مجلة العلوم الإنسانية —— المجلد 34-عدد 1 - جوان 2023، ص.ص.165 - 177

مبدأ الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري

The Principle Of Cimmitment To Professional Secrecy In The Algerian Labor Law

تاريخ الاستلام : 2022/10/23 ؛ تاريخ القبول : 2022/12/22

*أميرة بعاج

جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1

ملخص

يعد الالتزام بالسرية أثناء علاقة العمل أحد أهم الالتزامات الأساسية للعامل وفقا لقانون العمل الجزائري وكذا وفق ما يقتضيه عقد العمل ومبدأ حسن النية الذي يسري على سائر العقود وفي حال عدم التزام العامل بالسر المهني يمكن أن يعاقب بالتسريح التأديبي باعتبار إفشاء السر المهني من بين الأخطاء الجسيمة التي تضمنتها المادة 73 من القانون 90-11 إلا في حالة الحصول على إذن من السلطة السلمية أو أجازها القانون .

وإفشاء السر المهني من شأنه زعزعة الثقة بين طرفي علاقة العمل ومبدأ حسن النية الذي يقتضيه تنفيذ عقد العمل ، فمن غير الممكن أن تستقر علاقة العمل في حالة كشف السر المهني بأية وسيلة كانت .

الكلمات المفتاحية: سر مهني ؛ علاقة العمل ؛ خطأ جسيم ؛ تسريح تأديبي ؛ مبدأ حسن النية

Abstract

According to the Algerian labor law, the work contract and the good faith that applies to all contracts; confidentiality at work considered one of the most basic obligations of the employee, Professional secret considering a grave error this including in article 73 of 90-11 law ,this means that the worker who doesn't committed to the professional secret may be punished by disciplinary dismissal unless permission is obtained from supreme authority or by law.

Disclosure of the professional secret would undermine the trust between the two parties to the work relationship to be stable in the event of disclosure of the secret professional by any means.

Keywords: Professional Secret; work Relationship; Grave Error; Disciplinary Dismissal; Principe of good faith.

Résumé

L'obligation de confidentialité pendant la relation de travail est l'une des obligations les plus fondamentale du travailleur selon la loi du travail algerienne ,Ainsi qu'aux exigences du contrat de travail au principe de bonne foi qui s'applique à tous les autres , les fautes graves prévus à l'article 73 de la loi 90/11 sauf dans le cas de la divulgation obtenir l'autorisation de l'autorité pacifique ou autorisé par la loi.

La Divulgation du secret professionnel déstabiliseraient la confiance entre les deux parties à la relation de travail et le principe de bonne foi requis par l'execution de contrat,il n'est pas possible que la relation de travail soit stable si le secret professionnel est révélé par quelque moyen que ce soit

Mots clés : Secret Professionnel ; Relation de travail ; faute grave ; licenciement disciplinaire ; principe de bon foi

* Corresponding author, e-mail: amirabaadj86@gmail.com

© جامعة الاخوة منتوري قسنطينة 1، الجزائر 2023.

I - مقدمة

يعتبر الحق في العمل من أهم حقوق الانسان بعد الحق في الحياة، وهو من أهم الحقوق التي أقرتها المواثيق والعهود الدولية ودساتير الدول إذ عملت على إقرار مجموعة من القيود لضمان الاستقرار الاجتماعي ومراعاة لمصلحة طرفي علاقة العمل بغية إيجاد نوع من التوازن بين كفتي مصلحة أرباب العمل من جهة ومصلحة العمال من جهة أخرى.

ولا يمكن النهوض بالاقتصاد الوطني الا بحماية المحور الرئيسي له وهو الطبقة العمالية من كل ما يهدد استقرارها ، ما جعل مسالة ممارسة رب العمل لسلطته التأديبية على العامل تحتل أهمية كبيرة في مجال علاقات العمل ، فلرب العمل أن يسلط عقوبة على العامل اذا ما أخل بواجباته والتزاماته المهنية ، فالعامل يتمتع بجملة من الحقوق ويخضع إلى مجموعة من الالتزامات أهمها واجب والتزام الحفاظ على السر المهني، وباعتبار العامل الطرف الضعيف في علاقة العمل وتبعا لذلك الزم المشرع العمالي للتدخل لفرض قواعد معينة يتوجب على الأطراف المتعاقدة الالتزام بها سواء عند تكوين العقد أو انتهائه خاصة مع التطورات الاقتصادية والتكنولوجية التي يشهدها العالم خاصة في مجال الاعلام والمعلوماتية ، حيث أصبحت حماية الاسرار المهنية ضرورة حتمية تفرضها المؤسسات خاصة الاقتصادية منها ، ويشكل افشاء السر المهني آثارا على الجانب الاقتصادي للمؤسسة نظرا لإعطاء المعلومات المتعلقة بتقنيات الإنتاج والصنع .

وقد تناول المشرع الجزائري في قانون العمل مسألة الحفاظ على السر المهني باعتباره من واجبات العمال في نص المادة 07 منه ويعد افشائه من قبيل الأخطاء المهنية الجسيمة التي تجعل استمرار العلاقة المهنية مستحيلة نظرا لقيام عقد العمل على مبدأ حسن النية الذي يسري على سائر الحقوق ويشكل إفشائه زعزعة للثقة التي تنبني عليها علاقات العمل.

