قبل المنصة⁽¹⁾. وفي سويسرا صدر قرار محكمة لوزان الصناعية في الدرجة الأولى بتاريخ ٢ مايو ٢٠١٩⁽²⁾، اعتبرت فيه أن العقد المبرم بين منصة أوبر Uber والسائق عقد عمل، وأن السائق المتعاقد مع المنصة يصدق عليه وصف العامل التابع تبعية قانونية بأجر. رغم أن المادة ٣١٩ من قانون العمل السويسري تُعرّف عقد العمل من خلال عدة قرائن محددة -تستبعد إمكانية وصف سائق المنصة الرقمية بالعامل- بأنه " ذلك العقد الذي يتعهد العامل بموجبه، لفترة محددة أو غير محددة، بدوام كامل أم جزئي بالعمل لخدمة صاحب العمل ودفع هذا الأخير راتبًا ثابتًا⁽³⁾". حيث ابتدعت السوابق القضائية قرائن أخرى يمكن من خلالها تكييف العلاقة بين المنصة وعمالها بأنها علاقة تبعية قانونية

(1) تجب الإشارة إلى أنه لم يتم تأييد هذه القرارات من قبل محكمة العمل في بروكسل وأحالت الأمر إلى جلسة استماع مقررة في عام 2021.

(2) Cité par Barbara Gomes, L'ubérisation du travail, Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (n°2019/2) ; rapport remis à l'OIT, en décembre 2017.

(3) "Le contrat individuel de travail se définit comme le contrat par lequel le travailleur s'engage, pour une durée déterminée ou indéterminée, à travailler à temps plein ou à temps partiel au service de l'employeur et celui-ci à payer un salaire fixé d'après le temps ou le travail fourni."

مثل: مدي الحرية في تنظيم العمل، والحرية في تحديد مكان العمل، ومخاطر العمل، وملكية معدات العمل، والإجازات مدفوعة الأجر، وحظر المنافسة، ودفع الأجر بانتظام. وفي استراليا قررت لجنة العمل في قضية Foodora Australia بتاريخ ١٦ نوفمبر ٢٠١٨⁽¹⁾ فيما يتعلق بمنصة Foodora المختصة في توصيل الوجبات السريعة، أن العلاقة بين القائم بتوصيل الطلبات والمنصة تمثل علاقة تبعية قانونية وذلك بعد الرجوع لمجموعة من القرائن مثل: وجود العديد من البنود المماثلة في الشكل والمضمون لتلك الواردة في عقود العمل، تحكم شركة Foodora في طريقة العمل ومكان العمل وبداية ونهاية كل فترة عمل، عدم وجود مكان عمل خاص للقائم بتوصيل الطلبات، قدرة شركة Foodora على تعليق العقد أو إنهائه في أي وقت. وبالنسبة لوضع سائقي المنصات الرقمية في الولايات المتحدة الأمريكية مهد تلك المنصات فلا يوجد تشريع فيدرالي أو قانون داخلي للولايات يحدد مفهوم العامل المستفيد من تشريعات قانون العمل. غير أن القانون الفيدرالي يضمن الحد الأدنى من الحقوق للعمال والتي يمكن أن تضيف إليها كل ولاية⁽²⁾. فعلى المستوى الفيدرالي تم تحديد معايير لاعتبار العلاقة علاقة عمل من

(1) Kieran Van Den Berght, Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français ; Revue de droit du travail, Dalloz, 2019, p.101.

(2) Alexandre Fabre, Marie-Cécile Escande-Varniol, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? Alexandre Fabre, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? op.cit., p.5.

قبل ثلاثة عشر محكمة استئناف فيدرالية منذ ١٣ مارس ١٩٨٥، واستقرت المحاكم على ستة أدلة تسمح بتكييف العلاقة التعاقدية كعلاقة عمل هي: أ. مستوى الرقابة على تنفيذ العمل، ب. إمكانية حصول العامل على أرباح وخسائر، ج. استثمار العامل في المعدات اللازمة لعمله أو في استخدام مساعدين، د. الحاجة إلى مهارات خاصة، هـ. دوام علاقة العمل، و. ما إذا كانت الخدمة المقدمة جزء من أعمال صاحب العمل⁽¹⁾. أما على مستوى الولايات فقد اعترفت المحكمة العليا في كاليفورنيا بمقاطعة سان فرانسيسكو في قضية مرفوعة ضد شركة Uber في ١٦ يونيو ٢٠١٥ بأن سائق منصة أوبر يخضع لتطبيق بعض أحكام قانون العمل في كاليفورنيا.⁽²⁾ كما أصدرت محكمة ولاية نيويورك حكمًا بتاريخ ١٢ يوليو ٢٠١٨ تؤكد فيه أن العلاقة بين السائق ومنصة أوبر علاقة عمل، مستندة إلي أن الشركة تمارس الرقابة على السائقين من خلال استعمالهم للتطبيق التابع للمنصة، ومن خلال التحديد الأحادي من جانب المنصة للأجرة وسياسة العمل وطريقة أداء

(1) Cité par Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.48.

(2) Superior Court of California County of San Francisco, Uber Tech. v. B. Berwick, case n° CGC-15-546378, 3 juin 2015; Pascal Lokiec, Chronique de droit comparé du travail, Revue de droit du travail, Dalloz, 2019, p.653.

الخدمة، ومن خلال مراقبة الشركة لمدي رضا العميل عن السائق، والذي قد يتعرض للحرمان من الوصول للتطبيق في حالة التقييم السيئ من قِبَل الركاب⁽¹⁾.

من ناحية رابعة: اتساق الحكم مع موقف المجلس الدستوري الفرنسي: يؤكد أنصار الاتجاه الفقهي المؤيد لمحكمة النقض في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية، أن الحكم يتوافق بدوره مع موقف المجلس الدستوري الفرنسي الذي أكد في قراره رقم ٧٩٤-٢٠١٩ الصادر في ٢٠ ديسمبر ٢٠١٩ أن قاضي الموضوع ليس له سلطة تقديرية في تكييف علاقة العمل لسائقي المنصات الرقمية، الذين يخضعون لعقد العمل ولمعيار التبعية القانونية⁽²⁾. بناءً على الأسباب الأربع السابقة، تبني أنصار هذا الفريق -بحق- موقف الدفاع والمناصرة لحكم محكمة النقض الفرنسية الذي يمثل انتصارًا لسائقي منصة أوبر، ومن خلفهم كل عمال المنصات الرقمية. بيد أن هناك جانب فقهي ذهب مذهبًا مختلفًا مع ما انتهت إليه محكمة النقض في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية، لإسباغ وصف عقد العمل على العقد المبرم بين السائق ومنصة أوبر. لذلك يبدو من المناسب تحليل هذا الموقف الفقهي تفصيلًا في الفرع القادم.

(1) State of New York, Unemployment Insurance Appeal Board, Uber Tech. v. N. Salk et. al., A.L.J., case n° 016- 23858, 12 juillet. 2018.

(2) Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019.

الفرع الثاني

الاتجاه المختلف مع محكمة النقض في اعتمادها على علاقة

التبعية القانونية

تمهيد: شكك جانب من الفقه الفرنسي رغم تأييده لموقف محكمة النقض في الاعتراف بصفة العامل لسائق منصة أوبر (Uber)، في مدي ملاءمة التبعية القانونية لتكييف علاقة السائقين بالمنصات الرقمية؛ على اعتبار أن معيار التبعية القانونية ربما لم يعد مناسباً لتكييف هذا النوع من علاقات العمل عن بُعد⁽¹⁾. وهو ما دفع البعض لوصف حكم محكمة النقض الفرنسية بخصوص منصة أوبر (Uber) بأنه يمثل عقبة أمام ميلاد نموذج اقتصادي حديث يتوافق مع المستجدات

(1) Grégoire Loiseau, Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne, Communication Commerce Électronique, n°4, pp.29-31; Olivia-Boussard, Lou Patez, Attention au travail indépendant : les risques de requalification en contrat de travail – A propos de l'arrêt «Uber » du 4 mars 2020, Option Finance, 2020, n°1551, p.44 ; Sophie Tardy-Joubert, Uber doit rendre des comptes, Les Petites Affiches, 2020, n° 239, p.3; Christophe Radé, Grandeur et décadence du contrat de travail : à propos de l'arrêt Uber, Jurisprudence sociale Lamy, 2020, n° 500, p.13; Thomas Pasquier, L'arrêt Uber–Une décision A-disruptive, AJ Contrats d'affaires – Concurrence – Distribution, n°5, 2020, pp.227-234; Delphine Bauer, Kevin Mention, l'avocat qui lutte contre l'ubérisation des s services, Les Petites Affiches, 2020, n° 83, pp.3-7.

التكنولوجية، كما أنه يدعو إلى محاربة الاقتصاد الرقمي ولا يسمح بإعادة تنظيم سوق العمل أو تنظيم تلك العلاقات المستحدثة⁽¹⁾. كما يري أنصار هذا الاتجاه أن موقف محكمة النقض المتبني لمعيار التبعية القانونية يقف حجر عثرة أمام انتشار وتوسع الاقتصاد الرقمي الذي يفتح الطريق أمام انتشار علاقات عمل جديدة أكثر مرونة وحدائية، كما يمثل موقف عدائي واضح للخوارزميات وأجهزة التتبع الجغرافي التي تُمكن المنصات الرقمية من ممارسة عنصر الرقابة عن بُعد، وبذلك تعيق المحكمة صدور قانون جديد يتكيف مع هذا الاقتصاد الرقمي وتُفضل الحفاظ على الثوابت من خلال الحفاظ على علاقة التبعية القانونية التي عفا عليها الزمن⁽²⁾.

(1) Lionel Costes, La Cour de cassation requalifie en salarié un chauffeur Uber, Revue Lamy droit de l'immatériel ex Lamy droit de l'informatique, n°168, p.40.

(2) Patrice Le Maigat, Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? op.cit., p.15 ; Pascal Lokiec, De la subordination au contrôle, op.cit., n°1841 ; Julien Icard, La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique, Bulletin Joly Travail, 2019 n°01, p.15 ; Jean-Philippe Iherould, Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat, Jurisprudence Sociale Lamy, 28 janvier 2019, n°468.

كما ذهب أنصار هذا الفريق⁽¹⁾ للقول بأن اعتماد الغرفة العمالية لمحكمة النقض على عناصر التبعية القانونية بعناصرها الثلاثة (توجيه - رقابة - جزاء) يمثل الاتجاه المستقر للمحكمة قبل ظهور كل الإنتاج الرقمي الذي أفرز نماذج اقتصادية جديدة، مثل العمل من خلال المنصات الرقمية، مما يثير التساؤل حول مدى صلاحية معيار التبعية القانونية بمفهومه الكلاسيكي لمواكبة تلك النماذج الاقتصادية الحديثة. وهو ما قاد البعض⁽²⁾ للتأكيد على أن مفهوم علاقة التبعية القانونية لن يكون مناسباً لتكييف علاقة عمال المنصات الرقمية، ولن يكون قادراً على التكيف مع أشكال العمل الجديدة التي تدار بواسطة المنصات الرقمية. ومن ثم فإن مفهوم التبعية القانونية لأبد من هجره بعد أن تخطاه الاقتصاد الرقمي، في وقت يتمتع فيه عدد متزايد من العمال بالاستقلالية في ممارسة عملهم سواء كانوا عمال رقميين أم لا⁽³⁾. كما يدعم أنصار هذا الاتجاه⁽¹⁾ وجهة نظرهم الراضة

(1) Marie-Cécile Escande-Varniol, Uber est un service de transport, mais quel statut pour les chauffeurs ? Semaine Sociale Lamy, 26 février 2018, n°1804, pp.4-7.

(2) Pascal Lokiec, De la subordination au contrôle, op.cit., n° 1841.

(3) Christophe Radé, Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? le sportif amateur ? le travailleur ? Droit social, 2013, p.202; Bernard Bossu, Quel contrat de travail au XXIe siècle ? Droit social, Dalloz, 2018, p.232 ; Julien Icard, La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique, Bulletin Joly Travail, 2019, n° 01, p.15.

لمعيار التبعية القانونية بصعوبة تحكم وسيطرة صاحب العمل الرقمي لعناصر التبعية القانونية من توجيه ورقابة وتوقيع جزاء؛ خاصة وأن هذه السلطات لم تعد تُنفذ مباشرة من قِبَل صاحب العمل، وإنما تنفذ بواسطة أدوات العمل ووسائل الاتصال الحديثة التي تستخدم الخوارزميات في تحديد الموقع الجغرافي لعمال المنصات الرقمية وتُقيم عملهم⁽²⁾. على أية حال وعلى الرغم من اتفاق أنصار هذا الاتجاه⁽³⁾ على عدم ملاءمة معيار التبعية القانونية الذي تبنته محكمة النقض، ودعوتهم لتبني معيار آخر، إلا أنهم قد اختلفوا في هذا المعيار الأكثر ملاءمة لتكييف علاقة سائقي المنصات الرقمية. فذهب فريق أول للقول بضرورة تبني بمعيار التبعية التنظيمية، بينما ذهب فريق ثانٍ للقول بضرورة تبني معيار الرقابة، في حين ذهب فريق ثالث للقول بضرورة تبني معيار التبعية المزدوجة، وذهب فريق رابع للقول بضرورة تبني معيار التبعية الاقتصادية، وفي الأخير: نادي فريق

(1) Stefano Bini, À la recherche de l'employeur dans les plateformes numériques, Revue de droit du travail, Dalloz, 2018, p.542.

(2) Kieran Van Den Bergh, Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie, op.cit., p.318 ; Barbara Gomes, Le modèle du contrat de travail au défi des plateformes numériques, Droit ouvrier, septembre 2019, n°854, p.599.

(3) Catherine Minet-Letalle, Les risques de requalification en contrat de travail, Juris tourisme, n°219, Dalloz, 2019, p.27 ; Grégoire LOISEAU, Requalification du contrat d'un conducteur de VTC, La Semaine Juridique Social n° 30-34, 30 Juillet 2019, p.1228.

خامس بضرورة وضع نصوص خاصة لسائقي وعمال المنصات الرقمية، لذا سوف نناقش ونفند آراء وحجج هذه الفرق الخمس على النحو التالي.

الفريق الأول: التبعية التنظيمية

يري أنصار هذا الفريق⁽¹⁾ عدم إمكانية الاعتماد في تكييف عقد سائقي المنصات الرقمية على مفهوم التبعية القانونية بعناصره الثلاثة الكلاسيكية؛ لأنه معيار غير قابل للتكيف مع التطورات الاجتماعية والتكنولوجية وعاجز عن استيعاب ذلك النموذج الاقتصادي الذي يُدار بواسطة المنصات الرقمية⁽²⁾. بناءً على ما تقدم اقترح أنصار هذا الفريق الإبقاء على معيار التبعية، مع ضرورة تطويره وتطويره ليتكيف مع النماذج الاقتصادية الجديدة في سوق العمل، وذلك من خلال التخلي عن مفهوم التبعية القانونية وتبني مفهوم "التبعية التنظيمية" التي تعني أن إشراف صاحب العمل على تنظيم العمل بأي طريقة كانت يؤكد على وجود علاقة تبعية،

(1) Juliette Sénéchal, Le critère français de la subordination juridique confronté au « contrôle », à « L'influence déterminante » d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers », Recueil Dalloz, 2019, p.186.

(2) Marie-Cécile Escande-Varniol, Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, op.cit., p.177 ; Emmanuel Dockès, Le salariat des plateformes, Droit ouvrier janvier 2019, n°846, p.8.

ومن ثم وجود عقد عمل⁽¹⁾. وهو ما يعني أن اندماج العامل في خدمة منظمة لم يعد مؤشرًا على رابطة التبعية، ولكن سيصبح هو ذاته معيار التبعية التنظيمية المطلوبة لإثبات علاقة العمل. ومن ثم يمكن القول بوجود علاقة تبعية تنظيمية من خلال بنود العقد إذا كانت ظروف عمل الشخص تُحدد من قِبَل صاحب العمل الذي يمارس أي شكل من أشكال السلطة، غير إصدار الأوامر والتوجيهات والرقابة وتوقيع الجزاء، كما هو الحال في التبعية القانونية. مؤدي ذلك أن التبعية وفقًا لهذا التصور ستكون مرتبطة بتنظيم العمل أكثر من ارتباطها بمسألة أداء العمل ذاته. بيد أن هذا الاتجاه رغم مشروعية مبرراته، لا يمكن التسليم به؛ لكونه تبني معيارًا غامضًا، غير منضبط، لا يصلح أن يكون معيارًا لإثبات علاقة التبعية أو نفيها، وهو ما دفع البعض لاقتراح معيار الرقابة.

(1) Alexandre Fabre, Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français, op.cit., p.547 ; Alexandre Fabre, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? op.cit., p.548.

الفريق الثاني: معيار الرقابة

تلافياً للنقد الموجه لأنصار الفريق السابق، أقترح البعض⁽¹⁾ استبدال معيار الرقابة بمعيار التبعية القانونية. وبالتالي يمكن الاستعاضة عن مفهوم التبعية القانونية بمفهوم الرقابة الذي يمكنه إثبات وجود علاقة عمل بأجر، إذا تم العمل تحت رقابة صاحب العمل الذي يتمتع بسلطة تنظيم العمل وتحديد شروط ممارسته. كما يمكن استنتاج علاقة الرقابة من خلال مجموعة من القرائن والظروف التي تصاحب اداء وتنفيذ العمل. بيد أن هذا الاتجاه هو الآخر لا يمكن التسليم به لأنه يتعارض مع الاستقلالية المتزايدة والمطالب بها بقوة من قِبَل عمال اليوم، كما أن الرقابة تظل في جميع الأحوال عنصراً من عناصر التبعية، ولا يمكن أن تنهض بمفردها -رغم أهميتها- كمعيار للتبعية أو كبديل للتبعية القانونية بعناصرها الثلاثة، وهو ما دفع البعض للبحث عن معيار آخر.

