

مضمون وحدود التزام العامل بالأمانة والنزاهة في ظل علاقات العمل الفردية
**Dimensions and content of the worker's commitment to honesty
 and integrity in the individual job relationships**

بن حميدة نهات

أستاذة محاضر "ب"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان

Nabahet.benhamida@univ-tlemcen.dz

تاريخ النشر: 2022/06/03

تاريخ القبول: 2022/05/12

تاريخ الاستلام: 2022/03/01

المخلص:

نظمت التشريعات الوضعية علاقات العمل الفردية للحفاظ على استقرار المصالح الاقتصادية والاجتماعية المتضاربة وإعادة التوازن العقدي، حيث أقرت للعامل حقوق مادية ومهنية ونقابية، وبالمقابل يتعين عليه الإخلاص في العمل والالتزام بالأمانة والنزاهة من خلال المحافظة على أسرار صاحب العمل المهنية وعدم منافسته. ونظرا لأهمية التزام العامل بالأمانة والنزاهة في الحفاظ على استقرار علاقات العمل الفردية وتحقيق الأمن الاجتماعي، لأنّ اخلال العامل بهذا الالتزام يربط أضرارا اقتصادية واجتماعية قد تؤدي الى افلاس صاحب العمل وتسريح العمال وتفاقم ظاهرة البطالة، لذا يتعين تحديد نطاقه ومدى مسؤولية العامل اتجاه صاحب العمل.

الكلمات المفتاحية: العامل . صاحب العمل . الأمانة . النزاهة . المحافظة على الأسرار . المنافسة

Summary:

Legal legislations regulate individual labour relations in order to preserve the stability of conflicting economic and social interests and restore nodal balance. Workers are guaranteed material, professional, and syndical union rights. However, the worker must be faithful, honest, and fair by preserving the employer's professional secrets and avoiding competition. Regarding the importance of the worker's commitment to honesty and integrity in maintaining the stability of individual labour relations and achieving social security, since the breach of this obligation by the worker entails economic and social damages that may lead to the bankruptcy of the employer, and as a result, the dismissal of

بن حميدة نهات، Nabahet.benhamida@univ-tlemcen.dz

workers which will certainly lead to the exacerbation of the unemployment phenomenon, it is, therefore, necessary to determine its scope and the extent to which the worker is responsible to the employer.

Keywords: Worker, Employer, Integrity, Secrets Preservation, Competition.

المقدمة:

بعد النضال الذي عرفته الطبقة العمالية لإقرار حقوقها، تدخلت الدول لوضع نظام قانوني يكفل بتحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي في مجال علاقات العمل وإعادة التوازن التعاقدية. والجزائر كباقي الدول أصدرت بعد الاستقلال القانون رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل وفقا للنظام اللائحي قائم على الفلسفة الاشتراكية.¹

وتبعاً للتحويلات الاقتصادية والسياسية وانسحاب الدولة وظهور مرحلة النظام التعاقدية، أعاد المشرع النظر بإصدار القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية،² وتوالت بعده نصوص قانونية وتنظيمية تنظم علاقة العمل الفردية سواء كانت دائمة أو مؤقتة تقوم على مبدأ حسن النية وتجسيد النظام العام الاجتماعي.³ وبذات الأمر لعبت الاتفاقات الجماعية في مجال علاقات العمل دوراً مكملًا للنصوص القانونية والتنظيمية لتجسيد مبدأ التفاوض وترقية التعاون بين العمال وأصحاب العمل وحفظ الأمن الاجتماعي.

¹ - رتيبة سكيل، البعد التعاقدية في علاقات العمل في التشريع الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانون، تصدر عن جامعة حسيبة بن بوعلي، عدد 21، شلف، جانفي 2019، ص.162

² . القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر ع 17

³ . تنشأ علاقة العمل الفردية بمقتضى عقد يعمل من خلاله شخص يدعى العامل بمقابل أداء عمل سواء كان فكرياً أو يدوياً لحساب شخص آخر يدعى صاحب العمل. ويحرر عقد العمل في نسختين يوقعهما الطرفان يحدد فيه طبيعة علاقة العمل إذا كانت محددة أو غير محددة المدة ويتضمن عقد العمل بيانات تتمثل في بيان هوية الأطراف وتاريخ سريان عقد العمل وتحديد منصب العمل وترتبت في السلم المهني المرتبطة بمؤهلات وإمكانيات العامل وتحديد الأجر الأساسي والتعويضات والمكافآت وهناك بيانات تكميلية كبيان فترة التجربة والمدة القانونية للعمل ومهلة وإجراءات الإخطار قبل انتهاء علاقة العمل وحالات تعديل عقد العمل، أنظر أكثر تفصيل: بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 1، دار ربحانة للنشر والتوزيع، الجزائر، 2002، ص. 59

بذلك يتعين على صاحب العمل تنفيذ واجباته اتجاه العامل بحسن نية وفقا لما هو محدد في النصوص القانونية والتنظيمية والاتفاقيات الجماعية، وبالمقابل يعمل العامل بإخلاص وأمانة ونزاهة من خلال تنفيذ العمل المتفق عليه والمحافظة على أسرار العمل وعدم منافسة صاحب العمل، لأنّ المنصب الذي يشغله يمكنه من معرفة العملاء وأسرار المهنة، فقد يستغل ذلك ويقوم باستقطاب العملاء بعد انقضاء علاقة العمل.