*** الخلفية النظرية للدراسة**

***الإشكالية:**

أمام هذه الحماية المقررة للعامل في ظل التشريعات العمالية وجب إيجاد نوع من التوازن بين حماية العمال ومصلحة المؤسسة المستخدمة والحفاظ على استمرارها وحسن سيرها من خلال تعزيز السلطة التأديبية للمستخدم في حالة الاخلال بالالتزامات التعاقدية خاصة منها السر المهني باعتباره من أهم الواجبات وافشاءه يلحق ضررا بالمؤسسة المستخدمة ويهدد مصيرها.

- **تساؤلات الدراسة:**

تأسيسا على ما تقدم يمكن ايجاز مشكلة الدراسة الحالية في التساؤل التالي: ما مدى الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري؟

- **أهمية الدراسة:**

يحظى موضوع مبدأ الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري أهمية واسعة على الصعيدين العلمي والعملي.

- **الأهمية العلمية:**

تظهر أهمية هذا الموضوع من خلال الحماية التشريعية المكفولة للعمال وضرورة حماية العامل في العلاقة التعاقدية من استعمال السلطة التأديبية لرب العمل من خطر التسريح بحجة افشاء السر المهني.

- **الأهمية العملية**

إن زمن العولمة وما يطرحه من تحديات اقتصادية واجتماعية تفرض على العامل الالتزام بالحفاظ على ما اكتسبه من خلال ممارسته لمهنته في المؤسسة المستخدمة وعدم افشائها للغير سواء كان شخصا طبيعيا أو طرفا منافسا للمؤسسة استقرارها تحت طائلة الزوال.

- **أهداف الدراسة**

تهدف الدراسة الحالية الى:

- التعرف على مضمون مبدأ الالتزام بالسر المهني.
- تحديد شروط وحدود هذا المبدأ.

- **إجراءات الدراسة:**
- **المنهج المتبع:**

بغية الوصول الى الأهداف المأمولة من البحث ومعالجة المشكل البحثي لهذه الدراسة وما يتفرع عنها من تساؤلات فرضت طبيعة الموضوع استعمال المنهج التحليلي قصد تحليل مختلف النصوص القانونية.

- **خطة الدراسة:**

انطلاقا من إشكالية البحث المطروحة سيتم اتباع خطة ثنائية للإجابة عليها:

- الفقرة الأولى: مضمون مبدأ الالتزام بالسر المهني.
- الفقرة الثانية: شروط وحدود مبدأ الالتزام بالسر المهني

المبحث الأول: مضمون مبدأ الالتزام بالسر المهني

أثار موضوع الالتزام بالسر المهني العديد من الإشكالات في الفكر القانون حيث أنه يشكل ركيزة أساسية في كل مجتمع حر لأنه متعلق بكرامة الإنسان وشرفه لذا كرس لها القانون حماية للحفاظ عليها كونها من بين أهم الالتزامات التي تقع على عاتق المهني، هذا الأخير الذي قد يطلع على كثير من الأسرار التي تخص مجال العمل لم يكن ليطلع عليها لولا وظيفته ومنصبه كالأسرار المتعلقة بالصنع والإنتاج والتسويق وإفشاؤها من شأنه أن يلحق ضررا بمصلحة رب العمل .

المطلب الأول: تعريف مبدأ الالتزام بالسر المهني

كلمة السر المهني كلمة مركبة من اثنين السر والمهني، وعليه سنتطرق إلى تعريف هذا الالتزام وذلك من خلال تعريف السر لغة ثم تعريفه من حيث رؤية الشريعة الإسلامية له ثم إلى التعريفات الفقهية المختلفة وذلك بتعريف السر أولا ثم تعريف السر المهني ثم التعريف القانوني له.

أولا: السر لغة:

هو ما يكتمه الإنسان ويسره في نفسه ويخفيه عن الآخرين فالسر من الأمور التي تكتم [1]وجمع سر أسرار وعكس السر هو الجهر والعلانية ومن ذلك قوله تعالى : " الذين ينفقون أموالهم بالليل والنهار سرا وعلانية فلهم أجرهم عند ربهم ولا خوف

عليهم ولا هم يحزنون."

كما يعرف السر على أنه كل ما يكتمه الإنسان في نفسه، فهو عبارة عن واقعة أو صفة ينحصر نطاق العلم بها في عدد محدد من الأشخاص إذا كان ثمة مصلحة يعترف بها النظام لشخص أو أكثر أن يظل العلم محصورا في ذلك النطاق(2).

أما المهني فهو قيد للسر بحيث لا يمكن اعتبار سوى الأسرار التي تدخل في مهنة العامل أو تلك التي يتحصل عليها بحكم مهنته أي عمله(3).

