

مسطرة الاستماع للأجير في ضوء التحول الرقمي

The Employee Hearing Procedure in The Context of Digital Transformation

الباحث: مراد البورقادي

باحث في سلك الدكتوراة، مختبر الدراسات والأبحاث في القانون الخاص، الهندسة القانونية والتنمية المستدامة، كلية العلوم القانونية والسياسية - جامعة سيدي محمد بن عبد الله فاس - متخصص في قضايا قانون الشغل وتدبير العلاقات المهنية

ملخص:

تعد مسطرة الاستماع إحدى أهم الضمانات القانونية المقررة للأجير لحمايته في حالة الفصل التأديبي، بما تكفله من حق في الدفاع عن نفسه، غير أن تنظيم هذه المسطرة ظل مرتبطاً في صورته التقليدية، بالحضور الفعلي للأجير داخل فضاء الشغل، وهو ما لم يعد منسجماً مع التحولات الرقمية المتسارعة وانتشار أنماط العمل المستجدة، ولا سيما العمل عن بعد. وتطرح هذه التحولات إشكالية إمكانية توظيف الوسائل الرقمية في هذه المسطرة، وإجراء جلسة الاستماع عن بعد وتوثيق مخرجاتها، كما تثير الرقمنة تساؤلات قانونية تتصل بحجية هذه الوسائل الالكترونية، وضمان حقوق الدفاع، وسلامة الإجراءات. لذلك تهدف هذه الدراسة إلى بحث مدى قابلية مسطرة الاستماع التقليدية للتحويل إلى مسطرة رقمية، في ضوء المبادئ العامة المؤطرة لعلاقة الشغل، وتنتهي الدراسة إلى إبراز الحاجة لتطوير الإطار القانوني بما يستوعب التحولات التكنولوجية ويضمن فعالية مسطرة الاستماع وعدالتها. الكلمات المفتاحية: مسطرة الاستماع، الفصل التأديبي، الرقمنة، العمل عن بعد، الإثبات الالكتروني.

Abstract:

The employee hearing procedure is a fundamental safeguard of the right to defence in disciplinary dismissal. Digitization and remote work raise new legal challenges concerning electronic notification, remote hearings, and the hearing procedure while assessing the digitalized digital documentation. This study examines the possibility of value of electronic means and the safeguards required to protect procedural rights. It highlights the penitentiary need to adapt the legal framework to technological developments while ensuring the fairness, security, and effectiveness of the procedure.

Keywords: Employee Hearing Procedure, Disciplinary Dismissal, Digitization, Remote Work, Electronic Evidence.

مقدمة:

تعتبر مسطرة الاستماع للأجير إحدى أهم الضمانات الجوهرية التي أرساها المشرع المغربي في مدونة الشغل 2922 لحماية الأجير، في حالة الفصل التأديبي، وذلك بهدف ضمان توازن العلاقة التعاقدية بين طرفي عقد الشغل، خصوصاً في مواجهة سلطة المشغل في اتخاذ قرار فصل الأجير من العمل بسبب ارتكابه لخطأ جسيم، عبر منحه فرصة للدفاع عن نفسه وتقديم توضيحاته عبر الاستماع له بخصوص الأفعال المنسوبة إليه، وذلك في إطار شكليات محددة، قبل إصدار أي قرار يمكن أن يمس مصدر عيشه واستقراره المهني، وأي خرق لهذه الضمانات المقررة لفائدة الأجير في مسطرة الاستماع 2923 يجعل قرار الفصل متسماً بالتعسف وغير مشروع قانوناً.

2922 - مدونة الشغل، ظهير شريف رقم 1.03.194 صادر في 14 رجب 1424 (11 شتنبر 2003)، الجريدة الرسمية عدد 5167 بتاريخ 8 أكتوبر 2003، ص 3430.

2923 - انظر المواد من 62 إلى 65 من مدونة الشغل.

وفي ظل إفرزات العولمة وما صاحبها من تقدم وتحول تكنولوجي وراقي على عالم الشغل، وظهور أنماط عمل جديدة؛ كالعمل عن بعد، والعمل عبر المنصات الرقمية... الأمر الذي فرض واقعا جديدا في ميدان الشغل، بحيث لم تعد المقابلة 2924 تدبر بذات الوسائل التقليدية، بل أصبحت تعتمد أيضا على التطور الرقمي، بحيث يشكل هذا الأخير تحديا مهما للأنظمة القانونية، وذلك في مدى مواكبة هذا التحول ومسايرته.

ذلك أن الحاجة إلى تطور القانون وفق النموذج الاقتصادي الرقمي، قد أصبحت ضرورة ملحة لا يمكن إنكارها 2925، خاصة في ظل إشكالات نمط العمل عن بعد، وما يطرحه من تحديات واقعية وقانونية في ضبط وتأطير علاقات الشغل الجديدة، وكذا تأثير الرقمنة على الأسس التقليدية المؤطرة لعلاقة الشغل، فنتيجة للتقدم الرقمي المذهل الذي أصبحنا نعيشه اليوم خصوصا مع توفر شبكة الانترنت وتعدد الوسائط الإلكترونية أصبح بإمكان المشغلين إدارة أعمالهم بسرعة قياسية، وفي ذات الوقت أتاح للأجراء فرص عمل جديدة، حيث حولت هذه الثورة الرقمية الحديثة مجال العمل التقليدي المحدود بالزمان والمكان إلى مجال عمل افتراضي لا محدود.

