

أي مركز قانوني لعمال المنصات الرقمية؟

Which legal status for digital platform workers?

بن رجّال آمال: أستاذة محاضرة "ب"
كلية الحقوق - جامعة الجزائر 1

تاريخ قبول المقال: 23/06/2019

تاريخ إرسال المقال: 21/03/2019

ملخص

يُعتبر العمل الحر من خلال المنصات الرقمية ظاهرة عالمية، بدأت البلدان العربية تفكر في مواكبتها للالتحاق بركب من سبقها في ذلك من الدول المتقدمة، من خلال فتح فرص عمل لكل الفئات، مهما كان مستوى تكوينها. إن نسبة النمو السكاني وانتشار البطالة التي امتدت إلى أصحاب الشهادات العليا مثلت أسبابا جديدة، دفعت الحكومات إلى تشجيع العمال الذين يمارسون نشاطا مهنيا مستقلا لحسابهم الخاص من خلال المنصات الرقمية، ذلك ما أدى إلى بروز مفاهيم جديدة في مجال علاقات العمل، فظهرت فكرة العامل المستقل والعامل الحر من خلال المنصات الرقمية وغيره، وأفرز ذلك عن ظهور نمط جديد لتنفيذ علاقة العمل، يختلف عن النمط الكلاسيكي ويحتاج لتسليط الضوء عليه.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل - منصة رقمية - عامل حر - مقاول - عامل مستقل - خدمة منظمة - تبعية اقتصادية.

Abstract

Independent work on digital platforms is considered as a global phenomenon: Arab countries have begun to think of the need to achieve this development in order to be in the same league with the developed countries by opening there way to employment opportunities for all categories of workers, whatever their level of education. The population growth of and the spread of unemployment which touched graduates made the government encourage independent work on digital platforms and those who work for their own profit, this caused the emergence of new concepts in the field of professional relations, like the concept of the independent worker who works through the digital platforms and others, and as a consequence, a new model for executing the employment relationship appeared, which is different from the classical one.

Key words: labour low- digital platform-freelancer- entrepreneur-independent worker- organized service-economic dependence.

مقدمة

يُشكّل تنفيذ العمل عبر المنصات الرقمية نموذج اقتصادي جديد، يتم فيه العمل حسب الطلب، ويعتمد على يد عاملة تتميز بالمرونة، و الجاهزية كما أنّها قليلة التكلفة، و تتحمّل مخاطر النشاط. العامل المستقل هو كل شخص طبيعي يمارس نشاطا مدنيا أو تجاريا لحسابه الخاص بصفة مستقلة من خلال أرضية رقمية تسمى "المنصة" بغرض تقديم خدماته للغير، فيتعاقد و يحدّد أتعابه و أوقات العمل بكل حرية وعادة ما يلجأ العامل لهذه الطريقة لممارسة نشاطه سواء لأول مرة أو حتى على سبيل التكرار بسبب صعوبات اقتصادية¹. لا يمكن اعتبار جميع العمال الذين يمارسون عملهم عن طريق المنصات الرقمية في حالة عدم استقرار وظيفي، فالأمر يختلف من شخص لآخر، حيث يوجد من يريد أن يعمل و هو ماكث في منزله، أو يفضل أن يحدّد بنفسه أوقات العمل التي تناسبه، أو يسعى فقط لرفع قيمة مدخوله².

يعتبر العمل من خلال الأراضي أو المنصات الرقمية طريقة جديدة لتنفيذ علاقة عمل، و طريقة جديدة أيضا للاستهلاك، فهي تقدّم خدمات في مجالات مختلفة وعديدة، وبالتالي أصبحت تنافس بعض النشاطات المقتّنة، كقطاع النقل و مهنة المحاماة، و غيرها، ذلك ما جعل من ينفذ هذه الخدمة في علاقة تبعية موازية (para-subordination)³.

إنّ هذه الممارسات التي تعرفها الجزائر حاليا، تُشكّل موضوعا جديدا للبحث، مقارنة بما هو معمول به الأنظمة المقارنة التي كانت سباقة في هذا المجال⁴،

حيث أقرت هذه الطريقة الجديدة لتنفيذ علاقة العمل، بموجب قوانين -لا تزال فتية، حاولت من خلالها تنظيم هذه الفئة الجديدة من الفاعلين الاقتصاديين.⁵ إلى جانب موقف محكمة العدل في الاتحاد الأوروبي الذي دعت مؤخرا الدول الأعضاء إلى تنظيم و تأطير قانوني لعمل شركة Uber، باعتبارها مقدم خدمات في قطاع النقل في زمن الثورة الرقمية.⁶

ظهرت الحاجة لهذا النوع من العمال بعد انتشار تقريبا لكل الخدمات على الأرضيات الرقمية⁷، بسبب سرعة الخدمة المقدمة والتمن التنافسي التي تُعرض به، إضافة إلى مجانية التوصيل في بعض الحالات، فهي طريقة للعمل شوشت على النمط التقليدي لتنفيذ علاقة العمل و أصبحت تهددها بقائها، بسبب ظهور إقتصاد جديد يعتمد على ما يسمى بالوظائف المؤقتة⁸ (gig economy) و المهن الصغيرة، فأصبح من الضروري تحديد القواعد القانونية التي يجب أن تُطبق على العمال الذين يختارون هذه الطريقة للعمل، فربما أنه قد حان الوقت لتشريع العمل أن يخاطب هذه الفئة الجديدة من العمال.

تُشكل رأسملة المنصات الرقمية (le capitalisme des plateformes) تحدّد جديد لقانون العمل الذي بات تدخله ضروريا من أجل حماية هذه الفئة من العمال، وتحديد مستقبلها القانوني مع ضمان حد أدنى من الحماية الاجتماعية لها، لاسيما في القانون الجزائري الذي يشهد تأخر في ذلك مقارنة بالتشريعات الأجنبية التي اتخذت خطوة في هذا المجال من خلال سنّ نصوص قانونية تكرّس فكرة المسؤولية الاجتماعية للأرضيات تجاه العمال⁹، و اعتبرت المنصات متعاملين معنويين مسؤولين اجتماعيا، فاعتماد هذا الحل، يشكّل مفهوما جديدا، محله المسؤولية الاجتماعية للمؤسسات¹⁰، أو ما يسمى بالمسؤولية التضامنية للمؤسسات مصدرة الأوامر (donneur d'ordres) عن ظروف العمل¹¹. فيجب تكييف تشريع العمل و كذا قوانين الضمان الاجتماعي اللذان نشأ في ظل الثورة الصناعية مع الثورة الرقمية الجديدة.¹² إن كان من الصعب حاليا اعتبار كل عمال الأرضيات الرقمية عمال مستقلون، لكن من الضروري تحديد الفئة المستقلة فعلا، و إن كان من الممكن الإقرار بصفة "العامل الأجير" لهذه الأخيرة على الأقل، لكي تستفيد الفئة المستقلة فعلا من بعض الضمانات الخاصة بسبب تبعيتهم الوثيقة للأرضية التي يمارسون نشاطهم من خلالها.

هذه الممارسة المعمول بها في الجزائر اليوم، تطرح مشكلة غياب التأطير القانوني لهذا النوع الجديد من النشاط و لعمال المنصات الرقمية، و بالتالي غياب أيّ

حماية اجتماعية لهذه الفئة بحكم عدم تحديد بعد، إن كان هؤلاء تابعين للأرضية الرقمية، أم هم مستقلين عنها. فيجب تحديد بدقة إن كان هذا العامل، أجير أو مستقل، أو مستقل جزئيا، كما يطرح مشكل إمكانية تنظيم هذا النشاط وهذه الفئة بموجب قانون خاص، أم يمكن الاكتفاء بملائمة تشريع العمل من أجل تطبيقه على هذا النمط الجديد لتنفيذ علاقة العمل.

فماذا عن الحماية الاجتماعية للعاملين لحسابهم الخاص على الأرضيات الرقمية؟

أولا: العمل الحر عبر المنصات الرقمية: نمط جديد لتنفيذ علاقة العمل

إنّ ملائمة تشريعات العمل لمواكبة هذه الثورة الرقمية التي تسعى لتحقيقها كل المؤسسات العامة والخاصة، هو تحدّد جديد و رهان حقيقي ستشهده مستقبلا كل التشريعات العمالية في ظل بيئة تكنولوجية جديدة، أصبحت فيها علاقة العمل علاقة تعاقدية ثلاثية الأطراف¹³، تشمل الأرضية الرقمية، الزبون، و العامل الحر.