(1) Pascal Lokiec, De la subordination au contrôle, op.cit., n° 1841 ; Sylvain Nadalet, Les travailleurs des plateformes contribuent à redéfinir le travail parasubordonné, Liaisons Sociales Europe, n° 469, 21 mars 2019, p.2 ; Marie Peyronnet, Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, Revue de droit du travail, 2019, p.36.

الفريق الثالث: معيار التبعية المزدوجة

يرى أنصار معيار التبعية المزدوجة⁽¹⁾ أن محكمة النقض الفرنسية بحثت جميع القيود الناتجة عن الشروط التعاقدية لأداء خدمة النقل بواسطة المنصة الرقمية لشركة أوبر، ومن هذه القيود استنتجت وجود علاقة تبعية بين السائق والمنصة باعتبارها صاحب عمل، كما استنتجت أن ممارسة سلطات صاحب العمل المرتبطة بالتبعية لا تحتاج إلى تدخل شخص طبيعي، بل يمكن أن تُمارس من خلال أداة رقمية فعالة عن بُعد. وهو ما يعني أنه بمجرد أن يكون نظام العمل مصحوبًا بنظام رقمي قادر على التوجيه والمراقبة وتوقيع الجزاء، تنشأ رابطة التبعية وتثبت بالفعل علاقة العمل. فالتبعية المطلوبة وفقًا لأنصار هذا الاتجاه لتكييف عقد سائقي المنصات الرقمية هي تبعية مزدوجة لها وجهين. الأول: شخصي: يُمارس بواسطة صاحب العمل العادي الذي يملك سلطة إعطاء الأوامر والتوجيهات وتوقيع الجزاء. والثاني: تنظيمي رقمي: يُمارس بواسطة وسيلة رقمية تسمح بالرقابة والإشراف على تنفيذ العمل ويمكنها توقيع الجزاء. وكلا الوجهين لا فرق بينهما في الطبيعة إلا في

(1) Laurent Willocx, L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination, Revue droit du travail Dalloz, n°5, pp.328-331 ; Nicolas Anciaux, Entre subordination et indépendance, réflexions sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat, op.cit., p.157 ; Gaëlle MARRAUD DES GROTTES, Il ne faut pas créer un droit spécifique pour les activités numériques, ni un droit spécial pour l'ubérisation, Revue Lamy Droit de l'Immatériel, n° 141, 1^{er} octobre 2017, p.2.

طريقة التنفيذ، كما أن أحدهما يكفي للقول بوجود علاقة تبعية⁽¹⁾. على أية حال لا تزال مقترحات أنصار التبعية المزدوجة جزءًا من تصور تنفيذ عقد العمل من خلال السلطة التنظيمية أو الرقابية التي يمارسها صاحب العمل على العامل. ومن ثم فهي لا تتّلم من أوجه النقد التي وجهت لمعيار التبعية التنظيمية ومعيار الرقابة؛ لذا ظهرت أصوات فقهية أخرى مستندة إلى بعض السوابق القضائية لمحكمة النقض، تتادي بالأخذ في الاعتبار البعد الاقتصادي لعقد سائق المنصة الرقمية⁽²⁾.

الفريق الرابع: معيار التبعية الاقتصادية

بتاريخ ٦ يوليو ١٩٣١ وبصدد تعريف محكمة النقض الفرنسية لعقد العمل، تبنت الأخيرة معيار التبعية الاقتصادية بين العامل وصاحب العمل، الذي يُمكن القاضي من إثبات علاقة العمل من خلال استنتاج بعض القرائن والمؤشرات التي تكشف عن وجود تبعية اقتصادية، رغم تمتع العامل بحكم طبيعة نشاطه باستقلالية معينة⁽³⁾. وقد أعادت محكمة النقض معيار التبعية الاقتصادية للحياة مرة أخرى في

(1) Thomas Pasquier, Les plateformes numériques dans la tourmente, commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janvier 2019, op.cit., p.2.

(2) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.35.

(3) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit.,p.36.

حكم لها عام ٢٠٠٠⁽¹⁾ اعتمدت فيه على معيار التبعية الاقتصادية لإثبات علاقة العمل⁽²⁾. وهو ما حدا بجانب من الفقه⁽³⁾ للتأكيد على أن السوابق القضائية لمحكمة النقض تميل أكثر فأكثر إلى إيجاد قرائن ومؤشرات تدل على وجود تبعية اقتصادية أكثر من الاعتماد على علاقة التبعية القانونية، وينتصر هذا الاتجاه لرأيه بالإشارة لحكم Formacad الصادر في ٧ يوليو ٢٠١٦ من جانب الغرفة المدنية الثانية لمحكمة النقض⁽⁴⁾، ففي هذه القضية قامت شركة Formacad المتخصصة في التدريب المهني بتوظيف عدد من المعلمين تحت مسمى "راود أعمال"⁽⁵⁾، وبعد نشوب خلاف بين الشركة والمعلمين، طالب المعلمين بتطبيق أحكام قانون العمل عليهم باعتبارهم عمال، لكن الشركة لم تعتبرهم عمال بالمعنى الدقيق للكلمة، واعتبرت أنهم يعملون لحسابهم الخاص؛ ومن ثم لا يخضعون لقانون العمل، وعندما عرض الأمر على محكمة الاستئناف أكدت أن المادة 1-6-8221 L. من قانون العمل والتي تفترض أن الأشخاص المستقلين لا يخضعون لعقد العمل، تفترض قرينة تقبل إثبات العكس، إذا ثبت أن العامل يقدم خدماته مباشرة أو من خلال

(1) Antoine Jeammaud, L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane, Droit social, 2001, p.22.

(2) L'arrêt Labbane, Soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572, Bull., V, n° 437

(3) Emmanuel Dockès, Le salariat des plateformes, op.cit., p.8.

(4) Cass, 2e Ch., Civ., 7 juillet 2016, n° 15-16.110, Bull, n° 190.

(5) ظهر المصطلح لأول مرة في عام ٢٠٠٨.

وسيط لصاحب العمل، في ظل ظروف تربطه بعلاقة تبعية دائمة فيما يتعلق بالأخير، وهو ما تمكنت المحكمة من إثباته، عندما استنتجت أن "رواد الأعمال" ملزمين بعقد "تقديم خدمات" لمدة غير محددة لإعطاء دروس تقوية، وأنهم قد مارسوا نشاطهم من أجل الربح في مباني الشركة، وأن الدورات التعويضية التي قام بها رواد الأعمال تم توزيعها وفقاً لبرنامج حددته منصة Formacad، كما أن العقود المبرمة بين المنصة وبين رواد الأعمال نصت على شرط عدم المنافسة لمدة عام واحد بعد إنهاء عقد الخدمة، والذي يمنع المعلمين من تقديم خدماتهم مباشرة للعملاء المرتبطين مع الشركة. من كل الظروف السابقة استنتجت محكمة الاستئناف أن المنصة لها سلطة وسيطرة على نشاط رواد الأعمال؛ وبالتالي أكدت المحكمة أن المعلمين - رواد الأعمال - المعنيين اعتباراً من 1 يناير 2009 تحت وصف العاملين لحسابهم الخاص، كانوا مرتبطين بالشركة بعلاقة تبعية اقتصادية؛ وبذلك استطاعت المحكمة اثبات وجود علاقة التبعية، دون الاعتماد على المعايير الكلاسيكية للتبعية القانونية من رقابة وتوجيه وسلطة توقيع الجزاء⁽¹⁾. لذلك يري أنصار التبعية الاقتصادية أن حكم Formacad الحديث نسبياً يشهد على استعانة محكمة النقض الفرنسية بفكرة التكامل الاقتصادي أو التبعية الاقتصادية لتكييف عقد العمل⁽²⁾، وهو ما قد ينبئ عن أن معيار التبعية الاقتصادية قد يكون الاتجاه

(1) Kieran Van Den Bergh, Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie, op.cit., p.318.

(2) Thomas Pasquier, De l'arrêt Formacad aux travailleurs Ubérisés, Revue de droit du travail 2017, p.95.

الحديث لمحكمة النقض. ومن الجدير بالذكر أن من أبرز أنصار التبعية الاقتصادية هو الأستاذ Christophe Radé الذي يؤمن بأن التبعية القانونية وإن كانت ناتجة عن عقد العمل، لكنها ليست معيارًا له؛ لأنها تمثل النظرير الضروري لنقل مخاطر النشاط إلى صاحب العمل⁽¹⁾؛ ومن ثم فهي ليست سوي قرينة على وجود علاقة عمل بين العامل وصاحب العمل، بجانب قرائن أخرى ومؤشرات تدل على اندماج العامل في نشاط صاحب العمل الاقتصادي، لا سيما القدرة على الوصول للعملاء، ملكية المباني والمعدات، القدرة على تحديد الأسعار، الالتزام بعدم المنافسة⁽²⁾، الخ. كما أضاف الأستاذ Christophe Radé أن ما يميز عقد العمل حقًا هو أن العامل يندمج بصورة كاملة في النشاط الاقتصادي لصاحب العمل، فعقد العمل من وجهة نظره هو فضاء التعبير عن المصالح الاقتصادية لطرفي التعاقد (المرونة من جهة، والأمان من جهة أخرى)، كما يعتبر وسيلة تنفيذ مشروع اقتصادي مشترك؛ طالما أن المساهمة في النشاط الاقتصادي مربحة لكلا الطرفين -العامل وصاحب العمل- خاصة عندما يوافق العامل بإرادته الحرة على

(1) Christophe Radé, Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? le sportif amateur ? le travailleur ? op.cit., p.202.

(2) Pascal Lokiec, Jérôme Porta, Droit du travail – Relations individuelles, Recueil Dalloz, 2019, p.963.

تكريس وقته للنشاط الاقتصادي لصاحب العمل⁽¹⁾. وقد تبني عدد من الفقهاء⁽²⁾ معيار التبعية الاقتصادية لتكييف علاقة السائقين وعمال التوصيل الذين يعملون لصالح المنصات الرقمية؛ نظرًا للاعتماد الاقتصادي الكبير لهؤلاء العمال على المنصة الرقمية. بيد أن هذا الاتجاه هو الآخر لم يكتب له الذيوع والانتشار؛ خاصة بعد أن ظهر اتجاه حديث ينادي بضرورة وضع نصوص خاصة لعمال المنصات الرقمية.

الفريق الخامس: الاتجاه الحديث المنادي بوضع نصوص خاصة لسائقي وعمال المنصات الرقمية

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.37.

(2) Mathilde Julien et Emmanuelle, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, RDT, 2018, p.189; Alexandre Fabre, Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français, op.cit., p.547; Barbara Gomes, Une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes, op.cit., n°1847 ; Marie-Cécile Escande-Varniol, Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation, op.cit., p.177; Marie Peyronnet, Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, op.cit., p.36.

يري أنصار هذا الفريق⁽¹⁾ عدم صلاحية أي من المعايير التي أقرتها عدد من الشّراح لتكييف العلاقة التعاقدية بين السائقين والمنصات الرقمية؛ لأن سائقي وعمال المنصات الرقمية يشكلون فئة جديدة من العمال، ومن ثم فلا يمكن اعتبارهم عمال تابعين بأجر، كما لا يمكن اعتبارهم عمال مستقلين يعملون لحسابهم الخاص⁽²⁾. بعبارة أخرى سائقي المنصة الرقمية في منطقة وسط بين العامل التابع والعامل المستقل-على الأعراف إن جاز التعبير- فبالنسبة لعدم إمكانية وصفهم بالعمال التابعين، فذلك لأنهم غير مرتبطين بعلاقة تبعية قانونية أو اقتصادية بتلك المنصات⁽³⁾؛ لكونهم غير معتمدين إقتصادياً على المنصة، وغير تابعين من الناحية القانونية للمنصة⁽⁴⁾. وبالنسبة لعدم إمكانية وصفهم بالعمال المستقلين؛ فذلك لكونهم لا يتمتعون بالاستقلال الكامل عن المنصة كما هو حال العمال المستقلين.

(1) Jean-Emmanuel Ray, Le nécessaire renouvellement du droit du travail, Droit social, Dalloz, 2019, p.522 ; Josépha Dirringer, Denis Gravouil, Le régime des intermittents du spectacle : le régime du salariat de demain ? Revue de droit du travail, Dalloz, 2019, p.612.

(2) Coralie Larrazet, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, Droit social, Dalloz, 2019, p.167; Emmanuel Dockès, Le droit du travail dans l'affrontement des mondes possibles, Droit social, Dalloz, 2018, p.216.

(3) Fabrice Angei, Pour une autre réforme du code du travail, porteuse de progrès, Droit social, Dalloz, 2018, p.221.

(4) Elsa PESKINE, Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie, op.cit., p.371.

وفي معرض تبرير نفي التبعية القانونية ذكر أنصار هذا الاتجاه أنه في النموذج الاقتصادي لعمل المنصة الرقمية، تنتفي التبعية القانونية بالفعل؛ حيث يتم تقديم الخدمة من قِبَل المنصة لمصلحة العميل في سياق علاقة تجارية بحتة، ولا يقوم رائد الأعمال أو عامل المنصة الرقمية بالعمل لصالح المنصة، التي لا تُعتبر من الناحية القانونية صاحب عمل⁽¹⁾؛ ومن ثم فلا وجود لعلاقة تبعية قانونية بين المنصة والعامِل، فالمنصة ما هي إلا مجرد وسيط بين السائق والراكب⁽²⁾. وفي سبيل نفي التبعية الاقتصادية أكد أنصار هذا الاتجاه أن العامل ليس في إمكانه الحصول على الركاب بنفسه، كما لا يمكنه تحديد سعر الخدمة، ولا شروط أداء الخدمة؛ وبالتالي تختفي التبعية الاقتصادية في العلاقة بين السائق والمنصة⁽³⁾. وفي معرض التأكيد على عدم استقلالية السائق عن المنصة، ذكر أنصار هذا الاتجاه أن من غير المقبول اعتبار السائق التابع للمنصة عاملاً مستقلاً؛ لأنه في حقيقة الأمر غير مستقل بشكل كامل عن المنصة، فهو لا يملك وسائل استقلاله، كما لا يمكنه القيام بعمله بدون الاعتماد على المنصة الرقمية ومن ثم فهو يشكل

(1) Grégoire Loiseau, Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification, Revue des contrats, Lextenso n° 4, 2016, p.730.

(2) Bruno Serizay, Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? JCP S 2016, n°1337.

(3) Joseph Barthélémy, Statut de l'auto-entrepreneur, présomption renforcée d'absence de contrat de travail et développement de la création d'entreprise, JCP E 2009, p.1455.

جزء رئيسي من نشاطها؛ ومن ثم لا يمتلك سائقي المنصة عملاً بالمعنى القانوني، يسمح لهم بالسيطرة على نموذج اقتصادي مستقل، يُمكن أن يُبرر استبعادهم من قانون العمل؛ خاصة وأن قانون العمل يستهدف حماية الأشخاص الذين يُعرضون أنفسهم للمخاطر من أجل الربح ويعملون تحت سلطة الآخرين⁽¹⁾. لذلك انتهى أنصار هذا الفريق⁽²⁾ للتأكيد على أن سائق منصة أوبر (Uber) لا يمكن وصفه بالعامل المستقل، أو العامل التابع للمنصة سواء تبعية قانونية أو اقتصادية، ولكنه عامل تابع تبعية من نوع خاص -لم يحددوا ماهيتها- تستدعي تدخل المشرع بنصوص خاصة؛ حيث تقوم المنصة الرقمية بدور أكثر من دور الوسيط وربط العرض بالطلب، فهي تخلق العرض في نشاط نقل الركاب في المناطق الحضرية، وتنظم ذلك العمل، وتراقبه، وتقيمه، وتمنح في ذات الوقت حرية للسائق لا يتمتع بها السائق التابع، لكنها تظل دون حرية السائق المستقل. كما تمارس منصة أوبر (Uber) السيطرة على جميع الجوانب ذات الصلة بخدمة النقل: سواء المتعلقة

(1) Kieran Van Den Bergh, *Mettre en perspective le particularisme français*, op.cit., p.101.

(2) Françoise Champeaux, *L'avenir du salariat*, Semaine Sociale Lamy, n° 1767, 2 mai 2017, p.2 ; Bernard Bossu, *Quel contrat de travail au XXIe siècle ? Droit social*, 2018, p.232.

بالسائق، أو بالسيارة، أو المتعلقة بشروط تنفيذ الرحلة كالسعر والمسار، من خلال نظامي التتبع الجغرافي والتقييم المثبتان في التطبيق الذي يستخدمه السائق⁽¹⁾.

