

La clause de non-concurrence en droit du travail Saoudien et Français*

Tareck ALSAMARA ⁽¹⁾

(1) Université Prince Sultan , Arabi Saoudite

Email : tareck.samara@gmail.com

Résumé :

L'article traite du sujet de la clause de non-concurrence en droit saoudien et français, ainsi que de la subordination de la clause de non-concurrence à la théorie générale du contrat. Il définit ensuite les conditions de la clause de non-concurrence, à savoir qu'elles doivent être écrites et précisées en termes de temps, de lieu et de domaine de travail. L'article étudie également les interactions philosophiques du sujet du point de vue du principe de l'autorité de la volonté et de la liberté d'action. L'article identifie enfin les effets de la nullité de la clause de non-concurrence en s'appuyant à la fois sur le droit saoudien et le droit français. Il comporte aussi l'analyse de la jurisprudence de la Cour de cassation française et de la Commission suprême pour le règlement des conflits du travail au Royaume d'Arabie Saoudite. La pratique dans les deux pays a permis le développement du concept de clause de non-concurrence et l'équilibre entre les intérêts des entreprises et les intérêts des travailleurs.

Mots clés :

Clause de non-concurrence ; Droit du travail saoudien ; Droit du travail français ; Contrat de travail ; Jurisprudence

* Date de réception de l'article 08/09/2022, date de révision 12/10/2022, date d'acceptation à la publication 24/11/2022.

بند عدم المنافسة في قانون العمل السعودي والفرنسي

الملخص:

يعالج المقال موضوع بند عدم المنافسة في القانون السعودي و القانون الفرنسي، حيث يناقش المقال خضوع شرط عدم المنافسة للنظرية العامة للعقد. ثم يحدد المقال شروط بند عدم المنافسة التي تتمثل في ان يكون مكتوباً و محدداً من حيث الزمان و المكان و مجال العمل. كما يدرس المقال التداخلات الفلسفية للموضوع من وجهة مبدأ سلطان الارادة و حرية العمل. كما يحدد المقال أخيراً آثار عدم صحة بند عدم المنافسة. يعتمد المقال على كل من القانون السعودي و القانون الفرنسي، كما يحلل المقال اجتهادات محكمة النقض الفرنسية و الهيئة العليا لتسوية النزاعات العمالية في المملكة العربية السعودية. لقد سمحت الممارسة في كلا البلدين بتطوير مفهوم بند عدم المنافسة و تحقيق التوازن بين مصلحة المؤسسات و مصلحة العمال.

الكلمات المفتاحية:

بند عدم المنافسة، قانون العمل السعودي، قانون العمل الفرنسي، عقد العمل، اجتهادات قضائية.

The non-competition clause in Saudi and French labor law

Summary:

The article deals with the non-competition clause in Saudi and French law. The article discusses the subordination of the non-competition clause to the general theory of the contract. Then the paper defines the conditions for the non-competition clause, which is that it must be written and specified in terms of time, place, and field of work. The article also studies the philosophical interactions of the subject from the point of view of the principle of the authority of the will and freedom of action. The article finally identifies the effects of the invalidity of the non-competition clause. The article is based on both Saudi and French law. The article also analyzes the jurisprudence of the French Court of Cassation and the Supreme Commission for the Settlement of Labor Disputes in the Kingdom of Saudi Arabia. The practice in both countries has allowed the development of the concept of the non-competition clause and the balance between the interests of enterprises and the interests of workers.

Keywords:

Non-competition clause; Saudi labor law; French labor law; Employment contract; Jurisprudences.

Introduction:

Malgré la liberté du commerce et de l'industrie, la concurrence entre les entreprises et les institutions privées a imposé des formes de systèmes pour protéger leurs secrets commerciaux et industriels. La clause de non-concurrence est l'une des formes de protection des activités commerciales et industrielles contre la concurrence. Lorsque, en principe, le travailleur a l'obligation de ne pas concourir pendant sa période de travail, mais que la pratique a conduit à l'engagement du travailleur de ne pas concourir après la rupture du contrat de travail. Cela se fait en incluant une clause dans le contrat de travail obligeant le travailleur à ne pas travailler dans une spécialité spécifique pendant une période et un lieu précis.