ثانيا : السر فقها وقانونا

بعد تعريف السر لغة سنتناول تعريفه فقها وقانونا

1- **السر فقها :**

تعددت وتنوعت التعاريف الفقهية للسر المهني وبغرض تحديد المقصود بأسرار العمل لا بد أن نشير أولا إلى أنه ليس كل ما يصل إلى العامل من معلومات أثناء عمله يعتبر واحدا من أسرار العمل وإنما يجب أن تكون هذه المعلومات غير معروفة لدى الكافة ويترتب على ذلك أن إذاعة المعلومات بأية طريقة من الطرق ينفي عنها صفة الأسرار(4) .

كما عرفه الأستاذ بشير هادفي بأنه " كل المعلومات أو الأسرار التي تتصل بالصناعة أو التجارة والتي لو ذاع خبرها تزعزعت الثقة في التاجر أو الصانع وكذا المعلومات التي جرى العرف على كتمانها(5).

وعرفه الفقه الفرنسي في كونه " كل المعلومات والبيانات التي يتوصل إليها العامل من خلال عمله وبمناسبته ويتكتم عليها بحكم القانون أو بناء على طلب صاحب العمل أو طبقا لما جرى عليه العرف المهني بحيث يترتب على معرفتها الإضرار بالمنشأة أو عمالها أو بمصالح صاحب العمل سواء جاء هذا الضرر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة(6).

وقد عرف السر المهني أيضا بأنه " هو ما يفضي به شخص إلى شخص آخر مستكتما إياه ويدخل فيه كل أمر تدل القرائن على طلب كتمانه أو كان العرف يقضي بكتمانه كما يدخل في الشؤون الشخصية والعيوب التي يكره صاحبها أن يطلع عليها الناس ومنه الأسرار الطبية الخاصة بالمرضى التي يطلع الطبيب عليها أو غيرها من يمارسون المهن الطبية(7).

وعليه يمكن القول إن السر المهني هو كل شيء يعرفه صاحب المهنة أثناء أو بمناسبة ممارسته مهنته أو بسببها وكان في إفشائه ضرر لشخص أو لعائلة أو لشركة أو لطبيعة الوقائع أو الظروف التي أحاطت بالموضوع(8).

2- **قانونيا:** لم يعتن المشرع الجزائري بتعريف السر المهني ولم يحدد المعلومات التي تدخل ضمن السر المهني وإنما اكتفى بتحديد أن الالتزام بمبدأ السر المهني يظل واجبا يفرضه كل من التشريع والعقد في الحدود التي يقررها القانون ويعد مصدر الالتزام بكتم الأسرار من القواعد العامة المقررة في القانون المدني الجزائري ومن الالتزامات المتفرعة عن مبدأ حسن النية في تنفيذ عقد العمل حيث جاء في المادة 107من القانون المدني إلزام العامل بتنفيذ عمله وفق مبدأ حسن النية ، فالعامل ملزم بأن يكون أمينا على جميع الأسرار الصناعية والتجارية التي يطلع عليها بسبب عمله فلا يفشيها أو يعطيها للغير وإلا كان مخلا بالتزامه .

أما القانون 90|11 المتعلق بعلاقات العمل(9) فقد تضمنت المادة السابعة منه في

فقرتها الثامنة التزام العامل بعدم إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية ، كما جاء في المادة 73 من نفس القانون [10]اعتبار افشاء السر المهني من بين الأخطاء المهنية الجسيمة التي تستوجب التسريح التأديبي للعامل بدون مهلة العطلة وبدون علاوات حيث إذا تم كشف السر المهني من طرف العامل يصبح استمرار علاقة العمل مع المستخدم لزعزعة الثقة التي كان بينهما ما يؤدي إلى تسريح العامل من منصب عمله.

كما تطرق المشرع الجزائري في قانون العقوبات الى مسألة المسؤولية الجنائية عن الإخلال بالتزام الحفاظ على السر المهني حيث جاء في المادة 301 من قانون العقوبات الجزائري على جزاءات يخضع لها جميع المؤتمنين على الأسرار المهنية في حال ارتكابهم لجريمة الإفشاء [11] وقانون العقوبات نصوصه من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ما يفيد أن المشرع الجزائري أخذ مبدئيا بفكرة النظام العام، وجاء أيضا في المادة 302 موضوع المسؤولية الجنائية للعمال الذين يسربون معلومات سرية خاصة بالمؤسسة وزبائنها.

والملاحظ أن المشرع الجزائري لم يتطرق سواء في القانون المدني أو قانون العمل إلى المسؤولية العقدية أو الجنائية الناتجة عن عدم الالتزام بالسر المهني، بل اقتصر على المسؤولية التأديبية كما رأينا سابقا كما لم يحدد نوع السر المهني الموجب للمساءلة بل اعتبر كل إفشاء لسر متعلق بالمهنية خطئا جسيما سواء أكان سرا تجاريا أو صناعيا يستوجب المساءلة التأديبية ويحق لصاحب العمل المتضرر جراء إفشاء السر المهني أن يقيم المسؤولية العقدية في حالة تضرره.

