



جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

كلية الحقوق

قسم الحقوق



التزام العامل بعدم منافسة رب العمل في القانون الجزائري

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر في الحقوق - تخصص : قانون خاص

تحت إشراف: أ.رويس عبد القادر

من إعداد الطالبتين:

- لكل آمال عائشة .

- مصابيح إكرام.

لجنة المناقشة:

الرئيس	بن عزة أمال	أستاذة التعليم العالي	عين تموشنت
المشرف	رويس عبد القادر	أستاذ محاضر -ب-	عين تموشنت
المتحن	عزة عبد الناصر	أستاذ محاضر -ب-	عين تموشنت

السنة الجامعية: 2025/2024

سید محمد صالح المنجد

Sidi

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا "

من قال أنا لها " نالها " وأنا لها و إن أبكت رغما عنهما أتيت بها....

فعلت ما بعد أن كانت مستحيلة.

ما سلكتنا البدايات إلا بتيسيره و ما بلغنا النهايات إلا بتوفيقه و ما حققنا الغايات إلا بفضلہ ..

الحمد لله قولاً و عملاً ، الحمد لله على التمام و الانجاز .

اهدي هذا العمل إلى من قال فيهما الكريم (و انفض لهما جناح الذل من

الرحمة و قل رب ارحمهما كما ربياني صغيراً)

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها ، إلى من

سهلت لي الشدائد بدعاءها إلى العظيمة أمي حفظها الله و أطال في عمرها .

إلى أبي الذي لم أندم على إنني افتخرت به يوماً و من دعمني بلا حدود و من

علمني أن الدنيا كفاح و سلاحها العلم و المعرفة سدي و قوتي و فخري و

اعتزازي.

إلى من عليهم اعتمد و بوجودهم عرفت معنى الحياة إخوتي .

إلى كل من وسعهم قلبي و لم يسعهم قلبي .

إليكم اهدي ثمرة جهدي المتواضع .

الشكر :

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم

" من لا يشكر الناس لا يشكر الله "

عندما يكون العمل رائعا و العطاء مميّزا و حين يكون الإبداع منمجا

سيصبح الشكر واجبا

و الثناء لازما

نتقدم بالشكر الجزيل للأستاذ المشرفه رويس عبد القادر وأعضاء

اللجنة الموقرة التي قبلت مناقشة هذا البحث المتواضع

قائمة المختصرات:

- ق.مقانون مدني.
- ق.عقانون العمل.
- ق.ع.مقانون العمل المصري.
- ق.ج.جالقانون الجزائري الجزائري.
- ق.ع.عقانون علاقات العمل.
- صصفحة.
- ج.ر.ج.جالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية.
- ق.ع.جقانون العقوبات الجزائري.
- ج.رالجريدة الرسمية.

مقدمة

تعد علاقة العمل في القطاع الخاص أساساً لتنظيم سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية فهذه الأخيرة تعد بمثابة الركيزة الأساسية لدراسة مجال القانون الاجتماعي الذي هو جزء لا يتجزأ من فروع القانون الخاص، وهو مجموعة من الأحكام القانونية التي تنظم ميدان العمل والتوجهات التشريعية التي يعتمد عليها المشرع ضمن هذا السياق فنطاق علاقة العمل ميزته أنه يخضع لأحكام تشريعية عامة لكل القوانين والفروع ذات الطابع الخاص في القانون المدني وكل النصوص المتصلة بعلاقات العمل، كما يمثل من جهة أخرى حيز تعاقدية مهم في الدراسة وذلك باعتبار أن علاقة العمل خاضعة في الأساس لعقد العمل الذي هو من أبرز مصادر الالتزام بين العامل ورب العمل ومبدأ حرية العمل هو مبدأ أساسي في علاقة العمل ويوفر لكل فرد حق اختيار وتحديد مكان وزمان ونوع العمل الذي يرغب في ممارسته زيادة على ذلك حرية اختيار لدى من يعمل بإرادته، وهذا ما تداولته معظم التشريعات وعلى رأسها الشريعة الإسلامية لقوله تعالى في كتابه الكريم: "وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنين"¹، وإلى ما جاءت به السنة النبوية لقوله صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً فليتيقنه"، ومن هنا تتجسد نظرة الإسلام للعمل من خلال ما أتى به الخلفاء الراشدين سواء من أقوال أو أفعال التي تؤكد على ضرورة العمل وجعله عبادة إذا توافرت فيه النية، و من ناحية القانون فكما أقر المشرع الجزائري بحرية الفرد بصفة عامة، أقرها بصفة خاصة للعامل وعلى ضوء هذه التعريفات نستنتج أن هذه الحرية عادة ما تكون مقيدة ببعض القيود تتجسد في جملة من الالتزامات المترتبة على العامل ومن بين هذه الالتزامات التزامه بعدم منافسة صاحب العمل، و ينشئ التزامات على كلا طرفي العقد وهو بمثابة تقييد للعامل في حرية العمل.

فمنذ ظهور المجتمعات الإنسانية ظهرت فكرة القانون، ونفس الشيء بالنسبة لقانون العمل الذي ظهر مباشرة بظهور علاقة العمل بين العمال وأصحاب العمل، وهذا التطور شهد خاصة عندما تحول الاقتصاد الجزائري من الاقتصاد الموجه إلى اقتصاد السوق بداية من تسعينات القرن الماضي.

¹- سورة التوبة ، الآية 105 .

ففي مراحل سابقة في الجزائر كان يعمل بالقوانين الفرنسية والنظام الاشتراكي بما في ذلك القوانين والقواعد التي تنظم قانون العمل ثم في مرحلة لاحقة ظهرت بعض من قواعد العمل الأولى وذلك جراء محاولات الجزائر إلى تغيير القواعد القانونية إلى ما لا يخالف منها القواعد والآداب العامة خاصة في القانون المدني، ولكنها أولت اهتماما كبيرا حول تنظيم علاقة العمل الجماعية والقطاع العام بالإضافة إلى هيمنة النظام الاشتراكي في هذه الفترة فلم يظهر الالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل صراحة وهذا راجع إلى وجود القطاع العمومي ثم مع صدور قانون 90 / 11 الذي يحدد القواعد العامة التي تحكم علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ويحدد الالتزامات والحقوق المتقابلة والمتبادلة في ذمة كل منهما ويضمن متطلبات المؤسسة الاقتصادية و في مقابلها ضمان حقوق العمال، ويعد بمثابة أساس في الانتقال من نظام العمل الجماعي إلى نظام تعاقدى المبني على أساس حرية التعاقد ومن هنا نقطة تحول التي شهدها الالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل في أرض الواقع خاصة في القطاعات الخاصة ولكن بالرغم من ذلك لم يتم سن تشريع خاص ينظم هذا الأخير، وهذا ما سمح للاجتهاد القضائي دورا في التوسع فيه خاصة بظهور مسائل ونزاعات استوجبت هذا الشرط ما دام توفر على شروط وضوابط محددة مع التطور الذي تشهده إلى يومنا هذا خاصة في المجال الاقتصادي دفع إلى زيادة لزوم وضع شرط بعدم منافسة العامل لصاحب العمل حماية لمصلحة الطرفين وخاصة لصاحب العمل.

وتكمن أهمية الالتزام بعدم منافسة العامل لرب العمل في حماية هذا الأخير لنفسه من العامل من الدرجة الأولى، والحرص على عدم إفشاء الأسرار اتجاه الغير كونه على دراية كافة الأسرار المهنية لصاحب العمل لذلك جاز للأطراف المتعاقدة الاتفاق بعدم منافسة العامل للمستخدم وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري من خلال وضعه لضوابط في جملة من المواد في قانون العمل 90 / 11 كي لا يكون الاتفاق مشروعاً باعتباره مقيد لحرية العامل في العمل، إضافة إلى الأهمية العلمية والعملية للالتزام بعدم المنافسة التي هي قيد على العامل في الحق المخول له دستورياً أولاً وهي حرّيته فهذا الأخير يحددها وفق شروط أثناء سريان عقد العمل وبعده، وهذا ما نصت عليه المادة 23 " لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة." من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

وعليه فإن شرط عدم المنافسة يعتبر بمثابة قيد لحرية العمل حيث أن المشرع لم يعطي تعريف واضح ودقيق صراحة له رغم مكانته الكبيرة في شتى المجالات الاقتصادية والاجتماعية التي تفرض على العامل الحفاظ على مصالح المستخدم وعدم منافسته فما جاء في قانون العمل أن المشرع الجزائري اكتفى بتعداد صور شرط عدم المنافسة وأشار إليه في المادة السابعة 07 في الفقرة سبعة 07 أيضًا "لا تكون له مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زيونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم وأن لا تنافسه في مجال نشاطه" ، أما ما جاء به الفقه فقد عرف هذا الشرط بأنه حظر قيام العامل بأي عمل لحسابه أو لحساب الغير في أوقات فراغه إذن إن عدم منافسة العامل لصاحب العمل هي حظر العامل من مزولة أي مهنة أو نشاط ينافس فيه رب العمل سواء لحسابه الخاص أو لحساب الغير يعود بالضرر على المستخدم .

و من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار هذا الموضوع هو إثراء رصيدنا المعرفي و للاستفادة من هذه المعلومات مستقبلا في حياتنا المهنية ، أما من ناحية الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع التزام العامل بعدم منافسة رب العمل حسب التشريع الجزائري والتي استطعنا الحصول عليها هي ما يلي:

* مقال ل د.ناصر موسى بعنوان التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري (شرط عدم المنافسة في عقد العمل) مجلد 04، العدد 02 ،مجلة قانون العمل والتشغيل،جامعة التكوين المتواصل مركز معسكر، 25 / 12 / 2019 صفحة 552/529 . حيث تناول البحث الباحث من خلال هذه الدراسة التي تتضمن مبحثين ففي المبحث الأول تطرق إلى مفهوم شرط عدم المنافسة وطبيعته القانونية أما بالنسبة للمبحث الثاني فتطرق لشروط صحة الالتزام لاتفاقي بعدم المنافسة وآثاره.

وتتجلى أهداف هذه الدراسة إلى التعرف على مختلف النصوص القانونية المنظمة له ومضمون مبدأ هذا الالتزام، وتبيين الآثار المترتبة عن إبرام وانتهاء العقد بالإضافة إلى ذلك إبراز حقوق والتزامات طرفي العقد ومدى تميز هذا الالتزام عن الالتزامات الأخرى المشابهة له وتحديد شروط وحدود التزام عدم منافسة العامل لصاحب العمل.

ومن بين الصعوبات التي اعترضتنا في هذا البحث، انعدام وجود نص صريح في التشريع الجزائري يعرف هذا الالتزام على غرار التشريعات الأخرى في مختلف الدول، و قلة المراجع المتخصصة في موضوع "التزام العامل بعدم المنافسة".

وتأسيسا لما سبق ذكره تطرح هذه الدراسة الإشكالية التالية: " كيف نظم المشرع الجزائري الالتزام في القانون الجزائري ؟ ، ولإجابة عن هذه الإشكالية القانونية المطروحة في هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج التحليلي

لتحليل المواد والنصوص القانونية التي تتعلق بالقانون المنظم لعلاقة العمل الجزائري بغية الوصول إلى الأهداف المرجوة من هذا البحث وما يتفرع عنه من تساؤلات.

وترتيباً لما سبق سنقوم بالاعتماد في هذا البحث على خطة ثنائية مكونة من فصلين تسبقهما مقدمة وينتهيان بخاتمة تتضمن مختلف النتائج المتوصل إليها وكذا الاقتراحات المقدمة في الموضوع البحث حيث ندرس في الفصل الأول عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل ونعرج إلى عدم منافسة العامل لرب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية في الفصل الثاني.

الفصل الأول:

عدم منافسة العامل لرب العمل

أثناء سريان علاقة العمل

الفصل الأول : عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل

تعتبر علاقة العمل من العلاقات القانونية التي تقوم على الاعتبار الشخصي و الثقة المتبادلة بين طرفيها لا سيما في ظل ما يمنحه رب العمل للعامل من إمكانية الاطلاع على أسرار المهنة و طرق تسيير النشاط , بل أحيانا الأسرار التجارية و المالية التي تعد من أهم ركائز استمرارية المشروع و انطلاقا من هذه الطبيعة الخاصة نشأ التزام ضمني على عاتق العامل يفرض عليه عدم الإضرار بمصالح رب العمل سواء بشكل مباشر أو غير مباشر أثناء سريان عقد العمل ، و يعد مبدأ عدم المنافسة أثناء سريان عقد العمل من المبادئ الجوهرية التي تساهم في تحقيق التوازن بين مصالح رب العمل و حقوق العامل فبمجرد انعقاد علاقة العمل يلتزم العامل بمجموعة من الواجبات ليس فقط تلك المنصوص عليها في العقد و إنما أيضا الالتزامات الضمنية التي يفرضها حسن النية وواجب الولاء لرب العمل .

و من ابرز هذه الالتزامات عدم قيام العامل بأية أعمال قد تضر بمصالح رب العمل أو تتعارض مع طبيعة وظيفته سواء من خلال مباشرة نشاط منافس أو إفشاء أسرار المهنة أو استغلال معارفه و خبراته المكتسبة لتحقيق مكاسب شخصية على حساب صاحب العمل، و لضمان احترام هذا الالتزام أقرت القوانين و التشريعات في مختلف الأنظمة القانونية مجموعة من الضوابط التي تحدد نطاق و حدود التزام العامل بعدم المنافسة خاصة أثناء سريان علاقة العمل إذ يعتبر أي إخلال بهذا الالتزام خرقا لواجب الأمانة المهنية وقد يؤدي إلى توقيع جزاءات قانونية على العامل .

و من هذا المنطلق سيتم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين حيث سنتناول الأحكام القانونية التي تنظم التزام العامل بعدم المنافسة خلال فترة عمله مع استعراض الأساس القانوني لهذا الالتزام و مدى تأثيره على العلاقة التعاقدية بين الطرفين 'بالإضافة إلى بيان الجزاءات المترتبة على انتهاكه .

المبحث الأول: إطار العلاقة بين العامل وصاحب العمل تحت شرط عدم المنافسة

إن عقد العمل بمفهومه الحديث يركز على الجوانب الموضوعية للعمل، ووسع من وسائل حماية العمال وهو يقوم على مبدأ حسن النية ويجعله من العقود الرضائية التي توجب على طرفان وحسب القاعدة العامة أن العقد شريعة المتعاقدين مما يعطي للعامل وصاحب العمل حرية تقيده وتحديد شروط عقد العمل طالما أنها لا تخالف النظام العام الاجتماعي وان لا تكون هذه الشروط مخالفة قانونيا ولا تمس بمبدأ حسن النية في التعاقد كما أنه ينظر إلى شرط عدم المنافسة كالتزام من الالتزامات السلبية التي يفرض بناء عليها طرف بالقيام أو بالامتناع عن فعل عمل معين وينجم عن خرق أو انتهاك هذا الالتزام مسؤولية مدنية قد تكون مسؤولية عقدية أو تقصيرية وهذا ما سنتطرق إليه في المطلب الأول بالإضافة إلى التعرف على أطراف الالتزام بعدم المنافسة في عقد العمل كما قسمنا في المطلب الثاني شرط عدم المنافسة من حيث مزاياه وعيوبه وخاصة أن هذا الشرط يعتبر بمثابة أداة قانونية تساعد وتهدف إلى موازنة والتوفيق بين حقوق العامل وصاحب العمل وحماية مصالحهم الاقتصادية وعلى أن يصاغ شرط عدم المنافسة بصيغة واضحة تقيده من حيث المكان والزمان والنشاط الذي يمارسه كما تطرقنا إليه سابقا في المبحث الأول إلا أنه يثير تساؤلات حول حرية الأفراد في العمل وحقوقهم لذلك أشرنا إلى مزايا وعيوب شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل في سياق عقد العمل مع الأخذ بعين الاعتبار ما يميز ويفرد هذا الشرط عن غيره من الأنظمة المشابهة الأخرى في المطلب الثاني¹.

¹ - محمد خليل يوسف أبو بكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن ص 467.

المطلب الأول: الالتزام بشرط عدم المنافسة في عقد العمل من حيث الأطراف وصور الإخلال به

من بين العناصر الأساسية في علاقة العمل نجد عنصر الالتزام بعدم المنافسة، فهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً مع التزام آخر لا يقل شأناً عنه وهو التزام العامل بتنفيذ المهام المتفق عليها، بينما صاحب العمل يلتزم بدفع الثمن مقابل العمل المؤدى من العامل¹ ولا يدفع له الأجر إلا إذا قام بتنفيذ العمل بشكل متقن بناء على الشروط المتفق عليها مسبقاً في العقد، وكل ذلك تحت إشراف وتوجيه صاحب العمل، ويجوز للعامل الكف عن أداء العمل في حالة امتناع صاحب العمل عن دفع الأجر أو تأخير في الدفع، وكذلك من بين الالتزامات نجد الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية، وبالرغم من أن المشرع الجزائري لم يعرف السر المهني و لم يذكر صراحة المعلومات التي تقع ضمن نطاقه، إلا أنه أشار بأن الالتزام بالسر المهني يبقى سارياً وفقاً لأحكام القانون وعقد العمل²، بل ويعد هذا الالتزام الوسيلة التي أدت إلى فرض الالتزام بعدم المنافسة هذا ما نصت عليه المادة 07 من ق ع³، فالرابطة التي تربط العامل برب العمل أو العلاقة القانونية بينهما خاصة تتميز بعدة خواص تجعلها فريدة مقارنة بالعديد من العلاقات القانونية والتعاقدية الأخرى فيجب أن تبنى على الإخلاص في النوايا والثقة المتبادلة، فالالتزام بعدم المنافسة أصبح من المبادئ الضرورية لعقد علاقة عمل ومع ذلك يجب مراعاة تطبيق مبدأ الالتزام بعدم المنافسة حتى ولو لم يتم التفصيل فيه في العقد لكن جدر الإشارة إليه⁴.

¹ المادة 80 من ق . ع . ع ، 90-11 المعدل والمتمم بالأمر 75-47 .

² أميرة بعاج ، مبدأ الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري ، مجلة العلوم الإنسانية ، جامعة الإخوة متنوري قسنطينة ، الجزائر، المجلد 34، العدد 01 ، 22-12-2022، ص 177.

³ المادة 07 من قانون 90-11 ، المؤرخ في 21-04-1990 .

⁴ زواتين خالد ، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل ، المجلة الجزائرية للقانون المقارن ، جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم ، المجلد 04، العدد 08، ص 04.

الفرع الأول: أطراف الالتزام بشرط عدم المنافسة في عقد العمل

بين لنا المشرع الجزائري أن عقد العمل عبارة عن عقد مكتوب أو غير مكتوب بين العامل وصاحب العمل ونجد ذلك في المادة 8 من قانون العمل الفقرة الأولى "تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي" فيتربط عليها الالتزام حقوق وواجبات متقابلة ومتبادلة في ذمة كل طرف وهذا ما صرح في الفقرة 3 منها "وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفقا لما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية وعقد العمل "ونجد في نفس المادة عبارة" وتقوم هذه العلاقة على أي حال بمجرد عمل لحساب مستخدم ما "إذن نستنتج أن الطرفين العقد وهما العامل الذي عليه الالتزام والامتثال لأوامر وتعليمات صاحب العمل وعدم إنشاء أسرار مهنية وعدم منافسة صاحب العمل فيما يقابله حقوق التي يلتزم رب العمل بتوفيرها ، له هو أيضا حقوق في حرية إبرام عقد العمل ذلك لأنه رضائي له سلطة الإشراف والإدارة والرقابة كما ذكرناها سابقا ونستدل من هذه التعريف عنصر مهم من العناصر الأساسية في عقد العمل وهو الذي يجعل من العامل ملزم بشرط عدم منافسة صاحب العمل وهذا هو عنصر التبعية وهي أن يكون العامل تحت سلطة صاحب العمل وهذه الأخيرة تنفرع إلى نوعين تبعية قانونية العامل يعمل لدى رب العمل ويراقبه عند مخالفة التعليمات والتبعية الاقتصادية تدل على أن دخل العامل كمصدر دخل أساسي لتغذية مصاريفه وحاجاته فالقضاء الجزائري وبالأخص المحكمة العليا لا يولي اهتماما وتركيزا على التبعية القانونية والاقتصادية إنما يركز اهتمامه على وجود تبعية واضحة بين العامل وصاحب العمل¹.

أولا_المدين بالالتزام بعدم المنافسة

وفقا لقانون العمل الجزائري رقم 90_11 المتعلق بعلاقات العمل يعتبر فيه العامل الشخص الوحيد الذي يقع عليه عبء مسؤولية عدم منافسة رب العمل، هذا الأخير الذي تطرق المشرع إلى مفهومه في قانون العمل فنجده يعتبر عملاء أجراء كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب في إطار تنظيم وحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عام أو خاص يدعى المستخدم².

¹ - سي فضيل زهية ، تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد 04، جوان 2017، ص 204..

² - صاي صونية، منصورى وهيبية ،الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل ، مذكرة لنيل شهادة ماستر في القانون الخاص تخصص قانون الاجتماعي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مولود معمري ،تيزي وزو ،2016-2017،ص20.