1- العامل الحر والمنصات الرقمية

العامل الحر هو الشخص الذي يدير نشاطه ويعمل لحسابه الشخصي، ويدخل في مفهوم العمال المستقلين "freelancers"، قد يكون العامل الحر، مزارعا، محاميا، طبيبا أو فنانا ... الخ.

يمكن تقسيم العمل الحر إلى عمل مستقل بصفة كاملة عندما يتم الاعتماد عليه كعمل أساسي بصفة مطلقة، و عمل مستقل بصفة جزئية، عندما يتم الاعتماد عليه كعمل ثانوي إلى جانب الوظيفة الأساسية، كما يمكن دائما للعامل أن يتحوّل بكل سهولة إلى عامل مستقل كامل أو بشكل جزئي بشكل افتراضي باستخدام شبكة الأنترنت.

يعرف العمل الحر اليوم تحولات عميقة سواء من حيث المضمون أو الشكل، فهو عمل يتعلّق بالحرفيين و الصناعيين الذين يزاولون نشاطا حرا أو تجاريا أو حتى فلاحيا، فالالاقتصاد الرقمي و العمل حسب الطلب قلب الموازين و غير مفهوم الأصناف القانونية الكلاسيكية للعمل و انعكس ذلك على المؤسسات، فبعد ما كان الاقتصاد يقوم سابقا على الصناعة و كان صاحب العمل هو الذي يملك وسائل الإنتاج، أصبحنا اليوم أمام اقتصاد الخدمات ¹⁴économie de services، فالعامل ينجز عمله بوسائله الخاصة¹⁵.

2-مزايا العمل الحر بواسطة المنصات الرقمية

العمل الحر بواسطة الإنترنت له مميزات عديدة، من أهمها الإدارة الذاتية، وامتلاك سلطة اتخاذ القرار، كما أنه عمل يلائم الأشخاص الذين لا يناسبهم العمل في وظيفة عمومية، إضافة لما سبق فإنّ مصاريف التشغيل تكون منخفضة بل تكاد تكون معدومة،¹⁶ ويتميز أداء العمل الحر عبر المنصات الرقمية بمرونة عالية، فيمكن تنفيذه من أيّ مكان وفي أيّ زمان باستخدام شبكة الأنترنت، فيمكن الحصول على عمل، بمجرد إنشاء حساب في إحدى المنصات الرقمية المخصصة للعمال المستقلين، و عرض الخدمات على الجمهور من مستخدمي الشبكة العنكبوتية. يشهد العالم الافتراضي اليوم انتشارا عدد معتبر من منصات العمل سواء العالمية¹⁷ أو الإقليمية¹⁸ أو العربية¹⁹ الخاصة بالعمال المستقلين تعمل بطرق مختلفة و تقريبا في كل المجالات.

تسمح الأرضيات للعمال الأحرار أو المستقلون (مثل المقاولون، الحرفيون، التجار و أصحاب المهن الحرة، كالأطباء و المحامون... وغيرهم²⁰، و الذين يكونون عادة مقاولين يعملون لحسابهم الخاص (auto-entreprenuer) بأن يمارسوا نشاطهم عبر أرضيات رقمية تقوم بتحديد جميع خصائص و مواصفات الخدمة المقدمة مع تحديد واضح لثمنها بصفة مسبقة، ويخرج من هذه الفئة العمال الأجراء. فيمكن تلخيص مزايا العمل الحر في ثلاثة عناصر أساسية وهي:

- ارتفاع الدخل

يكون الدخل عادة مرتفعا مقارنة بالعمال الآخرين، حيث يكون الأجر محددًا بالساعة مسبقا، ممّا يدفع العامل إلى العمل أكثر كي يعوض عن عدم الاستقرار وعدم الثبات الوظيفي أو المهني الذي يوجد فيه ، فالعمل الأكثر يكون ناجم عن عدم شعور هذه الفئة بالأمان و بحماية اجتماعية ، لأنّ دخله غير ثابت بل متغير من شهر إلى آخر حسب وقت العمل الفعلي، والذي يرتبط بجاهزيته الشخصية للعمل و طلب الزبون، لكن هذه الصعوبات قد يواجهها في بداية العمل فقط ، حيث تختفي عندما يعمل لمدة معينة على الأرضية ويكوّن عنصر الزبائن (العملاء و الشهرة)، وهذا من مزايا العمل على المنصات الرقمية.

- إتاحة فرص عمل للجميع

هو نظام عمل مرّن يمنح فرص عمل للجميع ، خاصة الذين يواجهون صعوبات في إيجاد فرصة للعمل، حيث تكون شروط التوظيف و العمل أكثر مرونة، و يتطلّب قبوله التأكّد من الأمور الأساسية فقط ، مثل هوية العامل المستقل ، مهنته، من أجل

الظفر بالوظيفة، و هذه المرحلة هي التي تقوم مقام مقابلة التوظيف في الظروف العادية. و أمّا مسألة التعامل معه، فترجع للتقييم الذي يضعه الزبائن (les retours clients)، فإمّا أن يصبح عاملاً مستقلاً مفضلاً (favoris) أو في حالة العكس يتم إقصائه.

- حرية كبيرة في تحديد شروط و ظروف العمل

أهم ما يميز العمل المستقل على المنصات الرقمية، هو حرية العامل المستقل في اختيار أوقات العمل، فيمكن له أن يختار الأوقات التي تناسب حياته الشخصية، كأن لا يعمل أيام معينة أو بعد ساعات معينة، بالتالي يختار أيام العطلة، أيام وساعات العمل بمعنى آخر، يكون له دور في تحديد شروط و ظروف العمل مثلاً يختار طريقة و وسائل العمل التي تناسبه، الوقت الذي يخصّسه لكل زبون دون احترام شروط مسبقة أو قيود معينة من صاحب العمل، كما هو الشأن بالنسبة للعمال الموجودين في حالة تبعية قانونية للمستخدم

و ملتزمون بتنفيذ التعليمات، و في مقابل هذه الحرية يجب أن يعمل على إرضاء الزبائن وتشكيل مجموعة من العملاء الأوفياء (clientelles fideles) لضمان دخل مستمر، لكن هذه الحرية التي يتمتع بها العامل ويتميز بها اقتصاد المنصات الرقمية قد تخفي من ورائها برمجة للنشاط من طرف متعاملين اقتصاديين²¹، تجعل من هذه الحرية أمراً مشكوك فيه.

3- خصائص المنصات الرقمية

لنصات العمل الحر الرقمية عدة مميزات منها، توفير عناء و وقت و كلفة إنشاء متجر الكتروني، فهي منصات جاهزة تحتاج فقط لإدخال البيانات الشخصية و المهنية من أجل إنشاء معرض أعمال بطريقة عالية الجودة، كما تسهّل هذه الطريقة عملية الدفع التي تكون بوسائل دفع مختلفة، بالإضافة إلى ذلك توفر هذه المنصات قاعدة ضخمة من المتابعين، و تقوم بالتسويق و تجلب الزبائن لكامل شبكتها بالنيابة عن المتعاملين، و توفر عامل الثقة، كما تضمن للزبائن حقوقهم بوجود طرف ثالث يتمثل في منصة العمل الحر، ما يحفزهم على الشراء بكل ثقة، و في الأخير تكون الرسوم أو نسبة الأرباح المقتطعة بسيطة مقابل الخدمة المقدمة.

هناك من يعتبر الأراضي وسيط لامادي سواء بين شخصين من الخواص، أو مؤسسة و مستهلك، أو بين مؤسستين²² تقدّم خدمة في شكل عمل جماعي عبر المنصات الرقمية، بموجب عقود تعاون (contrat collaboratif)²³ فهي وسيط ينظّم عملية العرض والطلب ويكون ذلك بمقابل²⁴.