وبناءا عليه، فإنه لا يجوز للعامل بأي حال إفشاء أي من أسرار العمل سواء أكان ذلك الإفشاء بمقابل أو بدونه، أم كان لصاحب عمل منافس أو لغيره، كما يستوي في ذلك أن يكون إفشاء أو إذاعة السر بحسن نية أم بسوء نية، فالعامل ملزم بالمحافظة على أسرار العمل ما دام أنها تعد كذلك فإن انتشار وذيوع مثل هذه الأسرار يعفي العامل من هذا الالتزام لانعدام المصلحة من إلزامه بذلك[12].

المطلب الثاني: أشكال الالتزام بالسر المهني

تتلخص أشكال الالتزام بالسر المهني وفقا لما جاء في نص المادة السابعة في فقرتها الثامنة من القانون 11/90 والتي تنص على أن:" لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكتشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية." تكمن هذه الأشكال فيما يلي:

أولا: حظر إفشاء المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع

يلتزم العامل بالحفاظ على أسرار العمل وعدم إفشائها ولا يستفاد من هذا الالتزام فقط مما ورد من نصوص في قانون العمل وإنما يستفاد أيضا مما يمليه تنفيذ العقود بصفة عامة من التزام بمراعاة حسن النية وفقا للمادة 107 من القانون المدني يخضع لهذا الالتزام كل عامل يرتبط بعلاقة عمل تبعية مع رب العمل أيا كان نوع العمل الذي يقوم به وأيا كان عدد العمال بالمنشاة وأيا كان نوع السر- تجاري أو صناعي - الذي يطلع عليه بحكم عمله.

ويظهر بأنه يعتبر سرا ينصرف إليه الالتزام كل ما يتوصل إليه العامل من خلال عمله وبمناسبته حفاظا على مصلحة المنشأة وحسن سيرها أيا كان نوعه طالما يتصل بالعمل في المشروع سواء اتصل بشؤونه الداخلية أو الخارجية كما هو الحال فيما

يتعلق بظروف الإنتاج وطريقة العمل عموما والمواد المستخدمة ومقاديرها ومراحل الإنتاج ومصادر المواد الخام ومعاملات المحل والعملاء واتصالاته سواء كانت سرية بطبيعتها أو وفقا لتعليمات صاحب العمل(13).

ويقصد أيضا بالأسرار كل المعلومات المتصلة بالتجارة والصناعة ولو من بعيد وأن إفشاءها من شأنه زعزعة الثقة بالتاجر أو الصانع فالسر مثلا يعتبر من الأسرار التجارية فمن غير المنطقي أن يقوم العامل إفهام العميل حقيقة الأسعار فإذا فعل ذلك مفشيا للسر بعلمه وبهذا تنعدم الثقة في المحل ويقل الإقبال عليه وكذا الإفشاء بمعاملات المحل ونشاطه والتصريح بالمشاكل التي يعاني منها كما تعد طرق الإنتاج والصنع من الأسرار الصناعية.

وعليه يتلخص مضمون هذا الالتزام الذي يقع على عاتق العامل هو حظر إفشاء أسرار العمل التي اطلع عليه وعدم كشفها للغير سواء كان شخصا طبيعيا أو منشأة بمقابل أو بدونه أي منع تسريب أسرار العمل لما يلحقه هذا الإفشاء من أضرار بالمؤسسة كاطلاع المنافسين على أسرارها أو ما من شأنه زعزعة الثقة فيها بحيث قد يتخذ إفشاء السر للغير صورة العمل لحسابه سواء بأجر أو بدونه إذا كان من شأنه أن يساعد على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل ، كما أنه يمنع عليه استنادا لمبدأ حسن النية في تنفيذ العقد الاستفادة منها لمصلحته الشخصية حال استمرار العقد(14).

غير أن الأسرار التي تناولتها المادة 07 هي الأسرار المشروعة التي يحميها القانون وأن توجد مصلحة في كتمانها.

أما إذا كانت أسرارا تمس أمن الدولة واقتصادها أو كانت من النوع الذي يعتبر السكوت عنها عملا إجراميا في حد ذاتها، فإن الإفشاء لا يعتبر مخالفة قانونية (15).

ثانيا: عدم كشف مضمون الوثائق الخاصة بالهيئة المستخدمة.

يقصد بالكشف الإفشاء، والإفشاء هو نشر الخبر وبثه بين الناس والإفشاء هو تعمد الإفضاء بسر من شخص أؤتمن عليه بحكم عمله أو صناعته في غير الأحوال التي يوجب القانون الإفضاء أو يجيزها، أو هو عبارة عن " انتقال المعلومات من موظف إلى شخص آخر سواء أكان هذا الأخير موظف أو غير موظف طالما أن ذلك يتجاوز ما يفرضه الاختصاص المشترك.

كما أنه: " إذاعة معلومات ذات طبيعة سرية من قبل المؤتمن عليها إلى الغير (16) وعليه يمكن القول أن فعل الإفشاء يتجسد في إخراج المعلومات من النطاق الضيق الواسع والإفصاح عنه للغير، والغير هو كل شخص لا ينتمي إلى هذه الفئة من الأشخاص الذين ينحصر فيهم نطاق العلم بالمعلومة التي توصف بالسرية.