ويؤيد أنصار هذا الفريق وجهة نظرهم بموقف بعض الدول التي اعترفت بوضع خاص لسائقي وعمال المنصات الرقمية. فعلى سبيل المثال عرفت إسبانيا منذ عام ٢٠٠٧ فئة وسط بين العامل المستقل والعامل بأجر، وهي فئة "العامل لحسابه الخاص غير المستقل اقتصاديًا" "Trade"⁽²⁾؛ نظرًا لأن عمل سائق المنصة الرقمية له طبيعته الخاصة، فكان لزامًا أن يكون له تصنيف خاص؛ فهو يعمل بواسطة المنصة، لكنه لا يعمل لحسابها ولا يعمل بأدواتها، كما أنه يمتلك وسائل الإنتاج الخاصة به (السيارة، الهاتف الذكي، الدراجة النارية أو الهوائية، إلخ)، وفي ذات الوقت يستفيد من خدمات المنصة الرقمية والتطبيق، فهو غير مستقل تمامًا عنها. لذلك رأي القضاء الإسباني إسباغ وصف "العاملين لحسابهم الخاص غير المستقلين اقتصاديًا" على سائقي المنصة الرقمية للاستفادة من بعض أوجه الحماية المقررة للعمال (مثل الرقابة على إنهاء العقد، الحق في الاجازة، توفير الرعاية الصحية وضمان السلامة، إلخ). وقد صدرت ٣ أحكام قضائية بهذا المعني ضد

(1) Anne Bariet, La Cour de cassation requalifie l'activité d'un chauffeur Uber en contrat de travail, Éditions Législatives, 2020, p.6.

(2) Paul-Henri Antonmattel, Jean-Christophe Sciberras, Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, 2008, p.7.

منصة Deliveroo وهي شركة متخصصة في توصيل الوجبات الجاهزة⁽¹⁾، حكمان صدرتا من محكمة Valence العمالية بتاريخ ١٠ و١١ يونيو ٢٠١٨، والحكم الثالث صدر من المحكمة العمالية بمدريد في ٢٢ يوليو ٢٠١٩، وقد أكدت الأحكام الثلاثة أن العلاقة بين المنصة وبين السائقين علاقة عمل واعتبرت السائقين وعمال التوصيل يعملون لحسابهم الخاص لكنهم غير مستقلين اقتصاديًا، ومن ثم يحق لهم الاستفادة من بعض أحكام قانون العمل⁽²⁾. وفي سبيل إثبات وجود علاقة التبعية وللتأكيد على حقيقة أن العمل تم تنفيذه نيابة عن الشركة وليس لحسابهم السائقين الخاص، اعتمدت المحاكم على عدة معايير منها: تحديد ومراقبة الموقع الجغرافي للسائقين من قبل المنصة، النتائج المترتبة على رفض السائق القيام بالرحلة المقترحة من قبل المنصة، التعليمات المختلفة المرسلة إلى السائقين من قبل المنصة، طريقة حساب وتحديد الأجر، استحالة حصول السائقين على سعر الرحلة مباشرة من العملاء باستثناء الإكراميات. كما اثبتت الأحكام الثلاثة الأهمية الخاصة للتطبيق التابع للمنصة الرقمية والذي يُشكل الأساس الاقتصادي وأداة العمل الرئيسية لنشاط السائقين، وليس السيارات أو الهواتف الذكية المملوكة لهم.

(1) Antoine Jeammaud, Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? semaine sociale Lamy, n° 1780, 2018, p.4.

(2) Cité par Barbara Gomes, Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais, rapport remis à l'OIT, Paris, 2017, p.33.

كما استشهد أنصار هذا الفريق بوضع سائقي المنصات الرقمية في إيطاليا⁽¹⁾، حيث ميز قانون العمل الإيطالي بين أربع فئات من العمل: الأولي: عقود العمل الخاضعة لسلطة إدارة صاحب العمل. الثانية: العمل الشخصي الدائم والحصري الذي يكون صاحبه مستقلاً في ممارسة نشاطه، ولكنه يخضع للسلطة التنظيمية لصاحب العمل. الثالثة: العمل الشخصي الدائم دون وجود علاقة تبعية. الرابعة: العاملون لحسابهم الخاص⁽²⁾. ويمكن القول إن المحاكم في إيطاليا تعترف لسائقي المنصات الرقمية بوصف الفئة الثالثة "العمل الشخصي الدائم دون وجود علاقة تبعية"⁽³⁾، كما تعترف المنصات الرقمية بهذه الصفة لمقدمي الخدمات التابعين لها⁽⁴⁾، لذلك رفضت محكمة ميلانو في ١٠ سبتمبر ٢٠١٨ ومحكمة الاستئناف في تورين في قرار صادر في ٤ فبراير ٢٠١٩ اعتبار مقدمي خدمات المنصات الرقمية foodora و Foodinho عمالاً طبقاً للفئة الأولى؛ وقد تم تبرير القرارات

(1) Paul-Henri Antonmattel, Jean-Christophe Sciberras, Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection, op.cit., p.7.

(2) Barbara Gomes, Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais, op.cit., pp.33-39.

(3) A. De Franceschi, The Adequacy of Italian Law for the Platform Economy, Journal of European Consumer and Market Law, vol. 5, n° 1, 2016, p. 56, cité par Vassilis Hatzopoulos, Vers un cadre de la régulation des plateformes ? op.cit., p.413.

(4) لا تستفيد هذه الطائفة من حقوق العمل ولكن يمكنهم الاستفادة من تعويض البطالة، كما أن محاكم العمل المختصة بالنظر في المنازعات المتعلقة بعقودهم.

الرافضة لإسباغ وصف عمال الفئة الأولى على سائقي المنصات الرقمية؛ بالحرية التي يتمتع بها السائقين، حيث لم يكونوا ملزمين بأداء خدمة التوصيل لصالح المنصات الرقمية، ولم تكن كذلك المنصات ملزمة باستخدامهم لإجراء عمليات توصيل الطلبات. وذكرت محكمة تورين، والتي أيدت محكمة الاستئناف قرارها، أن خاصية الحرية التي يتمتع بها السائقين التابعين للمنصة تعتبر حاسمة في حد ذاتها في استبعاد السائقين من الخضوع للسلطة الإدارية والتنظيمية للمنصة باعتبارها صاحب العمل، ومن ثم وصفهم بعمال الفئة الأولى. كما تعترف إنجلترا هي الأخرى مثل إسبانيا وإيطاليا بفئة وسط بين العامل بأجر والعامل المستقل⁽¹⁾ تطلق عليه العامل الوسيط "worker"⁽²⁾، وهو ذلك العامل الذي يعمل بموجب عقد خدمة ويستفيد ببعض حقوق العامل مثل: الحد الأدنى للأجر، الإجازة السنوية، تحديد أوقات العمل⁽³⁾. كما تجدر الإشارة إلى أن معايير تكييف العامل الوسيط، لم تنص عليها نصوص قانون العمل الإنجليزي، لكن ابتدعتها المحاكم الإنجليزية، وهي:

(1) Barbara GOMES, Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants, Étude comparée en droit allemand, espagnol, français, italien et anglais, op.cit., pp.33-39.

(2) Barbara Gomes, Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique, RDT, 2016, p.464.

(3) V. M. Lao, Workers in the "Gig" Economy : The Case for Extending the Antitrust Labor Exemption, 51 U.C Davis L. Rev. 1543, Apr. 2018, cité par Kieran Van Den Bergh, Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français, op.cit., p.101.

الالتزام بالعمل بشكل شخصي دون إمكانية التقويض، الطبيعة التبادلية للالتزامات التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، ممارسة صاحب العمل رقابة كافية على العمل، شروط العقد المبرم بين العامل وصاحب والتي يمكن أن تشبه عقود الخدمة أو عقود العمل⁽¹⁾. ومن الجدير بالذكر أن عمال المنصات الرقمية في إنجلترا لم يطالبوا بالاعتراف لهم بوضع العامل، ولكن بوضع العامل الوسيط، وقد اعترفت محكمة العمل المركزية بلندن في حكم صادر في ٥ يناير ٢٠١٧⁽²⁾ بصفة العامل الوسيط لعامل توصيل الدرجات الهوائية الذي يعمل لحساب المنصة، على أساس أن الأخير كان يعمل لحساب الشركة، وكان يتوجب عليه ارتداء زي معين، ورضي أن يكون مراقبًا بواسطة نظام التتبع الجغرافي "GPS"⁽³⁾. وفي الأخير لا يفوتنا أن نذكر أن قضية سائقي "منصة أوبر إنجلترا" والذين طالبوا بالاستفادة من حالة العامل الوسيط، لاتزال منظورة أمام المحكمة العليا بإنجلترا بعد أن أجابت محكمة

(1) Matthieu Vicente, Les coursiers Deliveroo face au droit anglais, RDT, 2018, p.515.

(2) تجدر الإشارة إلى أنه في ٢٣ مارس ٢٠١٧ صدر حكم آخر من نفس المحكمة اعترفت فيه بعلاقة العامل الوسيط بالنسبة لعامل توصيل إحدى المنصات الرقمية، حيث استنتجت المحكمة أن عامل التوصيل يجب أن يكون متاحًا طوال يوم العمل لخدمة المنصة، ولا يمكنه أخذ قسط من الراحة إلا بموافقة المنصة، كما أنه لا يستطيع التعاقد مباشرة مع العملاء أو تغيير السعر الذي حدده المنصة.

(3) Alexis FITZJEAN Ó COBHTHAIGH, Une cour d'appel anglaise juge que les « chauffeurs Uber » sont des « travailleurs » (workers), Journal du droit international (Clunet) n° 2, Avril 2018, chron. 4, p.5.

العمل بلندن في ٢٨ أكتوبر ٢٠١٦، في حكم أول درجة طلب السائقين، بالاستفادة من حالة العامل الوسيط؛ مستندة على الاعتماد الاقتصادي للسائقين التابعين لمنصة أوبر⁽¹⁾. وتم تأكيد هذا القرار من جانب محكمة استئناف العمل في ١٠ نوفمبر ٢٠١٧⁽²⁾، ثم من جانب محكمة الاستئناف في إنجلترا وويلز في ١٩ ديسمبر ٢٠١٨، استنادًا على العناصر التالية: التناقض بين حقيقة أن منصة أوبر تقدم نفسها على أنها وكيل السائقين وفي ذات الوقت وكيل للعملاء، السلطة التقديرية للمنصة في قبول أو رفض طلبات الرحلات، وجود مجموعة من المديرين التابعين لمنصة أوبر يقومون بإجراء مقابلات مع السائقين قبل قيامهم بعملهم، تحكّم منصة أوبر في بيانات الركاب، وفي الأخير سلطة منصة أوبر في تعديل شروط عقد السائق من جانب واحد⁽³⁾.

(1) Aslam & Farrar & Or v. Uber BV, ET, London, case n° 220551/2015, 28 oct. 2016, cité par Kieran Van Den Berght, Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français, op.cit., p.101.

(2) Uber BV and ors v. Aslam and ors, EAT, 10 November. 2017 (005/17) ; IDS Employment Law Brief HR, 1083, December.2017, p. 3, cité par Kieran Van Den Berght, Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français, op.cit., p.101.

(3) Allison Fiorentino, Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative, Droit social, Dalloz, 2019, p.177.

ضرورة التدخل التشريعي: في ضوء عدم صلاحية المعايير الكلاسيكية لتكييف الوضع القانوني لسائقي وعمال المنصات الرقمية⁽¹⁾، نادي أنصار هذا الفريق بضرورة تدخل المشرع لوضع نظام قانوني خاص لتلك الفئة⁽²⁾؛ لأنه وعلى الرغم من اعتبار محكمة النقض الفرنسية سائقي المنصات الرقمية عمال، فإن جانب من الشّراح⁽³⁾ يري أن نتائج تكييف عقد سائقي المنصات الرقمية كعقد عمل، وانطباق أحكام قانون العمل عليهم بشكل كامل ليس واضحًا بدرجة كافية. لذا طرحوا عدة أسئلة متعلقة بكيفية تحديد الأجر لسائق المنصة الرقمية، وهل يتم قصره على المدة الزمنية التي يظل فيها السائق تحت تصرف المنصة؟ أم خلال وقت الاتصال بالمنصة فقط؟ أم طوال مدة الرحلة؟ هل يمكن لسائق المنصة المطالبة ببديل الوجبات أو تعريفه العمل ليلاً؟ كيف تُطبق عليه الأحكام المتعلقة بساعات العمل؟ متى يمكنه المطالبة بالتعويض عن الفصل دون سبب حقيقي وجاد؟ هل يمكن أن يحصل السائق على وثيقة إنهاء عقده؟ وهل يمكن اعتبار إلغاء الاشتراك من قبل

(1) Éric Beynel, Un autre code du travail est-il possible ? Droit social, Dalloz, 2018, p.227.

(2) Alexandre Fabre, Travailleurs ubérisés : vers de nouveaux droits ? Recueil Dalloz, 2018, p.1544 ; Benjamin Krief, En étant un travailleur contraint, le chauffeur Uber devient un salarié, commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janvier 2019, op.cit, p.8.

(3) Emmanuel Dockès, Le salariat des plateformes, Droit ouvrier, janvier 2019 n°846, p.8 ; Jean-Philippe, Uber face au salariat : causes et conséquences ; Jurisprudence sociale Lamy, 25 février, 2019, n°470.

عامل المنصة نفسه بمثابة استقالة⁽¹⁾؟. حاولت بعض مشاريع القوانين في فرنسا وضع نظام قانوني خاص بعمال المنصات الرقمية في محاولة للرد عن هذه الأسئلة وغيرها.

مشاريع القوانين: يمكن القول إن أولي هذه المحاولات قد بدأت بالفعل قبل صدور حكم محكمة النقض الفرنسية في ٤ مارس ٢٠٢٠، عندما تم تشكيل لجنة مكونة من مجموعة من الأكاديميين في ديسمبر ٢٠١٥⁽²⁾ تحت إشراف الأستاذ Emmanuel Dockès ونشرت أعمالها في عام ٢٠١٧⁽³⁾؛ بهدف تعديل بعض نصوص قانون العمل ليشمل تحت مظلته هذا النموذج الاقتصادي المتزايد لسائقي المنصات الرقمية وغيرهم ممن يتعاقد مع المنصات بهدف الربح⁽⁴⁾. وقد شملت الاقتراحات تعريف لعقد العمل، وتعريف للعامل وصاحب العمل: وجاءت نصوص التعديل-فيما يتعلق بالمسألة محل البحث- على النحو التالي: المادة 2-11.L عرّفت عقد العمل بأنه ذلك "العقد المبرم بين العامل وصاحب عمل واحد أو

(1) Jeremias Prassl, Uber devant les tribunaux : le futur du travail ou juste un autre employeur, op.cit, p.439.

(2) Frédéric Géa, À quoi sert le droit du travail ? Recueil Dalloz, 2020, p.444.

(3) Proposition de Code du travail, GR-PACT, Emmanuel Dockès. (dir.) Dalloz , 2017.

(4) Voir Proposition de code du travail sous l'égide du Groupe de Recherche Pour un Autre Code du Travail, Dalloz, Hors collection Dalloz, Droit social Droit du travail, 2017.

أكثر⁽¹⁾. كما عرّفت المادة L.11-3 العامل بأنه ذلك "الشخص الطبيعي الذي يؤدي عملاً تحت سلطة الأمر الواقع أو معتمداً على أشخاص آخرين"⁽²⁾. كما عرّفت المادة L.11-4 سلطة الأمر الواقع بأنها "القدرة العملية لشخص ما بأن يأمر ويُطاع من قِبَل شخص آخر"⁽³⁾. كما عرّفت المادة L.11-5 الخضوع أو التبعية بأنها "حالة الضعف التي يمكن استنتاجها عندما يعتمد النشاط المهني للشخص على وسائل أو إرادة الآخرين"⁽⁴⁾. وعرّفت المادة L.11-6 أصحاب العمل بأنهم "أشخاص طبيعيين أو اعتباريين يمارسون سلطة فعلية على العامل، أو يجعلون العامل يعتمد عليهم"⁽⁵⁾. كما نص مشروع التعديل على انطباق أحكام قانون العمل على العمال المستقلين، الذين يُعرّفون بأنهم مستقلين في عملهم وفي تنظيم جدول أعمالهم، ولا يتلقون التوجيهات من صاحب العمل بخصوص أساليب

(1) "L. 11-2.: Le contrat de travail est un contrat conclu entre un salarié et un ou plusieurs employeurs".

(2) "L. 11-3.: Le salarié est une personne physique qui exécute un travail sous le pouvoir de fait ou sous la dépendance d'autrui".

(3) "L. 11-4.: Le pouvoir de fait est la capacité pratique dont dispose une personne d'en commander une autre et de s'en faire obéir".

(4) "L. 11-5.: La dépendance est la situation de faiblesse qui peut être constatée lorsque l'activité professionnelle d'une personne dépend des moyens ou de la volonté d'autrui".

(5) "L. 11-6.: Les employeurs sont les personnes physiques ou morales qui, séparément ou ensemble, soit exercent un pouvoir de fait sur le salarié, soit tiennent le salarié en leur dépendance".