وإذا كانت مدونة الشغل قد نصت على الشكليات التقليدية الواجب اتباعها وعدم خرقها في حالة الفصل التأديبي للأجير، فإن تطور البيئة الرقمية وبروز نمط العمل عن بعد 2926 الذي يعتبر من تجليات تطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال، وذلك بالانتقال من الفضاء التقليدي للعمل الذي هو مقر المقابلة إلى الفضاء الإلكتروني للعمل، حيث أن تنفيذ عقد الشغل يكون في مكان بعيد عن المشغل، وبالتالي بات من الممكن استخدام الوسائل الرقمية مثل البريد الإلكتروني، والاجتماعات الافتراضية (تقنيات التناظر المرئي صوت وصورة) إلى غير ذلك من الوسائط الرقمية، وهكذا تجد المقابلة نفسها في ظل هذا التحول الرقمي، أمام اعتماد الوسائل التكنولوجية عند مباشرة المشغل سلطته التأديبية والتفعيل الرقمي لمسطرة الفصل، إذ يثار الإشكال في كيفية الاستماع للأجير العامل عن بعد في حالة تواجده في مكان بعيد عن المشغل خاصة مع التطور التكنولوجي، وكذا امكانية اعتماد هذه الوسائل الرقمية في مسطرة الاستماع وحدود مشروعيتها.

وتأسيسا على ذلك نطرح الإشكالية التالية: ما مدى قدرة مدونة الشغل المغربية على مواكبة التحول الرقمي واحترام شكليات وضمانات مسطرة الاستماع للأجير؟ وما مدى قابلية هذه المسطرة للرقمنة وما حدود المشروعية القانونية لذلك؟

وسنحاول الإجابة على هذه الإشكالية من خلال التقسيم التالي:

المطلب الأول: استخدام الرقمنة في الإجراءات القبلية لمسطرة الاستماع

المطلب الثاني: استخدام الرقمنة في الإجراءات اللاحقة لمسطرة الاستماع

المطلب الأول: استخدام الرقمنة في الإجراءات القبلية لمسطرة الاستماع

باعتبار مسطرة الاستماع للأجير مختلف تلك الشكليات والإجراءات التي يجب على المشغل اتباعها قبل إنهاء عقد الشغل، وذلك لكونها ضمانة جوهرية أقرها المشرع لحماية الأجير في حالة ارتكابه لخطأ جسيم قد يعرضه للفصل من العمل، حيث نصت المادة 62 من مدونة الشغل على أنه "يجب، قبل فصل الأجير، أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي بالمقابلة الذي يختاره الأجير بنفسه، وذلك داخل أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

يحرر محضر في الموضوع من قبل إدارة المقابلة، يوقعه الطرفان، وتسلم نسخة منه إلى الأجير.

إذا رفض أحد الطرفين إجراء أو إتمام المسطرة، يتم اللجوء إلى مفتش الشغل".

2924 - عرف المشرع المغربي في ديباجة مدونة الشغل المقابلة بأنها: "خلية اقتصادية واجتماعية تتمتع باحترام حق الملكية الخاصة وتلزم باحترام كرامة الذين يشتغلون بها وضمان حقوقهم الفردية والجماعية، كما تعمل على تحقيق التقدم الاجتماعي لأجرائها خاصة فيما يتعلق بأمنهم المادي ورعاية مما لديهم".

2925 - عبد المنعم أكنيدي، علاقات الشغل الرقمية، مجلة الحقوق، العدد 23، سنة 2021، ص 11.

2926 - للمزيد من التفصيل حول العمل عن بعد، انظر، عبد الإله المالك الحلايلي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، مطبعة دار نشر المعرفة، المغرب، طبعة 2021.

وبذلك تعد الإجراءات السابقة لجلسة الاستماع للأجير حجر الأساس في ضمان سلامة المسطرة، وبفعل التحولات الرقمية وتأثيرها على بيئة العمل، فإن هذه الإجراءات الشكلية للفصل التأديبي لم تسلم بدورها من هذه التحولات، فالوسائط الرقمية كالبريد الإلكتروني، وتطبيقات عقد الاجتماعات عن بعد عبر تقنيات التواصل المرئي... فتحت المجال للنقاش حول إمكانية استخدام هذه الوسائل وغيرها في إجراءات تنفيذ مسطرة الاستماع، من تبليغ الاستدعاء للأجير لحضور جلسة الاستماع بالطرق الرقمية (الفقرة الأولى) مروراً بعقد هذه الجلسة عن بعد (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: رقمنة استدعاء الأجير لجلسة الاستماع