ولا يشترط في فعل الإفشاء عدد محدد من الأشخاص فيمكن أن يتجسد في شخص واحد يعد أقل خطورة من كشف مضمون الوثائق المتعلقة بالهيئة المستخدمة ويقصد بعدم كشف مضمون الوثائق الخاصة بالهيئة المستخدمة، أي عدم اطلاع الغير على الوثائق والمستندات التي تحوي أسرارا مهنية سواء عن طريق الكتابة أو التصوير الفوتوغرافي أو عن طريق الرسم كالرسم البياني أو الخرائط أو حتى المخططات أو عن طريق التسليم كتسليم وثائق المؤسسة المستخدمة التي من شأنها الإضرار برب العمل ومصالحه.

ويمكن أن تكون هذا الكشف للوثائق كليا أو جزئيا، فالكلي يكون بكشف كامل التفاصيل المتعلقة بالنتاج والصنع أو المواد الأولية مثلا المخططات والرسومات

السرية إلى الغير، أما الكشف الجزئي فيكون بالإفصاح عن جزء فقط من المعلومة السرية للغير هذا الأخير الذي يمكن أن يتوصل إلى معرفة باقي السر.

ويشترط في هذه الوثائق أن تكون خاصة بإدارة العمل وذات طابع سري ويتم تقديمها للغير بنية كشفها ومقتضى الإفشاء أن تكون إذاعة الأسرار للغير ولذا فانه إذا استخدم العامل الأسرار التي اطلع عليها لحسابه الخاص فانه لا يكون مخلا بهذا الالتزام ما لم يكن هذا السر المستخدم في هذه الحالة اختراعا سجلت براءته، وما لم يكن العامل قد التزم بشرط عدم المنافسة كما أنه لا يعتبر إفشاء أسرار العمل إدلاء العامل بمعلومات إلى جهات رسمية يجب عليه قانونا اطلاعها عليها [17].

وكشف مضمون الوثائق الخاصة بالهيئة المستخدمة يشكل خطئا جسيما يستوجب التسريح التأديبي للعامل حتى ولو لم يلحق ضررا بالهيئة المستخدمة لأنه يعد ما الأخطاء المهنية الجسيمة [18] المنصوص عليها في المادة 73 من القانون 11/90 السالف الذكر التي تسمح لرب العمل بفصل العامل بغير مسؤولية عليه بالإضافة إلى حقه في المطالبة بالتعويض عما نتج عن ذلك من أضرار[19].

المبحث الثاني: شروط وحدود مبدأ الالتزام بالسر المهني

كما نعرف أن السر المهني هو كل واقعة ينبغي أن تظل بعيدة على علم الكافة بحيث ينحصر العلم بها في شخص أو أشخاص محددين يحظر عليهم البوح بها ولا يلزم لاعتبار الواقعة سرا أن ينحصر العلم بها في شخص واحد أو شخصين بل قد لا يعلم بها عدة أشخاص ومع ذلك تبقى لها صفة السر.

ولا بد أن يتوافر في مبدأ الالتزام بالسر المهني عدة شروط

المطلب الأول : شروط تحقق مبدأ الالتزام بمبدأ السر المهني

حتى توصف المعلومة بأنها سر من أسرار المهنة يجب أن تتوافر في الواقعة شروط معينة فليست كل معلومة يدلي بها المهني عند مباشرة أعماله أو بمناسبته تعد سرا مهنيا لا يجوز إفشاءه وتتلخص هذه الشروط فيما يلي:

أولا: اطلاع العامل على الأسرار بحكم عمله أو بمناسبته

لوصف المعلومة بأنها من أسرار المهنة لا بد من وجود صلة مباشرة بين العلم بالواقعة محل السر وممارسة المهنة، بحيث أن اطلاعه على هذه الأسرار بصفته الشخصية لا يجعله مؤتمنا وملزما بالحفاظ عليها إذ أن المعرفة المكتسبة لا بد أن تكون قد تمت أثناء ممارسة المهنة أو بسببها أما إذا لم يكن السر قد وصل لعلم المهني أثناء ذلك فلا جرم في إفشاءه، فالمهني ملزم بالحفاظ على كل ما وصل إلى علمه من معلومات سرية وعلم بها أثناء ممارسة مهنته أو بسببها.

ليتسنى للعامل الذي تربطه بالمستخدم علاقة عمل أداء عمله على أكمل وجه وجب عليه الاطلاع على التقنيات والمعلومات المتعلقة بأساليب الصنع والتنظيم والنتاج والتسويق التي تساعده في أداء مهامه حيث لولا العمل أو بمناسبته لما اطلع على هذه المعلومات التي تعد من أسرار المهنة والتي يجب عليه كتمانها وعدم اطلاع الغير عليها خاصة الطرف المناسب له وإلا تعرض العامل إلى المساءلة التأديبية وعقوبة التسريح التأديبي إذ يعد إفشاء السر المهني من بين الأخطاء المهنية الجسيمة التي تستوجب التسريح بدون مهلة ولا تعويض وفقا لما جاءت به المادة 73 من القانون 11/90 فالمحامي مثلا ملزم بكتمان أسرار موكله من القواعد القديمة التي تشكل