La clause de non-concurrence a pour objet d'empêcher le travailleur, pendant ou après la rupture du contrat de travail, d'exercer la même activité professionnelle ou d'établir un métier similaire, en tant que travailleur d'une autre entreprise ou non-travailleur, qui serait en concurrence avec l'activité de son opérateur, et cette condition peut figurer dans le contrat de travail ou dans les conventions collectives de travail en sous-traitance.¹

Au niveau des études antérieures, il convient de se référer à un article de Richard L Hannah, publié en 2010 dans la Revue internationale de travail intitulé : *Les pactes de non-concurrence après l'emploi aux Etats-Unis : cadre juridique et comportements sur le marché.*

L'étude traitait de la question de la non-concurrence dans les contrats de travail en droit américain, et elle se distingue de notre étude en ce qu'elle ne fait pas référence aux législations françaises et saoudiennes. Mais cette étude a réussi à discuter des arguments utilisés par les tribunaux américains pour équilibrer les intérêts des institutions et les intérêts des travailleurs².

Il convient de citer la thèse de doctorat soutenue par Mohammed Charaf à l'Université de Paris X intitulée : *La clause de non-concurrence au carrefour du droit des contrats et du droit de la concurrence*, dans laquelle l'auteur a réussi à exposer la double vérité de la clause de non-concurrence. Cette nature trouve ses sources à la fois dans le droit des contrats et dans le droit de la concurrence.³

L'étude vise à cerner les enjeux liés à la clause de non-concurrence tant en droit saoudien qu'en droit français, en utilisant l'approche comparative ou l'article s'articule autour de cette problématique :

Dans quelle mesure les législations saoudiennes et françaises ont-elles réussies à réaliser un équilibre entre l'intérêt de l'institution employeur et celui du travailleur dans le domaine de la clause de non-concurrence?

1. La clause de non-concurrence est soumise à la théorie générale du contrat.

L'obligation de non-concurrence est souvent mentionnée dans le contrat de travail dans les cas où l'employeur craint que le travailleur entre en concurrence avec l'employeur, après la fin de la relation de travail entre l'employeur et le travailleur, puisque le travailleur, en raison de son activité, a accès aux secrets de l'employeur, comme à la connaissance de l'activité de l'employeur ou l'accès à des secrets industriels de toute nature, ou noue des relations avec les clients de l'employeur, ou acquiert une expérience dans d'autres domaines tels que le secret logiciel ou bancaire.

Mais cette restriction également constitue une restriction grave à la liberté du travailleur ou à la liberté de commerce, et menace le travailleur dans ses moyens de subsistance, ce qui fait de cette condition un moyen de pression sur le travailleur pour qu'il reste au travail, et une grande perte de liberté de travail.

Ici, quelle est la validité de cette condition, après l'expiration du contrat de travail, et cette condition est-elle correcte si elle est mentionnée dans le contrat de travail et est-il exigé que l'employé travaille sur un projet concurrent à son profit exerçant ou en travaillant pour un autre employeur après la fin du contrat de travail.⁴ Il est important de noter que la clause de non-concurrence est soumise aux termes du contrat de travail comportant les éléments du contrat contenus dans le Code civil qui doivent être remplis. Pour que le contrat produise ses effets juridiques, elle peut également s'inscrire dans le cadre de contrats à durée déterminée ou de contrats à durée indéterminée. Par ailleurs, la violation de la clause de non-concurrence engage la responsabilité contractuelle face au contrevenant.