الفصل الأول : عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل

ف نجد أنه اعتبر العامل كل شخص طبيعي يعمل بمقابل تلقي أجر من طرف رب العمل وتحت مراقبته وإشرافه ومن هنا نستنتج أن هذه المادة استثنت الشخص القانوني الغير طبيعي من نطاق هذا الالتزام لأن العمل يمثل جهد وسعي مبذول من قبل الإنسان مرتبط بالطبيعة الإنسانية وفي الأخير هذا العامل يخضع لأحكام قانون العمل طالما هو يعمل لمصلحة صاحب العمل بمقابل ومن هنا ينتج عنصر التبعية¹، باعتبار أن التبعية القانونية بشقيها القانوني والاقتصادي من الحقوق الأساسية الممنوحة للمستخدم، ويتمتع بها ويلزم بها العامل بأداء العمل وفق توجيهات وأوامر المستخدم فالتبعية القانونية تتمثل في الأوامر (الإجراءات القانونية و التنظيمية) التي تعرض على العامل ، و امتثاله للتعليمات الصادرة عن المستخدم ولاسيما تلك المتعلقة بالواجبات وفق ما نصن عليه المادة 07 من القانون 11/90 على سبيل المثال لا الحصر لأنه لا يمكن حصر كل الواجبات الملقاة على عاتق العمال كما يمكن إضافة البعض منها في النظام الداخلي للمؤسسة ، مع وجود الرقابة نسبيا على هذا الأخير حيث انه يخضع لرقابة مصلحة مفتشية العمل (بالنسبة للمؤسسات التي تشغل عدد العمال أكثر من 20) فأوجب المشرع إعداد النظام الداخلي من طرف المؤسسات المستخدمة التي تشغل عدد العمال أكثر من 20 عاملا طبقا للمادة 75 من القانون 11/90 و الذي يكون مراقبا من طرف مصالح مفتشية العمل وبمفهوم آخر المؤسسات الصغيرة التي تشغل عدد العمال اقل من 20 غير ملزمة بإعداد النظام الداخلي و هذا ما نستخلصه من المادة 76 من نفس القانون باستعمال عبارة *يمكن* و في هذه الحالة تكون سلطات المستخدم أكثر اتساعا و غير خاضعة لأي نوع من الرقابة بغياب وثيقة النظام الداخلي و بالتالي تكون سلطات المستخدم أكثر اتساعا و غير خاضعة لأي نوع من الرقابة بغياب وثيقة النظام الداخلي ، و بالتالي تكون علاقة التبعية القانونية أكثر شدة بالمقارنة مع المؤسسات الأخرى ، أين يوجد نوع من الرقابة بواسطة أجهزتها الداخلية أو حتى الخارجية.

¹صاي صونية، منصورى وهيبه، مرجع سابق ،ص20.

الفصل الأول : عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل

وهنا يظهر تساؤل عن مدى مشروعية وأساس هذا الالتزام في أوقات الفراغ أثناء القيام بعلاقات العمل فمن الممكن أن يحاسب رب العمل العامل عن تصرفاته خارج أوقات العمل أي أوقات فراغه فإذا احتوى عقد العمل المبرم بين الطرفين على عدم التزام العامل لدى الغير وكننتيجة لذلك الاتفاق، وعند تقصير وانتهاك العامل لذلك الاتفاق تنتج مسؤولية عقدية كما أنه لم ينص المشروع الجزائري بصراحة على منع¹

العامل بممارسة نشاط آخر وقت فراغه أو خارج أوقات العمل لكنه يمكن لصاحب العمل أن يضع هذا الشرط بموافقة العامل عليه أو أن يسمح له بممارسة نشاط شريطة عدم منافسته في العمل الأصلي².

ثانيا: الدائن في الالتزام بعدم المنافسة

وفيما يخص الطرف الدائن بعدم منافسة في علاقة العمل والذي نقصد به صاحب العمل وهو الشخص الذي له الحق في مطالبة الطرف المدين (العامل) بعدم مزاوله لأي نشاط منافس له وذلك بناء على الشروط المذكورة في العقد ويعد الدائن الطرف المستفيد من جهد العامل فوفقا لنص المادة 2 من ق.ع، سالفه الذكر أشار المشرع بعبارة " ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم " وعرفه أيضا بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي، عمومي أو خاص، ينتج سلعا أو يؤدي خدمات ويشغل لحسابه شخصا أو عدة أشخاص طبيعيين مقابل أجر³، فنستدل من خلال المادتين أن المستخدم يمكن أن يكون شخص طبيعي أو معنوي سواء في القطاع عام أو خاص فهو يمتلك سلطة التوجيه والإشراف في تنظيم العمل وتحمل المسؤولية القانونية، ويلتزم بتطبيق قواعد وقوانين العمل كالالتزام بدفع الأجور وعدد ساعات العمل... الخ⁴.

¹ - ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون العلاقات الاقتصادية (الأعوان الاقتصاديين والمستهلكين)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران 2012-2013، ص 60.

² - نفس المرجع، ص 61.

³ المادة 04 من القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي المؤرخ في 25-04-2023. ج، ر، رقم 29 المؤرخة في 02-05-2023.

⁴ - صاي صونية، منصورى وهيبة، مرجع سابق، ص 22.

الفصل الأول : عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل

وعلى سبيل المقارنة نجد أن بعض التشريعات كالتشريع المصري على سبيل المثال عرّفه في نص المادة 1 من ق.ع . م رقم 12 سنة 2003 المستخدم على أنه " كل شخص طبيعي أو اعتباري استخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر " ،وبدوره المشرع الفرنسي فقد حدده ضمن المنشآت الصناعية والتجارية والزراعية والمهن الحرة بما يشمل حراس العمارات وشركات مدنية، هيئات ضمان غير إدارية ليست لها طابع إداري وكل هيئات القانون الخاص ومن ثم يتضح لنا بالاستدلال بهذه النصوص أن العامل يمكن أن يكون دائماً إذا كان شخصاً طبيعياً يدير عملاً، أو معنوياً كشركات دائمة لعمال بأجر، أن لا يكون دائماً إلا إذا كان مستقلاً بعمله ولا يوظف عمالاً¹.

¹ -صاي صونية، منصورى وهيبة، مرجع سابق، ص 23.

الفرع الثاني: صور إخلال العامل بعدم المنافسة أثناء عقد العمل

كما علمنا سابقا أن الالتزام بعدم المنافسة هو شرط يقع على عاتق العامل تجاه صاحب العمل يمنع عليه منافسة ,وعلى ضوء قانون العمل وخاصة بما جاء في المادة 7 منه ينبغي على كل العمال الالتزام بعدم مزاوله أي نشاط منافس لنشاط صاحب العمل أثناء فترة العمل كما لا يصح تمديد هذا الالتزام عند انتهاء مدة عقد العمل إلا إذا جاء صراحة في عقد العمل مع وجوب أن يثبت بشروط قانونية مطلوبة المذكورة سابقا كالمكان الذي فيه مصلحة صاحب العمل حقيقة وجدية مع منع المنافسة والنشاط الفعلي المرتبط بالعمل والزمن أي مدة علاقة عقد العمل وكل هذا من أجل حماية مصلحة صاحب العمل من أي انتهاك وضرر مباشر أو غير مباشر وحفاظا عليها وهذا جاء في أربعة صور¹ .

أولا :وجود مصلحة للعامل في مؤسسة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن دون موافقة المستخدم

تعد ممارسة العامل لنشاطات أو أعمال لصالح مؤسسة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن من غير موافقة صاحب العمل تصرف غير مشروع ينافي واجب الأمانة المهنية ، ويتسبب في الإضرار بمصلحة صاحب العمل، خاصة إذا قام العامل باستغلال المعلومات الداخلية المهنية والسرية لصاحب العمل لحساب جهة أخرى فبالنتيجة يعد هذا التصرف الصادر من العامل يعتبر خطأ جسيما ومخالفة تأديبية تعرضه لعقوبات قانونية وربما تصل إلى فصله من عمله وذلك وفقا لأحكام قانون العمل وهذه التصرفات تعد خرقا للأمانة المهنية التي على العامل أن يتصف بها تجاه صاحب عمله فبالأخير هذا النوع من العقود يتطلب حسن نية والثقة المتبادلة بين الأطراف وعليه فإن مباشرة العامل بالمساهمة أو الانتفاع بأية طريقة من الطرق من مقاولات من الباطن أو مؤسسات زبونة أو منافسة تتعامل مع نفس الزبائن من غير إذن من رب العمل فإن ذلك بمثابة تضارب وتعارض للمصالح²

¹ - مهدي بخدة ،مسؤولية العقدية في علاقات العمل ، دراسة مقارنة، دار الأمل، ص168.

² - المادة 73 من قانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق ل 21افريل 1990 ،المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21ديسمبر 1991 التي نصت على "يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة".

1_ وجود مصلحة للعامل في مؤسسة منافسة دون موافقة المستخدم

اعتبر المشرع الجزائري مشاركة العامل في مؤسسة أو شركة منافسة لصاحب العمل صورة من صور الإخلال بالالتزام أو منع العامل من الحصول على أي مصلحة كذلك من المؤسسة أو الشركة المنافسة سواء كانت تلك المصلحة مباشرة (كالمكافآت، منحة) أو غير مباشرة (كهدايا أو هبات) كما أن ممارسة العامل لنشاط فعلي في مؤسسة أو شركة منافسة انتهاك للالتزام لأنه يمثل مصلحة منافسة واضحة ضد صاحب العمل، لكن إذا عاد الأمر على نية أو تحضير واستعداد للمنافسة فقط لا يحسب على أنه منافسة فعلية بعد لأن الخسارة أو الضرر أو الأذى هنا لا يكون فعلي بل محتمل الوقوع ولا يترتب أي أثر على صاحب العمل¹.

ومن أكبر المخاطر التي تهدد صاحب العمل لحرفته أو صنعتة أو عمله هي أن يقوم العامل بممارسة نشاط لدى صاحب عمل منافس أي صاحب عمل آخر منافسا له إذ يترتب على هذه الحالة الكشف عن الأسرار المهنية لصاحب العمل الأصلي (الأول) وهذا بمثابة خطر واضح لمصلحته والأكثر من ذلك إذا استوجب وتطلب العمل الثاني عناية كبيرة ومجهودات في العمل مما يزيد من احتمالية نقل كل ما تعلمه من خبرة ومعلومات ومؤهلات إلى صاحب العمل المنافس، بصريح العبارة يؤدي إلى إفشاء أسرار العمل الأول فنص المادة 7 من ق . ع كان واضحا وبصفة عامة بمنع العامل من أي مصلحة أو علاقة مباشرة أو غير مباشرة محددة الطبيعة أو شكل كما قد أثرت المادة أقرت المادة على أنه لا يجوز للعامل إنشاء نشاط منافس أو شراء أو استئجار لنشاط منافس لصاحب العمل و من جهة أخرى يعتقد جانب من الفقه أنه لا يعد بمثابة منافسة لصاحب العمل، وفسر في ذلك ببساطة أنه إذا تم استئجار أو شراء منشأة أو مؤسسة منافسة بدون أن يقوم بجذب زبائنه أو مزاحمة صاحب العمل والمشرع الجزائري توجه بصفته عامة وألزم العامل منع الانتفاع بأي مصلحة من جهة المنافسة سواء من مؤسسة أو شركة منافسة دون موافقة المستخدم وإلا أدت إلى إخلال بالالتزام ويترتب على ذلك عواقب في ذمة العامل².

¹ - مهدي بخده، مرجع سابق ، ص 168.

² - نفس المرجع ، ص 169.

2_وجود مصلحة للعامل في مؤسسة زبونة دون موافقة المستخدم

بموجب أحكام المادة 73 من ق . ع يمنع على العامل الاستفادة أو استغلال صلته بالزبائن أو المؤسسة أو الشركة التي يعمل بها للوصول إلى مصالحه الشخصية سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة مادية كانت أم معنوية بغير موافقة أو علم مسبق من المستخدم ، وهذه التصرفات بمثابة تعدي لحق المؤسسة أو الشركة التي يشغل بها العامل في الانتفاع بزبائنها بل قد يخلف نوعا من الانحياز والتمييز بين العمال بل يعد بمثابة تعدي لحق صاحب العمل في الانتفاع بزبائنه دون موافقته، وحتى إن كان يقتضي الأمر التواصل العمال مع الزبائن من أجل أداء المهام يستوجب أن يكون هذا التواصل محدود ومقيد تحت تقديم الخدمات وتحت إطار الواجبات المهنية وباسم مؤسسة صاحب العمل ويدخل تحت طائلة انتهاك للواجبات الوظيفية أي سلوك من العامل بعد تلقيه أي عمولة أو هدايا من الزبائن من أجل أداء الأعمال دون موافقة صاحب العمل لأن هذه التصرفات تفتح القوس على ظهور علاقات غير متساوية بين الزبائن قائمة على المجاملات والملاطفة ويخلق نوع من التفضيل بين الزبائن ويميز منهم ويفضل الزبائن التي تمنح المكافآت ونتيجة لهذه التصرفات يفقد صاحب العمل سمعته ومصداقية المؤسسة أو المشروع وكذلك بموجب الالتزام بعدم المنافسة يمنع على العامل أن تكون له علاقة تجمععه بصاحب العمل من أجل القيام بنفس التصرفات أو تزوير معلومات فقط للحصول على منحة أو نفقات¹.

3_وجود مصلحة للعامل في المقاولات من الباطن دون موافقة المستخدم

في هذه الصورة نلمس ثلاث أطراف وهم العامل وصاحب العمل والمقاولات من الباطن المقاولات من الباطن هي جزء أو فرع من المشروع أو المؤسسة أو الشركة الأصلية أو بما يعرف بالشركة الأم للمستخدم أي صاحب العمل ولا يجوز للعامل أن تربطه أي علاقة أو رابطة مع هذه المقاولات من الباطن في استخدامها من أجل فائدته الشخصية أو ما يحقق له مصالح مباشرة أو غير مباشرة، فهذا الانتفاع من المقاولات من الباطن يحق لصاحب العمل وحده دون غيره من العمال لأن هذا الأخير ليست له أي ارتباط تعاقدية أو مصلحة بالمقاولات من الباطن والتزامه يكون لصاحب العمل وحده والامتثال لأوامره وتكون تبعيته اتجاه رب عمله، فهذه الصورة تخل بالأمانة المهنية وإذا حصل هذا الانتفاع يكون إلا بموافقة صاحب العمل².

¹ - مهدي بخده، مرجع سابق، ص 171.

² - نفس المرجع، ص 172 .

ثانيا: قيام المؤسسة أو الشركة أو المقاولات من الباطن التي توفر مصلحة للعمال بالمنافسة

إن قانون العمل يحمي رب العمل من أي علاقة قائمة بين العامل والمؤسسة أو الشركة أو المقاولات من الباطن المنافسة لصاحب العمل، وتمنع أي اتصال العامل بهم لقضاء مصالحه الشخصية مباشرة كانت أو غير مباشرة على حساب مصلحة صاحب العمل، خاصة إذا كان هذا الاتصال والمصلحة بالشركات أو المؤسسات المنافسة يؤثر سلبا وقد يؤدي إلى إفشاء المعلومات والضرر في الاستثمارات وعرقلة نجاح صاحب العمل ويستلزم الأمر على رب العمل وضع حدود وقواعد على العمال من أجل تفادي أي تسريبات على حرفته حفاظا على مكتسبات مشروعه، فهذا الأخير يقوم ببذل مجهود لتحمل تكاليف العمال وتكاليف التقنيات والوسائل الفنية وتدريب العمال على سبيل نجاح مشروعه مما يتيح للعمال الدراية بكل تلك المعلومات والاستفادة منها بشكل شخصي وتقديمها للمنافسين أي الغير من أجل الحصول على مكافآت وقضاء مصالحهم وهذا يشكل إثراء غير مشروع للمؤسسات والشركات والمقاولات من الباطن المنافسة ويشكل أيضا منافسة غير المشروعة وكذلك استدراج وإغواء العامل من قبل جهة منافسة بغاية الاستفادة منه ومن مهاراته المكتسبة من صاحب العمل ودفعه لترك عمله والالتحاق به¹ و يعاقب القانون على هذا الفعل المؤتمنين بحكم واقعة أو مهنة دائمة أو مؤقتة²

¹ - مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 173 .

² - المادة 301 من الأمر 66-156 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري المعدل والمتمم قانون رقم 82-04، والتي تنص على أنه "يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وبغرامة من 20000 إلى 100000 دج، الأطباء والجراحون والصيدلة والقابلات وجميع الأشخاص المؤتمنين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى بها إليهم وأفسوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون إفشاءها ويصرح لهم بذلك .. .

الفصل الأول : عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل

فإذن يصبح العامل بمثابة كنز ومحل استقطاب ذو كفاءة وهدف مغري للمنافسين فإن إنهاء عقد العمل من طرف العامل بغية الالتحاق بمناصب عند المنافسين لصاحب العمل بالاستغلال ما تعلمه إنهاء تعسفيا دون مبرر قانوني أو مهني مشروع وإذا تبين أن المؤسسة أو الشركة أو المقاولات من الباطن المنافسة لصاحب العمل تدخلت وساهمت بطريقة غير مشروعة أو أغوت العامل في إلغاء عقد العمل بينه وبين صاحب العمل تحمل المسؤولية تضامنية على ذلك الضرر الذي تلحقه برب العمل المادة 124 من ق . م المعدلة "الفعل أي كان يرتكبه الشخص بخطئه ويسبب ضررا للغير يلتزم من كان سببا في حدوثه بتعويض" كما يعد هذا التصرف مخالفا لمبدأ حسن النية من طرف العامل المادة 107 من ق . م " يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه مبدأ حسن النية ولا يقتصر العقد على الالتزام المتعاقد بما ورد فيه فحسب بل يتناول أيضا ما هو من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام"ومن كل ما تطرقنا إليه فإن المشروع الجزائري لم يذكر عملية الإغواء صراحة فإن تسوية هذا الموضوع راجعة إلى ما يتفق عليه الطرفين¹ .

¹ - مهدي بخده، المرجع سابق، ص 174 .

المطلب الثاني: مميزات وعيوب شرط عدم المنافسة وتميزه عن غيره من الأنظمة المشابهة

إن التزام العامل بعدم المنافسة رب العمل مبدأ من أهم المبادئ الضرورية في عقد العمل سواء أثناء قيام هذه العلاقة أو بعد انقضائها وهو من أبرز الآليات القانونية لحماية صاحب العمل ويتضمن هذا الالتزام منع العامل من الدخول في أي نشاط منافس لعمله مع صاحب العمل بغض النظر إن كان هذا النشاط لمصلحته أو لمصلحة الغير وعليه فإن هذا الالتزام يولد العديد من النقاشات حول مدى أهميته في عقد العمل لذلك سنتطرق في هذا المطلب إلى أهم وأبرز مميزات وعيوبه وكذلك نتوجه في هذا المطلب إلى تمييز شرط عدم منافسة العامل لرب العمل عن غيره من الأنظمة الأخرى كالمنافسة غير المشروعة وشرط القصر أو الحصر في الوكالة التجارية وشرط التفرد أو الحصر في عقد العمل.

الفرع الأول: مزايا وعيوب شرط عدم المنافسة

يهدف أصحاب العمل للحفاظ على أسرارهم المهنية وعملائهم من خلال اتفاقيات و شروط كشرط عدم المنافسة الذي يحمي مصلحة صاحب العمل لكنه و بصفة غير مباشرة قد يعود بالضرر على العمال وعلى اقتصاد السوق بحيث تقلل من عدد فرص العمل لديهم في الانتقال إلى وظائف ذو رواتب أعلى أو أفضل أيضا تؤثر على الأداء الاقتصادي فيما يخص جذب الشركات أو المؤسسات عمال كفاء ذو مهارات وخبرة كما أنه تتضارب مع حقوق العمال¹، لذا سندرس هذا الشرط من ناحية المزايا والعيوب فيما يلي :

¹ - شواخ بن محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحقوق العامل في العمل، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، جامعة دار العلوم ،المملكة العربية السعودية ، العدد 01 ،مارس 2021 ، ص 253.

أولاً- مزايا اتفاقية شرط عدم المنافسة

إن شرط عدم المنافسة بمثابة درع لحماية صاحب العمل فيصون المعلومات المهنية والتجارية لحرف صاحب العمل من تسريبها من طرف العمال وكذلك الحفاظ عليها من المنافسين له من المؤسسات والشركات الذين يمتلكون نفس مهنته كما أن تلك المعلومات تمثل قيمة مادية أيضا وتعتبر كأصول مالية لها قيمة اقتصادية كذلك شرط عدم المنافسة يدعم ويقوي قيمة الشهرة التجارية لرب العمل فهي ليست قيمة مادية للمؤسسة أو مشروع صاحب العمل فحسب بل هو يدعم صورة وسمعة الشركة في السوق وتكون هذه الأخيرة جيدة السمعة هناك عدة أسباب (كتقديم الخدمة ، منتجات جيدة، تعامل جيد مع العملاء، وغير ذلك) فهذا الشرط لا يجيز للعمال السابقين في المشاركة وكشف المعلومات بشأنها أن تضر بصاحب العمل سواء كانت مغلطة أو صحيحة، فهذا يشجع صاحب العمل ويدفعه إلى تطوير وتكوين مهارات العمال أكثر لأنه يعرف أنه لا يمكن مشاركة مهاراته للمنافسين وكذلك علم العمال بعدم إمكانية وضع معلوماتهم لحساب المنافسين فإن شرط عدم المنافسة له تأثير إيجابي على شركة أو مؤسسة رب العمل لأنه يوفر حماية للأسرار المهنية مما يولد أمان لأصحاب العمل وحافز للاستثمار لأمواله أكثر في تطوير عمله دون الخوف من استغلالها¹.