ألزم المشرع المغربي المشغل في المادة 62 من مدونة الشغل الذي يعتزم تطبيق العقوبة التأديبية في حق الأجير المرتكب لخطأ مهني، أن يتيح له فرصة الاستماع إليه قبل اتخاذ عقوبة الفصل في حقه، وذلك من أجل الدفاع عن نفسه إزاء الفعل المنسوب إليه، غير أن هذه المادة لم تبين طريقة استدعاء الأجير ولا كيفية تبليغ هذا الاستدعاء ولا مضمونه. إلا أنه وبالرجوع إلى الاجتهاد القضائي المغربي في هذا الإطار 2927 نجد أنه قد حدد مجموعة من البيانات التي يجب توفرها في الاستدعاء، وهي:

- الأخطاء المنسوبة للأجير،

- تاريخ وساعة جلسة الاستماع،

- مكان إجراء جلسة الاستماع،

- وحق الأجير في المؤازرة في جلسة الاستماع سواء من طرف مندوب الأجراء أو الممثل النقابي إن وجد.

وبالرجوع إلى قانون العمل الفرنسي 2928، فإنه وعلى خلاف مدونة الشغل المغربية، نجده ينص في الفصل 2-1232 L 2929 على أنه يجب على المشغل الذي يعتزم فصل أجير ما أن يقوم باستدعائه بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، أو رسالة تسلم باليد مقابل وصل، وأن تبين هذه الرسالة موضوع الاستدعاء، مع احترام مدة لا تقل عن خمسة أيام عمل قبل تاريخ انعقاد الجلسة. كما أن محكمة النقض المغربية ذهبت في قرار لها 2930، إلى وجوب أن يتضمن الاستدعاء البيانات الكافية ضماناً وصيانة لحقوق دفاعه، وأن قيام المشغلة بالاستماع إلى الأجير دون استدعاء بشكل مفاجئ يتعارض مع حقه في الدفاع عن نفسه مما يشكل إخلالاً بمسطرة الفصل، ومتسماً بالتعسف يستحق عنه الأجير التعويض.

وفي إطار السياق الرقمي وما شهدته من تحولات في مجال الشغل يطرح السؤال حول مدى إمكانية اعتماد الوسائط الرقمية؛ مثل البريد الإلكتروني أو التطبيقات الذكية كالتواتساب، أو رسالة نصية قصيرة (SMS) في استدعاء الأجير لجلسة الاستماع، ومدى مشروعية هذه الوسائل الرقمية الحديثة في إثبات التبليغ وحجيتها.

وفي هذا السياق نجد أن محكمة النقض الفرنسية اعتبرت في قرار لها أن إرسال الاستدعاء عبر الفاكس لا يعتد به، وذلك لكونه لا يضمن إثبات التوصل واحترام أجل الخمسة أيام عمل 2931.

وفي واقعة فصل مجموعة من الأجراء في فرنسا سنة 2010، بعد أن توصلوا برسالة استدعاء إلى جلسة استماع عبر رسالة نصية قصيرة (SMS) من مشغليهم، الأمر الذي أثار موجة من الانتقادات النقابية وكذا الإعلامية، واعتبر الأمر مساً بكرامة الأجير، وتفرغاً

2927 - وزارة الادماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات، مذكرة توضيحية لأحكام المادة 62 من مدونة الشغل على ضوء الاجتهاد القضائي، ص 27، 28، 29، 30.

2928 - منشور على البوابة الرسمية Légifrance، تم الاطلاع بتاريخ 03 دجنبر 2025 على الساعة 23:50.

2929 - L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convection.

2930 - قرار عدد 638 الصادر بتاريخ 10 يوليوز 2018 في الملف الاجتماعي عدد 2018/1/5/218 منشور بمجلة نشرة قرارات محكمة النقض، الغرفة الاجتماعية، مطبعة ومكتبة الأمنية، العدد 37، ص 62 و 63.

2931 - أوردته السعدية أسكور، الخطأ الجسيم للأجير في الزمن الرقمي، مجلة القانون والأعمال الدولية، الإصدار رقم 59، غشت/شتنبر 2025، ص 9.

لضمانة الاستماع من مضمونها القانوني للدفاع عن نفسه، وقد طعن في القرار أمام القضاء الاجتماعي الذي اعتبر المسطرة مشوبة بعيب شكلي²⁹³².

إلا أن الاعتماد على الرسائل الالكترونية في المراسلات بين المشغل والأجير واستخدام الرقمنة في إطار التراسل، لإستدعاء الأجير لجلسة الاستماع، نجد أن المشرع المغربي لم ينص على طريقة استدعاء الأجير لهذه الجلسة، وبالتالي فإنه يبقى من وجهة نظرنا أن استخدام الرقمنة في استدعاء الأجير خاصة عبر البريد الالكتروني أو تطبيقات المراسلة المهنية أمرا مقبولا، وذلك بالنظر لما أصبحت تعرفه وسائل الاتصال والتواصل التكنولوجي من تطور، وكذا مع ظهور أنماط عمل جديدة الأمر الذي يحتم استعمال هذه الوسائل الرقمية، شريطة إثبات التوصل من طرف الأجير، وعدم المس بحقه في الدفاع... وهو الأمر الذي يتطلب ضبط تشريعي، لأن الرقمنة اليوم أصبحت تستخدم بشكل دائم وفي جميع المواقع خصوصا مع نمط العمل عن بعد والذي يعتمد فيه في الغالب على الوسائط الرقمية للتراسل والتواصل بين طرفي علاقة الشغل.