2. Conditions de la clause de non-concurrence dans les contrats de travail :

L'article 83 de la loi saoudienne sur le travail stipule ce qui suit :

« Si le travail confié au travailleur lui permet de connaître les clients de l'employeur, celui-ci peut, pour protéger ses intérêts légitimes, stipuler que le travailleur ne le concurrencera pas après l'expiration du contrat, et la validité de cette condition doit être écrite et précise, en termes de temps, de lieu et de type de travail, et il ne doit pas excéder une durée de deux ans à compter de la date de fin de la relation entre les deux parties ».⁵

A. La clause doit être écrite et précisée dans le contrat de travail:

Un accord ou une condition de non-concurrence doit être écrite, et c'est ce que stipule l'article (83) de la loi saoudienne sur le travail dans le premier et le deuxième paragraphe, si l'empêchement de la concurrence consiste pour le travailleur à connaître les clients de l'employeur ou si le travailleur est informé de ses secrets d'affaires, alors qu'il n'est pas stipulé que les lois syriennes et égyptiennes libéralisent l'accord ou la clause de non-concurrence. Il est à noter que la loi saoudienne sur le travail ne prévoyait pas de formulaire spécifique pour la rédaction d'un accord ou de la clause de non-concurrence, de sorte que l'écriture coutumière est suffisante.⁶

B. la non concurrence doit être pour une durée déterminée, n'excédant pas deux ans :

L'interdiction est limitée à une période déterminée et sa durée ne doit pas dépasser deux ans à compter de la date de la fin de la relation entre les deux parties.⁷ Il est à noter que la loi saoudienne sur le travail a fixé une période maximale pour empêcher le travailleur d'entrer en concurrence avec l'employeur, si le travail confié au travailleur lui permet de connaître les clients de l'employeur, afin que cette période ne dépasse pas deux ans. Il n'était pas spécifié pour une période de temps, même s'il stipulait que la restriction devait être limitée dans le temps, ce qui est une distinction logique car la protection des secrets peut nécessiter une période plus longue que la protection des clients de l'employeur.⁸

Dans sa décision du 23 janvier 2001 la Cour de Cassation en France a conclu qu'en déclarant que la clause de non-concurrence interdisait à M. X... toute activité se rapportant à la branche assurance vie sans limitation quant au secteur géographique alors qu'elle lui interdisait seulement d'effectuer des opérations d'assurance vie retraite avec la clientèle de la société SECCAR, qui regroupe les clients proprement dit et les prospects personnellement démarchés par le salarié au cours de l'exécution de son contrat de travail, la cour d'appel a dénaturé le sens clair et précis de la clause de non-concurrence et a ainsi violé l'article 1134 du Code civil. La Cour ajoute qu'en estimant que la clause de non-concurrence mettait M. X... dans l'impossibilité absolue d'exercer une activité conforme à sa formation professionnelle alors qu'il conservait la possibilité d'exercer une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnelle dans un secteur d'activité différent de celui de l'assurance vie retraite, dans la mesure où, comme l'a souligné la cour d'appel, sa formation initiale le destinait à des

fonctions plus générales de commercialisation de produits financiers et qu'il avait suivi un stage pour l'obtention du brevet professionnel d'assurances comportant une partie consacrée à la branche IARD, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article 1134 du Code civil, procédant de surcroît par contradiction de motifs.⁹

C. La non concurrence doit être précis géographiquement :

Cela signifie que l'interdiction est limitée à une zone géographique spécifique telle que la région de Riyad ou plusieurs régions ; L'entrepreneur peut préciser les domaines dans lesquels le travailleur qui a acquis de l'expérience par son travail et réuni un plus grand nombre de clients ne veut pas stipuler qu'il doit l'empêcher d'exercer une activité similaire à la sienne, même si ces activités logistiques tels que le financement de biens et de produits, etc. Nous constatons que priver le travailleur de la concurrence avec l'employeur n'est absolument pas admissible si l'activité de l'employeur n'inclut pas ces domaines, car cette interdiction ne protège pas l'intérêt légitime de l'employeur.