جوهر مهنة المحاماة ولا يجوز لهم إفشاء الأسرار المؤتمنين عليها والتي تم الإدلاء لهم بها من قبل موكليهم بحكم مهنتهم التي تتطلب تزويدهم بالمعلومات الكافية التي تساعدهم على تحضير دفاع جيد وإفادة الموكل[20]

ولا يعد من قبيل إفشاء الأسرار المهنية حديث العامل بأنه قد صنع منتوجا بتقنية عالية والعبرة في إفشاء السر المهني هو الإخبار بكل التفاصيل والتدقيقات المتعلقة بالمنتوج تسمح بتسريح هذه المعلومات وليس بوصف المنتوج فقط ويبقى تقدير سرية سائر العناصر المذكورة من اختصاص قاضي الموضوع وعبئ الإثبات فيه على صاحب العمل مع الإشارة أنه يمكن أن ينص عقد العمل بند يتضمن التزام العامل بعدم إفشاء السر المهني حتى بعد مغادرة العمل نهائيا والامتناع من الاستفادة بما اطلع عليه من أسرار في نشاط مستقل يقوم به منافسا لصاحب العمل لدى مشروع منافس والقيام بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل بعد انتهاء عقده يستفيد فيه بما اطلع عليه من قبل من أسرار العمل لدى المستخدم .

ويجب الإشارة إلى أن هذا الشرط وان كان يحقق مصلحة رب العمل إلا أنه يمثل قيدا خطيرا على حرية العامل في ممارسة ما شاء بعد انتهاء عقد عمله[21].

ثانيا : الخطأ في كشف السر المهني

حتى نكون أمام واقعة إفشاء السر المهني لا بد من توافر شرط الخطأ باعتباره ركنا من أركان المسؤولية العقدية التي توجب التعويض على العامل دون تحقق شرط الضرر بحيث يحق لصاحب العمل توقيع العقوبة التأديبية وفقا لما جاء به قانون العمل ويسرح العامل تأديبيا بمجرد ارتكابه للخطأ دون الحاجة إلى تحقق شرط الضرر.

وأن قواعد المسؤولية العقدية تنعقد بمجرد حصول الضرر فلا يمكن المساءلة عن الخطأ إلا يتوافر ركن الضرر.

أما فيما يخص المسؤولية التأديبية فتقوم بمجرد تحقق شرط الخطأ، والغرض منها هو تأديب العامل عن الخطأ الذي ارتكبه بإفشائه للسر المهني التي يزاولها ومخافة الالتزام القانوني المنبثق عن مبدأ حسن النية الذي يسري على سائر العقود وكذا بسبب خيانة صاحب العمل وزعزعة الثقة التي كانت تربط بينهما وان لم يلحق ضررا بالمؤسسة بسبب هذا الإفشاء.

وإذا تسبب العامل عند كشفه للسر المهني بأضرار للمؤسسة يقع عليه عبء التعويض عما ألحقه من أضرار ويجب عليه جبر الضرر أو ما يعادله.

وتعود مسألة تقدير التعويض للسلطة التقديرية للقاضي وقد تضمنت المادة 172 من القانون المدني المسؤولية العقدية حيث تنص على " في الالتزام بالعمل إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيطة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام أو بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود من هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق خلاف ذلك، وعلى كل حال يبقى المدين مسؤولا عن غشه أو خطئه الجسيم".

ثالثا: عدم مشروعية إفشاء السر المهني

يقع على العامل عبء الاحتفاظ بالسر المهني ما دامت علاقة العمل قائمة وهو ما نصت عليه المادة السابعة في فقرتها الثامنة من القانون 11/90 وكذا المادة 73 من نفس القانون المحدد للأخطاء المهنية الجسيمة بحيث يعد إفشاء السر المهني من الأخطاء الجسيمة ما لم يجيزه القانون أو تأذن به السلطة السلمية حيث حفاظا على المصلحة العامة فانه لا يعتبر إفشاء يسأل عنه العامل إبلاغه الجهات المختصة عن ما يمثل جريمة جنائية أو شروعا في ذلك مثال ذلك إبلاغ العامل عن المخالفات التي يرتكبها رب العمل فيما يتعلق بمكونات السلعة المنتجة كإضافة مادة ممنوعة مثال ذلك إضافة المواد الملونة حيث يمنع عليه ذلك أو التلاعب في مكونات السلعة المنتجة بالإنقاص ومقابل ذلك قضى بأن تقدم العامل المحاسب ببلاغ إلى مصلحة الضرائب مسجل فيه أرباح صاحب العمل ثم اخذ دفاتر المحل دون إذن وتوجهه إلى مصلحة الضرائب لتأييد شكواه يعتبر إفشاء لأسرار المحل ويعطي الحق لرب العمل في فصله[22].

ويرى الأستاذ عبد السلام ذيب أن لصاحب العمل الحق في أن يرفع السرية عنه أو بواسطة القانون وهو ما استقر عليه القضاء بحيث لم يعتبر مراسلة المسؤولين السلميين خطأ جسيما إلا إذا تضمن بيانات كاذبة يمكن أيضا تجريمها جزائيا كما يمكن أن ينص العقد على بقاء العامل على تلك السرية حتى بعد انصرافه من الخدمة تطبيقا للفقرة الأخيرة من المادة 07 من القانون 11/90 التي تنص على وجوب خضوع العمال للالتزامات الناجمة عن عقد العمل[23].