أهداف الدراسة:

يتم من خلال الورقة البحثية تسليط الضوء على الأحكام القانونية والاتفاقيات الجماعية المنظمة لالتزام العامل بالأمانة والنزاهة وتطبيقاته القضائية وأساس مساءلته.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية التزام العامل بالأمانة والنزاهة فيما يترتب عنه من استقرار وتوازن بين المصالح الاجتماعية والاقتصادية المتضاربة، والسماح للمؤسسات الحفاظ على وضعيتها التنافسية في السوق، لأنّ اخلال العامل بهذا الالتزام يترتب أضرارا اقتصادية واجتماعية قد تؤدي الى افلاس صاحب العمل وتسريح العمال وتفاقم ظاهرة البطالة.

مما يدفعنا الأمر الى إثارة الاشكالية التالية: الى أي مدى يلتزم العامل بالأمانة والنزاهة اتجاه صاحب العمل؟ وهل وفق المشرع الجزائري في تحديد نطاقه؟

للإجابة على الإشكالية يتم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي. ويتم تقسيم الموضوع الى مبحثين في الأول نتطرق الى مظاهر التزام العامل بالأمانة والنزاهة، أما في المبحث الثاني يتم تحديد الآثار المترتبة عن اخلال العامل للالتزام بالأمانة والنزاهة.

المبحث الأول: مظاهر التزام العامل بالأمانة والنزاهة

لا يكون بمقدور العامل انجاز عمله إلا بمعرفة الأمور التقنية والفنية وأساليب الإنتاج والتسويق، فإذا ما استغل ذلك لحسابه الشخصي أو لحساب صاحب عمل آخر قد يلحق أضراراً جسيمة بصاحب العمل القديم، مما يتعين على العامل الالتزام بالأمانة والنزاهة لأنه يفترض في علاقة العمل الثقة المتبادلة وعدم إساءة أحدهما للآخر تطبيقاً لمبدأ حسن النية.

ويحمل هذا الالتزام في طبيعته مظهرين الأول يلزم العامل بالمحافظة على أسرار المهنة (المطلب الأول)، أما المظهر الثاني يتمثل في عدم منافسة العامل لصاحب العمل (المطلب الثاني)

المطلب الأول: التزام العامل بالمحافظة على أسرار المهنة

يطلع العامل بمناسبة تنفيذه للعمل على معلومات مهنية خاصة بصاحب العمل وتسييره للمؤسسة التي قد يستغلها لمصلحته الشخصية أو لصالح الغير، مما يسبب أضراراً جسيمة تمس المصلحتين الاقتصادية والاجتماعية.

لذلك يتعين على العامل تأدية عمله لفائدة المستخدم بكل اخلاص وأمانة وفقاً لما تم الاتفاق عليه وما يستلزمه القانون الذي يفرض عليه المحافظة على الأسرار المهنية بمقتضى المادة السابعة من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تنص بأنه: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن لا يفشو المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية".

يظهر أنّ المشرع صنّف المعلومات التي يلتزم العامل بعدم الافشاء بها الى صنفين الأولى تتعلق بالجانب التقني والفني تشمل التقنيات والتكنولوجيا المعتمدة في الصنع أو الإنتاج أو البيع أو التنظيم أو التوزيع والتسويق، والصنف الثاني يشمل الوثائق الداخلية المتعلقة بالمعلومات حول الزبائن والمواد الأولية أو التصاميم أو الدراسات أو المخططات المكتوبة. أما عن المعلومات المتعلقة

بأسرار العمل الزراعي يمكن ادراجها في أساليب الصنع التي يلزم العامل عدم الإفشاء بها، بينما يرى البعض أنّ المشرع لم يتعرض لأسرار العمل الزراعي لأنّ المعلومات ذات الطابع الصناعي والتجاري لهما أهمية كبيرة في الحياة العملية.¹

كما أضافت الاتفاقيات الجماعية صنف آخر يتعلق بالمعلومات المالية نذكر على سبيل المثال اتفاقية مؤسسة سوناتراك التي اعتبرت إفشاء العامل بالجانب المالي للمؤسسة من قبيل الأخطاء الجسيمة يمكن متابعته جزائياً.²

أما الفقه الفرنسي لم يصنف المعلومات بل عرف السري المهني بصفة عامة، حيث اعتبره كل معلومة ترتب أضراراً بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في حالة الإفشاء بها، التي يتحصل عليها العامل بمناسبة عمله أو بحكم القانون أو ما جرى عليه العرف المهني.³ ولتحديد المعلومات محل السرية يتعيّن الرجوع الى شروط عقد العمل والاتفاقيات الجماعية واللوائح الداخلية، وإذا تعذر ذلك يرجع إلى العرف والعادات المتبعة في المهنة، وإن لم يوجد في هذه الأخيرة يقوم القاضي بتحديد نوع العمل وفقاً لمقتضيات العدالة.⁴

فإذا ما انتشرت المعلومات بين الناس دون تدخل العامل يتحلل من التزامه بعدم الإفشاء بأسرار العمل، ما لم يؤكد ويعزز هذه الإشاعة بعد انتهاء علاقة العمل الذي يرتب أضراراً بصاحب

¹ . سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض، ط04، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص. 260

² - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2013، ص 197.

³ - عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، الجديد المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص. 376.

⁴ . عمار زعبي، الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث والدراسات، تصدر عن جامعة الشهيد حمة لخضر، العدد 21، الوادي، 2016، ص. 121.

العمل.¹ لذلك يمتد الالتزام بالسر أثره حتى بعد انتهاء علاقة العمل، لكن في هذه الحالة يتعين تحديد مدة منع الإفشاء بالسر المهني فإذا ما انعدم يعود التقدير لقاضي الموضوع.²

وفي نفس الصدد تعرضت الاتفاقيات الجماعية لحضر الإفشاء بأسرار العمل بعد انقضاء علاقة العمل نذكر على سبيل المثال المادة 36 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر على أنّ التزام العامل بالسرية يسري خلال تنفيذ عقد العمل أو تعليقه وحتى بعد إنهائه،

من خلال عدم الكشف عن أي وثيقة أو معلومة ذات طابع سري متعلق بالزيائن أو المؤسسة التي اطلع عليها العامل في إطار ممارسة مهامه،³ إلا أنّ المشرع الجزائري اهتم بالسر المهني أثناء قيام علاقة العمل، فقد يستغل العامل المعلومات بعد انقضاء العقد لحسابه الشخصي أو لحساب الغير مما يرتب أضرار جسيمة لصاحب العمل.

من جهة أخرى يطرح الاشكال بالنسبة لفترة التجربة التي يطلع العامل خلالها على أسرار المهنة، مع العلم أنّ عقد العمل في هذه الفترة معلق على شرط فاسخ، حيث يصبح العقد نهائيا إذا ما ثبتت كفاءة العامل في القيام بالعمل الموكل إليه،⁴ فبالرجوع الى مضمون المادة 19 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي

¹. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص 261

² مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2011، ص. 148.

³ - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 206.

⁴ المادة 18 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل (السالف الذكر) : حدد المشرع الجزائري الحد الأقصى لفترة التجربة بالنسبة لعمال التأهيل والإطارات بمدة لا تتجاوز ستة أشهر، وأثنى عشر شهرا كحد أقصى للإطارات العليا، وترك مسألة تحديد فترة مدة التجربة لكل فئة من فئات العمال للاتفاقيات الجماعية.

. حددت الاتفاقية الجماعية على سبيل المثال لمؤسسة سوناطراك مدة التجربة بالنسبة للعقود المحددة المدة لا تتجاوز شهرين لعمال التحكم والإطارات و30 يوم لعمال التنفيذ أما بالنسبة للعقود غير المحددة المدة فحددت المدة 12 شهر للإطارات العليا و ستة أشهر للإطارات و4 أشهر لعمال التحكم وشهرين لعمال التنفيذ، أنظر أكثر تفصيل: بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص. 228.

يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات، بذلك يتعين عليه المحافظة على أسرار صاحب العمل ويعاقب في حالة الإفشاء بها.

وأخيرا تطبيقا للمادة السابعة من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقات العمل لا يتحرر العامل من الالتزام بالسر المهني إلا بموافقة كتابية من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو حالة ما طلبها القضاء للتحقيق.

مما تقدم يشترط في الالتزام بالسرية اطلاع العامل على المعلومات بمختلف أنواعها الفنية والتقنية والمالية بمناسبة عمله ومنصبه وأن يستغلها بطريقة غير مشروعة تضر بمصالح صاحب العمل، ولا يعني ذلك عدم قيام العامل باستعمالها شخصيا بعد انتهاء علاقة العمل ما لم يكن السر براءة اختراع سجلت باسم رب العمل أو تلك المتعلقة بطريقة الصنع ذات تكنولوجيا متطورة التي يحتفظ صاحب العمل بملكيته.¹

كما يعتبر محافظة العامل على أسرار صاحب العمل المهنية التزام قانوني حتى لو لم يتفق عليه في عقد العمل. ويبذل العامل عناية الرجل العادي ما لم ينص القانون أو الاتفاق خلاف ذلك.

المطلب الثاني: التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل

لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل أو يعمل لدى مستخدم آخر منافس أو يكون شريكا له إلا بموافقة صاحب العمل السابق تطبيقا لنص المادة السابعة من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل التي تقضي بأنه: "... لا تكون 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 ينافسه في مجال نشاطه."