La Cour de cassation jordanienne, dans sa décision n° 1120/2014, a confirmé que cette restriction ne devrait être appliquée que dans la mesure nécessaire pour protéger les intérêts légitimes de l'employeur. Et comme la condition contenue dans le contrat conclu entre les deux parties au présent procès à la clause 18 était générale et absolue, ce qui contredit l'esprit du texte de l'article 818 du code civil et, par conséquent, l'esprit du texte de l'article 23 de la Constitution et de l'article 4/b du Code du travail.¹⁰

En France, la Cour de cassation a déclaré en 1984 que : « attendu qu'en statuant ainsi, alors que pour être valable la clause de non concurrence qui ne doit pas porter atteinte à la liberté du travail doit être limitée dans le temps ou dans l'espace, la cour d'appel a violé le texte susvisé ». ¹¹ La Cour de cassation a conclu que attendu, cependant, qu'une clause de non-concurrence limitée dans le temps, même si son secteur d'application géographique est trop étendu, reste licite au moins dans la mesure où elle interdit au salarié de poursuivre l'exercice d'une activité concurrente dans la ville même où il travaillait pour son précédent employeur ; Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher si, comme l'employeur le soutenait, peu de temps après avoir quitté la société Viel et compagnie, Mme Y... n'avait pas été engagée par la société Anjou courtage ayant également son siège et son activité sur la place de Paris, la cour d'appel a privé sa décision de base légale . ¹²

Dans une autre affaire la Cour a déclaré également qu'en cas de rupture du contrat de travail avec dispense d'exécution du préavis par le salarié, la date à partir de laquelle celui-ci est tenu de respecter l'obligation de non-concurrence, la date d'exigibilité de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence et la date à compter de laquelle doit être déterminée la période de référence pour le calcul de cette indemnité sont celles du départ effectif de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires. (Soc., 13 mars 2013, pourvoi n° 11-21.150, Bull. 2013, V, n° 72). Elle en déduit que l'employeur qui dispense le salarié de l'exécution de son préavis doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires (Soc., 21 janvier 2015, pourvoi n° 13-24.471, Bull. 2015, V, n° 3).

Elle décide de même qu'en cas de rupture du contrat de travail résultant de l'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnelle, l'employeur doit, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, le faire au plus tard à la date du départ effectif de l'intéressé de l'entreprise, nonobstant stipulations ou dispositions contraires (Soc., 2 mars 2017, pourvoi n° 15-15.405).¹³

D. La non concurrence doit être précis en termes de type de travail :

En ce qui concerne la restriction de la condition de non-concurrence en termes de type de travail, cela signifie que l'empêchement de la concurrence doit être limité au même travail, ou à l'activité exercée par l'employeur et à ce qui s'y rapporte, qui permettra d'atteindre l'intérêt légitime de l'employeur.

Quant aux travaux qui ne relèvent pas de la profession ou du métier de l'employeur, le fait que le travailleur les exécute n'entraîne pas de concurrence avec l'employeur, et il n'est donc pas permis d'accepter de priver le travailleur après la fin de son contrat de travail en général, parce que cet accord absolu en termes de type de travail est nul. Elle est considérée comme une interdiction illégale, empêchant le travailleur d'exercer sa profession d'origine, dans un périmètre géographique absolu, pendant une période déterminée tout en lui permettant d'exercer d'autres activités, qui ne sont pas présentes ou indisponibles dans le pays, où la non-concurrence clause ne peut conduire le travailleur à chercher du travail à l'étranger.¹⁴ Parce que la source de concurrence doit être limitée au même travail ou activité pratiquée par l'employeur et ce qui s'y rapporte, avec lequel l'intérêt légitime de l'employeur est atteint.¹⁵

Dans la justice française, l'activité réelle de l'établissement et non l'activité autorisée par sa loi fondamentale est prise en compte, puisqu'elle a confirmé que la clause de non-concurrence qui empêche le salarié d'intégrer un autre établissement exerçant la même activité que le établissement précédent si les deux établissements ne sont pas en concurrence réelle même s'ils le sont Ils appartiennent au même groupe économique, et que le transfert du salarié d'un établissement à un autre s'est fait dans le cadre d'un accord entre les deux établissements.¹⁶