والأصل أن يلتزم المهني بالأسرار التي أؤتمن عليها أثناء أدائه لمهنته، لكن في بعض الحالات يمكن له أن يخرج عن هذا الأصل ويضحي بالسر من أجل حماية مصلحة صاحب السر، ويكون بذلك إذا كان هناك سبب قوي يجبره على ذلك، ومن بين ذلك حالة الضرورة والتي يكون فيها المهني بين واجبين واجب مهني وهو كتم سر عميله وواجب حماية مصلحة صاحب السر أو عائلته مما قد يلحقهم من ضرر جراء كتمه لذلك السر[24].

ثانيا: حدود الالتزام بالسر المهني

ويقصد بحدود الحفاظ على السر المهني المدة الزمنية التي يلتزم بها المهني بالمحافظة على أسرار العملاء، يبدأ هذا الالتزام منذ وصول أية معلومة أو واقعة إلى علم المهني بسبب مزاولته مهنته أو من خلال ممارسته لها سواء بشكل مباشر أو غير مباشر سواء من الموكل أم من الغير، إلى أن يوجد مبرر قانوني لتجريد هذه المعلومات من هذه الصفة فأسرار العمل لها قيمة يجب إلا تتعدى محيط العمل لما لها من تأثيرات سلبية على صاحب العمل تجاه المنشأة لأنها من أساسيات العمل المهمة[25]

في هذا الصدد يطرح التساؤل عن مدى استمرارية المهني بالحفاظ على السر المهني بعد انتهاء العلاقة التعاقدية؟

للإجابة على هذا التساؤل يجب التفرقة بين حالتين:

أولا: التحرر من السر المهني بعد انتهاء عقد العمل

لم يشر المشرع الجزائري إلى انسحاب الالتزام بالحفاظ على السر المهني الى ما بعد الانتهاء علاقة العمل، واما يكتفي بأن إفشاء المعلومة المهنية تجد مفعولها فقط أثناء سريان عقد العمل لما تمثله ذاتية العلاقة المهنية من سريان الالتزامات في هذه الفترة حسب ما جاء في المادة السابعة من القانون 11/90.

إذ يتحرر المتعاقد من التزاماته التعاقدية بمجرد انقضاء العقد ومن ثم يتمكن من القيام بكل ما كان محظورا عليه بفعل العقد فعلا تقضي المبادئ العامة للقانون " العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون " وأيضا " يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن النية "

ما يفيد أن العقد يحظى بقوة إلزامية تجعل التزاماته واجبة التنفيذ بقوة القانون وهذا إلى غاية انقضائها لأي سبب كان[26].

وفي إطار عقد العمل يلتزم المهني بتأدية عمله لفائدة المستخدم طوال الفترة المتفق عليها فليس للعامل كامل الحرية في تنفيذ العقد بل يخضع دائما إلى سلطة رب العمل في الإدارة والتوجيه وكذا التأديب وفقا لمعيار التبعية في تأدية العمل المفروض على العامل تجاه مستخدمه.

وبعد زوال الرابطة التعاقدية تنقضي هذه القيود القانونية والاتفاقية وكذا الالتزامات المترتبة عنها ويتحرر العامل من معيار التبعية الذي يربطه برب العمل ومن بينها الالتزام بالحفاظ على السر المهني ويصبح العامل حر في ممارسة أي نشاط يرغب فيه في المجال الصناعي أو التجاري وفقا لما يكفله الدستور وفقا لقدراته وكفاءته.

ثانيا: امتداد الالتزام بالسر المهني إلى ما بعد انتهاء عقد العمل

يمكن أن يحوي عقد العمل بند يتضمن التزام العامل بعدم إفشاء السر المهني حتى بعد مغادرة العمل نهائيا والامتناع من الاستفادة بما اطلع عليه من أسرار في نشاط مستقل يقوم به منافسا لصاحب العمل أو العمل لدى مشروع منافس والقيام بنشاط مماثل لنشاط صاحب العمل بعد انتهاء عقده يستفيد فيه بما سبق وأن اطلع عليه من أسرار رب العمل[27]

وبالنتيجة يظهر شرط المحافظة على السر المهني الحظر من أي نشاط يشتغل فيه مع معارفه السابقة التي اكتسبها لدى المستخدم السابق لحسابه الخاص أو لحساب مستخدم جديد ، إلا أن امتداد مبدأ الالتزام بالحفاظ على السر المهني إلى ما بعد انتهاء العقد يؤثر سلبا على العامل الذي أصبح مقيدا جراء خضوعه لهذا المبدأ أين حرم من مباشرة النشاط الوحيد الذي يجيده في الغالب من الأمر والتي تم استخدامه من اجلها صاحب العمل ما جعل هذا الشرط من قبيل الحيلولة بينه وبين مورد رزقه ووسيلة ضغط عليه للبقاء في خدمة رب العمل الشيء الذي يشكل اعتداء على حرياته الشخصية [28]ومخالفة لعدم جواز تأبيد العقد لذلك يجب توافر شروط معينة لصحة

الشرط بعدم المنافسة بما يكفل تحقيق التوازن بين المصلحتين المتعارضتين مصلحة رب العمل في الحفاظ على أسرار عمله ومصلحة العامل في استرداد حريته في العمل(29).