ما يستخلص أنّ المشرع لم يحدد شرط عدم المنافسة من حيث المكان والزمان بل اشترط أن لا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من

¹ . القاضي محمد طه علي فندي، المبرر القانوني والواقعي لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة وفقا لقانون العمل –

دراسة مقارنة – ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2015 ص 116

الباطن، بيد أنّ جانب من الفقه لم يعتبر شراء العامل أو استئجار مؤسسة منافسة اخلال بالتزام عدم المنافسة إلا إذا قام باجتذاب عملاء صاحب العمل إلى مؤسسته.¹

ومن جهة أخرى يظهر أنّ المشرع منع العامل من المنافسة أثناء قيام علاقة العمل ما لم يتحصل على موافقة المستخدم، ولم يتعرض لحالة منافسة العامل بعد انقضاء عقد العمل.² والجدير بالذكر أنّ المؤسسات الناشطة في الجزائر خاصة في قطاعي الصناعة ذات التكنولوجيا العالية والخدمات تلزم العامل بعدم المنافسة بعد انقضاء علاقة العمل. و لم يسبق لمفتشي العمل عبر التراب الوطني التصريح بمخالفة شرط عدم المنافسة المدرج في عقود العمل للتشريع والتنظيم.³

كما أنّ المشرع لم يمنع الاتفاقيات الجماعية من تحديد نطاق شرط عدم المنافسة، نذكر على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية لسوناطراك التي تلزم العامل بعدم منافسة المؤسسة في مكان نشاطها وأن لا يمارس أي نشاط مريح الأبرضا مسبق في الحدود القانونية.⁴

ما يلاحظ تأكيد هذه الاتفاقية الجماعية على موافقة صاحب العمل لصحة شرط عدم المنافسة وفقا للمادة السابعة السالفة الذكر، وأضافت من جهة أخرى شرط تحديد المكان، أما عن المدة فلم تتطرق لها الاتفاقية لأنه مادام العامل يمارس خارج مكان نشاط المؤسسة لا يحتاج لتحديد مدة. كما لم تعتمد الاتفاقية معيار مقرر تواجد المؤسسة المعنية بالمنافسة بل اعتمدت على معيار مكان النشاط، والجدير بالذكر أنّ مؤسسة سوناطراك نشاطها وطني فما فائدة الشرط، بذلك يكفي الحصول على موافقة المؤسسة مسبقا.

¹. مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص. 170

². أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص. 186.

³. ناصر موسى، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري، شرط عدم المنافسة في عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، تصدر عن جامعة عبد الحميد بن باديس، مجلد 04، ع02، مستغانم، ديسمبر 2019، ص. 537.

⁴. مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص. 178.

لذلك اعتبر بعض الشراح الجزائريين أنّ إدراج شرط عدم المنافسة باطلا تطبيقاً للمادة 137 من قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، التي تبطل كل بند في عقد العمل ينقص من حقوق العامل المعترف بها بموجب نص قانوني أو الاتفاق،¹ لأنّ تركّ الشرط دون تحديد نطاقه يقيّد حرية العمل و التجارة و الاستثمار المضمونة دستورياً.

بخلاف المشرع المصري الذي اعتمد معايير لصحة شرط عدم المنافسة المتمثلة في ضرورة بلوغ العامل سن الرشد وقت إبرام العقد وأن يكون محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ويسقط شرط عدم المنافسة إذا أنهي عقد العمل بخطأ من صاحب العمل أو فسخ العامل العقد لإخلال صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية.²

بذات الأمر اعتمد القضاء الفرنسي بموجب القرار المؤرخ 2002/07/10 على ضوابط لمشروعية شرط عدم المنافسة المتمثلة في ضرورة تقييده من حيث الزمان والمكان، ووجود مصلحة جديدة لصاحب العمل بالنظر إلى طبيعة المنصب الذي يشغله العامل والنشاط الفعلي للمؤسسة، والتزام المستخدم بدفع مبلغ مالي كافياً تعويضاً للعامل عن حرمانه من حريته في العمل يتفق عليه مسبقاً وقت اشتراط شرط عدم المنافسة، بذلك رجح القضاء الفرنسي المصلحة الاجتماعية.³

إزاء ذلك ألزمت بعض اتفاقيات العمل في فرنسا صاحب العمل تقديم مبلغاً مالياً عادلاً جراء التزام العامل بعدم المنافسة، حيث يحدد على أساس الأجر الذي كان يتقاضاه العامل خلال قيام علاقة العمل.⁴ فظهرت فكرة عدم حرمان العامل من حريته في العمل أو الصناعة أو التجارة دون مقابل.⁵

¹ بوكلي حسن شكيب، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد 4، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، نوفمبر 2018، ص. 279.

² عياد خيره، إخلال العامل بالتزام عدم منافسة، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 06، العدد 02، جامعة ابن خلدون، تيارت، ديسمبر 2020، ص: 80.

³ بوكلي حسن شكيب، المرجع السابق، ص. 278.

⁴ مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص. 190.

⁵ أحمية سليمان، المرجع السابق، ص. 185.