يقوم كل من قانون العمل و الضمان الاجتماعي على مفهوم العمل المأجور (le salariat) و وحدة زمن و مكان العمل بالمفهوم التقليدي لعلاقة العمل، هذه التغيرات و النمط الحديث لتنفيذ علاقة العمل سيؤثر حتما على شكل العمل داخل المؤسسات و يخضعه لتحولات كبيرة²⁵ ، و يعتبر ذلك تحداً جديداً للتشريعات العمالية في كل العالم دون استثناء منذ أن أصبح عالماً مرقمناً. ويثور التساؤل عما إذا كانت المنصات الرقمية تعتبر في حكم المستخدم أم هي مجرد وسيط بين الزبون والعمال الحر؟ هناك من يرى أن جميع المتعاملين من خلال المنصات الرقمية من عمال مستقلين، زبائن و موردين لا يمكن اعتبارهم في حكم المستخدم و لا في حكم من يصدر التعليمات و الأوامر، بل تلعب الأراضيات دور الوسيط بين المستقلين، وأصحاب العمل الذين يلجؤون لهذه الفئة من أجل أداء مهام معينة مقابل عوائد مالية ، هذا من جهة ، و من جهة أخرى هناك من يرى أنه من يصدر الأمر للقيام بالخدمة هو الزبون نفسه و ليس الأراضية التي تقوم بخدمة وساطة. (Service d'intermediation)

ثانياً - مدى تبعية العامل المستقل للمنصة الرقمية

تسمح المنصة الرقمية للعمال بتكوين مجموعة من الزبائن الدائمين بدل الاعتماد على نفسه فقط ، وذلك بالترويج للخدمات التي يقدمها لضمان دخل مستمر و دوري ، خاصة في بداية مشواره المهني، فالعمل من خلال الأراضية يضمن له دخلاً إضافياً بطريقة سريعة، هذه الطريقة الجديدة للعمل تثير مسألة جوهرية تتمثل في طبيعة العلاقة التي تربط هذه الفئة من العمال و المنصة الرقمية، خاصة و أن بعض الأراضيات تفرض شروطاً معينة لتنظيم العمل أو شروطاً مالية على العمال تجعلهم في مركز شبيه بالأجير، (quasi-salariat) و هذا ما يعد في حد ذاته أساساً بالهدف من وجود هذا النوع من العمل المستقل.

إن تحديد درجة الاستقلالية يعتمد على عدة معايير ، منها ما هو متعلق بالعمل المنجز في حد ذاته، فبعض المهن تسمح بتكوين زبائن دون حاجة للأراضية (حلاق، خادمة في المنزل)، في حين تجد مهن أخرى صعوبات في تكوين عنصر العملاء (كموصل الطلبات-livreur- عن طريق الدراجة النارية)، و منها ما هو متعلق باستقرار علاقة العمل و ثباتها، فبعض المهن يمكن تعويضها بأخرى دون أن يؤثر ذلك على نوعية الخدمة ، في حين هناك صعوبة بالنسبة لمهن أخرى نتيجة علاقة الوفاء المتكونة بين الزبون و مقدم الخدمة (حلاق)، ففي حالة توقف العامل عن أداء الخدمة بسبب الأراضية سيؤدي ذلك إلى خسارة الزبائن وبالتالي تسعى المنصة إلى إيجاد علاقة ثابتة و مستقرة لضمان عدم خسارة عملائها. و بالنسبة لهذا النمط الجديد يكون

الخيار للعامل الذي قد يختار العمل مع زبائنه الخاصين بصفة أصلية و بصفة احتياطية مع أرضية أو إثنين ، إذ أنّ الأمر يختلف حسب العامل و حسب المجال الذي ينشط فيه.

1- غياب التبعية القانونية

لطالما أثارت مسألة تبعية العامل الحر للمستخدم بعض الإشكالات²⁶، لكن الأمر يختلف بالنسبة للعامل عبر الأرضيات الرقمية الذي يتمتع بنسبة كبيرة جدا من الحرية تجعله مستقلا عند أداء عمله ، فعادة ما يكون عبارة عن حريّة أو يمارس مهنة حرة عند التصريح عن نشاطه أمام مصالح الضرائب أو الضمان الاجتماعي وهذا الوضع يبرّر بأنّه ليس في حالة تبعية قانونية للأرضية التي يمارس نشاطه من خلالها ، لكن السؤال الذي يطرح في هذه الحالة ، هل يعتبر هؤلاء العمال فعلا أحرار في تنظيم نشاطهم مثلهم مثل العمال الآخرين الذين يمارسون عملهم خارج الأرضيات؟ إذا كان الأمر كذلك فهذا يعني أنّهم فعلا مستقلون ، و لا توجد علاقة تبعية ، فالحرية تنفي التبعية ، لكن بالنظر إلى الشروط التي تفرضها بعض الأرضيات من أجل العمل من خلالها ، و الضغط المفروض على العامل يجعلنا نشكّك و نعيد النظر في مدى استقلالية هؤلاء العمال فعلا ، فتصبح هذه الاستقلالية المزعومة عندئذ نسبية.

أ - حرية العامل على المنصات الرقمية

يكون العامل في حالة تبعية قانونية للمستخدم عندما ينفذ العمل تحت سلطة رب العمل ، الذي تكون له سلطة إصدار الأوامر و التعليمات و مراقبة تنفيذها و توقيع العقوبة في حالة عدم التزام العامل بها ، و من خلال هذا الطرح ، سيكون من الصعب القول ، بأنّ العامل في هذه الحالة هو أجير لدى الزبون من جهة ، أو أجير لدى الأرضية التي يعمل من خلالها من جهة أخرى²⁷ ، و عادة لا يعتبر العامل في حالة تبعية عندما تجتمع ثلاث شروط :

أ-1 تنظيم العمل

تتلخص حرية تنظيم العمل في مظهرين أساسيين ، الأول يتعلق بحرية اختيار منطقة النشاط zone de travail و الثاني في حرية اختيار أوقات العمل.

- اختيار مناطق النشاط : يكون العامل حرا في اختيار المناطق التي يزاول فيها نشاطه ، خاصة بالنسبة للعامل الذي يتنقل أثناء أداء مهامه ، مثل : المكلفين بتوصيل السلع للزبائن سواء عن طريق السيارة أو الدراجة النارية.

و ترتبط هذه المسألة ، بمسألة أخرى أساسية حول ما إذا كان يمكن للعامل أن يرفض العروض التي تقترحها عليه الأرضية ، لأنّ في هذه الحالة يتحكّم في رسم

حدود المنطقة التي يمارس فيها نشاطه و العكس بالعكس، فهل يمكنه أن يخالف المسار الذي تقترحه عليه الأرضية و اختيار مسار يناسبه هو؟ يمكن للأرضية أن تقترح المسار المناسب، لكن دون أن تلزم به العامل، وفي هذه الحالة لا يمكن اعتبار مجرد اقتراح المسار عبارة عن إعطاء تعليمات له²⁸، لكن في حالة الاحتجاج حول تأخر العامل في أداء مهامه، فهذا يعني أنّ الأرضية تراقب العامل عند أداء نشاطه²⁹، فيمكن إذا للأرضية أن تحدّد شروط لتنفيذ العمل بالإرادة المنفردة، لكن في نفس الوقت لا يكون العامل ملزما بتنفيذها³⁰.

-اختيار أوقات العمل غالبا ما يتم الاعتماد على هذه الخاصية أي حرية العامل في تحديد أوقات العمل من أجل اعتباره مستقلا و رفض كل طلب بشأن إعادة تكييف العلاقة التي تربط العامل بالأرضية، فيعتبر العامل مستقلا عندما يكون حرا في اختيار أن يعمل أم لا، و كذا اختيار أيام و أوقات العمل، و الأوقات التي يكون فيه متصلا مع الأرضية من خلال التطبيق الخاص بها³¹، و كل ذلك لا يمكن أن نجده في علاقة العامل الأجير بالمستخدم³²، هذه الحرية المطلقة في تنظيم أوقات العمل تجعل الاعتراف بوجود عقد عمل صعب، و في إطار تعزيز فكرة الحرية التي يتمتع بها العامل عبر الأرضية الرقمية، فإنّه يستطيع أيضا رفض عروض العمل التي ترسلها له الأرضية عبر التطبيق، لكن هذه القرينة القانونية على أنّ العامل يمارس نشاطه بصفة مستقلة، هي قرينة يمكن نفيها إذا تم إثبات أنّ العامل يمارس نشاطه وفق التعليمات الصادرة عن الأرضية و يعمل في ظل ظروف و شروط تجعله في علاقة تبعية دائمة للأرضية الرقمية³³، وفي هذه الحالة يتعيّن التحديد بدقة من هو المستخدم: هل الأرضية أم المستهلك الأخير الذي يتلقى الخدمة؟³⁴

أ-2 حق العامل في رفض العروض

هناك من يرى أنّ العامل له حق رفض عروض العمل التي ترسلها له الأرضية عبر التطبيق نظرا للحرية التي يتمتع بها عند تنظيم شروط العمل، سواء بالنصّ على ذلك صراحة من خلال الوثائق التي تحدّد التزامات العامل أو التي يتم استخلاصها من خلال تفسير الشروط التي يؤدي فيها العامل نشاطه، فكثيرا ما يعتمد العامل على بعض العبارات الواردة في العقد من أجل إثبات علاقة التبعية مثل أن يعمل حصريا (adhésion exclusive) مع أرضية واحدة و تزويد العامل بأدوات العمل مثل السيارة أو منعه من ممارسة نشاطه مع مؤسسات نقل أخرى.