الفقرة الثانية: جلسة الاستماع عن بعد بين حدود المشروعية والتحديات الرقمية

بالرجوع إلى المادة 62 من مدونة الشغل يتضح أن المشرع أكد بصيغة الوجوب على أن تتاح للأجير فرصة الدفاع عن نفسه بالاستماع إليه من طرف المشغل أو من ينوب عنه بحضور مندوب الأجراء أو الممثل النقابي في أجل لا يتعدى ثمانية أيام ابتداء من التاريخ الذي تبين فيه ارتكاب الفعل المنسوب إليه.

فالغاية من الاستماع إلى الأجير منحه فرصة الدفاع عن نفسه، بتبرير الخطأ المرتكب، أو الاعتذار عنه بكيفية قد تجعل المشغل يتراجع عن العقوبة المتخذة، أو يضعف من حداثتها²⁹³³.

والملاحظ أن مدونة الشغل لم تنص صراحة على مكان الاستماع للأجير، وبالتالي يمكن أن يتم في فضاء المقابلة أو عن بعد عبر أي وسيلة رقمية. فمع التطور المتزايد في وسائل الاتصال والتواصل الرقمية، أصبحت تقنية الفيديو تستخدم في بيئة العمل، وذلك بالتواصل عن بعد بين المشغل والأجير، وهذا فرضته أيضا جائحة كورونا 19 باعتتماد تقنيات الاتصال عن بعد كتنظيم الاجتماعات، وأيضا أداء العمل عن بعد، مما تطرح معه إشكالية الاستماع للأجير عن بعد عبر تقنية التواصل المرئي (صوت وصورة).

في ضوء هذه الإشكالية حول مدى اعتبار إمكانية عقد جلسة الاستماع عن بعد جائزة خاصة في بعض الحالات، فإنه بالرجوع لمحكمة النقض الفرنسية، فقد أقرت بإمكانية عقد جلسة الاستماع عن بعد، خاصة في حالة العمل عن بعد (télétravail)، حيث يعتبر منزل الاجير هو نفسه مكان العمل، كما أننا في عصر رقمي أصبحنا نتحدث فيه عن وجود مقابلة افتراضية (L'entreprise virtuelle)²⁹³⁴ لا تعترف بوحدة المكان ولا بالحدود الجغرافية التي تحكم المقابلة في شكلها التقليدي، وبناء على ذلك اعتبر الاجتهاد القضائي الفرنسي أن المقابلة يمكن أن تجرى خارج مقر المقابلة أو مكان تنفيذ العمل في هذه الحالات، أو إذا وجد سبب مشروع يبرر ذلك مثل الوفاء أو إغلاق إداري²⁹³⁵.

غير أن الاستماع للأجير عن بعد عبر الوسائط الرقمية في الاتصال يجب أن تخضع لضوابط لكي تتمتع الجلسة بالمشروعية، وذلك بضمان هوية الأطراف الأجير والمشغل أو من ينوب عنه، بواسطة منصة رقمية آمنة أو حساب مهني، وتمكين الأجير من الاستعانة بمندوب الأجراء أو ممثل نقابي إن وجد أثناء الجلسة الرقمية عن بعد، وتحرير محضر رسمي في هذا الإطار يتضمن: وسيلة الاتصال المستعملة، موافقة الأجير على اعتمادها، ثم ضمان اتصال جيد يحول دون انقطاع الجلسة أو المس بوضوح التواصل، وتوقيع المحضر، الأمر الذي يقودنا إلى مسألة التوقيع الإلكتروني ما دام أن الأطراف لا يجمعهم مجلس واحد، وهو ما خصه المشرع المغربي

2932 - السعدية أسكور، مرجع سابق، ص 9.

2933 - محمد الكشيور، إنهاء عقد الشغل، بدون مطبعة، طبعة 2008، ص 144.

2934 - ياسين النعماني، التحولات المؤسساتية للشغل في ظل التطورات التكنولوجية، رسالة لنيل الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويدي، السنة الجامعية 2017/2018، ص 14.

2935 - السعدية أسكور، مرجع سابق، ص 724.

بتنظيم قانوني في القانون رقم 53.05 المتعلق بتبادل المعطيات القانونية بطريقة إلكترونية²⁹³⁶، حيث منح للتوقيع الإلكتروني نفس القوة الثبوتية للتوقيع اليدوي.