وفي نفس الصدد أقرت الغرفة التجارية الفرنسية بإمكانية ابطال شرط عدم المنافسة إذا ثبت أنّ المساس بالمنافسة لا يقابله تحقيق مصلحة مشروعة رغم تحديده من حيث المكان والزمان.¹

وحسب الاجتهاد القضائي الفرنسي تتمثل المصلحة في إمكانية تحول العملاء واستغلال معارف العامل المكتسبة خلال مباشرة عمله لفائدة نشاط منافس لصاحب العمل.² فالعامل الذي يتصل بالعملاء ويطلع على المعلومات التقنية والفنية ويتدرب على الآلات والتقنيات يشكل مصدر خطر على صاحب العمل، لكن العامل المكلف بالنظافة مثلا لا علاقة له بالزبائن وأسرار العمل، فلا يحرر في عقد عمله شرط عدم المنافسة تطبيقا لمبدأ عدم التعسف في استعمال الحق.

أما عن تحديد مدة شرط عدم المنافسة لا يعقل أن تكون مرتبطة بمدة حياة العامل لأنّ ذلك يهدد مستقبله، بل يتعيّن أن تكون المدة معقولة، وإذا ما كان مبالغا فيها يقدرها قاضي الموضوع على ضوء الظروف والملازمات المحيطة بالعمل وطبيعته. كما يشترط ألا يقترن بشرط جزائي لإجبار العامل على البقاء لمدة أطول.³

وأخيرا لتحديد شرط عدم المنافسة من حيث المكان، يتعيّن أن يقتصر المنع على المكان الذي يمتدّ إليه نشاط صاحب العمل، وعلى الأعمال التي لها صلة بنشاطه بقدر حماية مصالحه.⁴

بذلك يهدف الالتزام بعدم المنافسة الى حماية أسرار صاحب العمل المهنية التي يكون العامل قد اطلع عليها. وينتقل هذا الحق الى الخلف الخاص باعتباره من مستلزمات الشيء، لأنّ العامل يلتزم بعدم المنافسة اتجاه المؤسسة.⁵

¹ . تيورسي محمد، الضوابط القانونية للحرية التنافسية في الجزائر، ط2، دار هومه ، الجزائر، 2015، ص.194

² . ناصر موسى، المرجع السابق، ص. 533

³ . محمد حسن منصور، قانون العمل، ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم والاضراب والاعلاق، دار الجامعة الجديدة، اسكندرية، 2011، ص. 315

⁴ . سيد محمود رمضان، المرجع السابق، 265 و266

⁵ . ناصر موسى، المرجع السابق، ص. 548

المبحث الثاني: الآثار المترتبة عن اخلال العامل للالتزام بالأمانة والنزاهة

حرصت التشريعات الوضعية على تنظيم التزام العامل بالأمانة والنزاهة حتى لو لم يتفق عليه في عقد العمل لأهميته في تحقيق استقرار علاقة العمل واستمرارها. فاذا ما صاحب العمل نفذ التزاماته بكل اخلاص بالمقابل يتعين على العامل تنفيذ العمل المتفق عليه بكل اخلاص والالتزام بالأمانة والنزاهة بشقيه المتعلق بالمحافظة على الأسرار المهنية وعدم منافسة صاحب العمل ما يحقق المصلحة الاجتماعية ومصصلحة صاحب العمل. بذلك تثار مسؤولية العامل اذا ما أخل بالتزام المحافظة على أسرار المهنة (مطلب الأول) وتترتب آثار عن منافسة العامل لصاحب العمل (مطلب ثاني)

المطلب الأول: مساءلة العامل عن الاخلال بالتزام المحافظة على الأسرار المهنية

اعتبر المشرع الجزائري إفشاء العامل بالأسرار المهنية خطأ تأديبي جسيم طبقا للمادة 73 المعدلة بالقانون رقم 29/91 المتعلق بعلاقات العمل.¹ والملاحظ أنّ المشرع لم يعرفه أنّما نص على معايير تقديره، لأنّ المتفق عليه في الخطأ التأديبي هو مخالفة العامل لالتزام مهني شرعي.²

ولم يكتف المشرع بتحديد طبيعة الخطأ بل نص على امكانية تسريح العامل من العمل دون تعويض واشعار مسبق، حيث مكّن صاحب العمل بمعاقبة العامل في حالة خرق لواجباته القانونية وفقا للإجراءات التي يتضمنها النظام الداخلي في مجال التأديب، وذلك نتيجة لعنصر التبعية الذي تقوم عليه علاقات العمل الفردية.³

¹ . القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الذي يعدل ويتمم القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 68

² . مهدي بخدّة، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2014، ص. 74

³ . عرف المشرع النظام الداخلي بموجب المادة 77 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على أنه: "وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط. ويحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة واجراءات التنفيذ."