ثانيا: عيوب شرط عدم المنافسة

هناك سلبيات لشرط عدم المنافسة أيضا التي تعيق العمال ذو كفاءة وخبرة مهنية في استغلال تلك المهارات في وظائف جديدة وتسبب كذلك في التأثير على إمكانياتهم في نقل تلك المهارات ومشاركتها وقد تبين أن هذا الشرط يؤدي إلى هجرة العقول خاصة للعمال ذو كفاءة مهنية جيدة ، و بما أن المعرفة المهنية تختلف عن غيرها فهي ليست موقفة أو منظمة مثل براءة الاختراع مثلا فهي تبقى راسخة في عقل العامل مما يؤدي إلى عرقلة وتقليل حركة العمال وتعطيل انتقال المعرفة وهذا يساعد الشركات المنافسة الكبرى ويصعب على الشركات الصغيرة الناشئة ويؤثر بالسلب على الأداء الاقتصادي العام ومن جهة أخرى يعتبر مثل ورقة ضغط على العمال الذين يعتمدون على دخلهم الشهري ولا يستطيعون المجازفة في فقد عملهم ولا يملكون القوة في التفاوض مما يعطي شرط عدم المنافسة فرصة لفرض شروطه²

¹-شواخ بن محمد احمد ،مرجع سابق ، ص 254.

²- نفس المرجع ،ص255.

على العامل وعلى الرغم من أن هذا الشرط يخدم مصلحة صاحب العمل إلا أنه في بعض الحالات يعود بالضرر عليه إذ تعرف شركة أو مؤسسة صاحب العمل بغرض هذا الالتزام وبشروطه مما يؤدي إلى ابتعاد العمال عن الإقبال لديه حتى المغادرين منها ذوي الخبرة والكفاءة المهنية أقل استعدادا للعودة والعمل لديها وهذا يضع صاحب العمل إلى عدم فرض شروطه والالتزامات أو يواجه تكاليف إضافية من أجل توظيفهم¹.

الفرع الثاني: تمييز شرط عدم المنافسة عن غيره من الأنظمة الأخرى

يتميز شرط عدم المنافسة عن غيره من الأنظمة القانونية الأخرى المشابهة له في نقطة رئيسية، يستمر إلى ما بعد انتهاء عقد العمل ويحصر حرية العامل في ممارسة المهنة لدى جهة منافسة أخرى، وتعد هذه أبرز نقطة فيه لأنه يركز على حماية صاحب العمل بخلاف غيره من العقود التي تركز فقط على حماية المعلومات أو المنتجات دون تأثير على حرية العامل بالإضافة إلى بعض العناصر التي تكون موضحة فيه ومحددة كالمدة الزمنية والمكان والنشاط الفعلي فهو من أكثر المواضيع التي تثير عدة تساؤلات قانونية وأخلاقية واقتصادية لما يترتب عليه من انعكاسات مباشرة على حرية انتقال الكفاءة والمعرفة المهنية وغيرها².

¹ -شواخ بن محمد احمد ،مرجع سابق ،ص255.

² - هناء قماري، دليلة هداهدية ، دعوى المنافسة غير المشروعة، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في القانون، تخصص قانون اعمال (النظام القانوني للاستثمار)، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 08 ماي 1945، 2013-2014 ص13 .

أولا _ شرط عدم المنافسة والمنافسة غير المشروعة.

على ضوء التطور الاقتصادي والتجاري انتشر مبدأ حرية التنافسية مؤديا إلى المنافسة غير المشروعة في أغلب دول العالم مما استدعى إلى التركيز على فرض نصوص قانونية تحد منها وتقيّد ضوابطها نتيجة التطورات التي نشهدها في مختلف المجالات وهذا السبب الجوهرى الذي صعب في وضع وتحديد التعريف القانونى لها لأن ذلك قد يؤدي إلى جمود قانونى في المجتمع ولكن وضعت لها تعريفات ونصوص قانونية داخلية ونصوص تعرفها لدى اتفاقيات دولية ، فالمشرع الجزائرى لم يعرف صراحة المنافسة غير المشروعة لكنه وضعها تحت إطار الممارسات المقيدة للمنافسة في الأمر 03-03 المتعلق بالمنافسة في القانون الجزائرى لكنه نص على أنواع التصرفات التي تنتهك بالمنافسة كما حدد المشرع الجزائرى في القانون 04-02 الممارسات التجارية غير المشروعة أو التعسفية إلى أنه كل من المنافسة غير المشروعة والالتزام بعدم منافسة رب العمل يهدف لحماية مصالحه من المنافسة الضارة وكل من الطرفين المتضرر فيهما المطالب بالتعويض. فنستنتج أن المنافسة غير المشروعة تضر بالمنافسة الأخرى أي فعل محصور قانونا بذاته، أما الالتزام بعدم منافسة رب العمل فهو التزام تعاقدى بين الطرفين في نفس النشاط الفعلي ويسري أثناء وبعد انتهاء العقد ويشترط فيه أن يكون مشروعًا محددًا بالزمان والمكان ونوع العمل¹ .

¹-هناق قمارى ،دليلة هداهية ،المرجع نفسه ، ص 14 .

ثانيا _ شرط عدم المنافسة وشرط التفرد أو الحصر في عقد العمل

المراد من الشرط الحصرية أنه يوجب على أحد الأطراف عقد الوكالة التجارية بإدارة أنشطة العمال وجهودهم للعمل لشخص معين أو لمصلحة معينة مثلا أن يلتزم الموكل باختيار وكيل تجاري واحد لتوزيع منتجات في مكان محدد ويعد هذا الشرط جوهري في هذا العقد لما له من أهمية بالغة للطرفين العقد وهما (الموكل والوكيل) ونستنتج أهم وجه تشابه بين الشرط الحصر في العقود الوكالة التجارية والالتزام بعدم منافسة لرب العمل أن كلاهما يهدفان لحماية مصالح لصاحب العمل وكلاهم محددان من ناحية المنطقة أو المكان وأبرز فرق بينهما أن الوكيل يمنع موكله من التعامل مع الغير في نفس المكان، بينما شرط عدم المنافسة لرب العمل يمنع العامل من نقل المعلومات والخبرة المكتسبة منه لدى منافسيه حتى وبعد انتهاء عقد العمل¹.

شرط الحصرية في عقد العمل والغاية منه حماية مصالح رب العمل بحيث يحظر على العمال ممارسة أي نشاط عمل آخر سواء في نفس المجال أو غيره مجال إما لحسابه الخاص أو لحساب الغير طوال مدة عقد العمل ويختلف هذا الأخير عن شرط عدم المنافسة حيث أنه يمنع العامل من مزاوله أي نشاط آخر خلال مدة سريان عقد العمل لضمان التفرد وصب كامل جهد العامل وإمكانياته وخبرته لصاحب رب العمل بينما شرط عدم المنافسة فيكون أثناء وبعد سريان عقد العمل لمنع العامل من العمل لدى الغير من المنافسين لصاحب العمل².

¹ - أم كلثوم بوغابة ، عقد الوكالة التجارية ، أطروحة شهادة الدكتوراه الطور الثالث ، تخصص قانون الأعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة ، 2021-2022 ، ص 164 .
² - شواخ بن محمد الأحمد ، مرجع سابق ، ص 257 .

المبحث الثاني: أساس الالتزام بعدم المنافسة

لقد أدى التوسع في تطبيق التزام المحافظة على الأسرار المهنية على العمال إلى إلزامهم تبعاً لذلك بعدم العمل لدى مؤسسات منافسة تمارس نفس النشاط خوفاً من نقل المعارف و المؤهلات والأسرار إلى تلك المؤسسات ، الأمر الذي أصبح يتناقض و مبدأ حرية العمل و حرية الصناعة و التجارة التي جاءت بها الثورة الفرنسية سنة 1789 ، لذا كان لابد من تدخل القضاء في فرنسا¹ لحماية تلك المبادئ حيث صدرت عدة أحكام قضائية تتعلق بعدم المنافسة و التي أجازت استخدام شرط عدم المنافسة حيث قضى الحكم الأول الصادر بتاريخ 04 مارس 1970 بان شرط عدم المنافسة المنصوص عليه في عقد العمل لا يبطل لمجرد انه ممكن التقييد ، بل يجب على القاضي النظر في هذا الشرط و معرفة إذا كان يحقق مصلحة مشروعة لرب العمل و تقابل بتعويض العامل بحيث يكون محدد من ناحية الزمان و المكان و نوع العمل أما إذا كان مبالغ فيه ولو جزئياً فللمحكمة الحق في تعديلها دون اللجوء لإبطالها كلياً، مما يبين التوازن بين حماية مصلحة صاحب العمل و ضمان حرية العامل في عمله ، إضافة إلى القرار الصادر من نفس المحكمة بتاريخ 26 ماي 1976 الذي ورد منه أن شرط عدم المنافسة المقر به في عقد العمل لا يتسم بصفة القانونية إلا إذا كان التعويض المالي يدفع فقط في حالة فسخ العقد من طرف صاحب العمل ، إما في حالة التعويض بسبب الفصل دون الأخذ باعتبار من باشر أولاً هنا الشرط يكون باطلاً لأنه يؤدي إلى تمييز بدون مبرر بين الحالات و ترتب آثار مخالفة لمبادئ المساواة و النظام العام لعقد العمل².

و بالرجوع إلى التشريع الجزائري نجد أن المشرع نص على شرط التزام العامل بعدم منافسة رب العمل في القانون 11/90 المنظم لعلاقات العمل ، حيث نصت المادة 07 على هذا الشرط تاركا المجال لرب العمل الاتفاق كذلك بين العامل و رب العمل وفقاً لما تضمنته القواعد العامة المقررة في ق م (المادة 107) فيمكن من خلال ذلك أن يكون هذا الشرط مقرراً في عقد العمل نتيجة شرط اتفاقي بين صاحب العمل و العامل سواء في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو ورد في صورة اتفاق ملحق بهذا العقد³.

¹ - قرار محكمة النقض الفرنسية ، القسم الاجتماعي ، رقم 09-40 . 168 ، بتاريخ 04 مارس 1970 ، منشور على موقع: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006982764> تم الاطلاع عليه على الساعة 21:05 بتاريخ 30 ماي 2025.

² - قرار محكمة النقض الفرنسية ، القسم الاجتماعي ، رقم 75-40 . 472 ، بتاريخ 26 ماي 1976 ، منشور على موقع : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00000696759> تم الاطلاع عليه على الساعة 21:20 ، بتاريخ 30 ماي 2025.

³ - مهدي بخده ، المرجع السابق ، ص 166 .

المطلب الأول: الشروط المتعلقة بطرفي العقد

إن بند عدم المنافسة في علاقات العمل الفردية كان من قبل يمس بحرية العامل و يقيده وهذا قد سار في القضاء الفرنسي الذي ترأسته محكمة النقض في البداية إلا انه قد تطور بعد ذلك من خلال القاعد التي تم سنها و التي تهدف إلى حماية أكثر لمصلحة العامل، و تتلخص هذه الشروط في ما يلي:

تمتع العامل بأهلية كاملة:الفرع الأول

بالرجوع إلى قانون العمل نجد أن المشرع اعتمد على سن 19 سنة كاملة للعامل لإبرام عقود العمل وهو ما نصت عليه المادة 40 من ق م الجزائري باعتباره الشريعة العامة ، و نظرا لخصوصية موضوعنا المتعلق بعدم منافسة العامل لرب العمل فيجب توضيح نقطة مهمة و التي تتمثل في أهلية العامل بهذا الاتفاق بتعلق التزامه بعدم منافسة رب العمل الذي تجمعه به علاقة عمل و الهدف من تحقيق توافر سن الرشد هو أن يكون في فترة إبرام الاتفاق بعدم المنافسة و ليس عند دخوله حيز التنفيذ عند انقضاء العمل و في حالة تخلف سن الرشد يبطل شرط عدم المنافسة أو الاتفاق الذي بينهما نسبيا أو مطلقا حسب طبيعة التصرف وفقا للقواعد العامة¹.

و بما أن لكل أصل استثناء و هذا ما جاءت به المادة 15 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على انه: "لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ستة عشر 16 سنة إلا في حالات عقود التمهين"².

وبالمقابل نجد أن المشرع المصري عبر صراحة و ذلك من خلال المادة 686/ فقرة 02 بند(ا) من (ق.م.م) بأن يكون العامل بالغاً لسن الرشد و ذو أهلية كاملة لصحة الاتفاق ، وهذا ما يبين خطورة هذا الشرط لمصلحة العامل و حريته في مباشرته للعمل لذلك غاية المشرع من الأهلية هي أن يكون العامل يتحلى بالإدراك و التمييز لما ينتج تصرفه من آثار و المقصود بالعقد هنا هو اتفاق عدم المنافسة و ليس عقد العمل و الهدف من توافر سن الرشد هو أن يكون في فترة إبرام الاتفاق بعدم المنافسة و ليس عند دخوله حيز التنفيذ عند انقضاء العقد و في حالة تخلف سن الرشد يبطل شرط عدم المنافسة أو الاتفاق الذي بينهما نسبيا أو مطلقا حسب طبيعة التصرف وفقا للقواعد العامة³.

¹ - ناصر موسى، المرجع السابق، ص 540.

² - نفس المرجع ، ص 541.

³ - ديب مجد ، المرجع السابق ، ص 90.

الفرع الثاني: وجود مصلحة جديّة لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة

القضاء الفرنسي لم يقر بتبني هذا الشرط و ضرورته لصحة الاتفاق على عدم المنافسة لمدة معتبرة حيث ذهب إلى اعتباره مشروعاً كمبدأ لكنه غير موفقه هذا و قام بالعدول عنه واعتبره شرطاً ينبغي تواجده مع الشروط الأخرى لمنح هذا الاتفاق صفة المشروعية ، كما ورد في محكمة النقض الفرنسية في شتى قراراتها و مثال ذلك القرارات الثلاثة الشهيرة بها سنة 2002¹ ، و في غياب مفهوم هذه المصلحة فان الاجتهاد القضائي عرفها بإمكانية تحول العملاء و استغلال معارف العامل القبلية خلال تأدية عمله لتأسيس نشاط منافس لصاحب العمل ، و يراد بالمصلحة أن تشكل منافسة العامل لصاحبه السابق تهديداً و خطراً صريح و حقيقي لمصالحه يهاب معه تهديد مستقبله المهني و إلحاق الضرر بأعماله كالخوف من خسارته لزيائته و اجتذابهم من قبل المشروع الجديد أو إفشاء أسرار العمل مما يؤدي إلى منافسته خاصة أن الاحتفاظ بأسرار المهنة الواقع عليه بعد انقضاء العمل هو التزام قانوني لا يمنعه من العمل به و استخدامه لحسابه الخاص حيث أن مصلحة المستخدم في اشتراط عدم المنافسة تعد موجودة في المواقف التي يكون فيها العامل متواجداً في وظيفته التي تمكنه من معرفة أسرار العمل وعملاء المستخدم

مما يبقى هذا الأخير متخوفاً من اخذ واستقطاب عملائه و إفشاء أسرار عمله بعد انقضاء علاقة العمل التي بينهما، و هنا المستخدم يقع عليه عبئ إثبات توفر المصلحة الجدية و بناء على ذلك يتعين عليه الاستناد إلى المركز الوظيفي أو أهمية المنصب الذي كان يشغله العامل لديه والتي تتيح له الاتصال و التعامل المباشر مع عملائه فإذا اتضح أن هذه المخاوف لا مبرر لها و إن مركز العامل المهني لا يخوله الاطلاع على أسرار العمل فان الشرط المتعلق بعدم المنافسة هو وحده الذي يكون باطلاً بينما يظل عقد العمل قائماً بكامل أثاره وفقاً للنظرية العامة لانقضاء العقد².

¹ - قرارات محكمة النقض الفرنسية ، القسم الاجتماعي ، رقم (00-135 .45 ، و 00-897 .42 ، و 00-112 .42) بتاريخ 10 جويلية 2002، نشر في موقع <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007046365> ، تم

الاطلاع عليه على الساعة 19:20 بتاريخ 01 جوان 2025.

² - ديب مجد، مرجع سابق، ص 91.

الفصل الأول : عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل

و يبين لنا أن مثل هذا التحديد يتعلق أساسا بمشاكل التخوف من المنافسة لا سيما عند ارتباطه بإفشاء

أسرار المهنة و التي تخص بالدرجة الأولى الكوادر العلمية و الفنية و بناءا على ذلك فإنه لا يجوز إدراج شرط عدم المنافسة ، لأن هذا النوع من العمل لا يشكل بأي حال من الأحوال تهديدا لمصالح صاحب العمل سواء فيما يتعلق بأسراره أو بعلاقته مع عملائه و تعد هذه القاعدة تجسيدا لمبدأ عدم جواز التعسف في استعمال الحق و يجوز لصاحب العمل التنازل عن الاتفاق أو شرط عدم المنافسة لأنه قائم على مصلحته حيث أن عبئ إثبات مخالفة شرط عدم المنافسة يقع على عاتق صاحب العمل وكافة الأمور المرتبطة بالاتفاق بما في ذلك ثبوت التعاقد و إثبات الضرر المادي و المعنوي كونها وقائع مادية يمكن الاستدلال عليها بشهادة الشهود و هذا راجع إلى أن المشرع الجزائري لم يشترط أن يكون اتفاق عدم المنافسة كتابيا¹.

إضافة إلى أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يؤثر على مصلحة هذا الأخير و يشكل تهديدا جديا له حيث يتعارض مع حق العامل في ممارسة نشاطه المهني بعد انتهاء عقد العمل و عادة ما يوافق العامل على هذا الشرط تحت ضغط حاجته إلى العمل، كما أن هذا الالتزام يقيد العامل من الاستفادة العلمية من الخبرة المهنية التي راكمها طيلة فترة علاقته العملية السابقة وقد يمتد نطاق هذا القيد ليشمل حيزا جغرافيا محددًا، الأمر الذي قد يضطر العامل إلى تغيير محل سكنه و البحث عن مقر إقامة جديد خارج الحدود المقررة في شرط عدم المنافسة غير أن إطلاق حرية العمل دون ضوابط قد يؤدي إلى الفوضى في حين يعد تقييد هذه الحرية من خلال شرط عدم المنافسة وسيلة لضمان استقرار النشاط الاقتصادي و حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل².

¹ - ديب محمد ، المرجع السابق ،ص92.

² - ناصر موسى، المرجع السابق ، ص 542.

المطلب الثاني: شروط مرتبطة باتفاق عدم المنافسة

نظرا لما قد ينجم عن شرط عدم المنافسة من آثار سلبية على التزامات العامل و درءا لتحويله إلى وسيلة يستغلها صاحب العمل بقصد احتكار المعرفة و الخبرة التي راكمها العامل من خلال ممارسته لنشاطه المهني لديه فإنه يجب أن يكون هذا القيد مضبوطا من حيث المدة الزمنية و النطاق الجغرافي و نوع النشاط في حدود ما يقتضيه حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل و هو ما سنتطرق إليه من خلال ما يلي :

الفرع الأول: شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصلحة صاحب العمل و عدم الغلو في الشرط الجزائي ووجوب تعويض العامل

الهدف من شرط عدم المنافسة حماية مصلحة رب العمل، لكنه قد يتحول أحيانا إلى قيد بدون مبرر على حرية العامل لذلك يجب تحقيق التوازن بين حماية صاحب العمل و عدم المبالغة في الشرط الجزائي مع مراعاة حق العامل في التعويض عند الاقتضاء .

أولا : عدم تجاوز الشرط لما تقتضيه مصلحة رب العمل

بالرغم من أن المشرع خول لرب العمل وضع شرط عدم المنافسة في عقد العقد مع العامل، إلا أن هذا الشرط ليس مطلقا و إنما مقيدا فإذا ما تجاوز الحدود المرسومة له جاز للقاضي التدخل و تعديله فالقاضي يملك سلطة تقديرية في الفصل في مدى تناسب شرط أو اتفاق عدم المنافسة من حيث الزمان أو المكان أو نوع العمل مرتكزا في ذلك على ظروف كل حالة على انفراد من حيث مدة اشتغال العامل و ما إذا كانت هذه المدة قد مكنته من الإلمام بأسرار المهنة و التعرف على الزبائن ، كما يجوز للقاضي أن يقيم الفترة الضرورية لتجدد زبائن المؤسسة و تطور طرق الإنتاج و تقنياته والتأهيل المهني و الفني للعامل و مدى توافر البدائل المهنية المتاحة له ¹.

¹- ناصر موسى ، المرجع السابق ،ص 544.

ثانياً: أن لا يقترن اتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه مع ضرورة تعويض العامل

نجد في المادة 819 من ق م الأردني التي تنص على انه: "إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضميناً مبالغ فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح." و المقصود من هذه المادة انه إذا اتفق الطرفان على إدراج شرط جزائي مبالغ فيه في حال إخلال العامل بالامتناع عن المنافسة و كان الغرض من ذلك إرغامه على الاستمرار في العمل لدى صاحب العمل اعتبر الشرط غير مشروع.