كما يذهب البعض إلى أنّه مادام للعامل مطلق الحرية في اختيار أوقات العمل بإرادته المنفردة، ففي مقابل هذه الحرية يلتزم بأداء النشاط أو الخدمة عندما يكون

متصلا بالأرضية خلال أيام النشاط التي اختارها³⁵، فبالرجوع للمبادئ العامة التي تحكم العلاقات التعاقدية، فالحرية لا تعني أن لا ينفذ الأطراف التزاماتهم التعاقدية. يتم الرجوع عادة إلى الظروف التي تمّ فيها تنفيذ العمل، فإذا لم تفرض الأرضية على العامل أداء عمل معين، و لم تعاقبه عند امتناعه عن القيام بعمله، فلا يمكن الاعتماد على ما ورد في عقد العمل من أجل إعادة تكييفه، فالعبرة بالظروف التي أنجز فيها العمل وليس بما هو مكتوب في العقد الذي يربطه بالأرضية³⁶، ولا بإرادة الأطراف³⁷.

تعرض بعض الأرضيات الرقمية القيام بالعمل على عدة عمال في نفس الوقت، و تمنح للعامل حق رفض القيام بعمل خلال فترة وجيزة بعد اختياره من طرف الخوارزمية لإنجاز العمل اعتمادا على شروط معينة، مثل تواجده بقرب مكان التوصيل مثلا، و العامل الذي وقع عليه الاختيار، في هذه الحالة يملك حق الرفض بمجرد عدم الضغط على زر القبول (validation) بشرط ألا تتخذ الأرضية ضده أي إجراء عقابي، الأمر الذي يجعلنا نتساءل في هذه الحالة حول مدى تمتع المنصة الرقمية بالسلطة التأديبية؟

ب- سلطة توقيع العقاب

تعتبر سلطة توقيع العقاب من بين الصلاحيات الضرورية التي تمنح للمستخدم عادة، هناك من يرى أن الأرضية لها دون أدنى شك سلطة العقاب بسبب إمكانية إيقاف الحساب (deactivation du compte) الذي تلجأ إليه عندما تفضّل أحد الشروط المتعلقة بفسخ العقد التي عادة ما يتم إدراجها فيه، و من أجل الاعتراف بسلطة العقاب لابد أن ينجح العامل في إثبات أن الأرضية مارست عليه فعلا هذه السلطة العقابية.

لقد اعتبر القضاء الفرنسي أن الأمر التي توجهه الأرضية لعمالها بضرورة ارتداء زيّ موحد للشركة أثناء توصيل الطلبات للزبائن غير كاف لإثبات علاقة التبعية في حالة عدم توقيع الجزاء على العامل الذي رفض ارتداء الزيّ الخاص بالشركة من طرف الأرضية³⁸.

يمكن للأرضية أن تفرض على العامل الالتزام بما هو وارد في دليل الاستعمال الذي تحدّد من خلاله الأخطاء التي يمكن أن يرتكبها العامل عندما يخلّ بالتزاماته التعاقدية، مثل: عدم الردّ على هاتفه عند تقديم عرض العمل، رفض توصيل سلعة للزبائن، قيادة الدرجة النارية دون وضع خوذة على الرأس، إهانة الزبائن أو المتعاملين على المنصة، الاحتفاظ بالبيانات الشخصية للزبون، التأخر المعتبر عند أداء الخدمة

وبصفة متكررة، كما قد تلجأ الأرضية إضافة إلى تحديد الأفعال التي يمكن أن تشكل خطأ أو إخلالا بالالتزامات التعاقدية، إلى تحديد درجات العقوبات المناسبة لها وتسمى في العالم الافتراضي بـ strikes، فإذا كان خطأ واحد أثناء شهر واحد فلن يكون لذلك أي أثر على العامل، و في حالة ارتكاب خطئين يُحرم العامل من نقاط تحفيزية (bonus)، و في حالة وجود ثلاثة أخطاء يتم استدعاؤه لسماعه حول الوضع وتقدير مدى تحفّزه للاستمرار في العمل، أمّا في حالة ارتكابه أربعة أخطاء فيتم توقيف حسابه (deactivation)، لكن بالرغم مما سبق، فهذا لا يكفي للقول أنّ هناك علاقة تبعية بن العامل و المستخدم، فرغم ما يمكن توقعه من جزاء عليه، يبقى هذا الأخير حرا في اختيار أوقات العمل، و تسجيل نفسه في النشاط الذي تعرضه الأرضية على المتعاملين معها (shift)، أو اختيار مدة معينة لا يعمل فيها يُقدّرُها بكل حرية³⁹، كما أنّ الأرضية لا تقرّر أي عقوبة في حالة عدم تسجيل العامل في هذا النشاط أو إلغاء تسجيله في آجال معقولة، عادة ما تقدّر بـ 48 ساعة، و اعتبر القضاء المقارن أنّ سلطة العقاب التي تملكها المنصة الرقمية لا قيمة لها أمام ما يملكه العامل من حرية كبيرة في تنظيم العمل.

إنّ القواعد التي تضعها الأرضيات و يقع على العامل واجب احترامها تترك له عادة مجال ضيق للحرية، مقابل حجم كبير من الضغوطات و الإكراه.

ج-الضغط و الاكراه تحت قناع الحرية

عادة ما يوصف عمال المنصات الرقمية بأنّهم مستقلون، لكن في الواقع يخضعون لضغوطات أثناء ممارستهم لمهامهم لا تتناسب مع هذا الوصف. قد يخضع العامل للضغط تحت قناع الحرية.

عندما يكون العامل حر في تنظيم طريقة العمل وأوقاته و لا تملك الأرضية سلطة معاقبته، فلا يمكن اعتباره في علاقة تبعية للمنصة، لكن عند التمعّن في طرق العمل الخاصة بالأرضيات الرقمية، نجدها لا تمنح نفس درجة الحرية لعمالها، فيكون للعامل الحرية التامة عندما يختار الأوقات التي يكون فيها متصلا أو غير متصل بالأرضية، لكن لا يتمتع العمال بالحرية نفسها عندما تلزمهم الأرضية بأن يحدّدوا بصفة مسبقة الأيام.

و الأوقات التي سيعملون فيها، و بالتالي لا يمكن اعتبارهم أحرار تماما عند تأدية عملهم، هذا الالتزام يجد مبرره في كون أنّ الأرضية تريد أن تكون على علم

بصفة مسبقة بعدد العمال الذين يكونون جاهزين للعمل أثناء مرحلة توصيل الخدمة مثلا، كي تتوقع ما سوف يكون عليه الحال أثناء تأدية الخدمة، و فرض التزام مثل هذا يؤدي حتما إلى التضييق من الحرية الممنوحة للعامل. فعندما تفرض عليه أن يكون متصلا بالأرضية في أوقات محدّدة بصفة مسبقة يفتح المجال للقول أنّ العامل موجود في حالة تبعية قانونية لصاحب العمل.