ويبقى في رأينا إجراء جلسة الاستماع عن بعد جائزا خاصة مع التطور الرقمي المتسارع وما أصبحت تحتاجه بيئة العمل من وجود افتراضي يحتم استخدام الرقمنة بشكل يتماشى والتحول التكنولوجي في عالم الشغل، إلا أن ذلك يجب أن يكون وفق ضوابط ومعايير محددة لحق الأجير في الدفاع وبضمانات إجرائية واضحة.

خاصة إذا علمنا أنه في قانون المسطرة الجنائية الجديد رقم 03.23 القاضي بتغيير وتتميم القانون رقم 22.01، أجاز في القسم الخامس منه استعمال تقنيات الاتصال عن بعد وذلك في المادة 11-595 "حيث يمكن للنياحة العامة أو قاضي التحقيق أو المحكمة تلقائيا أو بناء على طلب من الدفاع أو أحد الأطراف، إذا وجدت أسباب جدية وكلما اقتضت الحاجة لذلك، أن تلجأ بعد موافقة المتهم أو المشتبه فيه... إلى مباشرة إجراءات البحث أو التحقيق أو المحاكمة عن بعد". وبذلك إذا أسقطنا هذه المادة على مسطرة الاستماع فإنه يمكن القول بإمكانية الاعتماد بتقنيات التواصل عن بعد الرقمية في جلسة الاستماع للأجير.

المطلب الثاني: استخدام الرقمنة في الإجراءات اللاحقة لمسطرة الاستماع

بعد القيام بإجراءات جلسة الاستماع يتعين على المشغل سلك مجموعة من الإجراءات الأخرى، التي تتبع مرحلة الاستماع للأجير، ولعل أهمها اللجوء إلى مفتش الشغل في حالة تعذر هذه المسطرة وذلك برفض أحد الطرفين إجراءاتها أو إتمامها، ثم إجراء اتخاذ مقرر الفصل وتبليغه للأجير وتوجيه نسخة منه لمفتش الشغل.

وبذلك فإن الإشكال المطروح هنا يتمحور حول مدى إمكانية استخدام الرقمنة في هذه الإجراءات، وحدود مشروعية ذلك، خاصة مع التطور الرقمي الكبير الذي عرفه ميدان الشغل في اعتماد الوسائط الرقمية في المراسلات خصوصا في ظل ظاهرة العمل عن بعد، بحيث أن الرقمنة قد تكون من بين الحلول المعتمدة في هذه الإجراءات اللاحقة لجلسة الاستماع للأجير. وعليه سنتطرق لرقمنة الإشعار بمقرر الفصل وتبليغه للأجير (الفقرة الأولى)، ثم توجيه نسخة من مقرر الفصل لمفتش الشغل عبر الوسائط الرقمية (الفقرة الثانية).

الفقرة الأولى: رقمنة الإشعار بمقرر الفصل وتبليغه للأجير

عندما يتخذ المشغل القرار بفصل الأجير عن العمل فلا يمكن أن يبلغ له مقرر الفصل شفاهيا أو بواسطة أحد أجراءه²⁹³⁷، فهذا النوع غير جائز قانونا، ذلك أن إشعار الأجير بقرار الفصل من العمل يعد إجراء جوهريا في مسطرة الفصل، وحاسما في إنهاء العلاقة الشغلية.

فمن خلال المادة 63 من مدونة الشغل، يلزم المشغل بتسليم مقرر الفصل إلى الأجير المعني يدا بيد مقابل وصل، أو بواسطة رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل داخل أجل ثمان وأربعين ساعة من تاريخ اتخاذ المقرر المذكور.

وبالرجوع للقانون المقارن، خاصة في فرنسا، نجد الفصل 6-1232²⁹³⁸ من قانون العمل الفرنسي ينص على أنه في حالة قرر المشغل فصل الأجير فإنه يجب أن يبلغه بقراره عن طريق رسالة مضمونة مع الإشعار بالتوصل، ويجب أن تتضمن هذه الرسالة السبب أو الأسباب التي يستند إليه المشغل في قرار الفصل.

²⁹³⁶ - القانون رقم 53.03 المتعلق بتبادل المعطيات القانونية بطريقة إلكترونية، ظهير شريف رقم 1.07.129 صادر في 30 نوفمبر 2007، الجريدة الرسمية عدد 5584 بتاريخ 6 دجنبر 2007، ص 37 و38.

²⁹³⁷ - بشرى العلوي، الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، مطبعة النجاح الجديدة - الدار البيضاء - الطبعة الثانية، ماي 2007، ص 46.

²⁹³⁸ - Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

فالمشرع لم يجعل الكتابة ركنا لوجوب الإشعار بالفصل، وإنما هي شرط للإثبات فقط، وبالتالي فإن للمشغل إمكانية الإثبات بما يقوم مقام الكتابة²⁹³⁹، وبذلك فإن رسالة الإشعار بمقرر الفصل ينبغي اعتبارها وسيلة إثبات فقط وليست شرط صحة، وهو ما ذهب إليه الاجتهاد القضائي الفرنسي حيث اعتبر هذا الشكل ليس سوى وسيلة إثبات قانونية، ويمكن اعتماد أي وسيلة أخرى تحقق نفس الغرض الإثباتي، بشرط إمكانية التحقق من تاريخ الإرسال والتوصل²⁹⁴⁰.