3. Obligations découlant de la clause de non-concurrence du contrat de travail

Le travailleur est tenu de s'engager à ne pas concourir si la condition est remplie conformément à la loi sur le travail et aux règles générales stipulées dans le code civil, car elle entraîne une obligation de s'abstenir de travailler, que ce travail soit absolu avec l'entité pour laquelle il travaillera ou pourra être limité à cette condition ou à l'accord de ne pas travailler avec une autre entreprise, ou un associé dans une entreprise ou travaillant pour son compte, le divorce a lieu à sa libération, mais si l'employeur décide de s'abstenir de travailler pour une entreprise concurrente, cela n'inclut pas le droit du travailleur de travailler pour lui-même ou d'être associé dans une entreprise, le tout après avoir rempli les conditions qui ont été convenues après l'expiration de la durée du contrat, et la violation par le travailleur de ce accord établit la responsabilité contractuelle face à lui.¹⁷

Il est important de noter que ceux qui s'intéressent aux affaires du travail divergent quant à savoir si la concurrence est destinée au travailleur lui-même pour concurrencer l'employeur ? Ou le travailleur ne travaille-t-il pas pour un concurrent ? Les juridictions du travail ne se sont pas penchées sur le sens apparent du texte, mais ont appliqué l'esprit du système à la condition de concurrence, tendant dans leurs arrêts que le régime du travail donnait à l'employeur le droit de stipuler la non-concurrence, de ne pas stipuler de ne pas travailler pour le concurrent, et si l'organisateur voulait accorder ce droit à l'employeur de le mentionner dans le système comme c'est le cas dans la réglementation d'autres pays, et aussi que l'interdiction de concurrence stipulée dans le système vise à empêcher le même travailleur d'entrer en concurrence avec l'employeur, et non de travailler pour un employeur concurrent ; Priver le travailleur de travailler pour un employeur concurrent implique naturellement de le priver d'un travail futur dans la profession qu'il maîtrise pendant une période

de deux ans, ce qui oblige le ministère des ressources humaines et du développement social à revoir l'article 83 de la loi sur le travail, qui comprend la clause de non-concurrence et la clause de confidentialité.

Il s'agit de se conformer à l'initiative d'amélioration de la relation contractuelle, et également d'empêcher que le matériel soit exploité au détriment de l'une des parties à la relation contractuelle.¹⁸

4. La clause de non-concurrence entre la liberté contractuelle du travailleur et la liberté de travail

Il semble que la clause de non-concurrence découle de l'autorité de la volonté, car le travailleur a la pleine volonté de contracter et d'accepter les obligations contractuelles. Dans le même temps, les contrats ne doivent pas limiter complètement la liberté d'action. Si l'acte juridique est la direction de la volonté de produire un effet juridique que la loi organise en exécution de cette volonté, alors le principe de l'autorité de la volonté signifie que la volonté est capable de créer l'action juridique, et de déterminer les effets qui en résultent. C'est un double principe : la première partie est liée à la forme, et c'est le principe de consensualiste, qui rend la volonté seule dépourvue de toute formalité suffisante pour créer une action. Il suffit qu'une expression du testament soit émise, et cette expression est sous n'importe quelle forme, elle peut se produire verbalement, par écrit ou même par signe. La deuxième partie est liée au sujet, et son exigence est que la volonté ait également le pouvoir de déterminer les effets de l'acte. La volonté peut créer un contrat que la loi ne connaît pas, et elle peut se tourner vers ce qui contredit les dispositions des contrats réglementés par la loi, et faire d'un contrat consensuel un contrat formel ou en nature. L'article (1134) du Code civil français qui stipule que « les conventions légalement conclues tiennent lieu de loi à ceux qui les contractent », comme l'a fait le législateur égyptien dans l'article 147 du Code civil.

La règle est la liberté d'action, donc tout ce qui n'est pas interdit est permis. Le sujet du principe de l'autorité de la volonté est la liberté de la volonté du disposant dans l'origine et les conséquences de l'action légale, et les limites de cette liberté aux yeux de la loi.¹⁹ Parallèlement, la Déclaration universelle des droits de l'homme garantit le droit au travail dans son article 23.

L'article 23 stipule : « Toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions de travail justes et satisfaisantes, et à la protection contre le chômage. »²⁰ Une question philosophique se pose lors de l'examen de la clause de non-concurrence selon laquelle une personne peut renoncer à son droit

de travailler en vertu d'un contrat de travail. Ici, nous devons souligner que la clause de non-concurrence absolue se heurte au droit humain au travail, mais la clause de non-concurrence restrictive et spécifique est acceptable et n'entre pas en conflit avec le droit au travail.