بذات الأمر كرست الاتفاقيات الجماعية المسؤولية التأديبية للعامل في حالة عدم المحافظة على الأسرار المهنية على أساس الخطأ الجسيم نذكر على سبيل المثال الاتفاقية الجماعية الخاصة بمؤسسة سوناطراك التي اعتبرت افشاء العامل بالأسرار المهنة من الأخطاء الجسيمة، ولا تسقط العقوبة التأديبية المتابعة الجزائية.¹

وفي نفس السياق قضت المحكمة العليا بأنّ تسريح العامل ليس تعسفيا في حالة الإفشاء بالسر المهني، ولا يشترط القانون إثبات هذا الخطأ بحكم جزائي إذا كان منصوبا عليه في النظام الداخلي.² كما ألزمت المحكمة العليا صاحب العمل اثبات اخلال العامل بالتزام عدم الافشاء بالسر المهني، وتوفر صفة العمد في هذا الخطأ الجسيم.³

إنّ مساءلة العامل تأديبيا لا يسقط حق صاحب العمل في المتابعة الجزائية طبقا للمادة 302 من قانون العقوبات الجزائري، حيث يتم معاقبة العامل بعقوبة الحبس والغرامة المالية إذا قام باطلاع الغير على الوثائق أو التصميمات أو المعلومات المتعلقة بطريقة الصنع والانتاج. كما شدّد المشرع في عقوبة الحبس إذا ما أدلى العامل بأسرار المؤسسة الى أجنب أو جزائريين مقيمين في بلاد أجنبية، ويمكن حرمانه من حق أو أكثر من حقوقه الوطنية طبقا للمادة 14 (ق.ع). ويجوز من جهة أخرى متابعة العامل على أساس جريمة خيانة الأمانة طبقا للمادة 376 (ق.ع.ج).

مما تقدم يظهر أنّ المشرع الجزائري تطرق للمسؤوليتين التأديبية والجنائية دون المسؤولية المدنية خاصة أنّ الإفشاء بأسرار صاحب العمل يترتب أضرارا معتبرة قد تصل الى افلاسه وتسريح العمال، بذلك يمكن مساءلة العامل على أساس المسؤولية العقدية.

¹ - مهدي بخدة، المسؤولية، العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص. 197.

² .قرار المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية بتاريخ 3 يوليو 2014، المشار اليه في: مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، دار النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص30

³ . مهدي بخدة، القانون الجزائري للعمل، المرجع السابق، ص. 105.

وباعتبار الإفشاء عن السر المهني خطأً جسيماً بمقتضى المادة 73 الفقرة الأولى المعدلة بالقانون 29/91 المتعلق بعلاقة العمل، يعرض صاحب العمل عن الضرر المتوقع وغير المتوقع وقت التعاقد طبقاً للمادة 182 من القانون المدني. فمسألة العامل عن الضرر غير متوقع تعد عقوبة استثنائية، لأنه زرع الثقة وحسن النية في التعاقد، لذلك يعامله القانون بسوء قصده فيلزم بتعويض الأضرار التي لم يتوقعها، ويتمثل في أحد تطبيقات النظام العام العقدي الذي ينكر على العاقد التخلص من تبعات خطئه الجسيم أو غشه تحت طائلة المسؤولية العقدية المشددة.¹

كما يمكن لقاضي الموضوع الاستناد إلى المعايير المحددة في المادة 73 من القانون 29/91

(سالف الذكر) لتقدير الخطأ الجسيم حيث يأخذ بعين الاعتبار الظروف التي ارتكب فيها العامل الخطأ ومدى درجة خطورته والضرر الذي ألحقه، وسيرة العامل في العمل حتى تاريخ ارتكابه الخطأ نحو عمله ونحو ممتلكات هيئته المستخدمة.²

وهناك جانب من الفقه الفرنسي اعتبر مسؤولية العامل عقدية عند قيام علاقة العمل الفردية وتقصيرية بعد انتهاء العقد في حالة عدم التنصيص على شرط عدم المنافسة.³ بينما حمل القضاء الفرنسي العامل المسؤولية العقدية لإخلاله بالالتزام المحافظة على أسرار المهنة ولو لم ينص عليه عقد العمل لأنه من مبادئ حسن النية،⁴ ما لم يثبت العامل عدم إفشائه شخصياً بالأسرار أو عدم اطلاعه عليها أو مشروعية كشفه عنها وفقاً لما حدده القانون.

¹ . عبد الحق الصافي، الوجيز في القانون المدني، المصادر غير الإرادية للالتزام، المسؤولية المدنية والاثراء بلا سبب،

الجزء الثاني، مطبعة النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، 2015، ص. 59

² . تعرف محكمة النقض الفرنسية الخطأ الجسيم بأنه إهمال بالغ لا يقع إلا من أقل الناس يقظة في إدارة أعمال، أكثر تفصيلاً أنظر: ادريس فتاحي، الاتفاق على تعديل أحكام المسؤولية العقدية في القانون المغربي والمقارن، مطبعة الأمانة، الرباط، 2004، ص. 40

³ . جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2016، ص: 132.

⁴ - مهدي بخدة، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، ص 213.