وفي إطار السياق الرقمي للإجراءات اللاحقة لمسطرة الاستماع، يطرح السؤال حول إمكانية تبليغ مقرر الفصل للأجير عبر الوسائط الرقمية؛ وذلك عن طريق البريد الإلكتروني المهني، أو رسالة إلكترونية، أو عن طريق أي تطبيق للتواصل والتراسل... فبالنظر أن مدونة الشغل لم تنص صراحة على إمكانية تبليغ مقرر الفصل للأجير عبر البريد الإلكتروني أو أي وسيلة رقمية أخرى. إلا أنه بالرجوع إلى القانون رقم 53.05 المتعلق بالتبادل الإلكتروني للمعطيات القانونية، فإننا نجد أنه قد فتح الباب للإعتراف بالرسائل الإلكترونية وأضفى عليها الحجية القانونية، شريطة التحقق من مصدرها وسلامة توقيعها الإلكتروني²⁹⁴¹، الأمر الذي قد يدعم مشروعية رقمنة إجراءات الفصل في إطار قانوني واضح. فالتراسل الإلكتروني عبر التطبيقات الرقمية أصبح ضرورة ملحة لتسهيل التواصل بين طرفي العلاقة الشغلية، وكذا علم الأجير بقرار المشغل بشكل رقمي دون الحاجة للتعقيدات التقليدية، خاصة مع بروز نمط العمل عن بعد وما يطرحه من تحديات تقتضي التعامل مع مسطرة الفصل بطريقة خاصة، غير أن الإشكال قد يبقى مطروحا حول مدى استجابة مقرر الفصل عبر الرسائل الإلكترونية للضمانات الشكلية المطلوبة قانونا لتبليغ الأجير بهذا القرار.

الفقرة الثانية: توجيه نسخة من مقرر الفصل لمفتش الشغل عبر الوسائط الرقمية

أوجب المشرع المغربي من خلال المادة 64 من مدونة الشغل بضرورة توجيه المشغل لنسخة من مقرر الفصل إلى مفتش الشغل، مع ملاحظة أن هذه المادة لم تقيد إشعار المفتش بأي قيد زمني، ويرى أحد الفقهاء²⁹⁴² أن الغاية من هذا الإجراء هو إخبار والاستعداد في حالة إذا ما طلب الأجير الشروع في مسطرة الصلح قبل رفع الدعوى إلى المحكمة. ويبقى سلوك هذا الإجراء من طرف المشغل إلزامي لسلامة مسطرة الفصل التأديبي، وبالتالي فإن إغفال إعلام مفتش الشغل بمقرر الفصل يجعل المسطرة معيبة، ويعتبر الفصل هنا فصلا تعسفيا للأجير، وهو ما يستقر عليه قضاء محكمة النقض²⁹⁴³. وفي إطار التطور الرقمي في مجال الشغل، وما عرفته الإدارة المغربية من تحول تكنولوجي عبر اعتماد الوسائط الإلكترونية الحديثة، وتقديم خدمات إدارية رقمية، فإنه يطرح التساؤل حول مدى إمكانية استخدام الوسائل الرقمية في هذا الإطار من طرف المشغل لتوجيه نسخة من مقرر الفصل لمفتش الشغل، كالإرسال عبر منصة رقمية رسمية (مهنية)، أو عبر البريد الإلكتروني المهني للإدارة (مفتشية الشغل)، وذلك بما ينسجم مع متطلبات السرعة، والأشفية، وتتبع المعاملات الإدارية بشكل رقمي. خاصة وأن الفقرة الأولى من المادة 64 لم تنص على الطريقة التي يتم بها توجيه المشغل نسخة من مقرر الفصل لمفتش الشغل، كما أن هذه المادة لم تشترط التوصل الفعلي من طرف هذا الأخير، وإنما توجب فقط توجيه هذه النسخة له، وهو ما ذهب إليه

2939 - محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، بدون مطبعة، طبعة يناير 2007، ص 873.

2940 - أوردته السعدية أسكور، مرجع سابق، ص 725.

2941 - انظر المواد من 1 إلى 6 من القانون رقم 53.05، مرجع سابق.

2942 - Abdellah Boudahrain, le droit du travail au Maroc, édition al modariss Casablanca 2005, Tome 2, p, 182.

2943 - قرار عدد 1329 صادر عن محكمة النقض بتاريخ 2013/10/10، ملف اجتماعي عدد 2012/2/5/1709، أوردته عبد الله أيت سي، الخصوصيات المسطرية لنزاعات الشغل الفردية في القانون المغربي، رسالة لنيل الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، سلا، السنة الجامعية 2019/2018، ص 24.

