

من إعداد غنيم زهرة، طالبة دكتوراه نظام ل.م.د
بكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 02
عضو بمخبر القانون الاجتماعي

تعليق على قرار المحكمة العليا

صادر عن الغرفة الاجتماعية بتاريخ 05-06-2014، ملف رقم 0829234

موضوع: تسريح العامل لإخلاله بالتزام بعدم المنافسة

يتعلق موضوع القرار بتسريح العامل نتيجة إخلاله بواجباته المهنية الأساسية من بينها واجب عدم المنافسة، فتمحور وقائع القضية في وجود علاقة عمل تربط كل من الهيئة المستخدمة "كمبوس ستور" والعامل "ك.م.". أثناء قيام علاقة العمل أنشأ العامل "ك.م." سجل تجاري باسمه الشخصي. ممارسا نشاطا منافسا لنشاط الهيئة المستخدمة. وبتاريخ 03-04-2011 قامت الهيئة المستخدمة بتسريح العامل.

رفع العامل "ك.م." دعوى قضائية ضد الهيئة المستخدمة أمام محكمة تيزي وزو، وبتاريخ 10-08-2011 قضت المحكمة الابتدائية لتيزي وزو بإعادة إدماج العامل إلى منصب عمله مع منحه تعويض مالي.

وبتاريخ 20-12-2011 طعنت الهيئة المستخدمة أمام المحكمة العليا الغرفة الاجتماعية التي نقضت وأبطلت حكم قاضي الموضوع المطعون فيه بموجب القرار الصادر بتاريخ 05/06/2014.

في القضية الحالية يدعي العامل "ك.م." بأن التسريح الذي كان ضحية فيه ما هو إلا تسريح تعسفي وقد ألحق به ضرر، وبالتالي فإنه يطالب بإرجاعه إلى منصب عمله الأصلي أو منصب عمل مماثل بالإضافة إلى التعويض، على خلاف الهيئة المستخدمة "كمبوس ستور" التي تدعي بإخلال العامل "ك.م." بواجب من واجباته المهنية تمثل في إنشاء نشاط منافس لها، هذا الفعل الذي ألحق أضرارا بها باعتبار انه قام بتحويل لعملائها ويعتبر ذلك خطأ جسيم.

نظرا لما سبق فإنّ القرار يطرح الإشكالية التالية: هل إنشاء العامل لسجل تجاري وممارسة نشاط مماثل لنشاط الهيئة المستخدمة أثناء علاقة العمل يعتبر خرق لواجب عدم المنافسة المشار إليه في المادة 7 فقرة 7 من قانون 90-11؟

أولاً: التزام بعدم المنافسة ليس حتمية لتسريح التآديبي

نتج عن علاقة العمل القائمة بين العامل "ك.م" والهيئة المستخدمة حقوق للعامل كتقاضي الأجر...، وفي مقابل ذلك رتب في ذمة العامل واجبات أساسية نصت عليها المادة 7 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل وخاصة: "أن لا يكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه"¹

بموجب المادة 107 من القانون المدني التي تنص على مبادئ العامة تنفيذ العقد. والتي جاء مضمونها كالآتي: "يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية"، فان العامل يلتزم بان ينفذ عمله وفقا لمبدأ حسن النية، فلا يجوز للعامل بعد الانتهاء من أوقات العمل أن يمارس نشاطا منافسا لصاحب العمل سواء كان يعمل لحساب شخص آخر أو كان هو صاحب المشروع المنافس² كما هو الحال في هذه القضية، فيعتبر ذلك وفقا للأعراف دليل على سوء نية وعدم نزاهة وإخلاص العامل³.

وباعتبار العقد شريعة المتعاقدين فقد يجد التزام العامل بعدم المنافسة مصدره في عقد العمل. حيث يتم النص على بند عدم المنافسة، فيلتزم العامل بتنفيذ هذا الاتفاق، في قضية الحال لم يتفقا الطرفين على هذا الشرط لا في عقد العمل أو الاتفاقية الجماعية أو ورد في صورة اتفاق ملحق بهذا العقد⁴.