المطلب الثاني: آثار الاخلال بشرط عدم المنافسة

لم يدرج المشرع الجزائري شرط عدم المنافسة ضمن حالات الخطأ الجسيم المقررة للمسؤولية التأديبية بمقتضى المادة 73 المعدلة بالقانون 29/91 المتعلق بعلاقات العمل، فقد كان مدرجا ضمن الالتزام بالمحافظة على أسرار العمل، وتوسع في تطبيقه حفاظا على مصلحة صاحب العمل فأصبح يدرج كشرط مستقل¹.

بهذا الصدد قضى القضاء بإمكانية المعاقبة تأديبيا أثناء قيام علاقة العمل، حيث قضت المحكمة العليا بتاريخ 5 يونيو 2014 بأنه يعدّ مساسا بواجب من واجبات الأساسية مستوجبا التسريح لإنشاء العامل محلا تجاريا منافسا لنشاط المستخدم وفي غياب اتفاق معه.²

كما يمكن مساءلة العامل مدنيا عن الاخلال بشرط عدم المنافسة على أساس المسؤولية العقدية، لأنه شرط تعاقدى يدخل حيز التنفيذ بعد زوال علاقة العمل.³ ويقدر التعويض وفقا للقواعد العامة حيث يعرض صاحب العمل على ما أصابه من خسارة وما فاتته من كسب طبقا للمادة 182 (ق.م). ويجوز الحكم على العامل بالغرامة المالية التهديدية لإجباره على الامتثال للشرط بإنهاء عقد العمل الذي أبرمه مع المؤسسة المنافسة لصاحب العمل.

وبذات الأمر يسأل صاحب العمل الثاني باعتباره مسؤولا متضامنا لاستخدام العامل رغم علمه بشرط عدم المنافسة، ويتعين على صاحب العمل الأول اثبات العلم.⁴

كما يمكن مساءلة صاحب العمل الثاني على أساس المنافسة غير مشروعة بمقتضى المادة 27 من قانون رقم 02/04 المتعلق بالقواعد المطبقة على الممارسات التجارية التي تنص بأنه: "تعتبر

¹ عياد خيرة، المرجع السابق، ص: 79.

² .المشار اليه في : مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، دار النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017، ص30

³ .بوكلي حسن شكيب، المرجع السابق، ص.272

⁴ .محمد حسن منصور، المرجع السابق، ص. 319.

ممارسات تجارية غير نزيهة في مفهوم أحكام هذا القانون، لاسيما منها الممارسات التي يقوم من خلالها العون الاقتصادي بما يأتي: ... اغراء مستخدمين متعاقدين مع عون اقتصادي منافس خلافا للتشريع المتعلق بالعمل، أو الاستفادة من الأسرار المهنية بصفة أجير قديم أو شريك للتصرف فيها قصد الاضرار بصاحب العمل أو الشريك القديم"¹

بذلك تتمثل المنافسة غير مشروعة في تلك الأفعال التي لا تتفق مع قواعد الأمانة والشرف والنزاهة المتعارف عليها في الوسط التجاري سواء وقعت بحسن أو سوء نية.²

كما أنّ دعوى المنافسة غير مشروعة لا تشتط تحقق الضرر فعلا بل يمكن أن تقوم أسبابا في الحال وتتراخي آثاره في المستقبل، لأنّ الهدف منها إعادة الوضع الى ما كان عليه والحيلولة دون الاستمرار في العمل المنافي للمنافسة، والحصول على التعويض عن الأضرار التي تلحق صاحب العمل.³

ومن جهة أخرى يمكن معاقبة صاحب العمل الثاني بغرامة مالية لارتكابه منافسة غير مشروعة بمقتضى المادة 38 من القانون رقم 02/04 المتعلق بالقواعد المطبقة على الممارسات التجارية، كما يمكن للوالي المختص اقليميا بناء على اقتراح من المدير الولائي المكلف بالتجارة اصدار قرار بالغلق الاداري لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما طبقا للمادة 46 من نفس القانون. وفي حالة العود تضاعف العقوبة، ويمكن للقاضي منع المحكوم عليه من ممارسة نشاطه بصفة مؤقتة أو شطب سجله التجاري، ويمكن معاقبته بعقوبة الحبس من ثلاثة أشهر الى سنة واحدة طبقا للمادة 47 من نفس القانون.

¹ . القانون رقم 02/04 المؤرخ في 23 يونيو 2004 يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج ر ع 41
² . حواس فتيحة، النظام القانوني للأسرار التجارية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 4، العدد 02، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2020، ص.87
³ . تيورسي محمد، المرجع السابق، ص.206

يلتزم العامل بالأمانة والنزاهة من خلال المحافظة على الأسرار المهنية لصاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل، إلا أنّها تبدأ بفترة تجريبية العامل قبل استحقاقه المنصب الذي يتعيّن عليه المحافظة على الأسرار المهنية.