أو طرق تنفيذ مهامهم⁽¹⁾. بيد أن هذه التعديلات لم تلقَ قبول برلماني⁽²⁾ أو فقهي⁽³⁾، فصدر تعديل قانون العمل رقم 1088-2016 بتاريخ ٨ أغسطس ٢٠١٦ خاليًا من تلك النصوص المقترحة ولم يذهب إلى حد معالجة وضع عمال المنصات الرقمية، بسبب إحجام البرلمانين عن مناقشة هذه المسألة. ثم عاد الأمر مرة أخرى للمناقشة من خلال اقتراح بقانون خاص بعمال المنصات الرقمية عام ٢٠١٩ تم عرضه على مجلس الشيوخ⁽⁴⁾، وفيه عرّفت المادة L. 7522-1 عمال المنصة الرقمية صراحة بأنهم "الأشخاص الذين يبرمون عقودًا مع المنصات الرقمية لتأجير قوة عملهم؛ لأداء الخدمة التي تقدمها وتنظمها المنصة. ومنصات العمل الرقمية هي تلك التي تمارس نشاطًا اقتصاديًا وتجاريًا يتمثل في تقديم وتنظيم الخدمات للعملاء والتي سيتم تنفيذها من قِبَل العمال المرتبطين مباشرة بالمنصة. هذا الاتصال ليس موضوع نشاط المنصة ولكن طريقة الوصول إلى الخدمة

⁽¹⁾ Bernard Bossu, Quel contrat de travail au XXIe siècle ? op.cit. p.232.

⁽²⁾ Groupe de recherche pour un Autre code du travail (<http://pct.parisnanterre.fr/>).

⁽³⁾ Marie-Anne Dujarier, Droit du travail ou droit du salariat ? Droit social, Dalloz, 2018, p.242 ; Arnaud Casado, Droit des travailleurs indépendants utilisant des plateformes de mises en relation, Juris tourisme, Dalloz, 2017, n°194, p.30.

⁽⁴⁾ Proposition de loi relative au statut des travailleurs des plateformes numériques : Enregistré à la Présidence du Sénat le 11 septembre 2019.

وتتفيذها"⁽¹⁾. وأكدت المادة 1-7523 L. من مشروع القانون على حرية عمال المنصات الرقمية في تنظيم عملهم بالقول أنه "يجوز إبرام عقود بين العمال والمنصات المحددة في المادة 1-7522 L. لمدة غير محددة أو لفترة محددة. وفي كلتا الحالتين، يظل العمال أحرارًا في تحديد وقت عملهم أثناء العقد بشكل مستقل"⁽²⁾. وفي ذات السياق نجد المادة 1-7524 L. من مشروع القانون نصت على أن "لا يخضع عمال المنصة الرقمية للقواعد المتعلقة بوقت العمل، مع مراعاة المادتين 18-3121 L. و 20-3131 L. ويجب أن تكون شروط إنشاء وإدارة

(1) "Art. L. 7522-1. Les travailleurs des plateformes numériques sont les personnes qui concluent avec des plateformes numériques des contrats portant sur la location de leur force de travail en vue de la réalisation du service proposé et organisé par la plateforme". « Les plateformes numériques de travail sont celles qui développent une activité économique et commerciale qui consiste à proposer et organiser des services à des clients qui seront réalisés par des travailleurs directement mis en relation par la plateforme. Cette mise en relation n'est pas l'objet de l'activité de la plateforme mais la modalité d'accès et de réalisation du service.

(2) "Art. L. 7523-1. Les contrats conclus entre les travailleurs et les plateformes définis à l'article L. 7522-1 peuvent être conclus à durée indéterminée ou à durée déterminée. Dans les deux cas, les travailleurs restent libres de déterminer leur temps de travail en cours de contrat de manière autonome, conformément aux dispositions du titre III".

جداول العمل محلاً لمفاوضات سنوية مع ممثلي العمال"⁽¹⁾. وفيما يتعلق بالأجر فقد نظمته المادة 1-7525 L. من مشروع القانون بالنص على أن "أجور العمال يجب أن تحسب، باستثناء من يزاولون مهنة نقل الأشخاص على أساس الساعة. وبالنسبة لجميع العمال المحددين في المادة 1-7522 L.، ودون أي استثناء، يجب أن تكون طرق الحساب وعناصر الأجر الأخرى محلاً لمفاوضات سنوية مع ممثلي العمال"⁽²⁾. وفي الاخير قررت المادة 1-7527 L. من مشروع القانون أن إنهاء العقد المبرم بين المنصات والعاملين يجب أن يكون بسبب حقيقي وجاد وذلك بالنص أن " يجب أن يكون إنهاء العقد المبرم بين المنصات والعاملين

(1) "Art. L. 7524-1. – Les travailleurs des plateformes numériques ne sont pas soumis aux règles relatives au temps de travail, sous réserve des articles L. 3121-18 et L. 3131-20. Les modalités de construction et de gestion des plannings horaires devront faire l'objet d'une négociation annuelle avec les représentants des travailleurs".

(2) "Art. L. 7525-1. – La rémunération des travailleurs définis à l'article L. 7522-1, à l'exclusion de ceux qui exercent une profession de transport de personnes, devra être constituée sur une base horaire. Pour tous les travailleurs définis au même article L. 7522-1, sans exception, les modes de calcul et autres éléments de rémunération devront faire l'objet d'une négociation annuelle avec les représentants des travailleurs".

المحددین فی الفقرة الأولى من المادة 1-7522 L. بسبب حقيقي وجاد⁽¹⁾. ومن المؤسف أن هذه النصوص لم تتر النور؛ ولم تحظ بقبول أعضاء مجلس الشيوخ؛ بحجة أنها تحتاج مزيداً من النقاش والدراسة، وبدعوي أنه لا يمكن تنظيم الوضع القانوني لعمال المنصات الرقمية على عجل في صورة نصوص مقتضبة، فمثل هؤلاء العمال في أمس الحاجة إلى قانون خاص متكامل⁽²⁾. لذا اقتضت تعديلات القانون رقم 1428-2019⁽³⁾ الصادر في 24 ديسمبر 2019 على بعض الأحكام المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للمنصات الرقمية في قانون العمل⁽⁴⁾، وبذلك لم يعد

(1) Art. L. 7527-1. – La rupture du contrat conclu entre les plateformes et les travailleurs définis au premier alinéa de l’article L. 7522-1 doit être motivée par un motif réel et sérieux...".

(2) من الجدير بالذكر أنه أثناء مناقشة مشروع قانون النقل الذي تقدم به وزير الانتقال الإيكولوجي والنقل، أمام أعضاء مجلس الشيوخ في 26 مارس 2019 والذي تضمن نص خاص بعمال المنصات الرقمية، رفض أعضاء المجلس النص المقترح، حيث أكدوا على أن مسألة العمال الرقميين تستحق المزيد من التفكير، ولا يمكن حصرها في مناقشة تعديل نص في قانون النقل؛ كما برر أعضاء المجلس رفضهم بالقول إنه لا يمكن مناقشة ثورة مجتمعية كالمنصات الرقمية، في مجرد نص بسيط في مشروع القانون. وفي معرض الرد على أعضاء مجلس الشيوخ، أستنكر وزير النقل رفض الأعضاء للنص المشار إليه بسبب حاجة عمال المنصات في ظل هذه الظروف إلى ضمان حقوقهم، والوفاء بتطلعات العمال، وأن النص قيد المناقشة يشكل فقط خطوة أولى وضرورية لحماية عمال المنصات الرقمية: انظر

<http://www.senat.fr/seances/s201903/s20190326/s20190326011.html#section1589>

(3) المعدل للقانون رقم 1088 لسنة 2016 الصادر في 8 أغسطس 2016.

(4) Loi n°2019-1428 du 24 décembre 2019.

قانون العمل الفرنسي يتجاهل تمامًا نموذج العمل الجديد الذي يدار بواسطة المنصات الرقمية⁽¹⁾، فقد أضيف فصل جديد في قانون العمل الفرنسي بعنوان "العمال المستخدمين للمنصات الإلكترونية" " Travaillleurs utilisant une " plateforme de mise en relation par voie électronique"⁽²⁾، تم الاعتراف فيه بالمسؤولية الاجتماعية للمنصات الرقمية -دون تحديد معناها- في المواد L.7341-1 à L7342-11. وقد حددت المادة L.7341-1 والمادة L.7342-8 نطاق تطبيق النصوص الجديدة المتعلقة بالمنصات الرقمية. حيث نصت المادة L.7341-1 على أن "تسري أحكام الفصل على العاملين لحسابهم الخاص الذين يستخدمون لممارسة نشاطهم المهني واحدة أو أكثر من منصات الاتصال الإلكترونية المحددة في المادة⁽³⁾ 242 مكرر من قانون الضرائب

(1) Mathilde Julien, Emmanuelle Mazuyer, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, Revue de droit du travail, Dalloz, 2018, p.189.

(2) Titre IV : Travaillleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique (Articles L7341-1 à L7342-11).

(3) "L'article 242 bis du code général des impôts" L'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service est tenue : 1° De fournir, à l'occasion de chaque transaction, une information loyale, claire et transparente sur les obligations fiscales et sociales qui incombent aux

العام⁽¹⁾". ويمكن أن نستنتج أن صياغة المادة 1-7341.L من قانون العمل بشكلها الحالي تؤكد على مفهوم معين لدور المنصة الرقمية وهو أن المنصة مجرد وسيط يهدف إلى التقريب بين العامل المستقل الذي يلجأ إلى المنصة لممارسة نشاطه المهني وبين العملاء. هذا الفهم للنص أو قراءة النص بهذا المعنى تمسك بها مشغلي المنصات الرقمية، للتأكيد على أن المنصة ما هي إلا مجرد وسيط بين العامل المستقل وبين العملاء المحتملين، ومن ثم لا يمكن أن توصف هذه الشركات بصاحب العمل، وأن وصف صاحب العمل لا يُصدق إلا على شركات

personnes qui réalisent des transactions commerciales par son intermédiaire. Elle est également tenue de mettre à disposition un lien électronique vers les sites des administrations permettant de se conformer, le cas échéant, à ces obligations ;2° D'adresser par voie électronique aux vendeurs, aux prestataires ou aux parties à l'échange ou au partage d'un bien ou service qui ont perçu, en qualité d'utilisateur d'une plateforme, des sommes à l'occasion de transactions réalisées par son intermédiaire et dont elle a connaissance, au plus tard le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle les informations sont données, un document mentionnant, pour chacun d'eux, les informations suivantes :.....".

(1) "L'article L.7341-1 du code de travail " Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts."

خدمة نقل الركاب⁽¹⁾. كما قررت المادة 8-7342 L انطباق أحكام هذا الفصل على العمال الذين تم تعريفهم في نص المادة 1-7341 L. من قانون العمل⁽²⁾ الذين يستخدمون المنصات المشار إليها في المادة 2-7341 L.⁽³⁾ لممارسة الأنشطة التالية: قيادة سيارة نقل بسائق، نقل البضائع بواسطة مركبة ذات عجلتين أو ثلاث عجلات سواء كانت بمحرك أم لا⁽⁴⁾". وقد أسست هذه النصوص لمبدأ المسؤولية

(1) Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.15.

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

(3) "Article L7342-2" Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1. Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme".

(4) Article L7342-8" Les dispositions de la présente section sont applicables aux travailleurs en lien avec des plateformes définis à

الاجتماعية للمنصات الرقمية بالفعل، عندما حددت خصائص الخدمة المقدمة أو السلعة المباعة وسعرها من قَبَل المنصة وذلك وفقاً لصريح نص المادة -L.7342-1 التي تنص أنه "عندما تحدد المنصة خصائص الخدمة المقدمة أو السلعة المباعة وتحدد سعرها، فإنها تتحمل تجاه العمال المعنيين بمسئولية اجتماعية تُمارس في ظل الشروط المنصوص عليها في هذا الفصل⁽¹⁾". تلك المسئولية الاجتماعية للمنصات الرقمية نظمتها المادة -L.7342-1 إلى -L.7342-11 من قانون العمل، تفصيلاً من خلال النص على عدة التزامات يجب أن تلتزم بها المنصات وهي: ١. الالتزام بالمساهمة في دفع اشتراك العامل الذي يقوم بالتأمين على المخاطر الاجبارية ضد حوادث العمل أو الذي يشترك في التأمين الاختياري ضد حوادث العمل، ما لم يكن العامل قد أبرم عقد جماعي موقع من قَبَل المنصة ويمول من خلالها⁽²⁾. ٢. الحق في الحصول على التدريب المهني على أن تتحمل

l'article L. 7341-1 et exerçant l'une des activités suivantes :1° Conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ;2° Livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non".

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

"(2)L'article L7342-2 du code du travail "Lorsque le travailleur souscrit une assurance couvrant le risque d'accidents du travail ou adhère à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée à

المنصة الرقمية تكاليف هذا التدريب⁽¹⁾. ٣. حق عمال المنصات الرقمية في التظاهر والانضمام للحركات التي تدافع عن مطالبهم المهنية، ولا يمكن أن تكون هذه المشاركة سبباً لقيام مسؤوليتهم التعاقدية، أو سبباً لإنهاء علاقاتهم مع المنصة

l'article L. 743-1 du code de la sécurité sociale, la plateforme prend en charge sa cotisation, dans la limite d'un plafond fixé par décret. Ce plafond ne peut être supérieur à la cotisation prévue au même article L. 743-1. Le premier alinéa du présent article n'est pas applicable lorsque le travailleur adhère à un contrat collectif souscrit par la plateforme et comportant des garanties au moins équivalentes à l'assurance volontaire en matière d'accidents du travail mentionnée au premier alinéa, et que la cotisation à ce contrat est prise en charge par la plateforme".

⁽¹⁾ "L'article L7342-3 du code du travail "Le travailleur bénéficie du droit d'accès à la formation professionnelle continue prévu à l'article L. 6312-2. La contribution à la formation professionnelle mentionnée à l'article L. 6331-48 est prise en charge par la plateforme. Il bénéficie, à sa demande, des actions mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1. La plateforme prend alors en charge les frais d'accompagnement et lui verse une indemnité dans des conditions définies par décret. Le compte personnel de formation du travailleur est abondé par la plateforme lorsque le chiffre d'affaires qu'il réalise sur cette plateforme est supérieur à un seuil déterminé selon le secteur d'activité du travailleur. Les conditions d'abondement, les seuils et les secteurs d'activité sont précisés par décret".

الرقمية، أو توقيع جزاء عليهم أثناء ممارستهم لعملهم⁽¹⁾. مما يعني الاعتراف لهم بالحق في رفض عرض خدمة النقل، واختيار فترات عملهم وفترات عدم النشاط وقطع الاتصال خلال هذه الفترات الزمنية، وعدم جواز إنهاء العقد بناءً على ممارسة هذه الحقوق، ومع ذلك لا توجد عقوبة محددة منصوص عليها في حالة الإنهاء التعسفي للعقد من قبل المنصة الرقمية⁽²⁾. ٤. حق عمال المنصات الرقمية في تكوين نقابات عمالية والانضمام إليها والدفاع عن مصالحهم الجماعية من

(1) "L'article L7342-5 du code du travail "Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 en vue de défendre leurs revendications professionnelles ne peuvent, sauf abus, ni engager leur responsabilité contractuelle, ni constituer un motif de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité".

(2) Florent Masson, Un droit de grève en droit des contrats ? À propos des "mouvements de refus concerté" de fournir des services à une plateforme numérique », Droit social, Dalloz, 2017, p.861.

خلالها⁽¹⁾. ه. حق عمال المنصات الرقمية في الوصول إلى جميع البيانات المتعلقة بأنشطتهم داخل المنصة والتي تسمح بتحديد هويتهم⁽²⁾.

أخيرًا سمحت المادة L7342-9⁽³⁾ للمنصة أن تضع ميثاقًا يحدد شروط وطرق ممارسة مسؤوليتها الاجتماعية⁽¹⁾، وتحدد حقوقها والتزاماتها تجاه العمال المرتبطين

(1) "L'article L7342-6 du code du travail " Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs".

(2) "Article L7342-7" du code du travail Les travailleurs mentionnés à l'article L. 7341-1 bénéficient du droit d'accès à l'ensemble des données concernant leurs activités propres au sein de la plateforme et permettant de les identifier...

(3) "Article L7342-9" Dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs mentionnés à l'article L. 7342-8, la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation. Cette charte, qui rappelle les dispositions du présent chapitre, précise notamment : 1° Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle des travailleurs avec lesquels la plateforme est en relation, en particulier les règles selon lesquelles ils sont mis en relation avec ses utilisateurs ainsi que les règles qui peuvent être mises en œuvre pour réguler le nombre de connexions simultanées de travailleurs afin de répondre, le cas échéant, à une faible demande de prestations par les utilisateurs. Ces règles

garantissent le caractère non exclusif de la relation entre les travailleurs et la plateforme et la liberté pour les travailleurs d'avoir recours à la plateforme et de se connecter ou se déconnecter, sans que soient imposées des plages horaires d'activité ; 2° Les modalités visant à permettre aux travailleurs d'obtenir un prix décent pour leur prestation de services ; 3° Les modalités de développement des compétences professionnelles et de sécurisation des parcours professionnels ; 4° Les mesures visant notamment : a) A améliorer les conditions de travail ; b) A prévenir les risques professionnels auxquels les travailleurs peuvent être exposés en raison de leur activité ainsi que les dommages causés à des tiers ; 5° Les modalités de partage d'informations et de dialogue entre la plateforme et les travailleurs sur les conditions d'exercice de leur activité professionnelle ; 6° Les modalités selon lesquelles les travailleurs sont informés de tout changement relatif aux conditions d'exercice de leur activité professionnelle ; 7° La qualité de service attendue, les modalités de contrôle par la plateforme de l'activité et de sa réalisation et les circonstances qui peuvent conduire à une rupture des relations commerciales entre la plateforme et le travailleur répondant aux exigences de l'article L. 442-1 du code de commerce ainsi que les garanties dont le travailleur bénéficie dans ce cas ; 8° Le cas échéant, les garanties de protection sociale complémentaire négociées par la plateforme dont les travailleurs peuvent bénéficier. Dans des conditions précisées par décret, la charte est transmise par la plateforme à l'autorité administrative. Lorsqu'elle en est saisie par la plateforme, l'autorité administrative se prononce sur toute demande d'appréciation de la conformité du contenu de la charte au présent titre par décision

بها والذين تم تعريفهم في المادة 8-7342.L، وفي جميع الأحوال يجب أن يشمل الميثاق على وجه الخصوص:

١. شروط ممارسة النشاط المهني للعاملين المتعاقدين مع المنصة، ولا سيما القواعد التي يتم بموجبها الاتصال بمستخدميها، وكذلك القواعد التي تؤكد على

d'homologation. Préalablement à cette demande d'homologation, la plateforme consulte par tout moyen les travailleurs indépendants sur la charte qu'elle a établie. Le résultat de la consultation est communiqué aux travailleurs indépendants et joint à la demande d'homologation. L'autorité administrative notifie à la plateforme la décision d'homologation ou son refus dans un délai de quatre mois à compter de la réception de la charte. A défaut de réponse dans ce délai, la charte est réputée homologuée. La charte est publiée sur le site internet de la plateforme et annexée aux contrats ou aux conditions générales d'utilisation qui la lient aux travailleurs. Lorsqu'elle est homologuée, l'établissement de la charte [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019 ne peut caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique entre la plateforme et les travailleurs".