يستفاد من النص أعلاه أن المشرع الأردني اشترط صحة الاتفاق بعدم المنافسة بالإضافة إلى الشروط المذكورة سابقاً، ألا يتضمن الشرط الجزائي مبلغاً مبالغاً فيه إذ أن اشتراط مثل هذا الجزاء المالي إذا كان الغرض منه حمل العامل على الاستمرار في العمل يجعل من هذا الشرط غير مشروع ، و يعود تقدير مدى مشروعية هذا الشرط إلى السلطة التقديرية للقاضي فيفحص ما إذا كان هذا القيد جاء مقيداً لحرية العامل في اختيار ترك العمل أو الاستمرار فيه لدى رب العمل فإذا ثبت أن القصد من الشرط هو إرغام العامل على البقاء في العمل قضى القاضي ببطلانه أما إذا تبين أن الغاية منه حماية المصالح المشروعة لصاحب العمل و كان تقدير الشرط متناسباً مع طبيعة الضرر فان الشرط يكون صحيحاً وفي حال اخل العامل بهذا الاتفاق فان القاضي يحدد ما إذا كان الجزاء المتفق عليه مبالغاً فيه و إذا ثبت ذلك جاز له تعديله بما يحقق التوازن بين الالتزام و الضرر استناداً إلى ما يقدمه الطرفان من أدلة .

أما من ناحية وجوب تعويض العامل في الفقه و القضاء الفرنسي لم يكن هذا الشرط محل اتفاق صريح وظل تقدير صحة شرط المنافسة حتى سنة 2002 محل تباين و في هذه السنة قامت محكمة النقض الفرنسية بإصدار ثلاث 03 قرارات مهمة وضحت من خلالها شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة أبرزها اشتراط التزام صاحب العمل على سبيل التعويض بدفع مبلغ مالي للعامل و ما هو ملاحظ أن تعويض العامل جراء إلزامه بعدم المنافسة يستند إلى مراعاة المبادئ العامة في تنفيذ الالتزامات و التي تقضي بان لكل التزام سبب مشروع بالمقابل يبرره، إضافة إلى طبيعة عقد العمل التي تستدعيه باعتباره عقداً تبادلياً ينشأ التزامات بين كلا الطرفين مع احترام جانب اعتبارات العدالة ، و بالتالي استناداً إلى هذا الأخير يعتبر شرط عدم المنافسة باطلاً إذا العامل لم يعرض عن ما قام به خلال الفترة المحددة في اتفاقهما¹.

¹ - ناصر موسى، مرجع سابق ، ص542.

الفرع الثاني: نسبية شرط عدم المنافسة

نظرا لكون هذا النشاط ينطوي على مساس بحرية ممارسة النشاط التجاري و الصناعي من جهة ومبدأ حرية المنافسة من جهة أخرى ، فقد سعى القضاء إلى الحد من تطبيقه بشكل مطلق فلم يقره إلا في الحالات التي يكون فيها مقيدا من حيث المدة الزمنية و المجال الجغرافي و نوعية النشاط المعني بالمنع كما ينبغي توافر جملة من الشروط التي يتعين احترامها لصحة الالتزام بعدم المنافسة ومن بينها أن يكون العامل قد بلغ سن الرشد القانوني وان يحدد القيد المتعلق بعدم المنافسة تحديدا دقيقا من حيث المدة الزمنية و المجال الجغرافي و نوع النشاط المهني محل القيد فإذا ورد شرط عدم المنافسة بصيغة عامة دون تحديد نطاقه الزمني أو المكاني أو نوع النشاط التجاري اعتبر باطلا لافتقاده عنصري التحديد والتوازن أما إذا صيغ مقيدا فانه يكون صحيحا من حيث المبدأ غير أن أثره لا يعتد به إلا في الحدود الضرورية لحماية المصالح المشروعة لرب العمل أي بالقدر الكافي لدرء الضرر عنه ، و بالتالي إذا انتفى الضرر زال مفعول الشرط رغم صحته الشكلية أما إذا ثبت تحقق الضرر اقتصر عمل الشرط على إزالته فقط و لا يحق لرب العمل التمسك بشرط عدم المنافسة إذا قام بإنهاء علاقة العمل أو امتنع عن تجديد العقد دون سبب مشروع يعزى إلى العامل كما يسقط حقه في التمسك بهذا الشرط إذا كان هو المتسبب في إنهاء العلاقة التعاقدية بما يبرر فسخ العامل للعقد ، و في حال إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة رغم توافر هذه الحالات يجوز لرب العمل المطالبة بالتعويض سواء كان نقديا أو عينيا واتخاذ ما يلزم من إجراءات لوقف الأفعال المخالفة.¹

أولا : النسبية من حيث الزمان و المكان

لكي يكون شرط عدم المنافسة صحيحا لا بد من تحديد النطاق الزمان و المكاني و هذا ما سنقوم بتوضيحه.

¹ ناصر موسى ، مرجع سابق ، ص 544.

1: من حيث الزمان

ينبغي أن يكون الحظر محددًا بزمن معلوم و معقول و لا يصح أن يكون دائماً مرتبطاً مثلاً بحياة العامل إذ إن عملاء صاحب العمل يتغيرون بمرور الوقت كما أن المعلومات و البيانات التي كان يطلع عليها العامل خلال فترة عمله لدى صاحب العمل تتغير و تفقد صفتها السرية مع مرور الزمن وبالتالي تزول المخاوف المشروعة التي قد تكون لدى صاحب العمل من احتمال قيام العامل بمنافسته مما يجعل استمرار شرط عدم المنافسة دون مبرر مشروع¹.

إضافة إلى هذا يجب أن يكون الشرط محدد المدة وهي المدة الأساسية لصون مصالح صاحب العمل المرخص بها فلا يسمح أن يكون المنع دائماً أو في جميع مراحل حياة العامل و تقييمها ما إذا كان المنع مدته معقولة أم لا إشكالية موضوعية يقرر فيها قاضي الموضوع في ظل الظروف و الملابسات المرتبطة بالعمل و يعتبر شرط المنع مطلق من حيث الزمان إذا كان شرط عدم المنافسة طوال حياة العامل خصوصاً إذا كان هذا الأخير كبير في السن فإن المدة المحددة للشرط فاقت العذر المطبق لحماية مصالح المستخدم المشروعة لأن الحد كل هذه الفترة عبارة عن تهديد لما هو أتي للعامل الاقتصادي وهذا ما يخالف النظام العام، و كما ذكرنا سابقاً فإن المفهوم المطبق في إدراج الشرط على مصلحة المستخدم هي التي تبين توافر الشرط، و استمرارية وجوده إلى مدة زمنية محددة و من ناحية أخرى و المتمثلة في الفقه الفرنسي من أجل شرعية الشرط يستلزم أن تكون فترة منع هذا الأخير من المنافسة تتماثل بقدر أهمية مصلحة شرعية للمؤسسة حيث يجب الأخذ بعين الاعتبار قيمة الخطر التنافسي الممكن حصوله على غير .

أما الالتزام من ناحية الزمان بالنسبة للقانون الأردني فلم يكن مقيد و تركه للقضاء عكس القوانين العربية الأخرى و مثال ذلك القانون الليبي الذي حدد فترة المنع بما لا يتجاوز خمس (05) سنوات لمن تقلد منصب مدير فأكثر أما الحالات الأخرى فتلاثة (03) سنوات و لم يترك للقاضي السلطة التقديرية في ذلك ، و لدينا أيضاً قانون العمل القطري الذي نص بان مدة المنع لا تتجاوز سنتين (02) إضافة إلى المشرع المصري الذي لم يحدد الفترة كباقي الدول الأخرى رغم محافظته على تنظيم أحكام شرط عدم المنافسة².

¹ - ناصر موسى ، مرجع سابق ، ص 545.

² - صاي صونية ، منصورى وهيبه ، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل ، مذكرة لنيل شهادة ماستر قانون خاص تخصص قانون اجتماعي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة مولود معمري -تيزي وزو- 2016/2017 ، ص 41.

2: من حيث المكان

وهذه الفكرة تنصرف إلى أن يكون المنع منصبا على نطاق إقليمي معين أو منطقة جغرافية محددة وهذا التقييد لا يشترط أن يكون قابلا للإحاطة المادية فلا يشترط أن تكون الجهة محصورة بشكل ملموس ، غير انه يعتمد معيارا مرنا يتناسب مع الحد اللازم لحماية مصالح صاحب العمل ، و هذه المرونة تؤدي بدورها إلى اختلاف الحلول التطبيقية باختلاف الحالات كما تتيح مراعاة مدى امتداد نشاط المؤسسة و مدى جسامة تأثير المنافسة على مصالحها ضمن نطاق جغرافي يضيق أو يتسع بحسب الملابس ، ذلك أن بعض المؤسسات يمتد نشاطها ليشمل كافة أقاليم الدولة مما يجعل حصر النطاق الجغرافي في مساحة محدودة غير كاف لتحقيق الغرض المنشود من هذا القيد و بعبارة أخرى فان ثمة مؤسسات تكون فيها المنافسة في منطقة معينة بمثابة منافسة على المستوى الوطني بأسره¹.

علما أن هذا النوع من النسبية و المتمثلة في النسبية من حيث المكان تعني بان الحظر يكون في إقليم محدد و المنع هنا يكون نسبي للمنافسة من ناحية المكان بحيث لا يمكن أن يمنع العامل من منافسة صاحب العمل السابق إلا في المكان الذي يمارس فيه هذا الأخير نشاطه إضافة إلى أن خطر المنافسة يكون في هذه الأماكن فقط والمنع يكون مطلقا داخل نطاق نشاط صاحب العمل و يتخوف فيه من منافسة المستخدم الجديد مع مراعاة نشاط المشروع الذي يسن معيارا مرنا يتوافق مع مصالح المستخدم من اجل حمايته فإما يضيق أو يتسع حسب الحالة و مثال ذلك البعض من الأعمال المتسعة في نشاطها و الشاملة لمختلف أقاليم الدول إذن هنا من الممكن عدم حصر نطاق الشرط في رقعة جغرافية صغيرة والفكرة الأساسية هنا التوافق الموجود بين مكان منع المنافسة في الإقليم مع نسبة الخطر الذي يمكن أن تقع فيه المؤسسة و بالتالي إذا كان المنع مطلقا من ناحية الإقليم فانه مباشرة يفوق المصلحة المتواجدة هنا، و هذا ما نصت عليه العديد من الأحكام القضائية الفرنسية و هنا لكي يتوفر شرط عدم المنافسة ويكون صحيحا يجب أن يحدد رقعة معينة تتناسب مع طبيعة العمل و حجم المشروع و ظروفه و عليه إذا توافر شرط المنع من نوع العمل مطلق فيكون هذا الشرط الأخير باطلا و للقاضي السلطة التقديرية في مدى التزام الشرط للقدر الذي تقتضيه مصلحة المستخدم².

¹ - ناصر موسى، المرجع السابق، ص 545.

² صاي صونية ، منصورى وهيبه ، مرجع سابق ، ص 42.

ثانيا: النسبية من حيث الأشخاص و نوع العمل

و صحة شرط عدم المنافسة ليست محدودة فقط على النطاق الزماني و المكاني و إنما لا بد من توفر عنصرين آخرين يتمثلان في :

1: من حيث الأشخاص

إن مجال الالتزام العامل بعدم المنافسة يتضمن جميع العمال متى توفرت فيهم صفات العامل وقيام علاقة العمل فهنا على كل عامل الالتزام بعدم منافسة رب العمل طوال فترة سريان عقد العمل وحتى المشرع قد أقر ذلك بحيث أنه أوجب هذا الالتزام على جميع العمال ولم يشير فيه إلى فئة معينة فنستنتج في النهاية أن هذا الالتزام عام على كل الأشخاص العاملين لم يميل إلى فئة عن الأخرى دون اعتبارات عن جنسيتهم أو أعمارهم فبالنتيجة هو بمثابة أساس لحماية مصالح صاحب العمل في المقام الأول بشكل أساسي مثلا أن يقوم العامل بكشف أسرار تجارية أو معلومات مهنية أو بالعمل لدى جهة منافسة ولا بد من التنويه إلى أن هذا الالتزام و رغم عموميته فإنه لا يصح لرب العمل تخصيص أو استبعاد أي عامل منه وإذا وقع ذلك فيستوجب بنص قانوني وبطريقة مشروع ولكن بغض النظر عن هذا فإنه يمكن أن نضع بعض منهم بعيدا عن إطار هذا الالتزام كالأشخاص العمال الذين لا يمتلكون الإمكانيات المالية التي تسمح لهم بمنافسة صاحب العمل وأبرزت المادة السابعة 07 في قانون العمل فقرة 07 رقم 90_11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 على أن لا يكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاقا مع المستخدم وأنه لا يتنافس في مجال نشاطه وبنص المادة السابعة 07 نفهم من هذه المادة أن هذا الشرط قائم ما دامت علاقة العمل قائمة بين العامل ورب العمل وانتهائه فور انتهاء هذه العلاقة بحيث لا يوجد ما يبقى مستمرا بعدها لأن ذلك يؤدي إلى احتكار خبرة العامل ومنه يكون صحيح من حيث المبدأ فقط لأنه ومن جهة أخرى يحمي مصلحة رب العمل بعد انتهاء العقد¹.

¹ - صاي صونية ، منصورى وهيبه ، المرجع السابق ، ص 43.

2: من حيث موضوع العمل

يقصد به أن الحظر المتفق عليه في شرط عدم المنافسة يجب أن ينحصر ضمن نطاق النشاط أو المجال الذي يزاوله صاحب العمل وما يتصل به اتصالا مباشرا بما يكفل حماية مصالحه المشروعة¹ أما الأنشطة التي تخرج عن نطاق المهنة أو الحرفة التي يباشرها صاحب العمل فلا تعد مزاولتها من قبل

العامل منافسة غير مشروعة له و بالتالي فإن اشتراط منع العامل من مزاوله أي نشاط بوجه عام بعد انتهاء علاقة العمل يعد شرطا باطلا لمخالفته لمبدأ التناسب و خرقة لحرية العمل في المقابل يعتبر الشرط صحيحا إذا اقتصر على الأنشطة المرتبطة مباشرة بطبيعة عمل صاحب العمل و التي من شأن ممارستها أن تهدد مصالحه المشروعة كما يظل العامل ملتزما بعدم استغلال ما قد يكون قد اطلع عليه من أسرار مهنية أو معلومات خاصة بصاحب العمل طالما لم تكن هذه المعلومات من قبل المعطيات المبتكرة القابلة للإيداع القانوني ، و من المهم التنويه إلى أن بعض المهن الحرة لا تطبق بشأنها أحكام شرط عدم المنافسة لكونها تخضع لتنظيم قانوني خاص يكفل استقلاليتها و يقر لها أنظمة أخلاقية و مهنية كما هو الحال بالنسبة للمحامين والأطباء و المهندسين و غيرهم حيث تفرض عليهم جزاءات تأديبية في حال الإخلال بهذه القواعد لا سيما إذا نتج عن ممارستهم ضرر جسيم يرتب مسؤولية قانونية و في حالة المخالفة قد تصدر المحكمة المختصة أحكاما تصل إلى إغلاق المحل أو وقف النشاط التجاري¹.

إضافة إلى أن هذا العنصر المتمثل في النسبية من حيث نوع العمل أو بمصطلح آخر النسبية من حيث موضوع العمل و التي يجب أن يكون المنع فيها من حيث الموضوع محدودا بالمقدار المناسب لحماية مصلحة المستخدم المشروعة و لا يمكن منع العامل من منافسة صاحب عمله السابق ماعدا في الأماكن التي يمارس فيها هذا الأخير عمله علما أن خطر المنافسة يكون في هذه الأماكن لذلك يجب أن يكون شرط المنع من المنافسة في حدود النشاطات التي يقوم بها المستخدم و المتصلة بعمله².

¹ - ناصر موسى ، المرجع السابق ، ص 546 .

² - صاي صونية ، منصورى وهيبه ، المرجع السابق ، ص 43.

الفصل الأول : عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل

و المنع هنا أيضا محدد بالقدر اللازم لحماية المصلحة المشروعة للمستخدم فيمكن أن يقتصر المنع على العمل الذي يقوم به صاحب العمل بمعنى أن المنع من المنافسة يقتصر على نوع النشاط الذي يمارسه المستخدم أما الأعمال الأخرى الغير متصلة بمهنة صاحب العمل فلا يصبح قيام العامل بها إلى منافسة المستخدم لذا لا يجوز الاتفاق على حرمان العامل بعد انتهاء عقد العمل من مباشرتها لان هذا الاتفاق المطلق يكون باطلا ويعتبر تضيق لمصدر رزق العامل و يمكن إن يقوم صاحب العمل بوضع اتفاق على عدم المنافسة شرط جزائي إذا ما اعترف العامل بالتزامه و يتمثل في جبر الأضرار التي قد تصيبه نتيجة المنافسة إلا أن المستخدم قد يفرض في هذا الشرط فيكون الشرط مبالغا فيه إذا خرج عن نطاق حدود الهدف المشروع من التعويض عن ما يلحقه من أضرار بسبب المنافسة و يؤدي به ذلك إلى إجباره على البقاء في خدمة المستخدم¹، إضافة إلى هذا نصت المادة 127 من القانون المدني الجزائري المعدلة بالقوانين 05-07 و 05-10 ، على أن أي فعل يقوم به شخص بخطئه و يسبب ضرر للطرف الأخر يلزم بالتعويض و هذه المادة هي الأساس في المسؤولية التقصيرية و لقيام هذه المسؤولية لا بد من توافر أركانها و المتمثلين في الخطأ الصادر من الشخص الملحق للضرر بالغير و العلاقة التي تربط بين الخطأ و الضرر و المقصود بالخطأ كل تصرف غير مشروع سواء كان فعلا أو امتناعا ، مع إلزام تعويض العامل للضرر الذي قام به سواء كان مادي أو معنوي لجبر الضرر².

¹- صاي صونية ، منصورى وهيبه ، المرجع السابق ، ص 43.

²- المادة 124 من الأمر 58-75 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بمقتضى قانون رقم 05-07 وقانون رقم 05-10.

الفصل الثاني:

عدم منافسة العامل لرب العمل بعد

انتهاء علاقة العمل

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

تعد العلاقة التعاقدية بين المستخدم و العامل علاقة ذات طابع خاص أساسها الثقة و التعاون بين الأطراف من اجل تحقيق غاية واحدة في إطار مجموعة من الحقوق و الواجبات التي يعترف بها القانون إلى أن انتهاء العلاقة المتكونة بينهما لا تدل على انقضاء كل التزامات العامل نحو المستخدم إذ ممكن أن تستمر بعض الالتزامات و تبقى سارية المفعول بعد انقضاء العقد و أبرزها الالتزام بعدم المنافسة الذي يعتبر أداة لحماية مصالح رب العمل من أي ضرر محتمل الوقوع نتيجة استغلال العامل له لما حصله خلال فترة عمله من خبرات و أسرار و علاقات و هذا الالتزام يظهر في الحالات الحساسة التي تسمح للعامل بالنظر في أسرار المهنة و هذا الضرر يكون في حال تأسيس العامل عمله الخاص أو انتقاله إلى مؤسسة أخرى فيصبح ناقل للمعلومات و يشكل عائق للمستخدم السابق و ضارا لمصالحه و من هنا نشأ هذا المبدأ " عدم المنافسة بعد انتهاء العقد " و أصبح له أهمية كبيرة في معظم التشريعات الأخرى المقارنة خاصة التشريع الجزائري الذي سن ضوابط قانونية توازن بين مصلحة المستخدم في الحماية وحق العامل في حريته المهنية و عدم تقييده إضافة إلى هذا تنتهي علاقة العمل بزوال عقد العمل بين الأطراف المتعاقدة و المتمثلة في العامل و صاحب العمل هنا العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة يسترجع العامل حريته في ذلك النشاط بالعمل لصالح شخص آخر حسب ما هو منصوص في التشريع الجزائري و هذا وفق النص الحالي المتمثل في المادة 07 من ق . ع . ع التي لا تدل على ضرورة التزام العامل بعدم المنافسة بعد انتهاء علاقة العمل و من هذا المنطلق يمكن لكل عامل أن يقوم بمزاولة نشاطه بحرية مهما كانت صفته منافسا أو غير منافس بحجة أن لا يتصل بأي علاقة سواء مع صاحب العمل الجديد الذي يحق له وحده أن يطالب العامل بلزوم الالتزام بعدم المنافسة و هناك الكثير من التشريعات الأخرى تركت المجال مفتوحا لما يتفق عليه أطراف علاقة العمل و يمكنهم وضع بند عدم المنافسة سواء في عقد العمل أو عقد آخر ملحق له.

المبحث الأول: حدود الاتفاق على شرط عدم المنافسة وإمكانية تحلل العامل منه

إن شرط عدم المنافسة من بين أهم القيود الممكن إدراجها في عقود العمل باعتباره يهدف بالدرجة الأولى إلى حماية مصالح المستخدم من استعمال العامل لما حصله من معارف و مكتسبات خلال سريان علاقته التعاقدية قد تلحق ضررا بالمؤسسة بعد انقضاء هذه العلاقة حتى وإن كان صحيحا و مشروعاً من ناحية المبدأ فلا يعد مطلقاً إلا إذا أن هذا الشرط يجب أن يأخذ بعين الاعتبار التوازن و التوافق بين مصلحة صاحب العمل في الحماية وحق العامل في حرية العمل و بما أن هذا الشرط مقيد لحرية العامل مستقبلاً فتدخل المشرع الجزائري ووضعه ضوابط للاتفاق في بعض التشريعات كتحديد فترة النطاق... الخ إضافة إلى إقراره على إمكانية التحلل من شرط عدم المنافسة و هذا ما سوف نتناوله في كلا المطلبين الآتيين.