إنّ تعريف علاقة التبعية لا يستلزم ربط سلطة العقاب بإنهاء علاقة العمل، بل يكفي أن يتم إثبات أنّ المتعاقد (المستخدم) له سلطة معاقبة المتعاقد الآخر (العامل) بسبب تصرف صادر منه و يراه المستخدم خاطئا، فمن خلال هذه القدرة على التصرف من أحد الأطراف تنشأ علاقة التبعية بالنسبة للطرف الآخر، حتى ولم يستعمل الطرف الأول هذه القدرة على التصرف، أو لم ينجم عن استعمالها أي أثر على مواصلة تنفيذ عقد العمل، و يكفي أن يكون العامل قد خضع لهذه السلطة. كما يطرح السؤال حول مسألة تثقيط العمال من طرف الزبائن، حيث يمكن للأرضية أن توقف حساب العامل الذي حصل على معدّل لا يناسب المعدّل الذي وضعته الأرضية⁴⁰، و بالتالي هذه المعلومات ليست مجرد أرقام من أجل إعلام الزبائن المحتملين حول جودة الخدمة المقدمة من الأرضية، و إنّما طريقة للتخلّص من العمال الذين لا يرضون الزبائن على مستوى أدائهم للخدمة والذي تحدّده الأرضية وفقا لمعايير محدّدة تتراوح بين حد أدنى وأقصى، فهل يمكن الاعتماد على هذا النظام للتثقيط من أجل تأسيس إعادة تكييف العقد؟ الأرجح أنّه لا يمكن ذلك بالاعتماد فقط على هذا العنصر، فجميع القطاعات التي تقدّم خدمات تعمل اليوم بنظام التثقيط، و لا يجعل ذلك مقدّم الخدمات في مركز -المستخدم-، كما أنّ المعايير الأخرى مثل مراقبة أداء العمل، مراقبة الجودة، وضع بند لإنهاء العقد كلها شروط لا يمكن الأخذ بها بصفة منعزلة، بل يجب إثبات أنّ هذه الشروط مجتمعة مع بعضها هي التي جعلت العامل يؤدي نشاطه تحت الضغط و جعلت من الحرية التي يتمتع بها مجرد واجهة.

د - ممارسة خدمة منظمة

يمكن اعتبار العمل لدى أرضية رقمية تنشط في مجال خدمة منظمة (service organisé) دليل على وجود علاقة التبعية، عندما يقوم المستخدم بتحديد شروط تنفيذ العمل بإرادته المنفردة، لكن من الصعب جدا إثبات ذلك، لأنّ الإطار المحدّد لهذه الشروط يترك دائما نوع من الحرية للعمال ويضعها دائما في واجهة عروضه، وبالتالي يصعب إعادة تكييف العقد⁴¹ إذا لم يثبت أنّ هذه التدابير اتخذها

المستخدم بإرادته المنفردة، لكن يجب على الأراضية أن تحدد كل العناصر اللازمة للخدمة التي تقدمها وكذلك تقوم بتحديد الثمن⁴².

في الحقيقة لا يمكن للعامل أن ينجز مهمته إلا إذا كان مسجلا بصفة مسبقة على الأراضية للعمل في أوقات محددة و هو يخضع لنظام عقوبات تصل إلى توقيف حسابه عندما يخل بمجموعة من الالتزامات مثل رفض القيام بالخدمة، التأخر في القيام بها، فهل يمكن من خلال ما سبق أن نستمر في التحدث عن الحرية، فمن المنطقي أن نعتبر الضغوط التي يتعرض لها العامل هي أهم بكثير من الحرية التي تتغنى بها الأراضيات وتضعها في الواجهة عندما تعلن عن عروضها، كما أن الأراضيات من خلال ما سبق لها تأثير حاسم على ظروف العمل.

لقد اعتبرت محكمة العمل في لندن بموجب قرارها الصادر في 28-10-2016⁴³ أن شركة Uber عبارة عن أراضية تكنولوجية تقدم خدمات في مجال النقل، وأخضعت العمال من خلالها لإجراء مقابلة توظيف، وإن كان هؤلاء لهم الحق في اختيار أوقات العمل، فهم ملزمون أيضا باحترام التعليمات الصادرة عن شركة Uber التي كانت تقوم بقطع الاتصال بصفة مؤقتة إذا رفض تنفيذها بشكل متتابع⁴⁴، وبالتالي اعتبر القاضي الانجليزي أن هذا العامل مرتبط بموجب عقد عمل، وبالتالي يجب احترام القانون المتعلق بالأجر الأدنى، تحديد أوقات العمل، والعطلة المدفوعة الأجر⁴⁵. إضافة لما سبق يمكن أيضا الاعتماد على معايير أخرى من أجل إعادة تكييف، العقد يتمثل في التبعية الاقتصادية للأراضية.

2- التبعية الاقتصادية

غالبا ما يتم إنكار هذه التبعية الاقتصادية بالنسبة للعمال الذين يؤدون عملهم عبر الأراضيات⁴⁶، خاصة عندما يكون العامل محتفظا بحرية العمل لدى عدة أراضيات أو لحسابه الخاص.

مجال التبعية الاقتصادية

يمكن أن يعتبر العامل في حالة تبعية اقتصادية مثلا إذا اشترطت عليه الأراضية الرقمية أن يتعامل معها فقط، و ألا يتعاقد مع أي شركة أخرى تقوم بنفس النشاط أو تستعمل نفس التقنية أو تقنية مشابهة، أو إذا قرر العامل تخصيص وقت ليعمل لحسابه الخاص، ففي هذه الحالة لا يجب أن يتعامل مع الأشخاص الطبيعة أو المعنوية المنافسين للشركة، أو يتم إلزامه بالتعامل مع زبائن الأراضية الرقمية فقط، و أن يكون في وضعية اتصال مع الأراضية في فترات و أوقات معينة من اليوم، أو إلزامه بأن يعمل بالوسائل التقنية الخاصة بالأراضية، ولا يتدخل في اختيار السيارة التي يعمل بها مثلا،

أو أصبح طرفا مندمجا في خدمة منظمة (service organisé)، فمثل هذه الشروط تعيق العامل في تطوير نشاط مستقل، فكل ذلك دليل على عدم الاستقلالية في تنظيم النشاط الذي يعتبر من الناحية النظرية حرا، هذا التنظيم للعمل في إطار تعاقدية في الحقيقة ليس له إلا غاية واحدة، هي استحداث طريقة مصنعة، توحى بوجود تعاون بين المؤسسة مقدّمة الخدمة و عامل مستقل لمحاولة تمويه الحقيقة، ممّا سبق من الصعب جدا اعتبار العمال الأرضيات الرقمية عمالا مستقلين، يؤدون عملهم باستقلالية و حرية حقيقية، بل هؤلاء مدمجون في النشاط الاقتصادي للأرضية بصفة كلية التي تعتبر بمثابة المستخدم حتى ولو إن العامل ليس لديه نشاط خاص به.

أ- عوامل الاندماج في النشاط الاقتصادي

إنّ التمسك باندماج العامل في النشاط الاقتصادي للأرضية لا يمكن حاليا الاعتماد عليه لإثبات وجود علاقة التبعية، وإنّما هو مجرد مخرج للنجدة، عندما تعجز العناصر الكلاسيكية الأخرى في إثبات وجود عقد العمل، فعندما يتضح أنّ العامل لا يعمل لحسابه الخاص، بل هو مندمج مع الأرضية التي تصدر له الأوامر، و تقوم بتنظيم النشاط، و العامل لا يستطيع أن يمارس نشاطه بدون زبائن الأرضية، والأطراف كلها تنتمي إلى الأرضية مصدرة الأوامر، ففي هذه الحالة لا يمكن اعتبار العامل مستقلا ولكنه في علاقة تبعية، فهل العامل عندما يعمل يكون له الوسائل من أجل تطوير نشاطه الشخصي؟، وي طرح السؤال بالنسبة للزبائن أيضا، هل يتم اعتبارهم عملاء للأرضية أم للعامل؟ وكذلك المعطيات الشخصية والبنكية الخاصة بهم، و هل يمكن للعامل أن تكون له صلة مباشرة بالزبائن أم تمنعه الأرضية من ذلك؟ ومن يحدّد الثمن الذي يدفعه الزبون مقابل الخدمة: الأرضية أم العامل؟

الأکید هو الأرضية، لأنّ العقد عبارة عن عقد إذعان، و لها حق تحديد ثمن مقابل الخدمة بالإرادة المنفردة، و عادة ما يقوم الزبون بتقييم العامل من خلال الأرضية، والذي يتم اعتباطيا forfaitaire دون أن يعكس الحقيقة، ورغم ذلك تعتمد عليه الأرضية لتقييم أداء العامل، و قد تلجأ إلى معاقبته عن طريق إيقاف حسابه بصفة مؤقتة أو نهائية، فقد يلجأ الزبون لذلك ليس بسبب خطأ من العامل ولكن بسبب مثلا عطل مؤقت أصاب الأرضية، فتتسبب في تأخير العامل في أداء نشاطه، وكان يقصد الزبون عند معاقبة العامل، معاقبة الأرضية، و العكس بالعكس، و بالتالي العامل مندمج بالأرضية مصدرة الأوامر لدرجة أنّه تقاسم معها ما نتج عن هذه الوضعية السابقة، فيجب على القضاء أن يكون له دورا في كشف هذه الممارسات التعسفية⁴⁷.