محكمة النقض في قرار لها²⁹⁴⁴. وبذلك فإن توجيه نسخة من مقرر الفصل لمفتش الشغل يمكن أن يكون بأي طريقة بما فيها الوسائط الرقمية، عبر البريد الإلكتروني الإداري، أو عبر منصة رقمية مهنية مخصصة لهذا الشأن. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن وزارة الادماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات أطلقت منصة رقمية تحت مسمى شغل كوم (choghlcom)، وتهدف هذه المنصة لتحديث وتبسيط آليات اشتغال مفتشي الشغل، من خلال تفليص العمل الورقي، وتسهيل الولوج إلى المعطيات والمراسلات المرتبطة بنشاط تفتيش الشغل. إلا أن هذا النظام يبقى داخليا موجها حصريا لمفتشي الشغل والأطباء والمهندسين المكلفين بتفتيش الشغل والمديرين الإقليميين والجهويين، دون انفتاحه على المشغلين أو الأجراء. وبذلك ينبغي تطوير هذا النظام الرقمي لتجاوز النواقص وانفتاحه على أطراف الإنتاج، أو إحداث منصة مهنية خاصة بالمشغلين والأجراء، والتي من شأنها أن تحدث تطورا جذريا في طريقة تدبير العلاقة بين مفتشية الشغل و طرفي علاقة الشغل، خاصة المشغل، وذلك فيما يخص إيداع محضر الاستماع أو نسخة من مقرر الفصل عبر وسائط رقمية، دون الحاجة للطرق التقليدية كالإرسال في البريد العادي أو المضمون، أو التنقل إلى مقرات المديرين. فمع التحول الرقمي أصبحت الحاجة ملحة في اعتماد واستخدام الوسائط الرقمية في المراسلات، وذلك تبسيطا للإجراءات الشكلية وتسهيلا للمعاملات الإدارية مع المشغلين والأجراء. ويبقى الامر مشروطا بعدم المساس بحقوق الأجير في استعمال هذه الوسائل الرقمية. كما أن الامر يطرح إشكالا في كيفية تعامل القضاء مع هذا التحول الرقمي في ميدان الشغل، وهل سيعتد بحجية هذه الوسائل، رغم أن الواقع أصبح يفرضه بقوة.

خاتمة:

وفي الختام، يتضح جليا أن مسطرة الاستماع للأجير في صيغتها التقليدية الحالية لم تعد ملائمة للتحولات الرقمية العميقة في ميدان الشغل، وظهور أنماط العمل الجديدة، خاصة العمل عن بعد وما يفرزه من تحديات واقعية وقانونية، وبذلك فإن الحاجة أصبحت ماسة أكثر من أي وقت مضى، لمواكبة هذا التطور الرقمي بالشكل المطلوب، ذلك أن مدونة الشغل المغربية لم تتطرق للعديد من المواضيع المستجدة بشكل مفصل والتي تبقى في مقدمتها علاقات الشغل الرقمية، حيث أصبحت الضرورة مؤكدة لتجاوز هذا النقص والعمل على إيجاد صيغة قانونية لضبط وتنظيم علاقات الشغل الرقمية، بما فيها تأطير مسطرة الاستماع من الجانب الرقمي مما يسمح باستيعاب هذه التحولات الرقمية واستخدامها بشكل مضبوط قانونا وأكثر وضوحا في هذه المسطرة، دون المساس بجوهر الحماية التي قصدها المشرع لفائدة الأجير. ولعل من أهم التوصيات التي يمكن الخروج بها في هذا الإطار من خلال هذه الدراسة، يبقى أبرزها:

- ضرورة مراجعة بعض مقتضيات مدونة الشغل، ولا سيما المواد المتعلقة بمسطرة الاستماع، بشكل يسمح بكيفية صريحة لإدماج الوسائل الرقمية ضمن إجراءات هذه المسطرة من استدعاء واستماع وتبليغ، مع تحديد ضوابط قانونية واضحة لاستخدامها تفاديا لأي تأويل متناقض.
- إقرار حجية قانونية محددة للمراسلات الالكترونية في إطار العلاقة الشغلية، شريطة توفر شروط الموثوقية، وإثبات الهوية، والتوصل... انسجاما مع مقتضيات القانون رقم 05.53 المتعلق بالتبادل الالكتروني للمعطيات القانونية.

²⁹⁴⁴ - قرار عدد 775 صادر عن محكمة النقض بتاريخ 2019/05/21، ملف اجتماعي عدد 2018/1/5/377، جاء فيه "إن المادة 64 من مدونة الشغل توجب فقط توجيه نسخة من مقرر الفصل إلى مفتش الشغل، ولا تشترط التوصل الفعلي. والطاعة لما أدلت بما يفيد تبليغ نسخة من مقرر الفصل إلى السيد مفتش الشغل وما يفيد إيداعه بمصلحة البريد في اليوم الموالي لصدوره، فإن المحكمة التي استبعدت هذه الوثيقة بعله عدم التوصل الفعلي بمقرر الفصل من طرف مفتش الشغل، تكون قد أهملت وثيقة قانونية وأسأت تطبيق مقتضيات المادة 64 أعلاه".