المطلب الأول: الاتفاق على شرط عدم المنافسة

يعتبر الاتفاق القائم بين العامل و رب العمل بان لا يقوم هذا الأخير وفق زمان و مكان محدد بالعمل الذي يمارسه بعد انتهاء عقد عمله قيدياً يمنع من مواصلة نشاطه سواء تم في عقد العمل كونه بنداً أو اتفاق آخر بما يمثله من انتهاك و تجاوز حريتها الشخصية دون حق ومن جهة ثانية تقتضي مصالح المستخدم هذا البند لاعتباره يضمن و يدفع الأضرار الناجمة عن المنافسة و حماية لكلا المصلحتين تدخل كل من القضاء و التشريع و الفقه للاعتراف بمشروعية شرط عدم المنافسة من خلال شروط منصوص عليها تكفل حرية العامل و مصالح المستخدم¹.

¹ - مهدي بخده، مرجع سابق ، ص 181.

الفرع الأول: التوفيق بين حرية العامل و المصلحة المشروعة

يمكن للمستخدم أن يأخذ في التقدير أن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار المهنة لا يعطيه حماية كاملة باعتبار إمكانية العامل بعد انقضاء عقده من مزاوله عمل منافس للمستخدم مع ما يمثله من صعوبة على المشروع هذا ما يدفع المستخدم إلى وضع شرط آخر في عقد العمل أو في اتفاق ملحق يحظره من المنافسة و الغاية من تشريع هذا إبعاد المشروع عن الأضرار التي قد تلحق به عن طريق المنافسة بسبب إفشاء الأسرار المهنية بالغة السرية التي تمت معرفتها أثناء سريان علاقة العمل و من ثم تطبيقها في مشاريع أخرى لها نفس النشاط مما يتم استغلال آثار العملية العقدية التي كانت سابقا في غير موضعها بكل ما يعنيه من تحقيق المستخدم اللاحق لأرباح على حساب رب العمل السابق وفي سياق آخر استخدام قيمة الخبرة و التكوين و أدوات العمل و الأسبقية في التصنيع لمشروع آخر يستثمر تهيئة العامل دون مصاريف و يطور على حساب رب العمل السابق و يمكن القول أن وضع شرط عدم المنافسة بمثابة عمل قبلي لما هو قابل الحدوث أو عبارة عن حماية قبلية للأضرار التي تلحق بصاحب العمل لأنه يعني إجبار العامل بعدم ممارسة أي نشاط مطابق بعد انتهاء علاقة العمل و من ناحية أخرى يصطدم مبدأ حرية العمل مع شرط عدم المنافسة بالنسبة للعامل إضافة إلى مبدأ حرية الصناعة و التجارة بالنسبة لأصحاب العمل العام يكون قيادا للحرية التي كفلتها الدساتير و يهدم حقوق العامل في السعي لكسب رزقه خاصة إذا كان لا يعرف سوى ممارسة نشاطه القبلي هذا ما يجعله مضغوط و الواجب عليه أن يبقى في عمله تحت خدمة صاحب العمل و هذا يعتبر انتهاك الحرية الشخصية للعامل و عند تناقض المصالح بين أصحاب العمل و العمال الذي أدى في معظم الأحيان إلى الإفراط في وضع شروط صعبة على العمال تدخل القضاء الفرنسي لجعل الموازنة في علاقات العمل و اعتبر شرط عدم المنافسة صحيح أينما وجدت مصلحة للمشروع¹.

¹ - مهدي بخده، مرجع سابق، ص183.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

إضافة إلى الخطر الذي يمثله شرط عدم المنافسة على العامل في المجتمع يقتضي العمل به أن يكون صريحا و بارز المعنى في شرح إرادة الطرفين و أي لبس فيه يبين الشك لمصلحة العامل لأن الأساس هو حرية العامل بعد انقضاء علاقة العمل فإذا تم تحديد هذه الحرية بواسطة الاتفاق فإن هذا الحد يبين تفسيراً ضيق يتوافق و الهدف منه حماية مصالح الطرفين و من واجب القاضي أن لا يتعمق في تفسير الشرط لكونه وارد على غرار الأصل مقابل ذلك تبقى التشريعات التي تبيح شرط عدم المنافسة تعتمد في الأساس على إحداه توازن بين مصلحة العامل في استرجاع حريته في العمل و مصلحة المستخدم في حماية أسرار مهنته و عدم إفشاءها و ذلك باشتراطها لشروط معينة تنتج بند عدم المنافسة سليماً لا ينحاز لأي طرف¹.

الفرع الثاني: مشروعية شرط عدم المنافسة

اعتمد التشريع و القضاء و الفقه على شروط معينة لجعل الشرط صحيحاً و مشروعاً بسبب خطورة شرط عدم المنافسة بالنسبة للعامل ومن خلال هذه الشروط نظيف أيضاً توافر الأهلية الكاملة للعامل عند قيامه بإبرام العقد أن يكون منع نشاط العامل مؤدياً لمصلحة جدية لصاحب العمل و في هذا السياق نرى بان المشرع المصري حسب المادة 686 من القانون المدني بان المصلحة الجدية لصاحب العمل تكمن في حالة تحقق إحدى الحالتين، العمل الذي يسند إلى العامل يسمح له الوصول إلى معرفة عملاء صاحب العمل والإلمام بأسرار مهنته و ينتج عن ذلك أن لا منفعة لصاحب العمل في وضعه لهذا الشرط إذا انعدم تحقق شرط من إحدى الشرطين السابقين و بالتالي يصبح الشرط باطلاً غرضه تحقيق مصلحة غير مشروعة وبتعبير آخر إذا كان العامل ليس من العمال الذين مكنتهم مراكزهم المهنية من معرف أسرار المهنة أو التعامل مع الزبائن فإن تقييده بشرط عدم المنافسة هو ممارسة تعسفية من طرف رب العمل لأن الغاية التي يجنيها لا تتوافق مع الضرر الذي يلحق بالعامل نتيجة تقييد حريته². و كل هذه الشروط نضيف كمال الأهلية باعتبار العامل يبرم العقد³.

¹ - مهدي بخده، مرجع سابق ، ص 184.

² - نفس المرجع ، ص 185.

³ - عياد خيرة ، إخلال العامل بالتزام عدم المنافسة ، مجلة البحوث في الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة ابن خلدون ، تيارت ، الجزائر ، المجلد 06، العدد 02، 2020 / 12/30 ، ص 85.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

و السلطة التقديرية هنا تكون للقاضي في القول بتوافر المصلحة من عدمها استنادا على المركز المهني للعامل و الفترة الزمنية في الخدمة التي مارسها العامل عند صاحب العمل الفترة اللازمة لتجدد الزبائن حركة التطور في وسائل الإنتاج الإعداد الفني للعامل القدر المتاح للعامل من الأنشطة...الخ إضافة إلى موضوعية تلك المصلحة فانه لا يجوز بأي طريقة من الطرق تقييد حرية العامل بالحد إلى الأبد و في كل مكان إنما ينحصر على حماية مصالح صاحب العمل بمعنى أن تلك لمصالح الأخيرة محفوظة بالنظر إلى مهنة العامل ستبقى تحت تأثير المنافسة بشكل كامل وعليه من المعقول أن يحصر المنع في وقت ومكان محدد تفرضه تلك المصلحة دون أن تتخطاه لان الأساس لا يجوز الاتفاق على تكبيل حرية العامل فيما لا تقتضيه مصلحة صاحب العمل أو فيما يتعدى تلك المصلحة أما فيما يتعلق بحصر حرية العامل من ناحية الزمان فانه يحظر القيد الدائم للعامل و قد يأخذ حكم المؤبد تحديد الشرط لفترة زمنية تقتضي العمر الإنتاجي للعامل و من الطبيعي أن يرتبط الحظر في مدة معينة بالفترة الواجبة للحفاظ على المصلحة المشروعة لصاحب العمل ذلك أن زبائن صاحب العمل يتجددون خلال فترة محددة و ما هو سرا في وقت ما ينتشر بعد ذلك ليخسر خاصية السرية، فلا يكون هناك موضوع بعد انتشاره لخوف رب العمل من منافسة العامل إضافة إلى ما يحصل من الحظر المطلق من تخويف لمستقبل العامل و تقدير عقلانية الفترة و تطبيقها فقط لصون مصالح صاحب العمل هي من اختصاصات قاضي الموضوع استنادا إلى الظروف و الملابسات المتعلقة بالعمل و العامل كذلك فيما يتعلق بالمكان إذ يتعين لمشروعية شرط الاتفاق على عدم المنافسة بعد انتهاء علاقة العمل أن يكون الحظر نسبيا فمن غير المعقول أن يبقى العامل بدون عمل في كل الأماكن لان يلزم العامل بتغيير موطنه مما يرتب عليه ذلك من تعب ومشقة و المعنى هو المحل الذي يباشر فيه نشاط صاحب العمل بكل ما يسيء بعمله في النطاق الجغرافي الذي يهدد مصالحه أما الأماكن الأخرى فرب العمل ليست له أي مصلحة جدية في وضع المنع على العامل و حسب ذلك إذا كان الاتفاق من حيث المكان مطلقا فانه يكون باطلا لتعديه المصلحة التي يحميها وللقاضي السلطة التقديرية في تحديد شرعية محل المنع و يمكنه تغيير قيود الاتفاق وفقا لما يراه ملائما لصون مصلحة الطرفين¹.

¹ - مهدي بخده، مرجع سابق، ص 187.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

وما أقرته السوابق القضائية الفرنسية في هذا المجال أنها أقرت بمشروعية الاتفاق على عدم المنافسة في نفس المكان الذي يعمل فيه رب العمل ومن ناحية أخرى مدد القضاء الفرنسي المنع المكاني و اقر بمشروعية شرط عدم المنافسة لسماح خلال الفترة من 03 سنوات في 18محافظة كما اقر بصحة الاتفاق على عدم المنافسة بحيث يحظر العامل عن مزاوله عمله في أي مكان موجود فيه نشاط رب العمل عندما يتعلق الأمر بشركة متعددة الجنسيات ونرى أن القضاء الفرنسي يؤكد إلى تحديد المكان في أضيق نطاق ممكن أينما كان الشرط مستوعبا للأنشطة التي تستجيب للمجال المهني الدقيق للعامل و هذا يكون عن طريق معيار مرن يوازن فيه القاضي بين مصلحة الطرفين بما تقتضيه صحة المصلحة لرب العمل من ناحية و الحرص على رعاية الحرية الشخصية للعامل من ناحية آخر ذلك أن أي اتفاق على الحدود التي يضعها شرط عدم المنافسة للعامل كي يحظر عن مباشرة العمل فيها يمكن أن يؤثر على مصلحته بما يستلزم تحديد المحل بطريقة مرنة للمطابقة بين مصلحة كلا الطرفين و في حالة الاختلاف يصبح القاضي هو من له السلطة التقديرية في تولي تحديد ذلك في تبيين نسبة المنع في مختلف النواحي سواء من ناحية المكان أو الفترة أو نوع النشاط أو العمل المحظور وكل من الشرط المفروض على فترة المنع ومكانه متصلان اتصالا وثيقا بنوع العمل الذي يستلزم على العامل الامتناع عنه بذريعة انه يهدد المصالح المشروعة لصاحب العمل ولهذا يبقى الاعتداد بالعمل الممنوع يطرد رغم تخصص العامل وتكوينه سواء المهني أو الفني¹، لأنه ليس من مصلحة صاحب العمل توقيف العامل من العمل في أي نشاط يستجيب لتكوينه و ميدانه دون حصر ذلك على العمل الذي كان يمارسه العامل عند رب العمل أي وانتهاك لمصلحة العامل و صاحب العمل تعسفا بما في ذلك ارتباط شرط عدم المنافسة بشرط جزائي يوجب على العامل عند انتهاك بند عدم المنافسة أداء تعويض مالي لا يتوافق وعملية الانتهاك إذ يجب أن لا يكون الاتفاق حاملا لشرط جزائي مقيد يلزم العامل أن يبقى في نشاطه وتحت عمل صاحبه فترة أطول من الفترة المتفق عليها بحيث لا يستطيع إنهاء علاقته و القاضي هنا دائما يحكم بالبطلان مع إبطال الشرط أيضا كلما كان هذا الشرط الأخير مبالغ فيه و إذا وجدت في الاتفاق شروط الصحة فهنا الاتفاق مباشرة يولد آثاره على العامل بعدم المنافسة فيما تم الاتفاق فيه على الزمان و المكان و نوع النشاط الممنوع وإذا ما خالف العامل هذا الالتزام يتكفل بالمسؤولية العقدية الواقعة عليه التي تلزمه بالتعويض لصاحب العمل لما أصابه من ضرر².

¹ - مهدي بخده ، مرجع سابق ، ص188.

² - نفس المرجع ، ص189.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

وهناك من تكلم أيضا عن مدى مشروعية هذا الشرط و اعتبر أن تطبيق شرط عدم المنافسة يصطدم مع توافر مبادئ دستورية سامية، تتجلى في حرية العمل و مبدأ المنافسة الحرة بمعنى آخر حرية الصناعة والتجارة' إلا أن توافرها لم يشكل عائقا على أصحاب العمل في طريقهم إلى حماية مصالحهم وإنما ارتكزوا إليها في سبيل ذلك لدرجة الاستغلال في هذا الشرط و بسبب خطورة شرط عدم المنافسة بالنسبة للعامل استند كل من التشريع والقضاء و الفقه على شروط معينة لجعل الشرط صحيحا و مشروعاً إضافة لهذه الشروط الأهلية الكاملة للعامل لإبرام العقد أن يكون منع العامل من ممارسة عمله مصلحة جديّة لصاحب العمل إضافة إلى هذا نرى أن القضاء الفرنسي حاول جاهدا من اجل وضع حلول قضائية لفك النزاعات الناجمة عن تنفيذ شرط عدم المنافسة وكانت تتجه محكمة النقض الفرنسية إلى الافتراض القانوني للمشروعية لشرط عدم المنافسة، ماعدا هذا كاستثناء إذا قيد حرية العامل في نشاطه ثم رجع هذا الموقف و اعتبر أن صفة المشروعية لهذا الشرط لا تكون إلا في توافره ضمن الشروط المقيدة لهو أي انتهاك لمصلحة العامل و صاحب العمل يعتبر غير جائز بما في ذلك ارتباط شرط عدم المنافسة بشرط جزائي يلزم العامل بدفع تعويض مالي في حالة عدم التزامه بالشرط' مع العلم بأن الشرط الاتفاقي لا يكون مبالغ فيه مما يرتب على العامل أن يبقى فترة أطول غير المتفق عليها في نفس نشاطه ولا يستطيع القيام بإنهاء علاقته و يبقى تحت سلطة صاحب عمله و نفس الكلام ينطبق أيضا هنا و ذلك حول حكم القاضي الذي يحكم ببطلانه و بطلان بند المنافسة معه و إذا وجدت شروط الصحة في الاتفاق فينتج هذا الاتفاق أثاره على العامل بعدم المنافسة في حدود ما اتفقوا عليه و في حالة الإخلال من طرف العامل فيتحمل مسؤوليته العقدية في تسديد التعويض لما أصاب رب العمل من ضرر¹.

¹ - عياد خيرة ، مرجع سابق، ص85.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

إن تطبيق شرط عدم المنافسة يصطدم مع مبادئ الدستور المتمثلة في حرية العمل و مبدأ المنافسة الحرة لكن رغم حرية الصناعة و التجارة إلا أن هذا لم يشكل عائق على المستخدمين من اجل حماية مصالحهم و إنما استندوا إليه لدرجة التعسف في هذا الشرط إذا اعتبرنا أن شرط عدم المنافسة بمثابة عائق و خطر للعامل في مصدر عيشه كونه لا يجيد فعل نشاط آخر غير هذا النشاط الذي يستخدمه من اجله صاحب العمل و هذا ما يزيد العامل ضغط اكبر وإجباره على البقاء تحت صاحب العمل زيادة على هذا تضييع اليد العاملة المتمكنة و ذات الخبرة في المهنة و بالرجوع إلى القوانين السارية نجد انه يتعذر إيجاد إي نص يتكلم عن هذا الأمر ماعدا كاستثناء المادة السابعة 07 من قانون 11/90 الفقرة السابعة التي تقضي بعدم مشروعية المنافسة المباشرة خلال سريان علاقة العمل و ليس بعد انقضاءها و المقصود هنا ليس حظر العامل من منافسة صاحب العمل خلال سريان العلاقة التعاقدية لان هذه منصوص عليها في القانون ومن واجبه الخضوع لرب عمله و إنما هنا منعه من المنافسة بعد انتهاء العقد بناء على الاتفاق الذي كان بينهما سابقا و القاعدة هنا تنص في الأصل بإباحة الأشياء و أن المطلق يأخذ على إطلاقه ما لم يكن هناك دليل تقييده يتبين هنا أن شرط عدم المنافسة هو شرط مباح به و إن كان متناقضا مع حرية العمل و انطلاقا من هذا لا بد من تبين صحة هذا الأمر على وجه الاستثناس بالقانون الفرنسي كونه يتفق مع القانون الجزائري في إغفاله لتنظيم بنود عدم المنافسة عكس القضاء الفرنسي الذي حاول جاهدا لإيجاد حلول قضائية تقوم بفك النزاعات الناتجة عن تنفيذ شرط عدم المنافسة حيث محكمة النقض الفرنسية افترضت شرعية شرط عدم المنافسة كأصل أما الاستثناء إذا كان مقيدا لحرية العامل لكنه عدل هذا الموقف و نص بان اكتساب مشروعية البند لا يكون إلا إذا كان ضمن الشروط المقيدة لهو نرى بان القضاء الفرنسي رجح المصلحة الاجتماعية على حساب مصلحة المشروع¹.

¹ - ديب مجد ، مرجع سابق ، ص 86.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

لكن نرى بان هناك من اعتبر انه ليس من حق المستخدم إدراج بند عدم المنافسة في غياب أي نص يبيح ذلك' فان وضع هذا البند مهما كان عقد العمل- ماعدا ما استثنى بنص صريح فهو بند باطل وبدون اثر و أحكامه تخضع لنص المادة 137 من قانون 11/90 بأنه "يكون باطلا و عديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعامل بموجب التشريع أو الاتفاقات الجماعية." إضافة إلى المادة 122 ق.م.و هنا لدينا من وافق هذا الموقف و جعله مطابق للقانون ماعدا نص المادة 122 ق.م التي ليست لها علاقة بهذا السياق لكن هذا الأمر نتفق معه و نؤيده و نجد هذا التفسير علاقة له مع الواقع و العمل بهذا الشرط موجود في الحياة المهنية ولم يسبق لأي مفتشي التربية معارضة هذه الشروط المنصوص عليها في عقود العمل للتشريع و التنظيم المأخوذ بهم لذلك يجب رفع اللبس لكل من القضاء و التشريع وبيان موقفه اتجاهه والتدخل من اجل تنظيم بند عدم المنافسة¹.

¹- ديب مجد ، مرجع سابق ، ص 86.

المطلب الثاني: تحلل العامل من شرط عدم المنافسة

الأساس هو التزام العامل بتنفيذ شرط عدم المنافسة أما من ناحية المشرع المصري فإنه استثنى حالتين بموجب المادة 3/686 مدني و التي تنص على "لا يجوز أن يمسك رب العمل هذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك كما لا يجوز أن يتمسك بالاتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العقد" بحيث سمح للعامل التحلل من شرط عدم المنافسة و استرجاع حريته في النشاط الذي يمارسه حتى و إن رتب هذا منافسة لرب العمل السابق و تتمثل هذه الحالتين فيما يلي:

الفرع الأول: حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك

إذا كان عقد الشغل غير محدد المدة و تم إنهاؤه من طرف صاحبه أو كان محدد المدة و رفض رب العمل إعادة تجديده بعد انقضاء فترته دون أن يصدر من العامل ما يستوجب ذلك جاز للعامل أن لا يلتزم و لا يتقيد بشرط عدم المنافسة دون إصابته بأي مسؤولية أو جزاء و حسب نص المادة 3/686 السابق هناك إمكانية تحقق هذه الحالة حتى وان لم يتوافر هناك خطأ منسب للمستخدم إضافة إلى أن كان السبب من وراء الانقضاء أو انعدام التجديد للعقد يعود إلى الظروف الغير مساعدة و الصعبة للمؤسسة مما ينجم عنه فصل العمال لأسباب الاقتصادية و هو ما يتطابق مع القواعد العامة للعدالة أي أن الانقضاء كان صحيحاً ومشروعاً¹ إضافة إلى هذا إذا قام رب العمل بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة أو رفضه إعادة تجديد عقد العمل محدد المدة بدون مبرر هذا الإنهاء أو عدم تجديد خطأ ارتكبه العامل فيزول حق رب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة و لو كان صحيحاً لأن العامل الذي انهي عقده أو الذي لم يجدد عقده بدون ارتكابه لخطأ يبرر ذلك يجب عليه التحلل من هذا الالتزام الذي يفرضه شرط عدم المنافسة إذ يكفيه الضرر الذي لحق به بسبب إنهاء عقده كون شرط عدم المنافسة مقيد لحرية العامل و يبدو أن المشرع المصري في القانون المدني استقى الحكم من القضاء الانجليزي الذي قرر أن اتفاق عدم المنافسة في القديم باعتباره ملحق بعقد العمل قد ينتهي بانتهاء العلاقة التعاقدية التي كانت بين الأطراف المتعاقدة ما لم ينص صراحة على استمراره بعد الانتهاء².