ثالثا- النظام الحمائي للعمال المنصات الرقمية: ضعيف وغامض

يتعين الإشارة إلى أن المركز الخاص لهذه الفئة لا يجعلها تستفيد من نفس الحقوق و النظام الحمائي الذي يُقرّر للعمال الأجراء، فبعض أحكام التي تطبق على هذه الفئة الأخيرة يستحيل تطبيقها على عمال المنصات الرقمية.

1- الحماية المقررة للعمال المستقلين

إنّ النظام المتعلق بالعمال المستقلين - بالنسبة للدول التي بادرت بوضع تأطير قانوني من أجل حماية هذه الفئة - لا يعد حمائيا بشكل واضح المعالم مقارنة بالعقد العادي، كونه من المفروض أن يتعلق بالحماية الاجتماعية، خاصة وأنّ هناك من يعتبر هؤلاء العمال غير مرتبطين بعقد عمل *la présomption de non-contrat*، مع من صدر منه الأمر بأداء الخدمة عند تنفيذهم لالتزاماتهم⁴⁸.

حسب النظرة الليبرالية، يجب آت تعرف علاقة العمل خروجاً عن القواعد القانونية الكلاسيكية، عن طريق إعادة النظر في القانون المطبق على علاقة العمل، و تحويل العامل الأجير إلى مستقل، وذلك ما يقتضيه عصر الرقمنة، أما النظرة الاجتماعية فهي تسعى للمحافظة على المكتسبات السابقة للطبقة العمالية من الناحية القانونية، فالأمر يتعلق بتحديد مجال تطبيق قانون العمل بفتح مجال العمل الحر، و في المقابل توسيع نطاق مفهوم علاقة التبعية⁴⁹، كي يشمل العمل المأجور أيضا، الأشكال الجديدة للعمل، و في نفس الوقت يتم الاحتفاظ بالنظام الحمائي الخاص بالعامل الأجير⁵⁰.

إنّ العمل عبر المنصات الرقمية يجعل العمال المستقلين يمارسون نشاطهم أمام نوع جديد من الزبائن، فهو طريقة جديدة لتنفيذ العمل مع كثير من الحرية وقليل من الحماية الاجتماعية.

من المبكر جدا حاليا تقييم هذه الطريقة الجديدة للعمل والحكم عليها إن كانت في صالح العامل، أو مجرد إقرار طريقة أخرى لعدم الاستقرار و الثبات في الشغل⁵¹ أو هو وسيلة ستؤدي إلى اختفاء مفهوم العمل المأجور و العمل كقيمة مضافة⁵².

هناك من يرى في الإقرار لهؤلاء العمال بنظام خاص بهم هو مجرد مراوغة من المشرع كي يغلق أمامهم ضمنا كل طريق لاعتبارهم أو تصنيفهم ضمن فئة العمال الأجراء⁵³، فهل يعتبر التأطير القانوني قرينة قاطعة على أنّ عمال الأرضيات الرقمية

هم فعلا مستقلون بحكم يقره المشرع صراحة عن طريق سنّ قانون ينظم عمل هذه الفئة، أم هي مجرد أحكام تطبق على العامل المستقل؟ هناك من يميل للرأي الثاني، أي تطبق على هؤلاء العمال هذه الأحكام لكم دون أن يمنع ذلك إعادة تكييف علاقتهم مع الأرضية عند تتوفر و تجتمع الشروط الخاصة بعقد العمل.⁵⁴

يجب أن يهدف التأطير القانوني للعمال المستقلين الذين يستخدمون المنصات الرقمية إلى تنظيم واقع و ممارسات معمول بها، و التقليل من المنافسة غير المشروعة، و دفع العمال المستقلين إلى التصريح بهذا النشاط أمام مصالح الضرائب، و الضمان الاجتماعي و تقرير مسؤولية المنصات الرقمية.

إنّ اختيار هذا النمط لتنفيذ العمل يسمح للعامل بالحصول على مقابل أكبر و تنظيم لشروط العمل بنوع من المرونة مقابل حماية اجتماعية هشة، فالعامل المستقل الذي ينشط بواسطة المنصات الرقمية لا يحظى بحماية اجتماعية، لاسيما ما يخص التأمين على البطالة و عدم تقاضي تعويض عن العطلة المدفوعة الأجر، و لا يستفيد بصفة عامة من التأمين على المخاطر الاجتماعية بكل أصنافها، حيث لا يعدّ عاملا أجيرا و لا يحظى بنفس الحماية الاجتماعية، فهي فئة غير مُصرّح بها⁵⁵، ممّا يتطلب الإقرار بحمايتها من عدم الثبات الوظيفي الذي يواجهونه حاضرا و مستقبلا⁵⁶.

2- الحماية الاجتماعية

لا يستفيد العمل في المنصات الرقمية من حماية اجتماعية إلاّ في حدود ضيقة جدا وفقا لما يلي:

أ- غياب التأمين على البطالة

لا طالما ارتبط التأمين على البطالة بالعمل المأجور⁵⁷ و من ثمّ فإنّ التأمين بصيغته التقليدية لا يغطي النشاطات التي تمارس من خلال الأرضيات الرقمية⁵⁸، وخاصة حالة انخفاض حجم النشاط أو توقفه على المنصة الرقمية، لا يستفيد هؤلاء من منحة البطالة، بالرغم من كونها الفئة الأكثر عرضة لهذا الخطر الاجتماعي.

و تجدر الإشارة إلى أنّ العامل الذي يمارس نشاطا أو مهنة حرة و يؤمن ضد حوادث العمل والأمراض المهنية، يمكن للأرضية أن تعوّضه عن المساهمات التي دفعها في حالة وقوع حادث عمل أو مرض مهني أثناء عمله من خلال الأرضية، إذا بلغ رقم أعماله مثلا حجما معيناً، كما إذا كان العامل يؤدي نشاطه من خلال عدة أرضيات في نفس الوقت، حيث يجب أن تساهم هذه الأخيرة مجتمعة في دفع الاشتراكات

متى بلغ رقم الأعمال سقفًا معينًا⁵⁹، و يكون ذلك بناء على طلب يقدمه العامل للأرضيات من أجل تعويضه عن ما دفعه من مصاريف عن طريق منصة رقمية بالمجان. من المفروض أن العامل المستقل يستفيد من التأمين على البطالة و هو تأمين يختلف من حيث المضمون عن التأمين الذي يستفيد منه العامل الأجير، فلا يقومان على نفس الأسس و المبادئ و بالتالي لا يمكن دمجهما في إطار واحد، بل هو نظام جديد للتأمين يتعين على المشرع وضع شروطه و تحديد أهدافه و الحالات التي يمكن فيها لعامل الأرضيات الرقمية أن يستفيد منه⁶⁰.

ب-التأمين حوادث العمل والمرض

يقوم العامل بالتأمين على حوادث العمل بمفرده، كما يدفع اشتراكات التأمين ضد المرض و يستفيد من تعويض بعنوان التأمينات الاجتماعية.

ج-الحق في التقاعد

يجب أن يساهم العامل لوحده عن طريق دفع الاشتراكات بصفته ممارسا لنشاط حر حتى يتمكن من الحصول على معاش أو منحة في التقاعد.

د-عدم الاستفادة من التكوين المهني

لا تستفيد هذه الفئة من التكوين فهي لا تساهم في تمويله، و لا تستفيد منه إلا إذا كان من حسابها الخاص، و يشار في هذا السياق أن بعض القوانين قد أقرت بعض الحلول، و هو ما نلمسه من خلال القانون الفرنسي على سبيل المثال الذي يمنح للعامل عندما يبلغ رقم أعماله حدا معينًا، حق طلب دفع اشتراكات من أجل تكوينه المهني من أصحاب الأرضية التي يعمل من خلالها⁶¹ و يمنح لهذه الفئة الحق في الاستفادة من التكوين المهني المستمر، و شهادة المصادقة على الخبرة⁶².