(¹) Thomas Pasquier, Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur, AJ contrat, Dalloz, 2020, p.60 ; Causse Nicolas, La valeur juridique des Chartes d'entreprise au regard du droit du travail français. Contribution à l'étude de l'aspect social et éthique de l'activité des entreprises, Revue internationale de droit comparé, vol. 53, n° 4, 2001, p.1000.

الطبيعة غير الحصرية للعلاقة بين العمال والمنصة، وحرية العمال في استخدام المنصة والاتصال بها أو قطع الاتصال، دون فرض فترات زمنية محددة لممارسة نشاطهم؛

٢. الطرق التي تهدف إلى تمكين العمال من الحصول على مقابل لائق لخدماتهم؛

٣. طرق تنمية المهارات المهنية للعمال؛

٤. التدابير التي تهدف بشكل خاص إلى: (أ) تحسين ظروف العمل؛ (ب) منع وقوع الأخطار المهنية التي قد يتعرض لها العمال بسبب نشاطهم، وكذلك للوقاية من الأضرار التي تلحق بالغير؛

٥. طرق تبادل المعلومات والاتصال بين المنصة والعاملين أثناء ممارسة نشاطهم المهني؛

٦. كيفية إبلاغ العمال بأي تغيير يتعلق بشروط ممارسة نشاطهم المهني؛

٧. جودة الخدمة المتوقعة وطرق الرقابة من قبل المنصة على نشاط العامل وأدائه والظروف التي قد تؤدي إلى إنهاء العلاقة التجارية بين المنصة والعامل... وفي جميع الأحوال يتم نشر الميثاق على موقع الويب الخاص بالمنصة وإحاقه بالعقود أو الشروط العامة للاستخدام التي تربطه بالعاملين وتؤكد المادة في الفقرة الأخيرة منها "إن إنشاء الميثاق واحترام الالتزامات التي تعهدت بها المنصة (...) لا يمكن

أن يكون دليل على وجود علاقة تبعية قانونية بين المنصة والعاملين⁽¹⁾. غير أن المجلس الدستوري قد اعترض على هذه المادة لعدم دستورتيتها في قراره رقم 794-2019 الصادر في ٢٠ ديسمبر ٢٠١٩⁽²⁾. ومن الاسباب التي بني عليها

(1) تجدر الإشارة إلى أنه أثناء المناقشات المتعلقة بهذه النصوص في الجمعية الوطنية، تمت إضافة تعديل من جانب الحكومة إلى هذا النص مضمونه أن "الامتثال لأحكام هذا الفصل "المسؤولية الاجتماعية للمنصة" ليس قرينة على وجود علاقة التبعية بين المنصة والعامل الذي يستخدم خدماتها ". غير أن لجنة الشؤون العمالية بمجلس الشيوخ قررت حذف هذه الإضافة لتجنب أي لبس؛ معتبرة أن إدخال التعديل "سابق لأوانه وغير مفيد"، وأن مهمة تصنيف العلاقة التعاقدية بين المنصة ومستخدمي خدماتها هي مهمة حصرية لقاضي الموضوع.

Voir, le rapport n°661 déposé le 1er juin 2016, p.319 et le rapport n° 3909 déposé le 1er juillet 2016, p.216.

(2) Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019. Voir, Cons. Const., décis. n° 2019-794 DC du 20 déc. 2019, Loi d'orientation des mobilités, JO 26 déc. ; AJDA 2020. 9 ; AJCT 2020. 5, obs. D. Necib ; RDT 2020. 42, obs. Barbara Gomes. Hélène Pauliat, Étude d'impact et exposé des motifs d'un projet de loi : un partenaire privé peut participer à la rédaction, La Semaine juridique. Administrations et collectivités territoriales, 27 janvier 2020, n° 4, pp. 3-5 ; Christine Le Bihan-Graf, Laure Rosenblieh, Éric Delbecque, Loi d'orientation des mobilités : Le Conseil constitutionnel opère un contrôle inédit des dispositions de programmation et censure partiellement certaines dispositions, février 2020, n° 2, p. 41-42 ; Pascale Deumier, Quand la loi est rédigée par des prestataires privés, RTD civ., juillet-septembre 2020, n° 3, pp. 581 - 586.

المجلس الدستوري رفضه أن المشرع قرر حق إنشاء ميثاق المنصة الرقمية فقط لمنصات الاتصال الإلكترونية العاملة في قطاع قيادة السيارات النقل، أو عربات تسليم البضائع بواسطة عربة ذات عجلتين أو ثلاث عجلات، دون باقي المنصات الرقمية، وهو ما يتعارض مع مبدأ المساواة⁽¹⁾. كما أن النص في حال تبينه بهذه الصياغة سيخلق نوعاً من عدم المساواة -حتى بين المنصات الرقمية العاملة في مجال النقل- بين العمال الذين يعملون في خدمة منصة أصدرت مثل هذا الميثاق وبين العمال الذين يعملون لدى منصة لم تصدر مثل هذا الميثاق طالما كان الأمر اختياري⁽²⁾. وفي الأخير أكد مقرر النص أن القاضي لن يكون قادراً على تكييف عقد عمال المنصات الرقمية كعقد عمل وفقاً لهذا النص؛ لكن لا يوجد ما يمنع القاضي من ممارسة سلطاته بشكل كامل ومن إعادة تكييف العقد إذا اكتشف بصرف النظر عن هذه المواثيق، مجموعة من القرائن التي تقوده إلى استنتاج وجود تبعية قانونية بين المنصة وعمالها. فيمكن للقاضي إذن إعادة تكييف العقد، ووصفه بالوصف الصحيح إذا وجد أن العلاقة بين الطرفين تشكل بالفعل علاقة عمل، وأن

(1) Thomas Pasquier, À propos de l'article 44 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités et de la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019, AJ contrat 2020 p.60.

(2) من الجدير بالذكر صدور القانون دون إلغاء للنص؛ رغم اعتراض المجلس الدستوري عليه؛ وذلك للطابع الاستشاري لرأي المجلس فيما يتعلق بالرقابة السابقة على دستورية القوانين.

العقد المبرم يُصدق عليه وصف عقد العمل⁽¹⁾، وهو ما قام به بالفعل قضاة محكمة النقض الفرنسية في حكم ٤ مارس ٢٠٢٠⁽²⁾.

1. بعد استعراض الموقف الفقهي المؤيد لمحكمة النقض الفرنسية في تبنيها لمعيار التبعية القانونية، والموقف الفقهي المختلف مع محكمة النقض والذي تبني خمسة معايير مقترحة لتبعية عمال المنصات الرقمية. يمكن أن نُعلن أننا نتبنى موقفاً وسطاً من هذه الاتجاهات -المؤيدة والمختلفة- فمن ناحية نحن نتفق مع محكمة النقض الفرنسية في تكييفها للعقد المبرم بين السائق ومنصة أوبر (Uber) كعقد عمل، تأسيساً على علاقة التبعية القانونية⁽³⁾. ومن ناحية أخرى ندعو المشرع الفرنسي والمصري لتبني نصوص خاصة تنظم بشكل جامع الوضع القانوني لعمال المنصات الرقمية. هذا الموقف الوسط يمكن تبريره بأن قانون العمل الفرنسي حتى بعد التعديلات الأخيرة في ٢٠١٩ لا يعرف إلا نظامين فقط سواء العامل المستقل

(1) Coralie Larraze, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, Droit social, Dalloz, 2019, p.167 ; Marie-Anne Valéry, Rapporteur et conseiller référendaire, le rapport du conseiller de la cour de cassation, op.cit., p.45.

(2) <https://www.conseil-constitutionnel.fr/decision/2019/2019794DC.htm> .

(3) نتبنى بدورنا المبررات التي ساقها الاتجاه الفقهي المؤيد لمحكمة النقض في اعتمادها على علاقة التبعية القانونية، والتي تتمثل في: اتساق الحكم مع السوابق القضائية لمحكمة النقض الفرنسية، اتساق الحكم مع السوابق القضائية لمحكمة العدل الأوروبية، اتساق الحكم مع السوابق القضائية لبعض الدول الأوروبية وغيرها، وفي الأخير اتساق الحكم مع موقف المجلس الدستوري الفرنسي.

أو العامل بأجر، على الرغم من وجود أنظمة وسط بين العمال بأجر والعمال المستقلين في بعض الدول الأوروبية⁽¹⁾. ومن ثم فلم يكن في وسع محكمة النقض إلا أن تحكم في مسألة تكييف العلاقة التعاقدية لسائق منصة أوبر (Uber) في ضوء نصوص قانون العمل السارية والخالية من تعريف للمنصة الرقمية، وعامل المنصة الرقمية، وطبيعة العلاقة التعاقدية بينهما. وبالتالي فهي كانت بين خيارين. أولهما: أن تقضي بعدم وجود علاقة تبعية قانونية بين منصة أوبر (Uber) والسائقين. الثاني: أن تُعمل سلطتها في التكييف لكي تتمكن من إسباغ الوصف القانوني الصحيح على العلاقة التعاقدية بين المنصة والسائق، من خلال مجموعة من القرائن، استطاعت عن طريقها إثبات العناصر الكلاسيكية للتبعية القانونية، وهو ما قام به قضاة المحكمة بالفعل، وأثبتوا علاقة التبعية القانونية لسائقي منصة أوبر (Uber) من خلال السلطة الفعلية التي تمارسها المنصة باعتبارها صاحب عمل، وقدرتها على فرض إرادتها من جانب واحد على السائقين التابعين لها، بواسطة الوسائط التكنولوجية والرقمية الحديثة التي من شأنها تنظيم وتوجيه ورقابة عمل السائق الرقمي. ومن ثم انتصرت المحكمة لسائقي المنصات الرقمية واسبغت عليهم وصف العمال، رغم غياب النصوص، فالحكم يمثل بحق خطوة جريئة نحو تطوير قانون العمل.

(1) Le régime des "workers", régime intermédiaire entre les "employées" et les "indépendants" .

2. كما أننا لا نتفق مع أنصار الاتجاه الفقهي المختلف مع محكمة النقض الفرنسية، والذي طالب المحكمة بتبني معيار آخر غير معيار التبعية القانونية. فمن غير المتصور مطالبة محكمة النقض بموقف أكثر ثورية من الموقف الذي اتخذته انتصاراً لعمال المنصات الرقمية، خاصة وأن المحكمة طوّعت نصوص قانون العمل الحالية لإسباغ وصف العامل على سائق منصة أوبر (Uber). إضافة إلى أن الدعوة بتبني معيار جديد للتبعية، يجب أن توجه للمشرع وليس للمحكمة التي لم تدخر جهداً لحماية عمال المنصات الرقمية في ظل نصوص قانون العمل الحالية. لذلك يمكن التأكيد أن موقف محكمة النقض الفرنسية بصدد تكييف وضع سائقي منصة أوبر (Uber) هو الموقف الأمثل، وإلا لكان البديل هو الحكم بعدم وجود علاقة عمل، وخروج سائقي منصة أوبر (Uber) من نطاق أحكام قانون العمل، وهذه نتيجة لا يقبلها أحد دون شك، حتى المختلفين مع الحكم.

3. في نهاية المطاف ننتصر لرأي محكمة النقض الفرنسية بأن العلاقة بين السائق وبين منصة أوبر (Uber) علاقة تبعية قانونية وليست علاقة تبعية اقتصادية⁽¹⁾، حيث أننا لا نساير الاتجاه المتبني للتبعية الاقتصادية لإثبات علاقة

(1) Barbara Gomes, Les plateformes en droit social, L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber, Revue de droit du travail 2018 p.150 ; Jean-François Cesaro, Arnaud Martinon, Bernard Teyssié, Droit du travail, Relations individuelles, Lexis Nexis, 4^e édition, 2019, p.227 et s ; Diane Rousseau, Lien de subordination : La relation entre Uber et l'un de ses

العمل، ونميل لتأييد الاتجاه المتبني ضرورة توافر التبعية القانونية للقول بوجود علاقة عمل⁽¹⁾؛ لأنه وبافتراض صحة الاتجاه الفائل بالتبعية الاقتصادية، فإننا لا نري توافر التبعية الاقتصادية في العلاقة بين السائق ومنصة أوبر (Uber) التي أكدت في أكثر من موضع -وبحق- على إمكانية قيام السائق بعمل لصالح منصات رقمية منافسة، كما يمكنه العمل لحسابه الخاص في غير أوقات اتصاله بمنصة أوبر (Uber)، كما يمكنه التواصل مع الركاب بعد الحصول على موافقتهم خارج إطار منصة أوبر (Uber) ، ومن ثم فالقول بتوافر التبعية الاقتصادية في تلك العلاقة هو قول جانبه الصواب.

chauffeurs requalifiés en contrat de travail par la Cour de cassation, Lamy, 2020, p.2.

(1)https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/notes_explicatives_7002/relative_arret_44525.html : Note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) – Chambre sociale (arrêt "Uber").

الخاتمة

4. تطلب بحث طبيعة العلاقة التعاقدية بين المنصات الرقمية (منصة أوبر) والمتعاقدين معها بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة مقابل أجر (السائقين)، تقسيم الدراسة إلي مبحثين رئيسيين. عالجنا في أولهما: الوضع الفقهي والقضائي في تكييف تلك العلاقة التعاقدية لسائقي المنصات الرقمية قبل صدور حكمي محكمة النقض الفرنسية في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨ وفي ٤ مارس ٢٠٢٠، والذي استقر على رفض تكييف العلاقة التعاقدية كعلاقة عمل. بيد أن هذا لم يثنِ البعض عن المناداة بضرورة الاعتراف بوصف العامل للمتعاقد مع المنصة الرقمية بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة مقابل أجر، وهو النداء الذي استجابت له محكمة النقض الفرنسية في حكمها التاريخي الصادر في ٢٨ نوفمبر ٢٠١٨ والذي اعترفت فيه لأول مرة بوصف العامل التابع بأجر لسائق منصة Take Eat Easy، ورسخت في حكمها الثاني الصادر في ٤ مارس ٢٠٢٠ هذا الموقف الثوري بخصوص تكييف العلاقة التعاقدية بين منصة أوبر (Uber) وسائقيها، حيث تبنت ذات التكييف، لتؤكد في رسالة واضحة أن حكمها الأول لم يكن حكماً شاذاً، - أو فلتة قضائية إن جاز التعبير- وإنما هو تعبير صادق عن التوجه الجديد للمحكمة، الذي اعترفت فيه بوجود عقد عمل بين منصة أوبر (Uber) باعتبارها صاحب عمل وليست وسيط افتراضي، يُمارس سطات التوجيه والرقابة وتوقيع الجزاء على السائق، الذي يعد هو الآخر عاملاً تابعاً بأجر بمعنى الكلمة، مُستهدية في ذلك بإثبات علاقة التبعية القانونية بين منصة أوبر (Uber) والسائق. وعلى الرغم من ترحيب أكثر الشراح

وثائهم على الحكم من حيث إسباغه وصف العامل على سائق منصة أوبر (Uber)، فإن جانباً منهم ذهب مذهباً مختلفاً في طريقة تعاطيه مع الحكم -رغم اتفاه مع مضمونه- بخصوص استناده على علاقة التبعية القانونية بغرض إثبات وجود علاقة عمل، وهو ما دفع البعض إلى اقتراح معايير أكثر صلاحية -من وجهة نظرهم- من علاقة التبعية القانونية، وأكثر ملاءمة لطبيعة المنصة الرقمية وخصوصية طريقة المراقبة الإلكترونية التي تستخدمها، والتي تفترق بها عن طرق المراقبة المألوفة، وأكثر تناسباً مع طبيعة عمل السائق الذي يتمتع بقدر من الحرية في ممارسته لعمله لصالح المنصة. وهو ما كان محلاً للمناقشة في المبحث الثاني من هذا البحث، والذي اختتمناه بتأييد موقف محكمة النقض الفرنسية في تكييف العلاقة التعاقدية بين منصة أوبر (Uber) والسائق كعلاقة عمل، تأسيساً على علاقة التبعية القانونية، التي تؤكد صلاحيتها لإثبات علاقة العمل في ظل غياب النصوص الحاكمة للمسألة محل البحث. كما يمكن التأكيد أن كون البحث منصباً على تكييف العلاقة بين منصة أوبر (Uber) وسائقيها، لا يمنع من انطباق ذات الأحكام على المنصات الرقمية الأخرى في علاقاتها التعاقدية مع مستخدميها بغرض القيام بعمل أو تقديم خدمة بمقابل، وذلك لاتحاد طبيعة وآليات عمل المنصات الرقمية في إدارتها للعمل أيًا كان القطاع الذي تعمل فيه، ففي نهاية الأمر يمكن اعتبارها صاحب عمل.