1 - صاي صونية، منصورى وهيبه ، المرجع السابق ، ص 57.

2- شواخ بن مجد الأحمد، المرجع السابق ، ص 272.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

لكن ما هو مؤكد حديثا انه يجب تطبيق القرارات التي كانت سابقا و لو نص عقد العمل على تنفيذ شرط عدم المنافسة في حالة الفصل الغير مشروع وهذا راجع إلى استحالة الإقرار بشرط عدم المنافسة في مثل هذه الحالة لأنه يعتبر كضمان لحق صاحب العمل في إلزامه بالإكراه وان لم يتقيد بالتزاماته العقدية و هكذا استعمل القاضي الانجليزي فكرة العقاب إذ يعتبر إعفاء العامل من اتفاق عدم المنافسة لسبب غير مشروع بمثابة عقوبة لرب العمل ونفس الشيء بالنسبة للولايات الأمريكية و بالتالي شرط عدم المنافسة يلتزم به سوى العامل الذي اعفي من عمله طواعية أما القانون الفرنسي فسار بداية نحو اتجاه ما جاء به القانون الانجليزي لكن سرعان ما تخلى تدريجيا عن هذا الموقف و خالفه و أكدت انه في حالة انعدام وجود نص صريح يستبعد شرط عدم المنافسة¹.

الفرع الثاني: حالة فسخ العقد بناء على خطأ من جانب صاحب العمل

إذا وقع الخطأ من رب العمل أرغم العامل إلى فسخ العقد ويعفى العامل من التزامه بعدم المنافسة وهذا راجع لسبب تركه للعمل رغما عنه و خارج إرادته و إنما هذا بسبب خطأ قام به المستخدم و هذا هو السبب الذي جعل المشرع المصري يجيز الإنهاء في هذه الحالة لعقد العمل كما لو توقف رب العمل عن الوفاء بالتزاماته للعامل أو من ينوب عنه ضررا على العامل مما يضطر العامل لإنهاء علاقته ويتبين لنا مما سبق أن رب العمل في الحالتين السابقتين هو العامل الرئيسي بسقوط حقه في التمسك بشرط عدم المنافسة فهو من لا يريد مزاوله نشاط العامل لديه وكذلك هو من يعطي أدلة تدفع العامل لفسخ العقد لذلك ولا يحق له أن يستفيد من شرط عدم المنافسة و يتوافق حكم الحالتين السابقتين مع القواعد العامة والتي عملت بهما أيضا محكمة النقض الفرنسية التي حكمت بإسقاط حق المستخدم بالتمسك بشرط عدم المنافسة إذا كان السبب من وراء انقضاء العقد صادر منه².

¹ - شواخ بن محمد احمد ، ص 272.

² - صاي صونية، منصورى وهيبه، مرجع سابق ، ص 57.

المبحث الثاني: الآثار القانونية والمسؤوليات الناتجة عن سقوط شرط عدم المنافسة

يعد التزام عدم المنافسة من بين أهم العناصر التي يجب على صاحب العمل إدراجها في العقد حماية لمصالحه خاصة بعد انتهاك عقد العمل وعلى هذا تناولنا في هذا المبحث سقوط شرط عدم المنافسة العامل لرب العمل بعد انتهاء العقد وكذا جزاءات المرتبة على مخالفته والمسؤولية التي تترتب عليه فالغاية من وضع شرط عدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء العقد العمل تكون أكبر من سريان العقد ذلك أنه يمنع العامل من القيام بأي المنافسة تجاه تابعه وتقاديا للعديد من الأسباب قد ذكرت في الفصل الأول كتقادي الإفشاء السري المهني وبعض من الممارسات التجارية التي يستفيد منها الجهة المنافسة نتيجة التحاق العامل بها ، وغيرها لمصلحة الغير المنافس ، فبالرغم من أن العامل لم يعد ملزما بالشرط والالتزامات التي كانت على عاتقه بعد انتهاء مدة العمل إلي إن هذا الشرط يبقى قائما ويحد من حرية العامل وإذا خالف هذا الالتزام فيترتب عليه مسؤولية القانونية وتعويض بموجب العقد الذي بينهما ومن هنا نسعى في هذا المبحث وكتكملة للمبحث الأول في دراسة عدم المنافسة لرب العمل بعد انتهاء العقد العمل في هذا الفصل ، وبطريقة تحليلية معرفة حالات سقوط هذا الشرط وحتى المسؤوليات التي يثيرها سواء كانت هذه المسؤوليات عقدية أو حتى جزاءات تأديبية ونعالج كذلك مسؤولية العامل في حالة ثبوت الضرر الذي خلفه.

المطلب الأول: سقوط شرط عدم المنافسة

تتولد لدينا آثار قانونية للالتزام عدم المنافسة كنتيجة لتوافر شروطه وصحته، فترتب هذه الآثار مسؤولية على العامل وصاحب العمل خاصة وأن العامل هو الحلقة الأضعف ويسلط عليه الضوء الأكبر لاعتباره الطرف المقيد بالالتزام فإذا اختلفت هذه الشروط أو انعدمت تتعدم الآثار وبطبيعة الحال هذا يؤدي إلى بطلانه مما يعكس ذلك على العامل باسترداد حريته الكاملة في مزاولته مهنته من غير ضوابط ولا شروط ففي حال بطلان العقد وكان قد تلقى العامل مقابلا ماديا كجزء التزامه بشرط عدم المنافسة فهنا العامل يحسم عليه إعادة ورد هذا المقابل لأن الاتفاق قد بطل ولو كان المقابل معنوي غير مادي مثل أموال كالتعليم مهنة فمن العسير رد ذلك ولا يجوز للقاضي أن يقوم بتعديل هذا الاتفاق ليصبح مشروعاً لأنه لا يمكن لا يملك السلطة لتعديله وإنما يكفي بالحكم بالبطلان¹.

¹ - ديب مجد ، مرجع سابق ، ص 127.

الفرع الأول:البطلان النسبي للاتفاق عدم المنافسة

بطلان شرط عدم المنافسة يعد من البطلان النسبي ذلك لأنه يتعلق بالطرفين وخاصة العامل فمن غير المخول للقاضي من تلقاء نفسه أن يقضي ببطلان الشرط أو بطلب من الغير وذلك لأن البطلان لحماية مصلحة العامل خاصة وأنه يمس بشكل كبير حرية العامل المهنية وأيضاً لا يمكن لصاحب العمل التهرب من الالتزام بدفع التعويض للعامل خلال التزامه بفترة عدم منافسته عن طريق دفع بطلان الشرط في كل الأحوال إن كان هذا الالتزام في عقد فردي أو اتفاقيات العمل الجماعية وذلك لأنه يعد مثل انتهاك لحق العامل فلا يجوز للمستخدم استغلال طلب البطلان ومع ذلك يمكن لصاحب العمل أن يطلب للقاضي بطلب إبطال شرط عدم المنافسة إذا كان لا ينفذ هذا الشرط حماية المطلوبة والمشروعة لمصالح صاحب العمل كما أن محكمة النقض الفرنسية في قراراتها سنة 10 جويلية 2002 قضت بأن التزام عدم منافسة العامل لصاحب العمل يجب أن يستجيب إلى كامل الشروط المقررة فيه والتي قد تناولناها سابقاً في بحثنا خاصة فيما يخص تحديده من حيث الزمان والمكان ونوع العمل وأن يكون جائزاً قانونياً وإذا حدث إخلال بشروط أو انتهاك وتعسف في مصلحة العامل أو رب العمل وكشف القاضي على عدم توفر هذه الشروط في الالتزام فإنه يقضي ببطلانه ، ويعود الأثر بالأثر الرجعي سواء بالماضي أو المستقبل مما يؤدي بالعامل برد مبلغ التعويض الذي حصل عليه من صاحب العمل نتيجة التزامه بشرط عدم المنافسة لكن القضاء الفرنسي قد اجتهد في هذه المسألة وأبدى في بعض أحكامه إلى استطاعة العامل في الاحتفاظ بالمبالغ التعويض عن الفترة التي كان ملتزماً فيها بالالتزام عدم المنافسة سابقاً وعدم إرجاعها لصاحب العمل لكن يقع على العامل عبئ إثبات حسن نيته وإخلاصه ومدى تفانيه في العمل وتطبيقه لهذا الالتزام وكل العوامل والظروف التي تبين ذلك أيضاً يلتزم العامل برد مبلغ التعويض عن الفترة اللاحقة فقط لإبطاله ومن جهة يرى القاضي بالإبقاء العقد احتراماً لمصلحة صاحب العمل الجديد وفي النهاية تبقى السلطة التقديرية للقاضي في مراجعة وتقييم مدى مشروعية شرط عدم المنافسة في إبطاله أو إبقاؤه فقط¹ وهذا ما ورد في المادة 144 من ق . م "يصح استرداد غير المستحق إذا كان الوفاء قد تم تنفيذاً للالتزام لم يتحقق سببه أو التزام زال سببه"².

1 - ديب محمد ، مرجع سابق ،ص 130 .

2 - المادة 144 من الامر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني ، المعدل والمتمم بمقتضى قانون 07-05 وقانون 10-05 .

الفرع الثاني: تعديل شرط عدم المنافسة

قضاء النقض في فرنسا يعطي السلطة لقضاة الموضوع من أجل إعادة النظر في الاتفاق المشكوك بأمره حفاظا على مصلحة صاحب العمل و خوله اثر محدد يعطيه الصفة القانونية دون إبطاله و هذا يكون بإنقاص فترة القيد بالشرط أو تحديد مجاله المكاني مع تبين موضوع العمل الممنوع على العامل ممارسته و هنا يتميز القاضي بالسلطة من أجل تعديل الاتفاق استنادا على تقصي تصرفات العامل و درجة التزامه بالشرط و محتوى طلبه و إذا نفذ العامل الالتزام بالرغم من انه يحتوي على عيب ثم قام بطلب إلغاءه هنا يتوجب على القاضي تلبية طلب العامل لكن في حالة قيام العامل بأساليب تدليسية و أعمال منافسة مستترة و الهدف من كل هذا هو إبطال العقد يحق للقاضي القيام بتعديل الاتفاق كونه صاحب مطلق السلطة التقديرية في ذلك حيث أكد قضاء النقض الفرنسي أن بطلان شرط عدم المنافسة في علاقة العمل الفردية بسبب عدم توافر الشروط لا يعفي العامل من المسؤولية و حرمان صاحب العمل من حصوله على التعويض و إنما يمكن لرب العمل القيام برفع دعوى المنافسة الغير مشروعة المتداولة في قانون المنافسة و القانون التجاري بناء على إخلال العامل بواجب الإخلاص و الوفاء الملزم للعامل أمام صاحب العمل و الذي تبينه طبيعة علاقة العمل صراحة إن صاحب العمل السابق في مزاولته لهذه الدعوى تقع عليه مهمة كبيرة ليس حسب عبئ تبين خرق العامل السابق بالتزامه بعدم المنافسة بل يفوقه إلى إقامة الإثبات على الطبيعة غير القانونية لأفعاله و إنها من حيث المضمون بعيدا قواعد المنافسة العادلة محاولة إحالة الزبائن إلى صاحب العمل الجديد وبالتالي فان مسؤولية العامل ليست عند فعله لتصرف ممنوع عليه في القانون المتمثل في منافسة رب العمل السابق وإنما استعماله لوسائل غير قانونية كالاختيال و الكذب على العمال وقد صنف العميد " روبي " وسائل المنافسة إلى أربعة أصناف و هي التشويه و وسائل الالتباس (التقليد) فساد النظام الداخلي لمقولة المنافسة الفساد العام لنظام السوق¹.

¹ - ديب محمد ، مرجع سابق ، ص 131.

المطلب الثاني : مسؤولية إخلال بشرط عدم المنافسة والآثار المترتبة عنه

القاعدة العامة إن العامل لا ينافس صاحب العمل، وإذا حدث وخالف القواعد والقوانين التي تمنع التزامه بعدم منافسة رب العمل وحتى وإن لم نص عقد العمل على ذلك لأنه في النهاية يعد هذا الالتزام واجبا قانونيا مفروضا على العامل ، كما قد تقدمنا بالذكر سابقا أن هذا الالتزام يمكن اشتماله في العقد المنشئ بينهما ، وذلك وفق معايير معينة كما قد أشرنا لها من قبل كتحديد هذا الالتزام من حيث الزمان والمكان ونوع العمل فيترتب على العامل مسؤولية نتيجة إخلاله بهذا الالتزام كما أن هذا الإخلال يمتد لينتج آثارا قانونية تجاه كل من الخلف الخاص وتجاه الغير وحتى تمس رب العمل الذي يحق له المطالبة بالتعويض فإن العامل يكون مسؤولا عن كل انتهاك قد يلحق فيه الضرر سواء أثناء سريان العقد أو بعد انتهائه .

الفرع الأول : مسؤولية عدم الالتزام بشرط عدم المنافسة

يعتبر انتهاك العامل لشرط عدم المنافسة بمثابة تعديا قانونيا تترتب عليه جزاءات قانونية بهدف حماية مصالح وحقوق المشروعة لطرفان ،وعليه فإن هذه الجزاءات تتحدد بتحديد نوع المسؤولية التي تقوم بين صاحب العمل والطرف الذي يهدف إلى حماية مصالحه ومعلوماته المهنية ، وله سلطة الإدارية ما يجعله الطرف الأخرى في العلاقة وبين العامل الذي يعتبر بمثابة الحلقة الأضعف يؤدي العمل تحت إشراف رب العمل إضافة إلى الالتزام بعدم ممارسة أي نشاط من شأنه أن ينافس صاحب العمل أو مسؤولية المستخدم الجديد الذي قد يلتحق به العامل الذي يعتبر طرف غير مباشر في العلاقة بالخصوص إذا علم بوجود التزام قائم بين العامل وصاحب العمل الأول ومدى استعادة الخلف الخاص الذي تنتقل إليه نشاط أو ملكية معينة من صاحب العمل الأصلي وكذا صلاحية الطرف المتضرر بالمطالبة بالتعويض عن الأضرار التي طالته جراء الضرر .

أولا :المسؤولية التأديبية

تعد السلطة التأديبية أصعب وأخطر ما يمارسه صاحب العمل تجاه العامل نظرا لامتلاك هذا الأخير سلطة تخوله من التمتع بالصلاحيات تأديبية واسعة تجاه عماله وتمتعه بسلطة تجمع بين سن القواعد الداخلية وسلطة توقيع الجزاءات التأديبية فيضع النظام الداخلي ويطبق العقوبات على من يخالفها بما يحتوي على (أوامر ، موانع) كما وأنه من يتولى تنفيذها ،فيبدو بنظر العامل الخصم والحكم في آن واحد وهذا ما قد يجل رب العمل يتعسف في حكمه تجاه العامل من هنا كان على المشرع الجزائري أن يتدخل لسن قيود وضوابط تتعلق بكل ما قد يرتكبه العامل من أخطاء التأديبية وكذلك العقوبات التي تقع عليه بحيث أن المشرع الجزائري لم يعرف الخطأ التأديبي لكن ذكر بعض الواجبات التي يجب على العامل أن يتقيد بها وهذا حسب المادة 07 من ق. ع . ع 90-11¹ولكن جانب من الفقه عرفه بأنه "كل فعل ناتج عن قصد أو إهمال ، يمس بالنظام المعمول به في المؤسسة أو من شأنه إلحاق أضرار بها أو بالعمال العاملين بها أو تشكل خرقا لالتزامات العامل المهنية تجاه صاحب العمل ".² ويجب أن المخالفة تكون مرتبط بالعمل بمعنى أنه لا عقوبة تأديبية إلا بارتكاب العامل مخالفة متصل بالعمل سواء داخل مكان العمل أو خارجه لأن السلطة التأديبية تضع العقوبات بمقتضى التبعية بين العامل ورب العمل وهي تبعية في أداء العمل حيث أن صاحب العمل له السلطة في الإشراف والرقابة على العامل إضافة إلى هذا تمتد سلطته التأديبية على العامل في غير أداء العمل وخارج مكان العمل إذا كان السلوك الذي يقوم به له صلة ويمس بسمعة المؤسسة وهو ما يجعل الأمر مرتعنا بطبيعة وظروف العمل فالمشرع الجزائري لم يتطرق بدقة ولم يحدد لنا ما إذا كانت الأخطاء والمخالفات المرتكبة منه تحرك في مواجهته عقوبة تأديبية وعلى خلاف هذا تكون منظمة وواضحة في النظام الداخلي للمؤسسة أو في الاتفاقية الجماعية إذا توافرت والتشريع الجزائري لم يحدد العقوبات التأديبية وترك الأمر إلى الأنظمة الداخلية للمؤسسات المستخدمة وتصنف على العموم العقوبة التأديبية ضمن ثلاثة 03 درجات كالاتي عقوبة من الدرجة الأولى كالإنذار والتوبيخ وعقوبات من الدرجة الثانية كالتوقيف عن العمل أما العقوبات من الدرجة الثالثة فتنتمثل في الإحالة الإجبارية للعامل من وظيفته أو من عمله إلى عمل آخر أو من محل إلى محل آخر والفصل من المهنة ³ .

¹-المادة 07 من قانون العمل رقم 90-11، التي تنص " يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية.."

²-أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري -جزء الثاني: علاقة العمل الفردية، الطبعة 06، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012، ص 201 .

³- عسال عبد القادر ،بودو محمد ،الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري ،مجلة القانون العام الجزائري والمقارن ، جامعة جيلالي ليايس ،سيدي بلعباس ،الجزائر ،المجلد 08،العدد 02، ديسمبر 2022،ص 267.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

حيث ميز الفقه بين العقوبات التأديبية من حيث طبيعة العقوبة بمعنى ذات الطبيعة المعنوية وأدبية كالإنذار والتوبيخ والعقوبات التي تحمل صفة المالية كحرمان العامل من التعويض أو امتيازات المالية أو خصم جزء من الأجر وإضافة إلى العقوبات المهنية كإحالة العامل من محل عمله إلى محل آخر أو حرمانه من الترقية وتمثل العقوبات التي يسري العمل على توقيعها في ما يلي :

عقوبة الإنذار التي هي عقوبة تحذيرية قائمة على لفت نظر المخالف على الخطأ الذي قام به وتحذيره من تكراره مستقبلا وهو من أخف العقوبات التأديبية ويكون شفهي ولا يشترط فيه الكتابة إلى إذا كان هذا لإنذار شرطا حسب النظام الداخلي من أجل توقيع عقوبة أشد ، أما عقوبة الوقف عن العمل فهي منع العامل ممارسة عمله وحرمانه من الأجر خلال مدة المنع مع بقاءه مقيد بالعقد وهنا تتمثل خطورة وشدة هذا الإجراء حيث أن المشرع الجزائري أشار عن هذا النوع من العقوبات التأديبية لكن ترك الأمر لنظام الداخلي للمؤسسة في تقدير مدة الإيقاف لصاحب العمل ، إضافة إلى هذا نجد عقوبة تأجيل الترقية عند استحقاقها كثالث نوع من العقوبات التأديبية التي تكون عند مخالفة العامل التزام من الالتزامات هذا ما يدفع صاحب العمل وطبقا لمبدأ تناسب العقوبة والمخالفة التي إرتكبة بتأجيل ترقية العامل عند استحقاقها لذلك هي بمثابة جزاء لنشاط المؤسسة وحسن سير العمل فيها هذا ما يجعل العامل الوقوف بين أمرين إما بذل الطاقة والجهد للترقي وإما تأجيل ترقيته وبقائه في الدرجة التي كان عليها مع العلم أن لا أهمية لعقوبة التأجيل في الترقية عند استحقاقها إلا إذا وجد اتفاق جماعي للعمل أو نظام داخلي للمؤسسة يلتزم به رب العمل ، وأخيرا التسريح التأديبي وتكون عند قيام العامل بخطأ جسيم يوقعها صاحب العمل حيث أورد المشرع الجزائري حالات الخطأ الجسيم في المادة 73 من ق . ع . ع . 90-11 إلى أن الفقه والقضاء اختلفوا في تفسير هذا حول ما إذا كانت الأخطاء الجسيمة الموجودة في نص المادة الأخيرة واردة على سبيل المثال أو الحصر ولكن المشرع الجزائري قطع تبريرات أصحاب الرأيين معا من خلال العبارة "تعتبر على الخصوص " ¹.

¹ - عسال عبد القادر ، بودو محمد ، الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري ، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن ، جامعة جيلالي ليايس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، المجلد 08 ، العدد 02 ، ديسمبر 2022 ، ص 271 .