ه-الحق في الإضراب و ممارسة الحق النقابي

إن تنظيم القانون الفرنسي للأحكام الخاصة بهذه الفئة قد أقر ما يشبه بحق الإضراب عند العمال الأجراء، في حالة إذا امتنعوا عن تأدية عملهم بسبب المطالبة بحقوقهم المهنية، فلا يجوز للأرضية أن تقوم بمعاقبتهم على أساس المسؤولية التعاقدية، كما لا يمكن أن يشكل ذلك سببا لإنهاء علاقاتهم بالأرضية، و لا يبرر فرض عليهم عقوبات تعيق أداءهم لنشاطهم⁶³.

إن تغير مفهوم مكان العمل في ظل زمن الرقمنة، و في عالم يشهد تطور سريع يقوم على الخوارزميات⁶⁴ يستدعي إعادة التفكير في إطار جديد للتفاوض حول شروط العمل و الأجور، حيث يمكن لعمال المنصات الرقمية تأسيس نقابات أو الانخراط في

نقابات تمثلهم وتدافع عن حقوقهم الجماعية، وهذا الحق يجد مصدره في المادة 02 من الاتفاقية رقم 87 للمنظمة الدولية للعمل (OIT) التي تضمن الحرية النقابية وحماية الحق النقابي للعمال والمستخدمين.

و- عدم الاستفادة من عطلة مدفوعة الأجر

إذا لم يؤدي العامل نشاط معين، فلن يتحصل على أجر، وبالتالي ليس لديه أجرة من أجل العطلة، لكن في المقابل، يكون العامل حري في اختيار عدد أيام العطلة.

خاتمة

إنّ أول ما يتعين كفالتة لعمال الأرضيات الرقمية هو ضمان الحد الأدنى من الحقوق و حماية اجتماعية بشكل لا يعيق هذا الطريق الجديد لأداء العمل، كونه يستجيب لمتطلبات رقمنة المؤسسات العصرية بسبب ما تشهده من تطور سريع و مستمر، حيث تكون هذه المؤسسات مسؤولة اجتماعيا باعتبارها متعامل لامادي. (dématérialisé socialement responsable Operateur)، فلا بد من ضمان الاستقرار لكل المتعاملين من أرضيات، عمال و زبائن، فيجب حماية الأرضيات مثلا بعدم اللجوء الى إعادة تكييف العلاقة التي تربطها بالعمال عن طريق إضفاء صفة المستخدم عليها، و ضمان استمرار هذه الطريقة الجديدة لتنفيذ علاقة العمل، و في نفس الوقت يتطلب الأمر تحسين ظروف العمل، وخاصة ما يتعلق بالصحة بالنسبة للعمال الأرضيات الرقمية، والعمل على تنظيم كل ما يتعلق بالتأمينات الاجتماعية، من أجل تمويلها عن طريق تحصيل الاشتراكات، دون إحاطة هذه الطريقة الجديدة لتنفيذ العمل بجزاءات و عقوبات، كما يتعين حماية هذه الفئة من العمال من عدم الاستقرار الذي يواجهونه.

إنّ هذا النمط الجديد من النشاطات يجعلنا نشهد ميلاد نوع جديد من علاقات العمل تختلف عن الأنواع الكلاسيكية، حيث أصبح الإنسان يفضل إظهار قدرته في الأداء من خلال العمل الحر، فالرقمنة تتيح الفرصة لهؤلاء من أجل الجمع بين العمل والهواية، وهذا ما يدفعنا إلى التفكير في وضع قواعد جديدة تحكم علاقة العمل من أجل ضمان نفس الحقوق للجميع، و ذلك يعد تحديا جديدا للتشريعات العمالية التي ستصطدم من حيث الواقع بالتنوع الذي يعرفه اقتصاد المنصات الرقمية من حيث تعدد الفاعلين من جهة وتعدد الممارسات من جهة أخرى.

في الأخير، تعتبر هذه الدراسة محاولة لتسليط الضوء على هذه الممارسات الموجودة اليوم في الجزائر ودعوة للمشرع الجزائري من أجل الالتحاق بركب الدول

المتطورة التي أطلقت محاولات أولى لتأطير العمل على المنصات الرقمية من الناحية القانونية، خاصة ما تشهده هذه المنصات من انتشار واسع في المجتمع الجزائري على غرار عدة منصات من بينها "يسير YASSIR" أو "وصلني WASSALNI" JUMIA وغيرها.

- 1-Jean-Pierre Chauchard, Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? Rev .dr . soc 2016, p.947.
- 2- Gwenola Bargain, Quel droit du travail a l'ère des plateformes numériques, lien social et politiques, (81), 2018, pp.21-40
Une étude réalisée pour l'Organisation internationale du Travail analyse les différentes motivations des travailleurs exerçant leur activité dans le cadre des plateformes numériques. Cette étude révèle que 40 % des travailleurs collaboratifs, ou *crowdworkers*, ont cette activité comme principale source de revenu et qu'ils rencontrent des difficultés à couvrir leurs dépenses courantes (Berg, 2016).
- 3-G.Loiseau, Auto-entrepreneuriat et salariat : le risque de requalification, RDC 2016, p.730.
- 4-Emmanuel Dockes, Le droit du travail dans l'affrontement des mondes possibles , Rev .dr.soc n° janvier 2018, p.216 أيضا
CONSEIL D'ÉTAT Étude annuelle 2017 Puissance publique et plateformes numériques : accompagner l'«ubérisation» L'étude a été adoptée par l'assemblée générale du Conseil d'État le 13 juillet 2017.
<https://www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/174000714/index.shtml>
- 5-loi n° 2016-1088 du 08 aout 2016 relative au travail, a la modernisation du dialogue social et a la sécurisation des parcours professionnels.
- 6- 74 CJUE 20 décembre 2017, 434/15 Asociacion Profesional Elite Taxi/Uber Systems Spain SL
<http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=fr&jur=C,T,F&num=C-434/15&td=ALL>
- 7-Fast food, fast Beauty, Jumia, temtem, Wecasa , wassalni , lahaghni
- 8-Jean Pouly, La « gig economy » : vers une économie à la tâche mondialisée ?
January 12, 2017 9.56pm SAST Updated March 13, 2018 11.10am SAS
-Marc Fiorentino, GIG ECONOMY: UNE UTOPIE OU UNE ARNAQUE? <https://www.monfinancier.com/la-gig-economy-23821.html>
- 9-Barbara Gomes, Le statut juridique des travailleurs économiquement dépendants , Rapport remis à l'Organisation Internationale du Travail Bureau International de Paris, décembre 2017, pp.1-93.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_633107.pdf

10-Michel Capron, Françoise Quairel –Lanoizelée ,La responsabilité sociale d'entreprise, collection Repères, éditions la découverte , Paris2013. p30 أيضا:

-Isabelle Desbarat, Quel statut social pour les travailleurs de la plateforme numérique ? La RSE en renfort de la loi, Rev.dr.soc, n° 11 du 30-10-2017,p.971. La responsabilité sociétale des entreprise (RSE)

11-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,Rev.dr.soc2018,p.246.

12-Polat Onurkan, L'ubérisation et la protection sociale,2017 pp.1-30. www.ireo.fr/wp-content/uploads/2018/03/article-1.pdfdate (d'accès 16-08-2018)

13-Gwenola Bargain ,op.cit,pp.21-40 .

14-P. Thiébart, Pour une réglementation *a minima* de l'économie collaborative, Sem. soc. Lamy 18 janv. 2016.

15-Laurent Wartel «Uber a mis en place le rêve socialiste : rendre l'outil de production au travailleur ! » Le Monde (date d'accès 16-04-2018)

16 -Jeremias Prassl and Martin Risak, UBER, TASKRABBIT, & CO: PLATFORMS AS EMPLOYERS? RETHINKING THE LEGAL ANALYSIS OF CROWDWORK, pp.1-30.

www.labourlawresearch.net/.../15FEB%20Prassl_Risak%20Crowd...

17-المواقع العالمية للمستقلين:

1-Freelancer-منصة تمكّن أصحاب الأعمال والشركات من استئجار مستقلين لتنفيذ مهام مختلفة في التصميم والهندسة والعلوم والتسويق والخدمات القانونية وغيرها.

2-Odesk، منصة تلعب دور الوسيط بين أصحاب الأعمال والمستقلين، يعمل عن طريق خوارزميات الذي لها القدرة على كشف افضل الخبرات بحيث يقوم صاحب العمل بعرض طلبه ويتقدم إليه الباحثين عن العمل ويقوم صاحب العمل باختيار أحد المتقدمين المستقلين و كلما كان المستقل أكثر تخصصا و إبداعا في مجاله كلما زادت مبيعاته وأرباحه.