5. وقد أظهرت لنا الدراسة جملة من النتائج، دفعتنا إلى اقتراح مجموعة من التوصيات بخصوص العمل عن بُعد، والمنصات الرقمية، والمجلس الوطني

الرقمي، أملين في أن يتبناها مشرعنا المصري. بالنسبة للعمل عن بُعد: فقد ذكرنا فيما سلف، أن قانون العمل المصري رقم ١١٢ لسنة ٢٠٠٣، يخلو تمامًا من أي نص يتعلق بالعمل عن بُعد. وقد يبدو مستغربًا أن مشروع قانون العمل لسنة ٢٠١٨ جاء خاليًا هو الآخر من أي تنظيم للعمل عن بُعد، رغم انتشاره في مصر خلال السنوات الأخيرة. لذا ندعو المشرع المصري إلى تنظيم العمل عن بُعد في نصوص قانون العمل أسوة بالتشريع الفرنسي وبعض التشريعات العربية، الذي كان ولا يزال مُلهِمًا لها. بالنسبة للمنصات الرقمية: أظهرت لنا الدراسة مدي الحاجة إلى وضع نظام قانوني خاص لعمال المنصات الرقمية، رغم صدور حكم محكمة النقض الفرنسية في مارس ٢٠٢٠، الذي لم يساهم في إيجاد حلول للكثير من المسائل التي لازالت الإجابة عنها مبهمة: كمدي سلطة عامل المنصة الرقمية في تنظيم عمله؟ مدي استحقاقه للاجازات والعطلة الأسبوعية؟ مدي استحقاقه للبدلات؟ مدي استفادته من قانون التأمين الاجتماعي؟ مدي تمتعه بالحق في احترام الحياة الخاصة⁽¹⁾؟ مدي التزام المنصة الرقمية باتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة للحماية

(1) لمزيد من التفصيل حول الحق في احترام الحياة الخاصة للعامل، راجع: حسام الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة، الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٨٧؛ محمود عبد الرحمن محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة مقارنة في القانون الوضعي (الأمريكي-الفرنسي-المصري) والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، ١٩٩٤؛ صلاح محمد احمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠؛ محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠١١؛ خالد السيد محمد عبد المجيد موسي، أحكام عقد العمل عن بُعد،

والوقاية من المخاطر الناتجة عن العمل بواسطة المنصات الرقمية؟ وهل الأخيرة مُلزَمة بالتعويض عن إصابات وحوادث العمل وأمراض المهنة⁽¹⁾؟ وغيرها من الأسئلة؛ التي دفعتنا لدعوة المشرع المصري ونظيره الفرنسي لإصدار نصوص خاصة في قانون العمل، أكثر تفصيلاً تنظم الوضع القانوني لعمال المنصات الرقمية، وبصفة خاصة تعريف عامل المنصة الرقمية، تحديد حقوقه، التزاماته، الأحكام الخاصة بأجره، نوع التبعية المطلوبة في عمله. وكذلك تعريف المنصة الرقمية، وعلى وجه الخصوص تحديد واجبتها والتزاماتها تجاه العامل، الحالات التي تبرر للمنصة إنهاء العقد، الخ؛ نظراً للطبيعة الخاصة لعمال المنصات الرقمية، وكذا الطبيعة الخاصة للمنصات الرقمية كنموذج اقتصادي رقمي حديث النشأة. بالنسبة للمجلس الوطني الرقمي: ندعو المشرع المصري إلي إنشاء مجلس وطني رقمي على غرار المجلس الوطني الفرنسي⁽²⁾، تتمثل مهمته في تقديم يد العون الفني للدولة المصرية في طريقها نحو التحول الرقمي في كل القطاعات⁽³⁾.

دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤؛ أشرف محمد إسماعيل أحمد، الحماية القانونية لحق العامل في الحياة الخاصة في مواجهة المعلوماتية: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ٢٠١٦.

⁽¹⁾ نعتقد أن الإجابة على هذه الأسئلة تستأهل بحثاً خاصاً متعمقاً؛ وهو ما ندعو الباحثين إليه.

⁽²⁾ <https://cnnumerique.fr/>

⁽³⁾ من الجدير بالذكر أن المجلس الوطني الرقمي "Le Conseil national du numérique" قد تم إنشاؤه في أكتوبر ٢٠١٤ ليصبح الهيئة الوطنية الفرنسية المنوط بها دراسة كافة تحديات وآفاق التحول الرقمي للدولة الفرنسية في كافة القطاعات والمجالات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية والعمالية والمالية والصحية والبيئية، الخ. وهو مجلس تابع لوزير الدولة للشئون الرقمية

أخيرًا ندعو القضاء المصري بأن يحذوه حذو نظيره الفرنسي في الاعتراف بصفة العامل لسائق المنصات الرقمية، أو أي متعاقد معها بغرض القيام بعمل بأجر، تأسيسًا على معيار التبعية القانونية؛ الذي ثبت لدينا صلاحيته لإثبات علاقة العمل لسائقي المنصات الرقمية؛ في ظل غياب النصوص القانونية التي نأمل وأن يُلبي المشرع النداء بتبنيها؛ حماية لقطاع عمال المنصات الرقمية الآخذ في الزيادة في مصر.

ويختص بعدة مهام منها: إسداء المشورة للحكومة فيما يتعلق بوضع السياسات والإجراءات المطلوبة للتحويل الرقمي؛ المساهمة في تطوير مكانة فرنسا الرقمية على المستويين الأوروبي والدولي؛ صياغة وتقديم الآراء والتوصيات للهيئات العامة والجمعيات والأكاديمية والمجتمع المدني. ومن أهم المشروعات التي أصدرها المجلس مشروع قانون الجمهورية الرقمية.

المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

المراجع العامة

1. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة سيد عبد الله وهبة، ١٩٦١.
2. السيد عمران، شرح قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، النظرية العامة لقانون العمل، عقد العمل الفردي، الفتح للطباعة والنشر ٢٠٠٦.
3. السيد عيد نايل، قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٨.
4. جلال العدوي، حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، القواعد العامة، القواعد الخاصة بالعمل في القطاع العام، بدون دار نشر، ١٩٧٣.
5. حسام الدين الأهواني، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٩١.
6. حسن كيره، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، ١٩٧٩.
7. حمدي عبد الرحمن، شرح أحكام قانون العمل، دار نصر للطباعة، ١٩٩٨.
8. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل -المصري واللبناني- النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية، ١٩٨٣.
9. سعد عبد السلام حبيب، عقد العمل في القانون الموحد، دار النهضة العربية، ١٩٥٩.

10. عبد الرزاق حسين يس، قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، عقد العمل الفردي، الطبعة الاولى، اكااديمية شرطة دبي، الامارات العربية المتحدة، ١٩٩٢.
11. عبد الرزاق السنهوري، العقود الواردة على العمل، المقالة والوكالة والوديعة والحراسة، دار إحياء التراث العربي، لبنان، ١٩٦٤.
12. عبد الرزاق السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني، العقود التي تقع على الملكية، البيع والمقايضة، المجلد الأول، دار إحياء التراث العربي، بدون سنة نشر.
13. عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦.
14. عبد الله مبروك النجار، مبادئ تشريع العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ والقرارات الوزارية الجديدة المنفذة له، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.
15. عبد الناصر توفيق العطار، شرح أحكام قانون العمل، مؤسسة البستاني للطباعة، ١٩٨٩.
16. عبد الودود يحيي، شرح قانون العمل، الطبعة الأولى مكتبة القاهرة الحديثة، ١٩٦٤.
17. عصام سليم، أصول قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، منشأة المعارف، ٢٠٠٦.
18. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة السادسة، بدون دار نشر، ٢٠١٠.
19. محمود السحلي وعصام أنور سليم، التأمين الاجتماعي بين النظرية والتطبيق في ضوء قانون التأمينات الاجتماعية والمعاشات الجديد رقم ١٤٨ لسنة ٢٠١٩، دار الجامعة الجديدة، ٢٠٢٠.

20. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب، ١٩٨٢.

21. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة العامة المصرية للكتاب، ١٩٨٦.

22. همام محمد محمود زهران، قانون العمل، القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، ومشروع القانون الجديد فقهاً وقضاءً، دار المطبوعات الجامعية، ١٩٩٨.

المراجع المتخصصة

1. حسام الأهواني، الحق في احترام الحياة الخاصة: الحق في الخصوصية، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ١٩٨٧.

2. خالد السيد محمد عبد المجيد موسي، أحكام عقد العمل عن بُعد، دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، ٢٠١٤.

3. صلاح محمد احمد دياب، الحماية القانونية للحياة الخاصة للعامل وضماناتها في ظل الوسائل التكنولوجية الحديثة، دار الكتب القانونية، ٢٠١٠.

4. فريد راغب النجار، الاقتصاد الرقمي الانترنت وإعادة هيكلة الاستثمار والبورصات والبنوك الإلكترونية، الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، ٢٠٠٧.

5. محمد حسن قاسم، الحماية القانونية لحياة العامل الخاصة في مواجهة بعض مظاهر التكنولوجيا الحديثة، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، بيروت، ٢٠١١.

6. محمود عبد الرحمن محمد، نطاق الحق في الحياة الخاصة، دراسة مقارنة في القانون الوضعي (الأمريكي-الفرنسي-المصري) والشريعة الإسلامية، دار النهضة العربية، ١٩٩٤.
7. ممدوح محمد خيرى هاشم، العمل عن بُعد في القانون المدني: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤.
8. ممدوح محمد مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية دراسة تحليلية في نطاق قانون العمل، دار النهضة العربية، ٢٠٠٩.
9. نبيل بوحميدي، التأصيل لإبرام عقد عمل عن بعد وإمكانية إثباته، المجلة المغربية للدراسات والاستشارات القانونية، ٢٠١٣.
10. يوسف إلياس، أزمة قانون العمل المعاصر بين نهج تدخل الدولة ومذهب اقتصاد السوق، دار وائل للطباعة والنشر، ٢٠٠٦.

رسائل الدكتوراه

1. أشرف محمد إسماعيل أحمد، الحماية القانونية لحق العامل في الحياة الخاصة في مواجهة المعلوماتية: دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة عين شمس، ٢٠١٦.
2. خالد السيد محمد عبد المجيد موسى، أثر التقدم التكنولوجي على تطور أحكام عقد العمل عن بُعد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ٢٠١١.
3. علا فاروق عزام، المسؤولية القانونية في عقد العمل عن بُعد، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق جامعة حلوان، ٢٠١٢.

المقالات

1. جمال أبو الفتوح محمد أبو الخير، التزام العامل بالإعلام قبل التعاقد والحماية القانونية للحياة الخاصة، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، ٢٠٠٩.
2. حمدي احمد سعد، العمل عن بُعد، ذاتيته - تنفيذه، مجلة كلية الشريعة والقانون، طنطا، العدد الثالث والعشرون، الجزء الثالث، ٢٠٠٨.
3. طارق نوير، العمل عن بُعد ومتطلبات التطبيق في مصر، مجلة مصر المعاصرة، الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، ٢٠٠٤.
4. عبد العزيز الزومان، محمد العقيلي، عبد العزيز السلامة، ماجد الرسيني، العمل عن بعد عالمياً ومجالات تطبيقه في المملكة العربية السعودية، بحث مقدم في المؤتمر الوطني السابع عشر للحاسب الآلي، جامعة الملك عبد العزيز، المدينة المنورة، إبريل ٢٠٠٤.
5. عمر أحمد العرايشي، الطبيعة القانونية لعقد العمل عن بُعد في التشريع الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، جامعة مؤتة المجلد التاسع، العدد الرابع، ٢٠١٧.
6. فاروق محمد الأباصيري، محمد عمار تركمانية غزال، تأثير الإنترنت على عقد العمل، دراسة في القانون القطري والفرنسي، المجلة القانونية والقضائية لوزارة العدل القطرية، ٢٠١٨.
7. لمين علوي، المنظمة الالكترونية للعمل عن بعد، مجلة الابحاث الاقتصادية والادارية، العدد الثالث، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، ٢٠٠٨.
8. مالك حمد أبو نصير، محمد عبدالحفيظ المناصر، الحماية القانونية للعامل في عقد العمل عن بُعد: دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والسياسية، الجمعية العلمية للبحوث والدراسات الاستراتيجية، ٢٠١٧.

9. **محمد عبد الحفيظ المناصير**، النظام القانوني لعقد العمل عن بُعد دراسة في القانون المقارن، الجامعة الأردنية، العدد الأول، المجلد ٤٦، ٢٠١٩.

10. **نجلاء توفيق نجيب فليح**، نادية محمد مصطفى قزمار، التكيف القانوني للعمل عن بُعد: دراسة مقارنة، مجلة الزرقاء للبحوث والدراسات الإنسانية، جامعة الزرقاء، ٢٠١٨.

Les ouvrages généraux

1. **Antoine Mazeaud**, Droit du travail, À jour de la loi Travail du 8 août 2016, L.G.D.J, 2016.
2. **Antoine Mazeaud**, Droit du travail, 10^é éd, L.G.D.J, 2016.
3. **Antoine Mazeaud**, Répertoire de droit du travail, Dalloz, 1989.
4. **Bernard Gauriau, Michel Miné**, Droit du travail, 4^e éd, Sirey, 2020.
5. **Elsa Peskine, Cyril Wolmark**, Droit du travail, 14^e éd, Dalloz, 2020.
6. **Emmanuel Dockès**, Droit du travail, 3^é éd, Dalloz, 2008.
7. **François Gaudu, Raymonde Vatinet**, sous la direction de J. Ghestin, Traité des contrats, contrats de travail, Contrats, convention et actes unilatéraux, L.G.D.J, 2001.
8. **Françoise Favennec-Héry, Pierre-Yves Verkindt**, Droit du travail, L.G.D.J, 2020.
9. **Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès**, Droit du travail 2021, 34^e éd, 2020.
10. **Gilles DEDESSUS-LE-MOUSTIER**, Répertoire de droit du travail : Travail à domicile et télétravail, Dalloz, 2013.

11. **Guillaume Henri Camerlynck**, Traité du droit du travail, tome 1, Contrat de travail, 1^{re} éd., Dalloz, 1968.
12. **Isabelle DAUGAREILH et Philippe MARTIN**, Répertoire de droit du travail, Artiste, mannequin et spectacle, Dalloz, 2003.
13. **Isabelle de Benalcázar**, Droit du travail et nouvelles technologies, Gualino Business, 2003. François Duquesne, le droit du travail nouveau, 7^e éd, Lextenso, 2011.
14. **Jacqueline Bouton, François Duquesne, Sabrina Mraouahi**, Cours de droit du travail, Gualino, 2020.
15. **Jean Jacques DUPERYROUX et Xavier PRETOT**, Droit de la sécurité sociale, 11 éditions, Mementos Dalloz, Droit Privé, 2005.
16. **Jean–Emmanuel Ray**, Droit du travail : droit vivant 2021, Connaître, mais surtout comprendre le droit du travail d'aujourd'hui, Liaisons, 2020.
17. **Nicolas Dissaux, Romain Loir**, Droit de la distribution, Lextenso, 2017.
18. **Philippe le Tourneau**, Contrats du numérique, Dalloz, 2021.
19. **Yann AUBRÉE**, Répertoire de droit du travail, Contrat de travail : existence, formation, Dalloz, 2014.

2. Les ouvrages spéciaux

1. **Alain Supiot**, Le droit du travail, Presses Universitaires de France, 2019.
2. **Ayewouadan Akodah**, Les droits du contrat à travers l'internet, Primento, 2013.
3. **Balagué Christine et Fayon David**, Facebook, Twitter et les autres... : Intégrer les réseaux sociaux dans une stratégie d'entreprise, Pearson Éducation France, 2012.
4. **Barbara Gomes**, La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail, Presses Universitaires de France, 2018.
5. **Brunel Patrick**, Travail à domicile, télétravail : Droits et obligations de l'entreprise et du salarié, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, 2012.
6. **Cesaro Jean-François**, « La subordination », dans Les notions fondamentales du droit du travail, Paris, France, Ed. Panthéon-Assas : LGDJ, 2009.
7. **Chantal Rey**, Le travail à domicile, Paris, La documentation française, 2000.
8. **Charbonnier Olivier et Enlart Sandra**, A quoi ressemblera le travail demain ? Technologies numériques, nouvelles organisations et relations au travail, Paris, Dunod, 2013.