5. Le rapport de la clause de non-concurrence à l'intérêt de l'entreprise :

Dans sa décision du 15 Décembre 2021 la Cour de Cassation a conclu que la validité de la clause de non-concurrence est notamment subordonnée à la condition qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié afin de ne pas l'empêcher d'exercer son activité dans le domaine qui lui est propre; qu'une clause de non-concurrence peut donc valablement interdire toute activité dans une entreprise concurrente, si elle n'empêche pas le salarié de retrouver un autre emploi, compte tenu de sa formation, de ses connaissances et de son expérience professionnelle ; qu'en l'espèce, la société Homeperf faisait valoir que la clause litigieuse interdisant à M. [E] « d'exercer quelque fonction que ce soit » dans une entreprise concurrente de la société Homeperf, « ayant pour activité la fourniture et/ou le négoce de prestations de services en matière de service médicoteknique à domicile (respirateur, perfusion, nutrition, matériel en location etc) » ne l'empêchait pas de retrouver un emploi, en rappelant que M. [E] avait une formation d'infirmier, qu'il avait mobilisée lorsqu'il était à son service en tant qu'infirmier coordinateur en assumant, aux côtés de sa mission de développement commercial, une mission de prise en charge de patients, si bien que la clause litigieuse ne lui interdisait pas d'exercer sa profession d'infirmier pour tout autre employeur qu'une société de fourniture de prestations de service médicoteknique à domicile situé dans le champ géographique de la clause, ni encore moins d'exercer les mêmes fonctions commerciales pour une entreprise concurrente en dehors du champ d'application géographique de la clause qui était limitée aux régions Nord Pas de Calais, Picardie et Haute Normandie (conclusions d'appel de l'exposante p. 27-29) ; qu'en affirmant que la clause litigieuse ne tenait pas compte des spécificités de l'emploi d'infirmier coordinateur de M. [E] en ce qu'elle lui interdisait « d'exercer quelque fonction que ce soit » dans une entreprise concurrente de la société Homeperf, au motif inopérant qu'il n'occupait pas un emploi de grande qualification nécessitant une formation particulière, sans caractériser que M. [E] se trouvait empêché de retrouver un emploi conforme à sa formation d'infirmier et son expérience

professionnelle, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail.²¹

6. Effets de la nullité de la clause de non-concurrence :

Parmi les effets de la nullité de la clause de non-concurrence figurent sa nullité et son absence de production d'obligations légales. Au niveau de la justice saoudienne, les tribunaux ont décidé que l'absence d'un des termes de la clause de non-concurrence conduisait à son invalidité, comme l'a décidé l'Autorité suprême de règlement des conflits du travail dans une affaire dont les faits sont que le titulaire de la clause de non-concurrence.

L'ancien employeur a intenté une action en justice demandant l'expulsion du travailleur (le défendeur); pour violation du contrat de réconciliation conclu entre eux ; Alors qu'il était en concurrence avec lui, en violation de l'article n ° (83) de la loi sur le travail - la décision de la Commission primaire a été rendue d'expulser le travailleur vers son pays à ses propres frais ; Sur la base du fait qu'un rapport de réconciliation a été établi entre les deux parties, à condition que le parrainage du travailleur soit transféré à la condition qu'il ne travaille pas dans la province de Belqarn, mais le travailleur a violé cette condition et, en conséquence, il a été expulsé en abrogeant la décision de la commission initiale et en décidant que le travailleur reste avec son parrain actuel et travaille en tout lieu sans restrictions - sur la base du fait que l'article n° (83) de la loi sur le travail fixe la période de deux ans à compter de la fin de la relation de travail entre les deux parties, et stipulé pour la validité de la clause de non-concurrence qu'elle soit précisée par Où le temps, le lieu et la nature du travail, et depuis le dossier de réconciliation conclu entre les deux parties est dépourvue de précision sur la période de non-concurrence, et ainsi le rapprochement a perdu l'un des piliers de la clause de non-concurrence, alors que le rapprochement ne prévoyait pas de délai pour le travailleur et le laissait ouvert, ce qui est contraire au texte de l'article précité.²²

Conclusion :

La recherche a conclu que la condition de non-concurrence a été décidée pour protéger les intérêts des institutions, mais la législation et les pratiques judiciaires interviennent afin d'atteindre un équilibre entre les intérêts des institutions d'une part et les intérêts des travailleurs d'autre part.