- منشور بنشرة قرارات محكمة النقض، الغرفة الاجتماعية، مطبعة ومكتبة الأمانة الرباط، العدد 43، ص 67.

- تنظيم جلسة الاستماع للأجير عن بعد بنص تنظيمي خاص يحدد ضوابط انعقاد هذه الجلسة، ويكفل حضور المؤازرة، ويضبط طرق توثيق محضر الاستماع في صيغة رقمية، ويحمي سرية المعطيات الشخصية.
- إحداث منصات رقمية مؤسسية للتواصل بين المقاولات ومفتشيات الشغل، بما يسمح بإخبار مفتش الشغل بتعذر إجراء المسطرة، وتوجيه نسخة من مقرر الفصل وتبعتها إلكترونيا بشكل آمن يحد من النزاعات المرتبطة بالتبليغ والتوصل.
- تعزيز التكوين الرقمي لكلا طرفي العلاقة الشغلية، ومختلف الفاعلين في مجال الشغل، ضمانا لحسن تنزيل هذه التحولات الرقمية على مستوى التطبيق العملي.
- وخلاصة القول، فإن ادماج الرقمنة في مسطرة الاستماع للأجير يشكل رهانا تشريعيًا وقضائيًا لا يمكن تأجيله، لما له من أثر مباشر على استقرار علاقات الشغل، ولا ينبغي أن ينظر إليه تنازلا عن الحماية القانونية للأجير، بل على العكس، يمثل فرصة حقيقية لإعادة بناء أسس هذه المسطرة بشكل أكثر فعالية، تحقق التوازن بين متطلبات المقاولات الحديثة وحقوق الأجير، وتؤسس لإجراءات تأديبية حديثة، منضبطة ومؤطرة قانونا، وترسخ لعدالة مهنية بما ينسجم مع متطلبات ورهانات العصر الرقمي وذلك دون الإخلال بالحقوق الأساسية للأجراء.

قائمة المراجع:

أولا: المراجع باللغة العربية:

1- الكتب:

- محمد سعيد بناني، قانون الشغل بالمغرب في ضوء مدونة الشغل، علاقات الشغل الفردية، الجزء الثاني، المجلد الثاني، بدون مطبعة، طبعة يناير 2007.
 - بشرى علوي، الفصل التعسفي للأجير على ضوء العمل القضائي، مطبعة النجاح الجديدة الدار البيضاء، الطبعة الثانية، ماي 2007.
 - محمد الكشور، إنهاء عقد الشغل، بدون مطبعة، طبعة 2008.
 - عبد الإله المالكي الحلايلي، التنظيم القانوني للعمل عن بعد، مطبعة دار نشر المعرفة المغرب، طبعة 2021.
- #### 2- الأطروحات:

- مليكة العراسي، تكنولوجيا الإعلام والاتصال وآثارها على علاقات الشغل الفردية، أطروحة لنيل الدكتوراة في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، السنة الجامعية 2015_2016.
- #### 3- الرسائل:

- عبد الله أيت سي، الخصوصيات المسطرية لنزاعات الشغل الفردية في القانون المغربي، رسالة لنيل الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية سلا، السنة الجامعية 2018/2019.
- ياسين النعماني، التحولات المؤسسية للشغل في ظل التطورات التكنولوجية، رسالة لنيل الماستر في القانون الخاص، جامعة محمد الخامس الرباط، كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية، السويسي، السنة الجامعية 2017/2018.

4- المقالات:

- السعدية أسكور، الخطأ الجسيم للأجير في الزمن الرقمي، مجلة القانون والأعمال الدولية، الإصدار رقم 59، غشت / شتنبر 2025.
- عبد المنعم أكنيدي، علاقات الشغل الرقمية، مجلة الحقوق، العدد 23، سنة 2021.
- أشرف جنوي، الشغل عن بعد باستعمال وسائط إلكترونية، مجلة أطروحة، العدد الأول، يناير 2020.

5- المجالات:

- مجلة القانون والأعمال الدولية، الإصدار رقم 59، غشت / شتنبر 2025.
- مجلة الحقوق، العدد 23، سنة 2021.
- مجلة أطروحة، العدد الأول، يناير 2020.

6- المنشورات:

- نشرة قرارات محكمة النقض، الغرفة الاجتماعية، العدد 43.
- نشرة قرارات محكمة النقض، الغرفة الاجتماعية، العدد 37.

7- النصوص القانونية:

- القانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل.
- القانون رقم 53.05 المتعلق بتبادل المعطيات القانونية بطريقة إلكترونية.
- قانون العمل الفرنسي الجديد، المنشور على البوابة الرسمية Légifrance.

8- المواقع الإلكترونية:

- موقع juriscassation.cspj.ma
- موقع Légifrance.gov.fr

ثانيا: المراجع باللغة الفرنسية:

- Les ouvrages :
- ABDELLAH BOUDAHRAN, le droit du travail au Maroc, édition al madariss Casablanca, 2005, Tome 2.