إنّ قاضي الموضوع لمحكمة تيزي وزو لم ينظر إلى جانب إخلال العامل بواجبه بعدم المنافسة، بل ابرز مسألة تسريح التآديبي للعامل المقررة من طرف الهيئة المستخدمة، فبين الجانب الإجرائي لعملية التسريح، حيث يعيب القاضي عدم احترام المستخدم للقواعد الإجرائية التي

¹ المادة 7 فقرة 7 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الصادر بتاريخ 21 أبريل 1990، ج.ر.ج. عدد 17، المؤرخة في 25-04-1990 المعدل والمتمم.

² حمدي عبد الرحمان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كل من القانونين المصري والفرنسي، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، س 16، العدد 1، سنة 1974، ص 131.

فالعامل الذي يعمل في متجر مخصص لبيع قطع الكترونية لا يجوز له أن يحضر معه ولحسابه قطعاً ويقوم بعرضها للبيع. والعامل الذي يعمل في مصنع للطور وصارت عنده خبرة في نسبة خلط المواد ببعضها، فلا يحق له أن يقوم بالصناعة في بيته لحسابه الخاص...

³ BORSALI HAMDAN, « Tendence de la jurisprudence algérienne: droit social et entreprise », Actes du colloque international du 24-25/04/2016, éd. dar el Gharb, 2016, Oran p 164 « ... Travailler pour l'employeur dans le cadre du contrat et lui faire concurrence, est dans la pratique et les usages, considérés comme étant contraires à la bonne foi et à la loyauté »

⁴ مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، 2013، الجزائر، ص 166

تنظم التسريح التأديبي. وخاصة أن مستخدم لم يبلغ كتابيا مقرر التسريح للمعني بالأمر - العامل "ك.م"

حقيقة أن المادة 73-2 تلزم المستخدم القيام بإجراء التبليغ الكتابي لقرار تسريح العامل، وأنه إذا وقع التسريح مخالف لهذا الإجراء المشار إليه من قبل قاضي الموضوع (أي عدم التبليغ الكتابي للمقرر التسريح التأديبي)، فإن المحكمة المختصة تلغي ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح التأديبي¹. كما ان إجراءات التسريح التأديبي تعتبر من النظام العام لا بد على المستخدم أن يحترمها والقاضي ملزم بتفحص ومراقبة إجراءات التسريح ولو تلقائيا لأنها تتعلق بحقوق الدفاع حتى في حالة تبوب الخطأ الجسيم، وأمام مخالفة المستخدم للإجراءات التأديبية يحكم قاضي الموضوع بإلغاء مقرر التسريح وإلا عرض حكمه للنقض من المحكمة العليا².

في قضية الحال لم يكن دفاع العامل على هذا الأساس. وبالفعل هذه الإجراء المنصوص عليها في المادة 73 مكرر 2 فقرة 2 هو من النظام العام ولا يجوز مخالفته³. فأثار قاضي الموضوع من تلقاء نفسه دفع بعدم احترام المستخدم لإجراء التبليغ الكتابي لقرار التسريح التأديبي للعامل. وجزء لهذا الإخلال وفقا لنص المادة 73 مكرر 4 من قانون 90-11 فإنه يترتب عن ذلك إلغاء قرار التسريح التأديبي وإلزام المستخدم بتصحيح الإجراء ودفع تعويض مالي للعامل لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله.

ينظم المشرع التسريح التأديبي من جانبيين الجانب الإجرائي كما بيناه سالفاً، والجانب الموضوعي الذي يستلزم وجود خطأ جسيم مرتكب من طرف العامل⁴. إن المحكمة الابتدائية بالرغم من عدم مناقشتها لموضوع التسريح التأديبي إلا أنها قضت بإعادة إدماج العامل لمنصب عمله

أو منصب عمل مماثل، وهو الجزاء المترتب عن خرق القواعد الموضوعية⁵. نظرا لأنّ اجتهادات المحكمة العليا اعتبرت أن المشرع لم يشر صراحة في المادة 73 مكرر 4 إلى الإجراءات التأديبية،

1 - تنص المادة 73-4 من قانون 90-11 للمتعلق بعلاقات العمل على مايلي: "إذا وقع التسريح مخالفة للإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، وتلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به، وتمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم لا يقل عن الأجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله"

2- راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 199419، المؤرخ في 06-06-2000.