L'article 83 de la loi saoudienne sur le travail doit être interprété par le pouvoir judiciaire saoudien. Enfin, la justice saoudienne a commencé à donner des usages à ce texte, qui viendra compléter la vision du droit saoudien en la matière.

Note de bas page :

¹ ناصر موسى، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري، شرط عدم المنافسة في عقد العمل، مجلة قانون العمل و التشغيل، مجلد 4 عدد 2، ص 14.

² Hannah, Richard L. "Les pactes de non-concurrence après l'emploi aux Etats-Unis: cadre juridique et comportements sur le marché." *Revue internationale du Travail* 149, no. 1 (2010): 117-130. Publié sur : <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1564-9121.2010.00078.x>

³ Charaf, Mohammad. "La clause de non-concurrence au carrefour du droit des contrats et du droit de la concurrence." PhD diss., Paris 10, 2013. Publié sur : <https://www.theses.fr/2013PA100068>

⁴ محمد خليل يوسف أبوبكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، جامعة الزيتونة، منشور على : <https://www.zuj.edu.jo/wp-content/uploads/2014/05/470-483.pdf>

⁵ نظام العمل الصادر بالمرسوم الملكي رقم(م/51) بتاريخ 1426/8/23هـ، المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) بتاريخ 1434/5/12هـ.
⁶ شواخ بن محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية القانونية، مجلد 33، رقم 01، 2021، ص 263.

⁷ عبد الله قاسم العنزي، التزام العامل بعدم المنافسة.. رؤية قانونية، منشور على موقع : <https://makkahnewspaper.com/article/1563085>

⁸ شواخ بن محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، دراسة تحليلية مقارنة، مجلة كلية القانون الكويتية القانونية، مرجع سابق، ص 263.

⁹ Cour de Cassation, R é p u b l i q u e F r a n ç a i s e, Arrêt, 23 janvier 2001, Pourvoi n° 98-45.578, publié sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007415210>

¹⁰ عبد الله قاسم العنزي، مرجع سابق.

¹¹ Cour de Cassation, R é p u b l i q u e F r a n ç a i s e, Arrêt, 22 mai 1984, Pourvoi n° 82-13.482, publié sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007013020>

¹² Cour de Cassation, R é p u b l i q u e F r a n ç a i s e, Arrêt, 3 juin 1997, Pourvoi n° 94-44.106, publié sur : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007334751/>

¹³ Cour de Cassation, R é p u b l i q u e F r a n ç a i s e, Arrêt, 26 janvier 2022, Pourvoi n° 20-15.755.

¹⁴ ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، 2012، ص 102.

¹⁵ عبد الله قاسم العنزي، مرجع سابق.

¹⁶ Cour de Cassation, R é p u b l i q u e F r a n ç a i s e, Arrêt, 3 juin 1997, Pourvoi n° 329

17 ناصر موسى، مرجع سابق، ص 18.

¹⁸ عائض الأحمري، شرط المنافسة و المحاكم العمالية، منشور على : <https://maaal.com/2021/04>

¹⁹ أيمن أبو العيال، مبدأ سلطان الإرادة، منشور على : <http://arab-ency.com.sy/law/details/25681>

²⁰ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الجمعية العامة للأمم المتحدة، 10 ديسمبر 1948، منشور على :

<https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

²¹ Cour de Cassation, R é p u b l i q u e F r a n ç a i s e Décision, 15 Décembre 2021,

Pourvoi n° 20-18.144, publié sur :

<https://www.courdecassation.fr/en/decision/61b9938fef20f6a61afc369f>

²² الهيئة العليا لتسوية الخلافات العمالية، رقم القرار 63/2/431 ، بتاريخ 1431/2/11 هـ .