9. **Gerard Lyon–Caen, Jean Pélissier, Alain Supiot**, Droit de travail, 19^e édition, Dalloz, Précis 1999.
10. **Grégory Singer**, Actualités sur le télétravail, Lexbase Hebdo édition sociale, 2012.
11. **Héloïse Petit, Nadine Thévenot**, Les nouvelles frontières du travail subordonné, Approche pluridisciplinaire, 2006.
12. **Jean–Michel Bruguière**, L’entreprise à l’épreuve du droit de l’Internet, Dalloz, Thèmes & commentaires, Dalloz, 2005.
13. **Loic Jourdain, Michel Leclerc, Arthur Millerand**, Économie collaborative & Droit, Les clés pour comprendre, Fyp éditions, 2016.
14. **Mélanie Clément–Fontaine**, La genèse de l’économie collaborative : le concept de communauté, Dalloz, 2017.
15. **Michaël E. Sinatra, Marcello Vitali–Rosati**, Pratiques de l’édition numérique, Montréal, Les Presses de l’Université de Montréal, col, « Parcours numériques », 2014.
16. **Michel Bühl, Angelo Castelletta**, Accident du travail, maladie professionnelle procédure, indemnisation, contentieux, Delmas, paris, 2004.

17. **Nicolas Chaignot Delage, Christophe Dejours**, Clinique du travail et évolutions du droit, Presses Universitaires de France, 2017.

18. **Sophie Robin-Olivier**, Les contrats de travail flexibles : Une comparaison internationale, Presses de Sciences Po, 2015.

3. Les thèses

1. **Agnès Viottolo-Ludmann**, Égalité, liberté dans le contrat de travail : évolutions du droit contemporain, Thèse, Aix-Marseille 3, 2004.

2. **Alibert Anne-Claire**, Les Cadres quasi-indépendants : du contrat de travail au contrat d'activité dépendante, Thèse Université d'Auvergne, 2005.

3. **Aubert-Monpeyssen**, Subordination juridique et relation de travail, Thèse Toulouse I, 1985.

4. **Audrey Probst**, Le droit du travail à l'épreuve du télétravail à domicile, Thèse Université Paris I, 2005.

5. **Emmanuelle Camps**, Télétravail, sens du travail, rapports de vie travail-vie hors travail », Thèse, Université Paul-Valéry-Montpellier III, 2006.

6. **Guillaume Bredon**, L'évolution de la notion de subordination comme critère du contrat de travail, Thèse, Paris 2, 1998.

7. **Ivankevych Yuliya**, L'influence des normes internationales et des européens sur la formation du nouveau Code du travail ukrainien : critique et perspective, Thèse, Toulouse 1, 2018.

8. **Matthieu Demoulain**, Nouvelles technologies et droit des relations de travail, Essai sur une évolution des relations de travail, Thèse, Éditions Panthéon-Assas, 2013.

9. **Nicolas Collet-Thiry**, L'encadrement contractuel de la subordination, Thèse, Université Panthéon-Assas Paris II, 2012.

10. **Yann-Maël LARHER**, Les relations numériques de travail, Thèse, Université Paris II- Panthéon-Assas, 2017.

4. Les articles

1. **Alain Supiot**, Les nouveaux visages de la subordination, Droit social, Dalloz, 2000, p.131.

2. **Alexandre Fabre**, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? Revue du travail, 2017 p.166.

3. **Alexandre Fabre**, Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français, Revue Droit social, 2018, p.547.

4. **Alexandre Fabre**, Marie-Cécile Escande-Varniol, Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? Revue de droit du travail, Dalloz, 2017, p166.
5. **Alexandre Fabre**, Travailleurs ubérisés : vers de nouveaux droits ? Recueil Dalloz, 2018, p.1544.
6. **Alexandre Largier**, Le télétravail, Trois projets pour un même objet, Lavoisier, Réseaux no 106, pp. 201 à 229.
7. **Alexia Autenne, Élisabeth De Ghellinck**, L'émergence et le développement des plateformes digitales : les enseignements de la théorie économique de la firme, Revue internationale de droit économique 2019, pp.275 à 290.
8. **Alexis FITZJEAN Ó COBHTHAIGH**, Une cour d'appel anglaise juge que les « chauffeurs Uber » sont des « travailleurs » (workers), Journal du droit international (Clunet) n° 2, Avril 2018, chron. 4, p.5.
9. **Allison Fiorentino**, Le droit du travail britannique à l'épreuve de l'économie participative, Droit social, Dalloz, 2019, p.177.
10. **Anne Bariet**, La Cour de cassation requalifie l'activité d'un chauffeur Uber en contrat de travail, Éditions Législatives, 2020, p.6.
11. **Anne Trescases**, Les plateformes : assureurs du XXIe siècle ? Revue internationale de droit économique, 2019, p.291 à 304.

12. **Anne–Marie Nicot**, Le modèle économique des plateformes : économie collaborative ou réorganisation des chaînes de valeur ? La Revue des conditions de travail, n°6, 2017, p.48.
13. **Anne–Sophie Choné–Grimaldi**, Les plateformes d'intermédiation sur le marché du travail : quel statut ? La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 3, 17 Janvier 2019, Lexis Nexis, p.103.
14. **Antoine Jeammaud**, L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane, Droit social, 2001, p.22.
15. **Antoine Jeammaud**, Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? Semaine Sociale Lamy, n° 1780, 2017, p.6.
16. **Arnaud Casado**, Droit des travailleurs indépendants utilisant des plateformes de mises en relation, Juris tourisme, Dalloz, 2017, n°194, p.30.
17. **Astaix Anthony**, Contrôle de la durée du travail : conditions d'utilisation d'un GPS, Dalloz actualité, 14 novembre 2011.
18. **Audrey Probst**, Télétravail : ultimes modifications par la loi du 29 mars 2018, Droit social, Dalloz, 2018, p.516.
19. **Audrey Probst**, Télétravail au domicile. Confusion des lieux et distinction des temps, Droit Social, 2006, p.1109.

20. **Barbara Gomes**, Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique, RDT, 2016, p.464.
21. **Barbara Gomes**, Le modèle du contrat de travail au défi des plateformes numériques, Droit ouvrier, septembre 2019, n°854, p.599.
22. **Barbara Gomes**, Les plateformes en droit social, L'apport de l'arrêt Elite Taxi contre Uber, Revue de droit du travail 2018 p.150.
23. **Barbara Gomes**, Quand le droit remet l'ubérisation en question, commentaire de l'arrêt CA Paris du 10 janvier 2019, Droit ouvrier, août, 2019, n°85.
24. **Barbara Gomes**, Take Eat Easy : une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes, Semaine Sociale Lamy, n° 1847, 4 février 2019, p.5.
25. **Barbara Gomes**, Une première requalification en faveur des travailleurs des plateformes, Semaine Sociale Lamy, n° 1847, 4 février 2019.
26. **Benjamin Krief**, En étant un travailleur « contraint », le chauffeur Uber devient un salarié, Bulletin Joly Travail n°02, 2019, p.8.

27. **Bernard Baudry**, Hervé Charmettant, L'analyse de la « relation d'emploi » par les économistes « contractualistes » et « conventionnalistes », Une confrontation avec le cadre juridique de la « relation de travail », Revue économique, Vol. 59, 2008, pp. 213 à 239.
28. **Bernard Bossu**, L'impact du numérique sur les frontières du salariat, Droit du travail et Technologies d'Information et de la Communication (TIC) du Bulletin Joly Travail, Lextenso, 2020, p.2.
29. **Bernard Bossu**, Nouvelles technologies et surveillance du salarié, RJS 8-9/2001, p.663.
30. **Bernard Bossu**, Quel contrat de travail au XXIe siècle ? Droit social, Dalloz, 2018, p.232.
31. **Bernard Perret et Guy Roustang**, L'économie contre la société – Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle, Économie rurales, Vol 222 n° 1, 01.02.1994, p.55.
32. **Bertrand Blancheton**, Enjeux économiques de l'ubérisation : histoire, innovations, nouvelles frontières du salariat et de la firme, affaiblissement de la croissance économique, Vie & sciences de l'entreprise 2018, n° 205, pp.10 à 22.
33. **Bruno Serizay**, Quel statut pour les entrepreneurs collaboratifs ? JCP S 2016, n°1337.

34. **Calinaud David**, En question : les plateformes d'intermédiation sont-elles créatrices de salariés ? Communication Commerce électronique n°10, Octobre 2018, LexisNexis, p.73.
35. **Carolie Larrazet**, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, Droit social, 2019, p.167.
36. **Catherine Berlaud**, Requalification du contrat liant un chauffeur à Uber en contrat de travail, Gazette du Palais, n°13, 2020, p.49.
37. **Catherine Courcol-Bouchard**, Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat, Revue de droit du travail, Dalloz, 2018, p.812.
38. **Catherine Minet-Letalle**, Les risques de requalification en contrat de travail, Juris tourisme, n°219, Dalloz, 2019, p.27.
39. **Cause Nicolas**, La valeur juridique des Chartes d'entreprise au regard du droit du travail français. Contribution à l'étude de l'aspect social et éthique de l'activité des entreprises, Revue internationale de droit comparé, vol. 53, n° 4, 2001, p.1000.
40. **Cédric Jacquelet**, La notion de subordination face à l'économie numérique, Semaine Sociale Lamy, n° 1725, 30 mai 2016, p.4.
41. **Céline CASTETS-RENARD**, Les défis du numérique dans l'entreprise en Europe introduction, Revue Le Lamy Droit de l'immatériel, n° 119, 20 octobre 2015, p.2.

42. **Céline Leborgne–Ingelaere**, Le télétravail : entre simplification et déceptions, *Juris tourisme*, Dalloz, 2020, n°228, p.26.
43. **Chantal REY**, Travail à domicile, salarié ou indépendant Incidence des nouvelles technologies de l'information et de la communication, *Cahiers d'économie de l'innovation*, n°13, 2001, pp.173–194.
44. **Chauchard Jean–Pierre et Hardy–Dubernet Anne–Chantal**, L'autonomie du salarié, *La Documentation Française.*, coll. « cahier travail et emploi », 2003, p.312.
45. **Christophe Frouin**, L'entreprise face au numérique : incidences de la loi Travail et de la loi pour une République numérique, *Gazette du Palais*, n°10, 2017, p.81.
46. **Christophe Radé**, Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? le sportif amateur ? le travailleur ? *Droit social*, 2013, p.202.
47. **Christophe Radé**, La Cour de cassation et la théorie de l'évolution, *Droit social*, Dalloz, 2018 p.213.
48. **Christophe Radé**, Nouvelles technologies de l'information et de la communication et nouvelles formes de subordination, *Droit social*, 2002, p.26.

49. **Christophe Radé**, Grandeur et décadence du contrat de travail : à propos de l'arrêt Uber, *Jurisprudence sociale Lamy*, 2020, n° 500, p.13.
50. **Claude Devès**, L'économie collaborative : chance ou cauchemar pour le tourisme ? *Juris tourisme*, Dalloz, 2016, n°184, p.3.
51. **Claude Didry**, Au-delà de la subordination, les enjeux d'une définition légale du contrat de travail, *Droit social*, Dalloz, 2018, p.229.
52. **Coralie Larraze**, Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale, *Droit social*, Dalloz, 2019, p.167.
53. **Delphine Bauer, Kevin Mention**, l'avocat qui lutte contre l'ubérisation des services, *Les Petites Affiches*, 2020, n° 83, pp.3-7.
54. **Diane Rousseau**, Lien de subordination : La relation entre Uber et l'un de ses chauffeurs requalifiés en contrat de travail par la Cour de cassation, *Lamy*, 2020, p.2.
55. **Elena Signorinin**, Le travail dans l'économie digitale : le dilemme entre réalité et norme, et les aspects sociaux du travail sur plateforme, *Revue internationale de droit économique* 2019, pp. 315 à 327.
56. **Elsa Peskine**, Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie, *RDT* 2008, p.371.

57. **Emmanuel Dockès**, De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur, Analyse juridique et valeurs en droit social, Dalloz, 2004, p.203.
58. **Emmanuel Dockès**, Le droit du travail dans l'affrontement des mondes possibles, Droit social, Dalloz, 2018, p.216.
59. **Emmanuel Dockès**, Le salariat des plateformes, Droit ouvrier janvier 2019, n°846, p.8.
60. **Emmanuel Dockès**, Notion de contrat de travail, Semaine Sociale Lamy, 30 mai 2011 ; n° 1494, p.546.
61. **Eric A. Caprioli**, Cybersurveillance des salariés : du droit à la pratique des chartes « informatiques », Petites affiches, lextenso, 29 septembre, 2004, n°195, p.7.
62. **Éric Beynel**, Un autre code du travail est-il possible ? Droit social, Dalloz, 2018, p.227.
63. **Etienne Vergès**, Contrats sur la recherche et l'innovation, Techniques contractuelles, valorisation de la recherche, transferts de technologies, Dalloz, 2018, n°132.21.
64. **Fabrice Angei**, Pour une autre réforme du code du travail, porteuse de progrès, Droit social, Dalloz, 2018, p.221.

65. **Farid Fatah**, La souveraineté à l'ère du numérique : enjeux stratégiques pour l'État français et les institutions européennes, Revue de l'Union européenne, Dalloz, 2020 p.26.
66. **Fernanda Sabrinni**, La notion de plateforme au cœur des nouvelles relations entre professionnels, RTD Com. 2020, p.215.
67. **Fernando Valdes Dal-Re**, Les nouvelles frontières du travail indépendant. À propos du statut du travail autonome espagnol, RDT, 2008. p.296.
68. **Franck Héas**, L'auto-entrepreneur au regard du droit du travail, Semaine Juridique Social, LexisNexis, 2009, pp.11-14.
69. **Françoise Champeaux**, L'avenir du salariat, Semaine Sociale Lamy, n° 1767, 2 mai 2017, p.2.
70. **Françoise Champeaux**, L'économie des plateformes : où en est-on ? Semaine Sociale Lamy, 2017, n° 1795.
71. **Françoise Champeaux**, Nouvel épisode dans la saga des travailleurs des plateformes, Semaine Sociale Lamy, n° 1883, 18 novembre 2019, p.1 et s.

72. **Françoise Champeaux**, Pour un observatoire social des plateformes, Semaine sociale Lamy, 2020, no°1924, p.6.
73. **Françoise Champeaux**, Quel statut pour les travailleurs des plateformes ? Semaine Sociale Lamy, n° 1877, 7 octobre 2019, p.2.
74. **Françoise Champeaux**, Uber rattrapé par la subordination, Semaine Sociale Lamy, n° 1899, 16 mars 2020, p.2.
75. **Françoise Champeaux**, Un contrat de travail sans obligation de travailler ? Semaine Sociale Lamy, n°1896, p.1.
76. **Frédéric Géa**, À quoi sert le droit du travail ? Recueil Dalloz, 2020, p.444.
77. **Gaëlle MARRAUD DES GROTTES**, Il ne faut pas créer un droit spécifique pour les activités numériques, ni un droit spécial pour l'ubérisation, Revue Lamy Droit de l'Immatériel, n° 141, 1^{er} octobre 2017, p.2.
78. **Gaëtan Guerlin**, Quels sont les critères de la dépendance économique ? L'essentiel Droit des contrats, Lextenso, 2013, n°04, p.7.
79. **Gilles Auzero**, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, Droit du travail, Dalloz, 33 éd, 2020, p.273 et s.
80. **Gilles Dedessus Le Moustier**, Répertoire de droit du travail : Travail à domicile et télétravail, Dalloz, 2013, n°12.

81. **Gilles Dedessus Le Moustier**, Requalification en salariat de la relation entre un coursier livreur et une plateforme numérique, L'essentiel Droit des entreprises en difficulté, Lextenso, n°02, p.7.
82. **Gilles Dedessus Le Moustier**, Principe de la contractualisation du travail à domicile, La semaine juridique – édition générale, LexisNexis, 2014.
83. **Gradin Alexia**, Géolocalisation du véhicule du salarié : quand finalité, proportionnalité et fiabilité font loi, RDT, 2015, p.544.
84. **Grégoire Loiseau**, Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification, Revue des contrats, Lextenso n° 4, 2016, p.730.

85. **Grégoire Loiseau**, Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques ? La Semaine Juridique Social n° 37, 19 Septembre 2017, p.1286.
86. **Grégoire Loiseau**, Menace sur le modèle économique des plateformes de mise en relation en ligne, Communication Commerce Électronique, n°4, pp. 29–31.
87. **Grégoire Loiseau**, Opérateurs de plateforme de mise en relation et prestataires de transport : une concurrence déloyale ? La Semaine Juridique Social n° 39, 1er Octobre 2019, p.357.
88. **Grégoire Loiseau**, Requalification du contrat d'un conducteur de VTC, La Semaine Juridique Social n° 30–34, 30 Juillet 2019, p.1228.
89. **Grégoire Loiseau**, Travailleurs des plateformes : un fiasco législatif, La Semaine Juridique Social n° 1–2, 14 Janvier 2020, Lexis 360, p.4.
90. **Grégory Chastagnol**, Arrêt Uber : une victoire à la Pyrrhus contre les plateformes, Option Droit & Affaires, n° 486, 2020, p.10.
91. **Gwendoline Lardeux**, Le contrat de prestation de service dans les nouvelles dispositions du code civil Recueil Dalloz, 2016, p.1659.
92. **Héloïse Petit, Nadine Thévenot**, Les nouvelles frontières du travail subordonné, Approche pluridisciplinaire, 2006.