كما يلتزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل الذي يعد التزاما اتفاقيا يدرج في العقد لينفذ بعد انتهاء علاقة العمل، غير أنّ المشرع الجزائري منع العامل من منافسة صاحب العمل أثناء قيام علاقة العمل الفردية دون التعرض لشروط صحته وآثاره بعد انقضاء العقد، ولم يمنع الاتفاقيات الجماعية من تحديد نطاقه، مع العلم أنّ المؤسسات الجزائرية الناشطة في القطاع الصناعي والخدماتي تدرج شرط عدم المنافسة في عقود العمل على أن يدخل حيز التنفيذ بعد انقضاء علاقة العمل.

وأهم التوصيات التي توصلنا إليها:

- يتعيّن على المؤسسات الناشطة في السوق الوطني تكوين العمال في فترة التجربة على مضمون المعلومات محل السر المهني والأثار المترتبة عنه.

- حبذا لو ينظم المشرع الجزائري شرط عدم المنافسة باشتراط التحديد من حيث المكان والزمان وضرورة المساس بمصلحة جديّة لصاحب العامل وتقديم مبلغا عادلا للعامل في حالة ادراجه في العقد، لأنّ شرط عدم المنافسة يهدد رزق العامل وحرّيته وحرمان سوق العمل من العمال ذات الخبرة المهنية.

- كما يحبذ لو ينظم المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل مسؤولية صاحب العمل الثاني المستغل للعامل رغم علمه بشرط عدم المنافسة على أساس المسؤولية التضامنية، بذلك لا يسعى صاحب العمل المتضرر الى رفع دعوى المنافسة غير مشروعة طبقا للمادة 27 من القانون رقم 02/04 المتعلق بالقواعد المطبقة في الممارسات التجارية.

. وأخيرا يلتزم العامل على إثر ظهور عقود العمل عن بعد بالأمانة والنزاهة ولو لم يتعرض المشرع الجزائري لذلك، من خلال المحافظة على أسرار المهنة وعدم منافسة صاحب العمل، لأنّ العامل يتوصل الى معرفة العملاء وأسرار العمل رغم التعامل عن بعد.

المراجع

القوانين:

القانون رقم 03/90 المؤرخ في 6 فبراير 1990 يتعلق بمفتشية العمل، ع 06.
قانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الفردية، ج ر ع 17.
القانون رقم 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 الذي يعدل ويتمم القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر ع 68.
القانون رقم 02/04 المؤرخ في 23 يونيو 2004 يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج ر ع 41.

الكتب:

. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقات العمل الفردية الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
. ادريس فتاحي، الاتفاق على تعديل أحكام المسؤولية العقدية في القانون المغربي والمقارن، مطبعة الأمنية، الرباط، 2004.
. القاضي محمد طه علي فندي، المبرر القانوني والواقعي لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة وفقا لقانون العمل – دراسة مقارنة – ط 1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2015.
. بخدة مهدي، المسؤولية العقدية في علاقات العمل دراسة مقارنة، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2013.
. بخدة مهدي، القانون الجزائري للعمل، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، تيزي وزو، 2014، ص.74.
. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، ط 1، دار ريحانة للنشر والتوزيع الجزائر، 2002

- . بن عزوز بن صابر، نشأة علاقة العمل الفردية في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2011.
- . تيورسي محمد، الضوابط القانونية للحرية التنافسية في الجزائر، ط2، دار هومه، الجزائر، 2015.
- . جعفر محمود المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقا لأخر التعديلات واجتهادات محكمته التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2016.
- . سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، ط04، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
- . عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجديد المطبوعات الجامعية الإسكندرية، 2003.
- . محمد حسن منصور، قانون العمل، ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم والاضراب والاعلاق، دارؤ الجامعة الجديدة، اسكندرية، 2011.
- . مصطفى قويدري، عقد العمل بين النظرية والممارسة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2011.
- . مقني بن عمار، النزاعات الفردية للعمل والقضاء العمالي بين النصوص القانونية والممارسات العملية، دار النشر الجامعي الجديد، الجزائر، 2017.
- ### المقالات
- . بوكلي حسن شكيب، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل، مجلة الفكر القانوني والسياسي، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، العدد الرابع، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2018.
- . حواس فتيحة، النظام القانوني للأسرار التجارية، مجلة الفكر القانوني والسياسي، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 4، العدد 02، جامعة عمار ثليجي، الأغواط، 2020.
- . رتيبة سكيل، البعد التعاقدية في علاقات العمل في التشريع الجزائري، مجلة الأكاديمية للدراسات اجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاقتصادية والقانون، تصدر عن جامعة حسيبة بن بوعللي، عدد 21، شلف، جانفي 2019.

- عمار زعبي، الآثار القانونية الناتجة عن التزامات العامل المهنية تجاه رب العمل، مجلة البحوث والدراسات، تصدر عن جامعة الشهيد حمة لخضر، العدد 21، الوادي، 2016.
- عياد خيره، إخلال العامل بالتزام عدم منافسة، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، تصدر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، مجلد 06، العدد 02، جامعة ابن خلدون، تيارت، ديسمبر 2020.
- ناصر موسى التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري شرط عدم المنافسة في عقد العمل، مجلة قانون العمل والتشغيل، مجلد 04، ع02، ديسمبر 2019.