3- اعتبرت المحكمة العليا أن هاته الشكليات إجراءات جوهرية يتعين على القاضي تفحصها قبل مناقشة الخطأ في حد ذاته، لأنها تتعلق بحقوق الدفاع. راجع قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، رقم 156979، المؤرخ في 10-02-1998.

4- تنص المادة 73 فقرة 1 من قانون 90/11 على ما يلي: "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة"

5- راجع المادة 73 مكرر 4 فقرة 2 من قانون 90-11 السالف الذكر.

إذ اكتفى بالعموميات من خلال الإشارة إلى خرق الإجراءات القانونية و/أو الاتفاقية الإلزامية تاركا الأمر على ما يبدو للقاضي لسد هذا النقص¹.

ارتكزت المحكمة الابتدائية على الجانب الإجرائي في تسيب حكمها وفي نفس الوقت تحكم بالجزاء المقرر لمخالفة القواعد الموضوعية، كأن العامل لم يرتكب خطأ جسيم وقرار التسريح التأديبي تعسفي، ما يتبين في تسيب هذا الحكم هو الخلط بين الجانبين (الإجرائي والموضوعي) من ناحية الجزاء المقرر لهما، وكان على قاضي الموضوع أن لا يغفل فعل العامل المتمثل في منافسة صاحب العمل. هذا ما دفع المحكمة العليا في القرار محل التعليق إلى نقض وإبطال هذا الحكم على أساس أن المحكمة الابتدائية أغفلت دراسة لب الموضوع المتمثل في مبدأ عدم منافسة العامل وجاءت بشرح وكيفية العمل به.

ثانيا: شروط صحة التزام بعدم منافسة

تنص المادة 7 فقرة 7 من قانون علاقات العمل على شروطا خاصة لواجب عدم منافسة العامل لصاحب العمل، تهدف هذه الشروط² إلى تحقيق المصالح المشروعة لصاحب العمل من جهة وتكفل حماية العامل من جهة أخرى، وتتجسد هذه الشروط في:

1- شرط وجود مصلحة لصاحب العمل في المنافسة: تتوفر هذه المصلحة متى كان العمل الموكّل إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو الاطلاع على أسرار أعماله، يعد هذا الشرط منطقيا لان ما يخشاه صاحب العمل هو أن يستخدم العامل الأسرار التي اطلع عليها بحكم عمله وينافس بها رب العمل، أما إذا كان العمل الذي يؤديه العامل في المؤسسة لا يسمح له بالاتصال بعملائه، أو بالإطلاع على أسرار الصناعة أو التجارة (كعمال النظافة والحراسة مثلا)، فلا يكون لصاحب العمل مصلحة مشروعة في تقييد حرية العامل، ومتى أدرج صاحب العمل

في عقود مثل هؤلاء العمال شرط عدم المنافسة، كان الشرط باطلا لانعدام أية مصلحة جدية تبرر الحد من حرية العمل، وتأسيسا على مبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق، لأن مثل هذا

¹ - ذيب عبد السلام، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصة للنشر، طبعة 2003، ص 509

² - كما وضع المشرع المصري شروطا أخرى بموجب المادة 686 فقرة 2 من قانون العمل المصري التي نصت على ما يلي: " غير انه يشترط لصحة هذا الاتفاق أن تتوفر فيه ما يأتي:

- (أ) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد .
- (ب) أن يكون القيد محصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة."

الشرط يقصد به الإضرار بمصلحة العامل¹. وبالرجوع إلى القرار فإن المحكمة العليا لم تناقش طبيعة عمل العامل "ك.م" وإذا كان يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المؤسسة.

2- أن تلحق منافسة العامل بصاحب العمل ضرراً: تقتضي مصلحة المستخدم، أن يمنع العامل الذي له اضطلاع على أسرار المؤسسة ومعرفة عملائه بأن لا ينافسه في نشاط مماثل لنشاط المؤسسة. وبالتالي فإنه بمجرد أن سجل العامل "ك.م" في السجل التجاري بين سوء نيته، واستخراج سجل تجاري باسمه الشخصي، وممارسة نشاط منافس لنشاط المستخدم، الذي أدى إلى تحويل زبائنهما. وبالتالي فإن فعل العامل قد الحق ضرراً بالمستخدم.