3-Design Crowd، منصة للمصممين المحترفين في مجالات التصميم المتنوعة مثل الشعارات، الأغلفة، بطاقات أعمال ، تصميم مواقع ... الخ.

18-المواقع الإقليمية

ME-tasmeem- أكبر شبكة إبداعية في منطقة الشرق الأوسط و أول شبكة لتعزيز المواهب الإبداعية العربية، أنشأت في 2009، تضمن تأمين وظائف بالتوقيت الكامل أو الجزئي، أو أعمال حرة لآلاف المبدعين، و المصممين في جميع الدول العربية.

19- المواقع العربية للمستقلين

مستقل-منصة عربية أنشئت في 2014، تعمل كصلة وصل بين أصحاب المشاريع والشركات من جهة والمستقلين المحترفين من جهة أخرى، بحيث يستطيع المستقل بناء ملف تعريفى خاص به على الموقع يحوي نبذة عنه وعن مهاراته إضافة إلى معرض خاص بأعماله.

2- خمسرات، سوق عربي لبيع وشراء الخدمات المصغرة في شتى المجالات، يستفيد منه آلاف الشباب العربي عبر تقديمهم لخدمات ومنتجات مصغرة بأسعار تبدأ بـ 5 دولار أمريكي فقط وطرحها على شريحة واسعة من الزبائن المستفيدين من تلك الخدمات ذات الأسعار الاقتصادية.

3-أسناد، منصة عرض موجهة للمستخدمين العرب، تهدف إلى مساعدتهم في بيع منتجاتهم الرقمية مثل الكتب الالكترونية، البرامج، مقاطع فيديو ... الخ

4-بيكاليا، متجر خاص للمصممين، يتيح لهم فرصة بيع التصاميم والأعمال الفنية للجمهور العربي عبر إضافة تلك الأعمال وشرحها بشكل واضح لزبائن المتجر مع توفير المعاينة الحية بحسب الطلب.

20-Jean-Pierre Chauchard, op.cit.p.947.

21-Gwenola Bargain , op.cit,pp.21-40

22-Isabelle Desbarat,op.cit,p.971.

23 -Antoine Jammaud ,Uber ,Deliveroo :requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude a la loi ?

<https://www.actualitesdudroit.fr/browse/social/contrat-de-travail-et-relations-individuelles/8540/uber-deliveroo-requalification-des-contrats-ou-denonciation-d-une-fraude-a-la-loi> date d'accès 09-04-2018.

²⁴-«un intermédiaire qui met en relation l'offre et la demande » M.-C. EscandeVarniol, L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé, RDT 2016. 166.

25-Travailleurs collaboratifs, clients et fournisseurs sont organisés en plateformes qui ne sont ni tout à fait des employeurs, ni tout à fait des donneurs d'ordre. Le droit du travail et la protection sociale, qui reposent encore largement sur le salariat dans une entreprise caractérisée par son unité de temps et de lieu (sont dès lors) mis en tension par cette transformation.

26-Fabienne Doroy, La vérité sur le faux travail independant,Rev.dr.soc n° p638

27-Laurent Gamet, UberPop(+), Rev.dr.soc,2015.p.929.

28-Paris.20 avril 2017.n° 17-00511, p6,CCE sep .2017 .71 ,comm .G. Loiseau .

29 -Paris,12 octobre.2017, n°17-03088, p.6.

30-Paris,12 octobre.2017, n° 17-03088, p.6.

31-Cons.prud'h.paris,1-02-2018,n° 14-16311.

32-Paris,9-09-2017,n°16-12875,p.5.

33- la « *présomption légale de non-salariat qui bénéficie aux personnes sous le statut d'autoentrepreneur peut être détruite s'il est établi qu'elles fournissent directement ou par une personne interposée des prestations au donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci* » Civ., 2e, 7 juill. 2016, n° 15-16.110, publié au Bulletin ; D. 2016. 1574 ; Dr. soc. 2016. 859, obs. J. Mouly; *ibid.* 2017. 235, étude R. Salomon JCPE 2016. 1462, note E. Taquet ; JCP S2017.1017, note A. Derue ; RDC2016. 730, note G. Loiseau

34- B. Gomes, *Le crowdworking* : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique, RDT 2016. 464.

35-Con.prud'h.Paris,14-04-2014.

36-A. Jeammaud, L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. A propos de l'arrêt Labanne, Dr.soc.2001.227.

37-« *l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* » Soc., 19 déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ. V, n° 437, D. 2001. 355, et les obs; Dr. soc. 2001. 227, note A. Jeammaud..

38-Paris,09-11-2017 n° 16-12875.p5.

39-Paris, pole6, ch.9,13-12-2017,n°17-00351,p.3.

40-Notation des salariés, l'autre guerre des étoiles, in dossier spécial » je note, tu notes, nous trinquons »Libération,30mars2018.

41-Thomas Pasquier, Sens et limites de la qualification de contrat de travail De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés »De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs « ubérisés »– Rev. dr trav ,Février 2017,p.97.

42-L. 7342-1

43-Y. Aslam, J. Farrar, c/ Uber BV, Uber London Ltd, Uber Britania Ltd, Employment Tribunals, n° 2202550/2015, 28Oct 2016.

44-D.Demazière, « Le devenir des frontières du chômage. Cadrage institutionnel et expériences vécues », Revue française de socio-économie, 2018/1, p. 83-100.

les chauffeurs auto-entrepreneurs d'Uber sont des salariés, www.village-justice.com, 2 nov. 2016.

45-M.-C.EscandeVarniol, L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé, RDT 2016.p 166.

46-Cons.prud'h,Paris,1-02-2018,p.4.

47-Alexandre Fabre, Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? première réponses frileuses des juges français, Rev.dr.soc,n°15-06-2018,p.547.

48-Art L 8221-6 loi 2015-991 du 07Aout 2015-art.15.

49-Alain Supiot ,Les nouveaux visages de la subordination, Rev.dr.soc,n° 02 janvier 2000,p.139 .

50-« *une vision libérale pour laquelle il s'agit de déréglementer la relation de travail et transformer le salarié en "entrepreneur de soi" et une vision sociale-démocrate cherchant à préserver les acquis de la société salariale [...]. Sur le plan juridique, il s'agit, dans un cas, de limiter le champ du droit du travail en ouvrant l'espace du travail indépendant [...] et, dans un autre, au contraire de développer une conception extensive du lien de subordination pour englober dans le salariat les nouvelles formes de mobilisation de la main-d'œuvre*» L. Coquelin, Indépendant, salarié, entrepreneur - Pour un droit de l'activité professionnelle, Revue CFDT-Cadres, 2003, n° 404.

51-L. Jourdain, M. Leclerc et A. Millerand, Économie collaborative et droit, Fyp, 2016,p.35.

52-Patrice Flichy, nouvelles frontières du travail à l'ère numérique, livres du nouveau monde,éditions Seuil,2017, p.4.

53-Alexandre Fabre, op.cit, p.547.

54- هناك من يرى أن المشرع لم يرد أن يتم حرمان العمال من إعادة تكييف هذه العلاقة عندما عمد أثناء المناقشة

البرلمانية إلى التخلي وإلغاء جزء من النص القانوني الذي كان مفاده أن الأحكام التي جاءت بموجب هذا العنوان لاتعني وجود علاقة تبعية بين العمال والأرضية، نفس المرجع أعلاه.

55-La responsabilité sociale des plateformes numériques, étude d'impact (notification_impact_assessm_2016_674_f_fr.pdf).

56-Laurent Gamet,UberPop(†),Rev.dr.soc,2015.p.929.

57-D. Demazière, op.cit., p. 83-100.

58- N. Amar et L.-C. Viossat, Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale, Rapport IGAS, 2015.

59-يسمى ذلك في القانون الفرنسي « la responsabilité sociale multiple »

60-Jean-Yves, Indemnisation du chômage et déclin de la logique assurantielle, Red.dr.soc n° 2018, p.607.

61-Isabelle Desbarat,op.cit,p.971.

62-L. 7342-3 du code du travail, C. trav, art. L. 6111-1 et L. 6411-1.

63-Art L7342-5"Les mouvements de refus concerté de fournir leurs services organisés par les travailleurs mentionnés à l'article L734161 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. Loi n° 2016-1088 du 8-08-2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JORF n° 0184, art. 60

64-Patrice Adam, Connected Factory, Rev.dr.soc,n, n n° 2018, p.1.