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

حيث ميز الفقه بين العقوبات التأديبية من حيث طبيعة العقوبة بمعنى ذات الطبيعة المعنوية وأدبية كالإنذار والتوبيخ والعقوبات التي تحمل صفة المالية كحرمان العامل من التعويض أو امتيازات المالية أو خصم جزء من الأجر وإضافة إلى العقوبات المهنية كإحالة العامل من محل عمله إلى محل آخر أو حرمانه من الترقية وتمثل العقوبات التي يسري العمل على توقيعها في ما يلي :

عقوبة الإنذار التي هي عقوبة تحذيرية قائمة على لفت نظر المخالف على الخطأ الذي قام به وتحذيره من تكراره مستقبلا وهو من أخف العقوبات التأديبية ويكون شفهي ولا يشترط فيه الكتابة إلى إذا كان هذا لإنذار شرطا حسب النظام الداخلي من أجل توقيع عقوبة أشد ، أما عقوبة الوقف عن العمل فهي منع العامل ممارسة عمله وحرمانه من الأجر خلال مدة المنع مع بقاءه مقيد بالعقد وهنا تتمثل خطورة وشدة هذا الإجراء حيث أن المشرع الجزائري أشار عن هذا النوع من العقوبات التأديبية لكن ترك الأمر لنظام الداخلي للمؤسسة في تقدير مدة الإيقاف لصاحب العمل ، إضافة إلى هذا نجد عقوبة تأجيل الترقية عند استحقاقها كثالث نوع من العقوبات التأديبية التي تكون عند مخالفة العامل التزام من الالتزامات هذا ما يدفع صاحب العمل وطبقا لمبدأ تناسب العقوبة والمخالفة التي إرتكبتها بتأجيل ترقية العامل عند استحقاقها لذلك هي بمثابة جزاء لنشاط المؤسسة وحسن سير العمل فيها هذا ما يجعل العامل الوقوف بين أمرين إما بذل الطاقة والجهد للترقي وإما تأجيل ترقيته وبقائه في الدرجة التي كان عليها مع العلم أن لا أهمية لعقوبة التأجيل في الترقية عند استحقاقها إلا إذا وجد اتفاق جماعي للعمل أو نظام داخلي للمؤسسة يلتزم به رب العمل ، وأخيرا التسريح التأديبي وتكون عند قيام العامل بخطأ جسيم يوقعها صاحب العمل حيث أورد المشرع الجزائري حالات الخطأ الجسيم في المادة 73 من ق . ع . ع . 90-11 إلى أن الفقه والقضاء اختلفوا في تفسير هذا حول ما إذا كانت الأخطاء الجسيمة الموجودة في نص المادة الأخيرة واردة على سبيل المثال أو الحصر ولكن المشرع الجزائري قطع تبريرات أصحاب الرأيين معا من خلال العبارة "تعتبر على الخصوص " ¹.

¹- عسال عبد القادر ،بودو محمد ،الضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري ،مجلة القانون العام الجزائري والمقارن ، جامعة جيلالي ليايس ،سيدي بلعباس ،الجزائر ،المجلد 08،العدد 02، ديسمبر 2022،ص 271.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

وجه المشرع الجزائري مسألة تنظيم العقوبات التأديبية ضد العامل إلى النظام الداخلي للمؤسسة وهذا ما نصت عليه المادة 77 من القانون رقم 90-11 " النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط " وأيضا نص المشرع الجزائري في المادة 73 مكرر من قانون 90-11 لبعض الأخطاء الجسيمة على وجه التحديد التي تستوجب عقوبة التسريح التأديبي المباشر إلى أنه في بعض التشريعات المقارنة الأخرى كالتشريع المصري أن المنافسة العامل لصاحب العمل هو من الأخطاء التأديبية المستوجبة لعقوبة التسريح هذا ما نص عليه المشرع المصري في المادة 6-96 من قانون العمل وتحديد الحالات فيما يلي " قيام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذلك النشاط "1 فقد صرح المشرع الجزائري لحالات الخطأ الجسيم في نص المادة 73 مكرر والمعدل بالأمر 96-21 المؤدية لعقوبة التسريح:

- 1_ امتناع العامل عن تنفيذ مهامه " رفض العامل وبدون عذر مقبول تنفيذ التعليمات".
- 2_ إفصاح العامل عن الأسرار المهنية لصاحب العمل " إذا أفشى معلومات مهنية".
- 3_ مشاركة في إضراب جماعي منافي للأحكام التشريعية "إذا شارك في التوقف الجماعي و التشاروري عن العمل خرقا لأحكام التشريعية الجاري العمل بها في هذا التشريع".
- 4_ الإقدام على أعمال العنف في مكان العمل أو اتجاه العمال" إذا قام بأعمال العنف".
- 5_ القيام بأعمال تضر بالخسائر على ماديات العمل " إذا تسبب عمدا في إضرار مادية تصيب البنايات والمنشآت.
- 6_ إذا أبى أداء الأوامر الإدارية التي تصدرها الجهات المتخصصة " إذا رفض تنفيذ أمر التسخير الذي يتم تبليغه وفقا لأحكام التشريع معمول به".
- 7_ تعاطي المخدرات أو الكحول في حرم المؤسسة التي يشتغل فيها وهو إخلال بالنظام والآداب العامة للمؤسسة " إذا تناول الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل "2 .

¹- رحوي فؤاد ، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم وجزاء الإخلال به التشريع الجزائري ،محاضرة ملقاء على طلبة السنة الثانية ماستر ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة مستغانم ، بدون تاريخ ،ص 254.

²- المادة 73 من قانون 90-11، مرجع سابق.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

وعلاوة على هذه الحالات أورد المشرع الجزائري حالات ثلاث أخرى في القانون رقم 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوياتها وممارسة حق الإضراب بالمادة الأولى رقم 26 " يشكل التوقف الجماعي عن العمل الناتج عن النزاع الجماعي للعمل بمفهوم المادة الثانية علاه هو الذي يحدث خرقاً لأحكام هذا القانون، خطأ مهنياً جسيماً يرتكبه العامل الذين يشاركون فيه ويتحمل المسؤولية الأشخاص الذين ساهموا فيه بنشاطهم المباشر"¹ بحيث جاءت هذه المادة تحت حالة التوقف الجماعي عن العمل والمادة 34 من قانون رقم 90-02 " يعاقب القانون على عرقلة حرية العمل ويعد عرقلة حرية العمل كل فعل من شأنه أن يمنع العامل أو المستخدم أو ممثليه من الالتحاق بمكان العمل مكان عمله المعتاد أو يمنعهم من استئناف ممارسة نشاطهم المهني أو مواصلته بتهديد أو مناورات احتيالية أو عنف أو اعتداء"² بحيث جاءت هذه المادة تحت حالة عرقلة حرية العمل والمادة 40 من القانون 90-02 "يعد رفض العامل المعني القيام بالقدرة الأدنى من الخدمة المفروضة عليه خطأ مهنياً جسيماً"³ جاءت هذه المادة تحت عدم أداء الحد الأدنى من الخدمة فيرجع بعض الفقهاء إلى أن الحالات المذكورة في المادة 73 مكرر صرحت على أساس الحصر ويسند في ذلك أن صاحب العمل وقبل التعديل كان هو من يقوم بتعيين النظام الداخلي وتحديد الأخطاء الجسيمة مما أعطى رب العمل مجالاً واسعاً يمكنه استغلال هذا بشكل جائر وتعسف فيه ولكن بعد التعديل بموجب المادة 3 من القانون 91-29 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 معدلة ومتممة للقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل قام المشرع بذكر هذه الحالات تقادياً لحالات الخطأ في تسريح العمال والتعسف في حقهم وهذا لرغبة المشرع في تحقيق نوع من التوازن وضبط العلاقة بين العامل وصاحب العمل ويستدل الفقهاء المؤيدون بهذا بأن المشرع ذكر هذه الحالات على سبيل الحصر بنص المادة 73 مكرر 3 "كل تسريح فردي ، يتم خرقاً لأحكام هذا القانون يعتبر تعسفياً وعلى المستخدم أن يثبت العكس" والمادة 73 مكرر 4 "وإذا حدث تسريح العامل خرقاً لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفياً" فنستنتج من هذه المواد أن التسريح التأديبي للعامل لا يكون مشروعاً إلا إذا نص عليه في المادة 73 مكرر⁴.

¹ - المادة رقم 26 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990 يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسوياتها وممارسة حق الإضراب ، ج ر العدد 06 ، ص 233.

² - المادة 34 من قانون رقم 90-02 ، نفس المرجع ، ص 234 .

³ - المادة 40 من القانون رقم 90-02 ، نفس المرجع ، ص 235 .

⁴ - رحوي فؤاد ، مرجع سابق ، ص 255.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

ومن جهة أخرى يرى بعض الفقهاء أن هذه الحالات ليست على سبيل الحصر يستشهد ويستدل بعبارة (على الخصوص) المذكورة في هذه المادة فهذا يعني أنه يمكن للمستخدم من إضافة حالات أخرى للأخطاء جسيمة ضمن النظام الداخلي ويبرهنون ذلك بالمادة 77 من القانون رقم 90-11 "يحدد النظام الداخل في مجال تأديبي ، طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطالبة والإجراءات التنفيذ" مما يدل على صلاحية النظام الداخلي كمصدر رئيسي لتعيين الأخطاء الجسيمة وبالنظر إلى المحكمة العليا فلم تتخذ موقفا معينا موحدا فمن ناحية ترى الحالات المذكورة في المادة 73 مكرر من قانون رقم 90-11 على سبيل الحصر ومن ناحية أخرى تراها ذكرت على سبيل المثال إذ أن العديد من قراراتها اعتبرت كل تسريح للعامل خارج تلك المذكورة في المادة يعد تسريحا تعسفيا، لكنها غيرت قراراتها باعتبار أن الأخطاء الجسيمة الواردة في المادة 73 مكرر من قانون رقم 90-11 ليست على سبيل الحصر وفي الأخير قد اعتبر الرأي الغالب هنا أنها ذكرت على حسب الحصر مما يستدعي أن أي تسريح للعامل خارج تلك الحالات المنصوص عليها في المادة 73 من قانون رقم 90-11 يعد تعسفيا ومع كل هذا إلا أن المشرع الجزائري لم ينص صراحة على عدم المنافسة العامل لرب العمل ضمن الأخطاء الجسيمة في المادة 73 من قانون رقم 90-11 إلا أنه يمكن تصنيفها على ذلك والتي تؤدي إلى تسريح العامل وهذا ما يعود إلى ما لحقه العامل من أذى و ضرر عمدي لصاحب العمل نتيجة منافسته له¹ وقد نص المشرع الجزائري على ذلك صراحة في المادة 73 من قانون رقم 90-11 " إذا تسبب عمدا في إضرار مادي تصيب البيانات والمنشآت والآلات والأدوات والمواد الأولية والأشياء الأخرى التي لها علاقة بالعمل"² وفي المقابل بينت معظم الأنظمة الداخلية أن منافسة العامل لصاحب العمل كخطأ جسيم وتدخل ضمن الأخطاء من الدرجة الثالثة ومنه نقول أن قيام مسؤولية تأديبية للعامل خلال منافسته للمستخدم تحديدا إذ خلف ضرر كبير وعمدي لصاحب العمل³.

¹ - رحوي فؤاد ، مرجع سابق ، ص 255

² - المادة 73 من القانون رقم 90-11، مرجع سابق.

³ - رحوي فؤاد، مرجع سابق ، ص 255.

ثانيا: مسؤولية العامل المدنية

تعد المسؤولية المدنية التزام قانوني يقوم فيها الشخص بتعويض ما تسبب به من ضرر سواء كان ذلك نتيجة فعل أو امتناع عن فعل مشروع وهذا ما نجده في نص المادة 124 من ق. م . ج معدلة "الفعل أيا كان يرتكبه الشخص بخطئه ، ويسبب ضررا للغير يلزم من كان سببا في حدوثه بالتعويض ."¹

فالمسؤولية المدنية هي عبارة عن قواعد قانونية تجبر من يتسبب في الضرر للغير بتعويضه وهذا التعويض يكون مسؤول عنه من خلف هذا الضرر الذي هو في الأصل نتيجة انتهاك سابق بسبب عقد أو مخالفة لقانون وتقوم المسؤولية المدنية لصاحب العمل وعامل بمعرفة الواجبات والالتزامات التي تقع على عاتقهما في كل من القانون الذي ينظم علاقة العمل والقوانين المكملة له أو اتفاقيات العمل الجماعية أو النظام الداخلي للمؤسسة وتتم هذه المسؤولية إذا قام كل من الطرفين بعدم تنفيذ الالتزام الموجود في العقد وهي المسؤولية العقدية أو خرق لالتزامات قانونية تنشئ مسؤولية تقصيرية ، فإذا المسؤولية المدنية تقسم إلى نوعين من المسؤولية العقدية نتيجة مخالفة لشروط العقد الذي بينهما الذي يلزم هذا العقد كل طرف فيه بتنفيذ الالتزام وبحسن نية وفي حال اخل طرف بهذا الالتزام يلزم إجبارا بتنفيذه إذا أمكن ذلك وفي حالة استحالة التنفيذ يجوز للدائن المطالبة بالتعويض وهنا تنشئ المسؤولية العقدية ويقول فيها الدكتور محمد صبري السعدي "يترتب على العقد إنشاء التزامات تقع على كاهل كل من طرفيه ، والقوة الملزمة للعقد تقتضي بأن يقوم كل طرف بتنفيذ التزامه إذا لم يتم التعاقد بالتنفيذ وطالبه الدائن بذلك اجبر المدين على تنفيذه"² كما قد اقر المشرع الجزائري في المادة 176 من ق . م "إذا استحال على المدين أن ينفذ التزاما عينيا حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه، ما لم يثبت أن استحالة تنفيذ نشأت عن سبب لا يد له فيه ، ويكون الحكم كذلك إذا تأخر المدين في تنفيذ التزامه"³.

¹ - المادة 124، منالأمر 58-75، مرجع سابق .

² - محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني ،النظرية العامة للالتزام "مصادر الالتزام" العقد والإرادة المنفردة،دراسة مقارنة في القوانين العربية ،دار الهدى،الجزائر،2010،ص310 .

³ -المادة 176 من الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26-09-1975، المتعلق بالقانون المدني، ج ر العدد 78، المؤرخ في

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

وحتى بعد انتهاء العلاقة التعاقدية يبقى التزام عدم منافسة العامل لرب العمل ساري مفعوله ما لم يلمس تعسفا من قبل العامل فمن غير حق أن يمنع صاحب العمل العامل من إيجاد مصدر رزقه في مجاله بعد انتهاء العقد أو كأن يفرض شروطا مبالغاً فيها من حيث تحديد المدة والنطاق الجغرافي ففي الأخير هذا الشرط يجب أن يوزي حقوق العامل التي كفلها له المشرع الجزائري دستورياً لكن وفي حالة لم يتضمن عقد العمل المنشئ بينهما هذا الالتزام فلا يمكن القول هنا أن المسؤولية القائمة عقدياً وإنما تكون مسؤولية تقصيرية ولا تطبق إلا إذا تضمنت عناصرها الأساسية الخطأ و الضرر و العلاقة السببية وبالتالي وحتى وإن لم ينص عقد القائم صراحة على هذا الشرط إلا وهو منع العامل من منافسة صاحب العمل فنرى أن المسؤولية القائمة مسؤولية عقدية كون هذا الشرط من الالتزامات التي أوجبها المشرع في قانون العمل ومن هنا يحق لصاحب العمل المطالبة بتعويض لما لحقه من أضرار باتجاه العامل الذي يعد مسئولاً عقدياً بالإضافة إلى إمكانية في طلب فسخ عقد العمل بين العامل والمستخدم المنافس له كما يمكن تحميل المستخدم المنافس مسؤولية تقصيرية نتيجة عدم وجود علاقة بينه وبين صاحب العمل وإذا تبين أنه على دراية بأن العامل تحت تبعية صاحب العمل الأصلي وقت التعاقد معه¹ أما بالنسبة لعقد العمل القائم بين العامل وصاحب العمل المنافس صحيحاً من الناحية القانونية لكن الجزاء المترتب على مخالفة الالتزام بعدم المنافسة يكون مقصوراً على التعويض النقدي² ورغم غياب نص واضح وصريح يجرم العامل لمخالفته هذا الشرط في التشريع الجزائري إلا أن المسؤولية الجزائية للعامل تقوم عندما ترتبط بأفعال قد جرمها المشرع الجزائري خاصة فيما يتعلق باستعمال العامل لتلك المعلومات لحسابه الخاص ولمصلحته في منافسة رب العمل أو إفشاء أسرار مهنة صاحب العمل وطبقاً لأحكام المادة 376 من ق.ع.ج "كل من اختلس أو بدد بسوء نية أوراقاً تجارية أو نقوداً أو بضائع أو أوراقاً مالية أو مخالصات أو أية محررات أخرى تتضمن أو تثبت التزاماً أو إبراء لم تكن قد سلمت إليه إلا على سبيل الإجازة أو الوديعة أو الوكالة أو الرهن أو العارية الاستعمال أو لأداء عمل بأجر أو بغير أجر بشرط ردها أو تقديمها أو لاستعمالها أو لاستخدامها في العمل معين وذلك إضراراً بمالكها أو واضعي اليد عليها أو حائزها يعد مرتكباً لجريمة خيانة الأمانة ويعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى ثلاثة سنوات وبغرامة من 20.001 إلى 100.000 دج، ويجوز علاوة على ذلك ان يحكم على الجاني³ بالحرمان من الحق أو أكثر من الحقوق الواردة في المادة 14 وبمنع من الإقامة وذلك لمدة سنة على

¹- رحوي فؤاد، مرجع سابق، ص 253.

²- رحوي فؤاد، مرجع سابق، ص 253.

³- المادة 376 من قانون العقوبات الجزائري، من الامر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966، ج.ر. العدد 49.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

الأقل وخمسة سنوات على الأكثر "1- والمادة 380 من ق . ع في فقرتها الثانية " وتكون عقوبة الحبس من سنة إلى خمسة سنوات والغرامة من 20.001 إلى 100.000 دج إذا كان المجني عليه موضوعا تحت رعاية الجاني أو رقابته أو سلطته وفي جميع الحالات المنصوص عليها في هذه المادة يجوز أن يحكم أيضا على الجاني بالحرمان من حق أو أكثر من حقوق الواردة في المادة 14 وبمنع من الإقامة وذلك لمدة سنة وخمس سنوات على الأكثر "2-

الفرع الثاني: أثر شرط عدم المنافسة

يعد شرط عدم المنافسة بمثابة وسيلة قانونية ترمي إلى حماية مصالح صاحب العمل من كل الأضرار التي تصيبه نتيجة التحاق العامل لنشاط ينافسه ، أو استعماله لأسرار المهنية التي تخص صاحب العمل لمصلحته أو لمصلحة الغير طيلة مدة العقد وقيام العلاقة التعاقدية أو بعد انتهائها ويتجسد الأثر الأساسي والرئيسي في منع العامل الاستفادة والانتفاع بالخبرة والمعلومات التي اكتسبها طيلة عمله لدى صاحب العمل في الإضرار به ، إلا انه لا يصح استعمال هذا الشرط إلا في إطار قانوني مشروع ووفقا لضوابط قانونية مشروعة بما لا يؤدي إلى تقييد حرية العامل بحيث يجب أن يكون محددًا من حيث المكان والزمان والنشاط ومن جهة أخرى فإن هذا الشرط يلزم الأطراف بالالتزام بحدود الزمنية والجغرافية والنوعية وهذا الالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل يترتب آثار تمتد إلى كل من العامل والغير والخلف الخاص كل بحسب مركزه القانوني .

أولا: بالنسبة للعامل

يلتزم العامل بعدم منافسة صاحب العمل سواء أثناء أو بعد انتهاء عقد العمل، ويلتزم كذلك بأداء المهام المتفق عليها في العقد، وكما قد عرضنا سابقا على ما يقع عليه من التزامات وحقوق، إلا أنه وبعد انتهاء علاقة العمل القائمة بينهما فعند إخلال العامل بهذا الالتزام المتفق عليه في العقد ، تقع عليه مسؤولية عقدية تجاه صاحب العمل الذي يطالب بحقه في التعويض ، وذلك بدفع الشرط الجزائي ، والذي من خلاله يمكن للعامل

مطالبة القضاء من أجل تعديل التعويض متى رأى أن هناك تعسفا فيه أو مبالغة في تقدير التعويض ، كما من الممكن له من أن يطالب بغرامة تهديديه للعامل³.

¹ - المادة 376 من قانون العقوبات الجزائري ، من الامر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 ، ج.ر. العدد 49.

² - المادة 380 من ق.ع.ج. من الأمر رقم 66-165 المؤرخ في 8 يونيو 1966 المعدل والمتمم بالقانون رقم 82-04 المؤرخ في 13 فبراير 1982 ، الجريدة الرسمية العدد 40 .

³ - صاي صونية ، منصورى وهيبية ، مرجع سابق ، ص 49.

1_ لتنفيذ العيني

ونقصد به التزام العامل على تنفيذ ما التزم به اتجاه رب العمل حسب نص المادة 164 من القانون المدني " يجبر المدين بعد إنذاره طبقاً للمادة 180 و181 على تنفيذ التزامه تنفيذاً عينياً متى كان ذلك ممكناً" أي أن المادة شرحت أن الالتزام يكون على كل ما تضمنه العقد وليس الدفع فقط , وفيحالة عدم الالتزام بهذا الشرط يطلب صاحب العمل بالتنفيذ العيني كأن يطلب إغلاق المتجر أو المشروع المنافس له الذي أنشأه العامل لنفسه¹.

2- الغرامات التهديدية

نقصد بها غرامة مالية يلتزم الشخص بها الذي يتم تنفيذ الحكم عليه أي إحدى العقوبات القانونية التي تحتم الشخص وهنا نقصد العامل محل بالالتزام وقد نص عليها قانون المدني في المادة 174 -1 "إذا كان تنفيذ الالتزام عينياً غير ممكن أو غير ملائم إلا إذا قام به المدين نفسه جاز للدائن أن يحصل على حكم ويلزم المدين بهذا التنفيذ ويدفع غرامة إجبارية إذا امتنع على ذلك " ويقصد بالمادة أنه إذا كان العامل غير قادر على تنفيذ الالتزام مثلاً بسبب مزاولته للنشاط عند الغير ولا يمكنه التوقف عن العمل عند صاحب العمل الثاني فهنا تفرض عليه غرامة تهديديه لإلزامه وإجباره على التوقف عن مخالفة الالتزام ومنع تكرارها في المستقبل².