93. **Henri Culot, Alain Strowel, Enguerrand Marique**, La régulation des plateformes digitales : propos introductifs, *Revue internationale de droit économique*, 2019, pp. 271 à 274.
94. **Hubert GROUTEL**, Uber : suite, Lexis Nexis, 2020, p.1.
95. **Isabelle DAUGAREILH et Philippe MARTIN**, Répertoire de droit du travail, Artiste, mannequin et spectacle, Dalloz, 2003, n°1.
96. **Isabelle Desbarats**, Entre la protection des salariés et la performance de l'entreprise : la gestation d'un droit français du télétravail, *Les Cahiers de droit*, vol. 54, n°2-3, 2013, pp. 337-358.
97. **Isabelle Desbarats**, Quel statut social pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi, *Droit social*, Dalloz, 2017, p.971.
98. **Jacques Barthélémy**, Réforme du droit social et efficacité économique, *Revue française d'économie*, 2008, pp.57-88.
99. **Jean Mouly**, Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat, *Droit social*, 2016, p.859.
100. **Jean-Emmanuel Ray**, Géolocalisation, données personnelles et droit du travail, *Droit sociale.*, 2004, p.1077.

101. **Jean–Emmanuel Ray**, **Le nécessaire renouvellement du droit du travail**, Droit Social, Dalloz, 2019, p.522.

102. **Jean–Emmanuel Ray**, Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination, Droit social, 1992, p.525.

103. **Jean–Michel Servais**, Travailleurs des plateformes numériques de Services : quelles garanties sociales ? Revue Interventions économiques, 2018, p.8.

104. **Jean–Paul Teissonnière**, Lorsque l'employeur est un algorithme, la subordination est violente, Sem. soc. Lamy 2017, n°1767.

105. **Jean–Philippe Iherould**, Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat, Jurisprudence Sociale Lamy, 28 janvier 2019, n°468.

106. **Jean–Philippe**, Uber face au salariat : causes et conséquences ; Jurisprudence sociale Lamy, 25 février, 2019, n°470.

107. **Jean–Pierre Chauchard**, Qu'est–ce qu'un travailleur indépendant ? Droit social, Dalloz, 2016, p.947.

108. **Jean-Baptiste Chavialle**, Un contrat de travail sans obligation de travailler ? Semaine Sociale Lamy, n° 1896, 24 février 2020, p.4.

109. **Jean-Guy Huglo**, Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination, Semaine Sociale Lamy, n° 1842-1843, 24 décembre 2018, p.3.

110. **Jean-Philippe Lhernould**, Les plateformes électroniques de mise en relation rattrapées par le salariat, *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 468, 28 janvier 2019, p.6.

111. **Jean-Philippe Lhernould**, Uber face au salariat : causes et conséquences, *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 470, 25 février 2019, p.4.

112. **Jeremias Prassi**, Uber devant les tribunaux : Le futur du travail ou juste un autre employeur, *Revue de droit du travail*, Dalloz, 2017, p.439.

113. **Jérôme Giusti, Thomas Thévenoud, Fayrouze Mashi-Dazi**, Controverses sur le statut des travailleurs de plateformes, entre droit du travail et droit des sociétés, *Bulletin du travail*, n°7, pp. 54-60.

114. **Jérôme Huet**, La relation qu'une plateforme entretient avec ceux qui s'exécutent pour elle peut être requalifiée en contrat de travail, *Revue des contrats*, Lextenso, n° 03, 2019, p.40.

115. **Joseph Barthélémy**, Statut de l'auto-entrepreneur, présomption renforcée d'absence de contrat de travail et développement de la création d'entreprise, *JCP E* 2009, p.1455.

116. **Josépha Diringier, Denis Gravouil**, Le régime des intermittents du spectacle : le régime du salariat de demain ? *Revue de droit du travail*, Dalloz, 2019, p.612.

117. **Judith Rochfeld, Célia Zolynski**, La « loyauté » des « plateformes ». Quelles plateformes ? Quelle loyauté ? Dalloz, 2016, p.520.

118. **Julien Icard**, Chronique Contrat de travail, Bulletin Joly Travail, 2020, n°04, p.16.

119. **Julien Icard**, La requalification en salarié d'un travailleur dit indépendant exerçant par le biais d'une plateforme numérique, Bulletin Joly Travail, 2019 n°01, p.15.

120. **Juliette Sénéchal**, Le critère français de la subordination juridique confronté au « contrôle », à « L'influence déterminante » d'un opérateur de plateforme en ligne sur l'activité de ses usagers », Recueil Dalloz, 2019, p.186.

121. **Kieran Van Den Bergh**, Mettre en perspective le particularisme français, Revue de droit du travail, Dalloz, 2019, p.101.

122. **Kieran Van Den Berght**, Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français ; Revue de droit du travail, Dalloz, 2019, p.101.

123. **Laure Morin**, Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises, Revue internationale du travail, vol.144, n°1, 2005, p.5.

124. **Laurence FIN-LANGER**, Les livreurs à vélo de la plateforme Take Eat Easy en liquidation judiciaire sont des salariés, La Semaine Juridique Edition Générale n° 51, 17 Décembre 2018, p.1347.

125. **Laurent Gamet**, Le livreur à vélo, la plateforme et le droit du travail, AJ contrat, Dalloz, 2019, p.46.

126. **Laurent Gamet**, Plateformes numériques et contrat de travail, L'essentiel Droit de la distribution et de la concurrence, n°03, 2019, p1.

127. **Laurent Gamet**, Subordination du gérant mandataire non salarié, L'essentiel Droit de la distribution et de la concurrence, Lextenso, n°01, 2019 p.7.

128. **Laurent Taskin**, Télétravail : Les enjeux de la déspecialisation pour le management humain, Revue Interventions économiques, vol. 34, 2006.

129. **Laurent Willocx**, L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination, Revue droit du travail Dalloz, n°5, pp.328–331.

130. **Léa Ben Cheikh–Vecchioni**, Reconnaissance du statut de salarié aux travailleurs des plateformes numériques, Gazette du Palais, n°02, 2019, p.81.

131. **Lionel Costes**, La Cour de cassation requalifie en salarié un chauffeur Uber, Revue Lamy droit de l'immatériel ex Lamy droit de l'informatique, n°168, p.40.

132. **Lionel Costes**, Plateforme en ligne : les chartes sociales des plates–formes internet de transport sont contraires à la Constitution, Lamy line, 2019, p.1.

133. **Lionel Costes**, Voiture de transport avec chauffeur (VTC) La Cour de cassation requalifie en salarié un chauffeur Uber, Lamy, 2020, p.2.

134. **Lucas Bento de Carvalho, Sébastien Tournaux**, Chronique d'actualité du régime juridique du contrat de travail (Première partie), Droit social, 2020, p.736-742.
135. **Malo Depincé, Daniel mainguy, Bruno Siau**, Requalification de la relation contractuelle entre une plateforme et un chauffeur de VTC en contrat de travail salarié ; Note sous Cour de cassation, Chambre sociale, 4 mars 2020, pourvoi numéro 19-13.3, JCP E Semaine Juridique (édition entreprise), 2020, n°28, pp.45-50.
136. **Manuella Péri**, La régulation de l' « ubérisation », Dalloz, 2017, p.144.
137. **Marc Bourreau, Thierry Pénard**, Introduction. L'économie numérique en question dans Revue d'économie industrielle, 2016, n° 156, pp.11 à 15.
138. **Marie Peyronnet**, Take Eat Easy : les livreurs autoentrepreneurs sont subordonnés, Dalloz actualité 12 décembre 2018, n° 17-20.079, p.2.
139. **Marie Peyronnet**, Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés, Revue de droit du travail, 2019, p.36.
140. **Marie Tilche**, Plateformes numériques, Bulletin des Transports et de la Logistique, n° 3695, 18 juin 2018, p.2.
141. **Marie-Anne Dujarier**, Droit du travail ou droit du salariat ? Droit social, Dalloz, 2018, p.242.

142. **Marie-Cécile Escande-Varniol**, Uber est un service de transport, mais quel statut pour les chauffeurs ? Semaine Sociale Lamy, 26 février 2018, n°1804, pp.4-7.

143. **Marie-Cécile Escande-Varniol**, Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation. Recueil Dalloz, Dalloz, 2019, pp.177-181.

144. **Marie-Madeleine Péretié**, Le droit à la déconnexion : une chimère ? Revue de droit du travail, Dalloz, 2016, p.592.

145. **Marjorie Caro**, Travailleurs des plateformes : la Cour de cassation statue sur la qualification du contrat, Lamy line, 2018, p.3.

146. **Maryse Badel**, Lien de subordination et redressement de contributions et cotisations, Droit social, Dalloz, 2021, p.87.

147. **Mathilde Julien et Emmanuelle Mazuyer**, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, RDT, Dalloz, 2018, p.189.

148. **Matthieu Vicente**, Les coursiers Deliveroo face au droit anglais, RDT, 2018, p.515.

149. **Maud Simonet**, Subordination, dépendance et bénévolat, Réflexions depuis l'autre frontière du salariat, Droit social, Dalloz, 2018, p.239.

150. **Maxime Lambrecht**, L'économie des plateformes collaboratives, Dans Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 2311-2312, 2016, p.5.

151. **Michel Despax**, L'évolution du rapport de subordination, Droit socail,1982, p.1.
152. **Monein David**, Le télétravail : Le nécessaire création du statut spécifique, 2006, p.24.
153. **Monique Haicault**, Femmes de valeur, travail sans prix : le travail à domicile, Cahiers du GRIEF, n°2, Presses Universitaires du Mirail, Toulouse, 1982.
154. **Nasreddine El Hage**, Les règles de la responsabilité du commettant du fait de ses préposés sont-elles adaptées au télétravail ? Droit Social, 2002, p.42.
155. **Natalie Grange**, Plateformes numériques, Bulletin des Transports et de la Logistique, n° 3723, 4 février 2019, p.2.
156. **Nathalie Martial-Braz**, De quoi l'« ubérisation » est-elle le nom ? Dalloz, 2017, p.133.
157. **Nicolas Anciaux**, Entre subordination et indépendance, réflexions sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat, Droit social, 2020, p.157.
158. **Nicolas Anciaux**, Le contrat de travail : réflexions à partir de l'arrêt Take Eat Easy, La Semaine Juridique Entreprise et Affaires n° 11, 12 Mars 2020, Lexis Nexis, p.174.

159. **Olivia Montel**, Économie collaborative et protection sociale : mieux cibler les plateformes au cœur des enjeux, *Revue française des affaires sociales*, 2018, p.15.

160. **Olivia-Boussard, Lou Patez**, Attention au travail indépendant : les risques de requalification en contrat de travail – A propos de l'arrêt « Uber » du 4 mars 2020, *Option Finance*, 2020, n°1551, p.44.

161. **Olivier Favreau**, Droit du travail : la démocratie économique entre le marché et l'entreprise, *RDT*, 2017, p.581.

162. **Olivier Leclerc et Thomas Pasquier**, La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé, *RDT* 2010, p.83.

163. **Olivier Leclerc**, La technologie au service du travail décent, *Droit social*, Dalloz, 2020, p.33.

164. **Olivier Rivoal**, La dépendance économique en droit du travail, Dalloz, 2006, p.891.

165. **Pascal Lokiec**, De la subordination au contrôle, *Semaine Sociale Lamy*, 4 février 2019, n ° 1847, p.1.

166. **Pascal Lokiec, Jérôme Porta**, Droit du travail – Relations individuelles, Recueil Dalloz, 2019, p.963.

167. **Pascal Lokiec**, La « modulation » du temps de travail, Droit social, Dalloz, 2016, p.957.
168. **Patrice Le Maigat**, Marché du travail et plates-formes numériques : les coursiers en roue libre ? Gazette du Palais, 22 janvier, 2019, p.15.
169. **Patrick ARTUS**, "la nouvelle Économie", édition La Découverte et Syros, paris, 2001, p.9.
170. **Patrick Cingolani**, Le « salarié autonome » et la solidarité des employeurs dans l'obligation juridique, Des droits contre l'opacité et la fragmentation des collectifs de travail au XXIe siècle, Droit social, Dalloz, 2018, p.246.
171. **Paul Cuche**, Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail, Revue critique de législation et de jurisprudence, 1913, p.412.
172. **Paul Cuche**, La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique, Dalloz, 1932, chronique, p.101.
173. **Paul-Henri Antonmattel – Jean-Christophe Sciberras**, « Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? », Droit social, 2009.p.221.
174. **Paul-Henri Antonmattel, Jean-Christophe Sciberras**, Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection ? Rapport à M. le Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité, 2008, p.7.

175. **Philippe Delebecque**, Du nouveau pour les taxis, les VTC et leurs clients : un statut pour les centrales de réservation. Recueil Dalloz, 2017, p.314.

176. **Philippe Portier**, Les défis du syndicalisme : la représentation de tous les travailleurs, les mouvements sociaux et la question climatique, Droit social, Dalloz, 2020, p.155.

177. **Pierre Sirinelli**, Le nouveau régime applicable aux fournisseurs de services de partage de contenus en ligne, Dalloz, 2019, p.288.

178. **Pierre-Yves Verkindt**, À propos du télétravail et du télétravailleur...après la loi du 22 mars 2012, Les Cahiers du DRH, 2012, p.13.

179. **Pieter Van Cleynenbreugel**, Le droit de l'Union européenne face à l'économie collaborative, RTD Eur. Dalloz, 2017, p.697.

180. **R. Weissmann**, Nouvelles technologies et relations collectives de travail, JCP S 2018, 1050, n° 2.

181. **Rachel Cox, Jacques Desmarais et Katherine Lippel**, Les enjeux juridiques du télétravail au Québec, Québec, Centre francophone d'informatisation des organisations, 2001, p.11.

182. **Rodolphe Martinier**, Uber : sous le voile numérique, le lien de subordination, Gazette du Palais, n°20, 2 juin 2020, p.71.

183. **Rudi Fievet**, Plateformisation de l'économie touristique : quel travail !
Juris tourisme, Dalloz, n°192, 2016, p.35.
184. **Salwa Toko**, Pour le Cnum, la technologie ne doit pas supplanter les
droits fondamentaux, Semaine Sociale Lamy, n° 1884, 25 novembre 2019,
p.3.
185. **Samia Msadak**, La Cour de cassation reconnaît le statut de salarié aux
livreurs à vélo d'une plateforme numérique, Bulletin Joly Travail n°01, 2019,
p.7.
186. **Samuel Deliancourt**, Les critères de détermination d'un lien de
subordination entre une personne et une société, Petites affiches, Lextenso,
n°236, 2007, p.18.
187. **Sophie Tardy-Joubert**, Uber doit rendre des comptes, Les
Petites Affiches, 2020, n° 239, p.3.
188. **Stefano Bini**, À la recherche de l'employeur dans les plateformes
numériques, Revue de droit du travail, Dalloz, 2018, p.542.
189. **Stéphane DESTOURS**, La contribution du juge à une relative
libéralisation du secteur du transport de personnes ou l'« Ubérisation » de la
loi par le juge, Revue Lamy droit des affaires, n° 135, 1ermars 2018, p.1.

190. **Sylvain Nadalet**, Les travailleurs des plateformes contribuent à redéfinir le travail parasubordonné, Liaisons Sociales Europe, n° 469, 21 mars 2019, p.2.

191. **Thomas Beauvisage, Jean-Samuel Beuscart et Kevin Mellet**, Numérique et travail à-côté. Enquête exploratoire sur les travailleurs de l'économie collaborative, Sociologie du travail, Vol. 60 – n° 2, Avril-Juin 2018, p.1.

192. **Thomas Pasquier**, De l'arrêt Formacad aux travailleurs Ubérisés, Revue de droit du travail 2017, p.95.

193. **Thomas Pasquier**, L'arrêt Uber–Une décision A–disruptive, AJ Contrats d'affaires – Concurrence – Distribution, n°5, 2020, pp.227–234.

194. **Thomas Pasquier**, Les plateformes numériques dans la tourmente : À propos de l'arrêt Uber rendu par la Cour d'appel de Paris le 10 janvier 2019, Semaine Sociale Lamy, n° 1845, 21 janvier 2019, p.2.

195. **Thomas Pasquier**, Travailleurs de plateforme et charte « sociale » : un régime en clair-obscur, AJ contrat, Dalloz, 2020, p.60.

196. **Valérie Pontif**, Les rythmes de travail, Revue de droit du travail, 2012, p.208.

197. **Vassilis Hatzopoulos**, Vers un cadre de la régulation des plateformes ? Revue internationale de droit économique, 2019, p.400 et s.

198. **Vincent Barbey, Marie-Sophie Claverie et Jean-Julie Jarry**, Les nouveaux modes d'organisation du travail, Cahiers de droit de l'entreprise, 2009, n° 6.

199. **Vincent Berger**, Le développement des nouveaux services de mobilité numérique Revue juridique de l'environnement 2020, Vol 45, p 35 et s.

200. **Vincent Roche**, Travailleurs indépendants et plateformes numériques: l'union impossible? Le cas de Take Eat Easy, La Semaine Juridique Edition Générale n° 3, 21 Janvier 2019, p.46.

201. **Violaine Kocher**, L'intervention du juge dans le contrat, Revue des contrats, n°1, 2013, p. 235.

202. **Xavier Delpech**, Plateforme, AJ contrat, Dalloz, 2020 p.1.

203. **Yann Laurans**, L'application Uber Pop devant la CJUE, Éditions Législatives, Dalloz, 2018, p.2.