3- أن لا يكون هنالك اتفاق مسبق بين العامل والمستخدم: بمفهوم المخالفة إذا اتفق العامل مع الهيئة المستخدمة على ممارسة نشاط مماثل لنشاط المستخدم، وصدرت موافقة صريحة من المستخدم، في هذه الحالة لا يعتبر العامل مخالفاً بالتزامه. من حيثيات القضية تبين أن العامل "ك.م" لم الإذن من الهيئة المستخدمة لإنشاء سجل خاص به وممارسة نفس النشاط لهذا قامت بتسريحه تأديباً.

أخذت المحكمة العليا بعناصر عدم المنافسة، سوء نية العامل، عدم وجود اتفاق مسبق، وجاءت بقرار منطقي بأن العامل بالفعل هو المخطئ وبينت أن الخطأ ناتج عن العامل وليس المستخدم، وذلك من توفر هذه الشروط في القضية الحالية، فقضت المحكمة العليا بأن "ك.م" فعلاً قد قام بعمل منافس للمستخدم، وبالتالي فقد اخل بأحد واجباته الأساسية، فأن التسريح الذي تعرض إليه هو تسريح تأديبي لأن العامل قد ارتكب خطأً جسيماً المتمثل في مخالفة التزامات مهنية ألحق بها أضراراً لمصالح صاحب العمل، وذلك بمفهوم المادة 73 من قانون 90-11.

لكن يجب على المحكمة العليا أن تراقب شرط بعدم المنافسة كما هو منصوص عليه في القانون واحترام شروطه. حتى لا يتخذ كوسيلة لإجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل وهذا يتنافى مع مبدأ حرية العامل². كما أن الإصرار على إلزام العامل بعدم المنافسة يعيق

¹ - بن عزوز بن صابر، نشأة علاقه العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، الطبعة الأولى 2011، دار الحماد، ص 162-163.
² - فالقد حاء في حكم الابتدائي لمحكمة تونس عدد 39131 الصادر بتاريخ 31-01-2005 أن إدراج شرط عدم المنافسة دون تقييد بمعايير من شأنها حماية مصالح العامل يتعارض مع أحكام الدستور والميثاق العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية لمنظمة العمل الدولية رقم 122 المتعلقة بسياسة التشغيل إذ ورد في إحدى حيثيات الحكم ما يلي: "وحيث أن منع المدعي من العمل بكامل تراب الجمهورية ولمدة خمس سنوات سيحرمه من حق العمل الذي ضمنه له الدستور بالديباجة والميثاق العالمي لحقوق الإنسان بفصله 23... زيادة، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، مقال منشور في الموقع:

المنافسة بين المشروعات وقتل روح المبادرة والابتكار لدى العامل حيث يتخوف هؤلاء من مبالغة صاحب العمل في المحافظة على أسرار منشأته بإخفائها عن منافسيه وعن عمال بما يهدد تأهيله المهني¹

خلاصة يبين قرار المحكمة العليا محل التعليق الحالي النقاط التالية:

أولاً- اتجاه المحكمة العليا الى حماية المصلحة الاقتصادية للهيئة المستخدمة

1- دفع جديد أمام المحكمة العليا خاص بجانب اقتصادي.

2- الحفاظ على حقوق العامل: في حالة وجود اتفاق يسمح بالمنافسة.

ثانياً: اتجاه جديد لتوسيع سلطاتها

1- نظر جديد في هذه القضية ومناقشتها لدفع جديد لم يناقش أمام المحكمة الابتدائية.

2- تسليط الضوء على المبادئ العامة من جهتين:

1-2- من طرف العامل: مبادئ النزاهة والإخلاص، وحسن النية في تنفيذ العقود

2-2- من طرف المستخدم: مبادئ التالية (حرية العمل، العقد شريعة المتعاقدين، احترام حقوق

العمال)

ما يبين أن اتجاه المحكمة العليا نحو لإنعاش الاقتصاد، وذلك عن طريق احترام المؤسسة، وتشجيعها في الحفاظ على كيانها الاقتصادي وبمقابل خلق مناصب العمل ودفع بحركة التنمية الاقتصادية. في ظل إعلاء مبدأ حرية التعاقد.

تاريخ النشر 28-03-2013.

¹ - سهير منتصر، شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية، بحث في القانونين المصري والفرنسي، القاهرة 1982، ص10.