3- التعويض

يعتبر التعويض من أهم العقوبات المدنية التي تتم عندما يخل العامل بالالتزامه بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل فالهدف من التعويض جبر الضرر عما خسره صاحب العمل وهو المتضرر فيما لحقه من خسائر خاصة عندما يكون التنفيذ العيني غير ممكن أو عند الاستمرار في مخالفة هذا الالتزام فلا يكون تدارك الضرر الذي لحق برب العمل إلا عن طريق التعويض³.

¹ - صاي صونية ، منصورى وهيبه ، مرجع سابق ، ص 49.

² - زواتين خالد ، مرجع سابق ، ص 09.

³ - صاي صونية ، منصورى وهيبه ، مرجع سابق ، ص 51.

الفصل الثاني : عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنتهاء العلاقة التعاقدية

أما إذا كن التعويض بالاتفاق بينهما مسبقا وقد رضا به العامل بمبلغ مالي محدد كشرط جزائي مسبقا في حال خالف العامل بالتزامه بعدم منافسة والحق أضرار بصاحب العمل بعد انتهاء عقد العمل فان القاضي يحكم بذلك إلا إذا تبين للقاضي أن هذا الشرط الجزائي مبالغ فيه لا يتساوى مع الضرر فهنا يقضي ببطلان الشرط الجزائي، وبالتالي يبطل اتفاق عدم المنافسة¹.

ثانيا : بالنسبة للخلف الخاص

الخلف الخاص هو من يحل محل صاحب العمل في حقوقه والتزاماته بالعقد المنشأ، بعد وفاة رب العمل مثلا تنتقل هذه الالتزامات والحقوق بالإضافة إلى الالتزام بعدم المنافسة العامل له للخلف الخاص² فقد ذكرت المادة 109 من القانون المدني الجزائري " إذا أنشأ عقد التزامات ، وحقوقا شخصية تتصل بشيء انتقل بعد ذلك إلى الخلف الخاص، فإن هذه الالتزامات والحقوق تنتقل إلى هذا الخلف في الوقت الذي ينتقل فيه الشيء ، إذا كانت من مستلزماته وكان الخلف الخاص يعلم بها وقت انتقال الشيء إليه³ ويفهم من نص هذه المادة أن اتفاق عدم المنافسة ليس حق شخصي محض متصل بالشخص أي أنه جزء من المشروع أو المؤسسة المرتبطة بالمحل كذلك، والذي انتقل إلى الخلف الخاص وهنا على العامل أن يلتزم بهذا الشرط حتى لو تغير المتبوع من صاحب العمل الأصلي إلى الخلف الخاص، وهذا ما أكدته المادة 74 من القانون 90-11 تنص على أنه " إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال " المشرع الجزائري في هذه المادة حافظ على العامل، ضامنا استقراره في منصبه، وضامنا أيضا بهذه المادة استمرار المشروع أو المؤسسة أو الشركة بمواصلة عملها دون توقف⁵.

¹ - صاي صونية ، منصورى وهيبة ، مرجع سابق ، ص 51.

² - نفس المرجع ، ص 53 .

³ - المادة 109 قانون المدني، من الأمر رقم 75-58، مرجع سابق.

⁴ - صاي صونية ، منصورى وهيبة ، منصورى وهيبة ، مرجع سابق ، ص 53.

⁵ - نفس المرجع ، ص 54.

ثالثا: بالنسبة للغير

يعد الغير هو صاحب العمل الجديد،الذي تقع على عاتقه مسؤولية تجاه صاحب العمل الأول الأصلي،إذا كان له علم بوجود اتفاق بين العامل والمستخدم الأول يقضي بعدم المنافسة ومع ذلك قام بالتعاقد معه،هنا تقع مسؤولية تقصيرية ويقع عليه عبء التعويض، ويقع على عاتق صاحب العمل الأول عبء إثبات علم المستخدم الثاني باتفاق شرط عدم المنافسة¹أما في حالة انعدام العلم عند المستخدم الجديد بوجود اتفاق عدم المنافسة يقع عليه عبء بذل جهد واتخاذ ما يلزم من إجراءات قانونية للعلم بذلك كأن يستفسر صراحة هنا وجود هذا الشرط أو عدمه أو التوجه إلى صاحب العمل الأول والاستعلام منه ، وحتى إذا تطلب الأمر إقرار أو بيان باسم العامل موقع عليه ليبرئ ذمته² وإلا يعتبر صاحب العمل الجديد (الغير) قد ساهم في انتهاك الالتزام عدم المنافسة العامل لصاحب العمل الأصلي³.

1 - محمد خليل يوسف ،ص 469.

2 - ديب محمد ، مرجع سابق ،ص 125 .

3- ديب محمد ،مرجع سابق ،ص 125.

الخاتمة

فلا يستلزم تنظيم شرط عدم المنافسة بناء على حرية الطرفان المتعاقدان وتكريس مبدأ سلطان الإرادة بل يجب تناولها في إطار خاص بقانون العمل باعتباره مرتبطاً بالنظام العام الاجتماعي، فيبقى غياب النص القانوني الذي ينظم هذا الالتزام من أكثر المشاكل التي تعارض رجال القانون في تبين السند القانوني الذي يحكم هذه المسألة ، و إلى أي حد يمكن تدخل القضاء في تعديل بند عدم المنافسة ومعرفة الأساس القانوني الممكن اعتماده في إبطال هذا الشرط.

ونختم بحثنا بجمله من التوصيات المتوصل إليها في دراستنا لموضوع التزام العامل بعدم منافسه رب العمل بان نقادي المشرع الجزائري بتنظيم بند عدم المنافسة بتعريف دقيق وصريح سواء أثناء قيام علاقة العمل أو بعد انتهائها حتى يكون مواكبا لتطور العلاقات المهنية وكذلك ندعوه إلى تحديد المهن التي يمكن أن تكون محلا للمنافسة .

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

❖ الكتب:

_أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقة العمل في التشريع الجزائري، الجزء الثاني علاقة العمل الفردية، طبعة 06، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 2012 .

- مهدي بخدة، مسؤولية العقدية في علاقات العمل، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الأمل، بدون سنة النشر .

- محمد صبري السعدي، الواضح في شرح القانون المدني، النظرية العامة للالتزام "مصادر الالتزام" العقد والإرادة المنفردة، دراسة مقارنة في القوانين العربية، دار الهدى، الجزائر، 2010.

❖ المذكرات والرسائل العلمية:

_أم كلثوم بوغابة، عقد الوكالة التجارية، أطروحة الدكتوراه، الطور الثالث، تخصص قانون أعمال، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة 2021-2022 .

_ ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة تخرج شهادة ماجستير في القانون الخاص، تخصص قانون العلاقات الإقتصادية "الأعوان الإقتصاديين والمستهلكين"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2012-2013 .

_صاي صونية، منصورى وهيبة، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة شهادة ماستر في القانون الخاص، تخصص قانون اجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2016-2017

_محمد خليل يوسف أبو بكر، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بين التشريع وأحكام القضاء، جامعة الزيتونة الأردنية، الأردن .

_هناء قماري، دليلة هداهدية، دعوى المنافسة الغير مشروعة، مذكرة شهادة ماستر في القانون، تخصص قانون أعمال "النظام القانوني للاستثمار"، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 08 ماي 1945، 2013-2014 .

المقالات والمجلات العلمية:

- _أميرة بعاج، مبدأ الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري ، مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ،الجزائر ،المجلد 34، العدد 01 ، 22-12-2022.
- _زواتين خالد ،الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل ،المجلة الجزائرية للقانون المقارن ،جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم ،المجلد 04، العدد 08 ، 2020 .
- سي فضيل زهية ،تطبيق مبدأ سلطان الإرادة على عقود العمل ،مجلة قانون العمل والتشغيل، بدون مجلد ، العدد 04، جوان 2017.
- شواخ بن محمد أحمد ،اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل ، مجلة كلية القانون الكويتية ،العالمية ،دار العلوم المملكة العربية السعودية ،بدون مجلد ، العدد 01 ، مارس 2021.
- عسال عبد القادر ،بودو محمد ، ضمانات القانونية للعامل في قانون العمل الجزائري ،مجلة القانون العام الجزائري والمقارن ،جامعة جيلالي ليابس ، سيدي بلعباس ، الجزائر ، المجلد 08 ، العدد 02 ، ديسمبر 2022 .
- عياد خيرة ، إخلال العامل بالالتزام بعدم المنافسة ، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية ،جامعة ابن خلدون ، تيارت ، الجزائر ، المجلد 06 ، العدد 02 ، 30-12-2020 .
- ناصر موسى ، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في التشريع الجزائري " شرط عدم المنافسة في عقد العمل " ، مجلة قانون العمل والتشغيل ،جامعة التكوين المتواصل ، المجلد 04، العدد 02 ، 25-12-2019 .

❖ البحوث والدراسات:

_رحوي فؤاد، التزام العامل بعدم منافسة المستخدم وجزاء الإخلال به في التشريع الجزائري، محاضرة ملقاة على طلبة السنة الثانية ماستر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مستغانم .

❖ مواقع الانترنت :

_قرار محكمة النقض الفرنسية، القسم الاجتماعي، رقم 168-04-09، بتاريخ 04 مارس 1970 ، منشور على الموقع: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00000> ، 7046365 ، تم الاطلاع عليه على الساعة 19:20 بتاريخ 01 جوان 2025.

_قرار محكمة النقض الفرنسية، القسم الاجتماعي، رقم 75-40-472 ، بتاريخ 26 ماي 1976، منشور على موقع: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT00000696759> : تم الاطلاع عليه على الساعة 21:20، بتاريخ 30 ماي 2025.

_قرار محكمة النقض الفرنسية، القسم الاجتماعي، رقم 09-40-168 ، بتاريخ 04 مارس 1970 المنشور على موقع: <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000006982764> تم الاطلاع عليه على الساعة 21:05 بتاريخ 30 ماي 2025.

❖ النصوص القانونية :

_ المادة 301 من الأمر 156-66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري ، المعدل والمتمم بقانون 04-82 .

_ المادة 380 من قانون العقوبات الجزائري ، الامر رقم 165-66 ، المؤرخ في 08 يونيو 1966 ، المعدل والمتمم بقانون رقم 04-82 ، المؤرخ في 13 فبراير 1982 ، الجريدة الرسمية العدد 40 .

المادة 376 من القانون رقم 11-90 ، الأمر رقم 156-66 ، المؤرخ في 08 يونيو 1966 ، الجريدة الرسمية، العدد 49.

_ المادة 109 من قانون المدني، الأمر رقم 58_75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بمقتضى قانون 05-07 وقانون 05-10.

_المادة 124 من الأمر 58-75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر 1975، المتضمن القانون المدني، المعدل والمتمم بمقتضى قانون 05-07 وقانون 05-10.

_ المادة 144، من الأمر 58-75 المؤرخ في 20 رمضان 1395 الموافق ل26 سبتمبر

1975 ، المتضمن القانون المدني ، المعدل والمتمم بمقتضى قانون 05-07 وقانون 05-10 .

_المادة 176 من الأمر رقم 58-75 المؤرخ في 26 سبتمبر 1976، المتعلقة بالقانون المدني، الجريدة الرسمية، العدد 78، المؤرخ في 30 سبتمبر 1975.

- _المادة 07 من قانون العمل رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، الجريدة الرسمية ، رقم 22 ،الصادرة ب25 أبريل 1990 .
- _المادة 73 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1440 الموافق ل 21 أبريل 1990 ،المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل والمتمم بقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21 ديسمبر 1990 .
- _ المادة 80 من قانون 90-11 المعدل والمتمم 11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ،المتعلق بعلاقات العمل ، المعدل والمتمم بقانون رقم 75-47 .
- _ المادة رقم 26 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06.
- _المادة 34 من قانون 90-02 من قانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق ل 06 فبراير 1990، يتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية، العدد 06.
- _ المادة 04 من قانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي المؤرخ في 25 أبريل 2023 ، الجريدة الرسمية رقم 29 المؤرخ في 02ماي 2023 .

الملاحق

تعهد بعدم المنافسة

إنه في هذا اليوم الموافق _____ / _____ / _____
 أنا الموقع أدناه
 من جنسية _____ وحامل جواز سفر _____
 والعامل عن بعد لدى _____ بوظيفة _____
 وفقاً لعقد العمل المبرم مع الشركة بتاريخ _____ / _____ / _____
 ووفقاً لقانون العمل رقم _____ لسنة _____ وتعديلاته
 ونظراً للعمل الذي كلفني به صاحب العمل، الذي يسمح لي
 بمعرفة عملائه أو الاطلاع على أسرار عمله، فإنني أتعهد بما يلي:

- 1- ألا أفوم بعد انتهاء العقد بالعمل لدى شركة منافسة أخرى تعمل
 في مجال _____ في منطقة _____ لفترة زمنية _____
 بعد انتهاء عقد العمل أو إنهائه .
- 2- في حالة مخالفتي لسبود هذا الاتفاق بعدم المنافسة، أتعهد بأن أدمع
 تعويضاً لصاحب العمل حسب اتفاق الأطراف أو حسب ما يقرره القضاء،
 وهو تعويض لصاحب العمل نتيجة إخلالي بهذا التعهد بعدم المنافسة.
- 3- تم تسوية أي نزاع أو مطالبة تنتج عن هذا الإقرار أو عن الإخلال بهذا
 الإقرار من قبل محاكم _____ وفقاً لقانون العمل رقم _____ لسنة _____
 وتعديلاته.
- 4- حُرر هذا التعهد من ثلاث نسخ، نسخة لصاحب العمل ونسخة للعامل
 عن بعد ونسخة أعدت لمحكمة _____ الاقتصادية بغرض إيداعها في
 ملف الشركة.

توقيع صاحب العمل

توقيع الموظف

الفهرس

الصفحة	العنوان
1	مقدمة
6	الفصل الأول: عدم منافسة العامل لرب العمل أثناء سريان علاقة العمل
8	المبحث الأول: إطار العلاقة بين العامل وصاحب العمل تحت شرط عدم المنافسة
9	المطلب الأول: الالتزام بشرط عدم المنافسة في عقد العمل من حيث الأطراف و صور الإخلال به
10	الفرع الأول: أطراف الالتزام بشرط عدم المنافسة في عقد العمل
10	أولا_ المدين بالالتزام بعدم المنافسة
12	ثانيا: الدائن في الالتزام بعدم المنافسة
14	الفرع الثاني: صور إخلال العامل بعدم المنافسة أثناء عقد العمل
14	أولا :وجود مصلحة للعامل في مؤسسة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن دون موافقة المستخدم
15	1_ وجود مصلحة للعامل في مؤسسة منافسة دون موافقة المستخدم
16	2_ وجود مصلحة للعامل في مؤسسة زبونة دون موافقة المستخدم
16	3- وجود مصلحة للعامل في المقاولات من الباطن دون موافقة المستخدم
17	ثانيا: قيام مؤسسة أو شركة أو مقاولات من الباطن التي توفر مصلحة للعامل بالمنافسة
19	المطلب الثاني: مميزات و عيوب شرط عدم المنافسة و تميزه عن غيره من الأنظمة المشابهة
19	الفرع الأول: مزايا و عيوب شرط عدم المنافسة
20	أولا : مزايا اتفاقية شرط عدم المنافسة
20	ثانيا : عيوب شرط عدم المنافسة
21	الفرع الثاني: تميز شرط عدم المنافسة عن غيره من الأنظمة الأخرى
22	أولا: شرط عدم المنافسة و المنافسة الغير مشروعة
23	ثانيا: شرط عدم المنافسة أو شرط التفرد و الحصر في عقد العمل
24	المبحث الثاني: أساس الالتزام بعدم المنافسة

25	المطلب الأول: الشروط المتعلقة بطرفي العقد
25	الفرع الأول: تمتع العامل بالأهلية الكاملة
26	الفرع الثاني: وجود مصلحة جدية لصاحب العمل في اشتراط عدم المنافسة
28	المطلب الثاني: الشروط المرتبطة باتفاق عدم المنافسة
28	الفرع الأول: شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصلحة صاحب العمل و عدم الغلو في الشرط الجزائي ووجوب تعويض العامل
28	أولا : عدم تجاوز الشرط لما تقتضيه مصلحة صاحب العمل
29	ثانيا: أن لا يقترن اتفاق عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه مع ضرورة تعويض العامل
30	الفرع الثاني: نسبية شرط عدم المنافسة
30	أولا : النسبية من الزمان و المكان
31	1_ من حيث الزمان
32	2_ من حيث المكان
33	ثانيا_ النسبية من حيث الأشخاص و نوع العمل
33	1_ من حيث الأشخاص
34	2_ من حيث موضوع العمل
36	الفصل الثاني: عدم منافسة العامل لرب العمل بعد انتهاء العلاقة التعاقدية
38	المبحث الأول: حدود الاتفاق على شرط عدم المنافسة و إمكانية تحلل العامل منه
38	المطلب الأول: الاتفاق على عدم المنافسة
39	الفرع الأول: التوفيق بين حرية العامل و المصلحة المشروعة
40	الفرع الثاني: مشروعية شرط عدم المنافسة
46	المطلب الثاني: تحلل العامل من شرط عدم المنافسة
46	الفرع الأول: حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك
47	الفرع الثاني: حالة فسخ العقد بناء على خطأ من جانب صاحب العمل
48	المبحث الثاني : الآثار القانونية و المسؤوليات الناتجة عن سقوط شرط عدم المنافسة

48	المطلب الأول: سقوط شرط عدم المنافسة
49	الفرع الأول: البطلان النسبي لاتفاق عدم المنافسة
50	الفرع الثاني: تعديل شرط عدم المنافسة
51	المطلب الثاني : مسؤولية الإخلال بشرط عدم المنافسة و الآثار المترتبة عنه
51	الفرع الأول : مسؤولية عدم الالتزام بشرط عدم المنافسة
52	أولا : المسؤولية التأديبية
58	ثانيا : المسؤولية المدنية
60	الفرع الثاني: اثر شرط عدم المنافسة
60	اولا : بالنسبة للعامل
61	1_ التنفيذ العيني
61	2_ الغرامة التهديدية
61	3_ التعويض
62	ثانيا : بالنسبة للخلف الخاص
63	ثالثا : بالنسبة للغير
64	الخاتمة
67	قائمة المراجع
73	ملاحق
75	الفهرس

ملخص:

يعتبر شرط عدم المنافسة في عقد العمل من الشروط الأساسية التي تجمع بين حماية مصلحة رب العمل و حقوق العامل سواء أثناء العلاقة التعاقدية أو بعد نفاذ العقد، ولكي يكون هذا العقد صحيحا لا بد من وجود معايير و شروط مرتبطة بأطراف العقد و باتفاق عدم المنافسة لان هذا الشرط يؤثر مباشرة على الأطراف المتعاقدة خاصة إذا كان تعسفيا فانه يقيد حرية العامل مما يؤدي إلى بطلان العقد من جهة ومن جهة أخرى إذا زول العامل نفس النشاط القبلي لصاحب العمل لدى الغير المنافس أو لحسابه الخاص و قام بإفشاء الأسرار فان هذا يعد إخلالا بالعقد مما يؤدي إلى قيام المسؤولية العقدية وكل هذه الأسباب تؤدي إلى سقوط هذا الالتزام وغياب البعض من الشروط القانونية كعدم دفع الأجر المستحق أو فصل العامل دون مبرر مشروع فإذا سقط شرط عدم المنافسة و لم يبقى قائما يمكن للعامل استعمال مكتسباته المهنية سواء للغير المنافس أو لحسابه الخاص دون أن تقع عليه أي مسؤولية، أما إذا كان الشرط قائما و لم يلتزم به العامل فهنا وجب عليه تعويض مالي عن الضرر الذي ألحقه برب العامل و مقداره يكون حسب حجمه و مدى انتفاع العامل من المعلومات المهنية و الزبائن أثناء العمل لديه حتى يمكن أن يؤدي إلى وقف النشاط المنافس الذي يقوم به العامل بأمر من القضاء حيث العامل أيضا يمكن أن يسأل مدنيا عندما يتسبب بالأذى و خسائر مادية أو تجارية للمؤسسة، وفي حال انتهاك واجبات وظيفية يتعرض للمسائلة التأديبية التي تنفذ من طرف جهات العمل ، أما إذا كان الفعل المرتكب عنصر جنائي كإفشاء الأسرار المهنية يحال إلى المحاكم الجنائية بتهمة ينجم عنها عقوبات كالغرامة و السجن.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل ، شرط عدم المنافسة ، العامل ، المستخدم ، أسرار العمل ، آثار شرط عدم المنافسة .

Abstract :

The non-compete clause in an employment contract aims to protect the employer's interests while respecting the employee's rights, both during and after the end of the contract. To be valid, it must meet certain conditions. If it is abusive, it can be nullified. If the employee violates it—particularly by working for a competitor or disclosing trade secrets—they may be held liable and face sanctions. However, if the employer fails to fulfill their obligations (such as paying financial compensation), the clause may become void. In cases of valid violations, the employee may be required to compensate the employer, and civil or criminal proceedings may be initiated depending on the seriousness of the breach.

Keywords: Employment contract, Employer, Employee, Protection of interests, Trade secrets, Contractual liability, Cessation of competing activity.