والنصوص القانونية بقدر اجتهادها في جميع الالتزامات إلا أنها لن تكون جامعة ومانعة لها جميعا ذلك أن المادة السابعة من القانون 11/90 قد أشارت إلى الواجبات الأساسية للعمال ومن بينها واجب الالتزام بالسر المهني ، ويبقى الأمر قيد الاتفاق في العقود الفردية والجماعية للمؤسسات وعليه يصبح التساؤل حول مدى شرعية هذه الشروط أمام شيوعها بحيث اغلب الشركات الجزائرية التي تنشط في قطاع الخدمات والقطاع الصناعي ذوي التكنولوجيا العالية تفرض على عمالها بموجب الاتفاق على عدم منافستهم لها بعد انقضاء عقد عملهم ، فهل يمكن القول بان كل هذه الشروط المانعة للمنافسة التي تتضمنها عقود العمل حاليا في الجزائر تعتبر مباحة بغض النظر إذا جاءت متناقضة تماما مع حرية العامل في العمل .

ويبقى لقاضي الموضوع الدور الفعال في تقدير مدى بقاء المصلحة بعد انتهاء علاقة العمل من عدم بقائها فطبيعة المؤسسة وطبيعة النشاط الممارس هو الفيصل في هذه الأمور فبعض المهن تشترط السرية المطلقة في طرق الصنع والمكونات والبعض الآخر لا تتطلب نفس السرية.

IV -الخاتمة:

في ختام دراستنا يمكن القول أن إقرار قانون العمل لمبدأ الالتزام بالسر المهني وحفظ المعلومات والحقائق التي يطلع عليها المهني بحكم مزاولته لمهنته ويجبره القانون بضرورة كتمانها تحت طائلة المسؤولية التأديبية ، حيث يتمتع السر المهني بحماية واسعة تمليها قبل قواعد القانون قواعد الشرف وأخلاقيات المهنة وهو من بين الواجبات الأساسية المفروضة عليه، وأن إفشاء الأسرار المهنية يعد من أهم المحظورات على العامل حيث أيدتها أحكام التشريع والفقه والقضاء لتعرضه لأسرار العمل التي تستوجب أن تبقى طي الكتمان إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

فنجد المشرع الجزائري تناول السر المهني ووضع له ضوابط وقواعد قانونية حيث يعد من بين التزامات العامل انطلاقا من القاعدة العامة التي تقضي أن كل حق يقابله التزام، فمن حق العامل الحصول على المعلومات الكافية التي تضمن له ممارسة عمله على أكمل وجه ويقع عليه التزام الحفاظ عليه وعدم إفشاءه، كما تناول أشكال الحفاظ على السر المهني المستوحاة من الفقرة الثامنة من الفقرة الثامنة من المادة 07 من القانون 11/90 المعدل والمتمم حيث يقع على عاتق العامل ضرورة كتمان المعلومات المهنية والمتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع، كما يجب عليه عدم كشف محتوى الوثائق الداخلية المتعلقة بالهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى ضرورة توافر شروط محددة حتى تتصف الواقعة على أنها سر مهني يوجب المساءلة .

ومن المفروض أن السر المهني له حدود إذ لا يستمر التزام الحفاظ عليه بعد انتهاء العلاقة التعاقدية إلا أنه في بعض الحالات قد يمتد إلى ما بعدها وعلى هذا الأساس ومن قبيل التوصيات المقدمة في هذا الصدد:

- ضرورة تعديل قانون العمل بوجه عام وخاصة فيما يتعلق بالأخطاء المهنية الجسيمة وبصفة خاصة مبدأ الالتزام بالسر المهني حيث إذا تم تحديده بصفة دقيقة فانه يردع من سلطة أصحاب العمل خاصة في القطاع الخاص والاحتجاج بكشف السر

المهني من قبل العامل لتسريحه تأديبيا دون تعويض.

- تشجيع الحفاظ على السر المهني في أوساط العمل بمنح امتيازات ومكافئات للعمال.

- الحرص على ترسيخ هذه القيمة الأخلاقية في ذاتية العمال بأسلوبي الترغيب والترهيب.

- تكوين العمال خاصة في مرحلة التجربة وتعريفهم بالسر المهني شوطه وكذا حدود الالتزام به.

- النص في عقد العمل على المدة الزمنية اللازمة للحفاظ على السر المهني حتى لا تكون سيفا على رقاب العمال المهنيين.

المراجع والهوامش

1) سعيد عبد اللطيف حسن، الحماية الجنائية للسرية المصرفية -دراسة مقارنة -، دار النهضة العربية، القاهرة ،2004، ص201.
2) حمدي عبد الهادي أمين ،إدارة شؤون موظفي الدولة ،أصولها وأساليبها واصلاحها ، الطبعة الثالثة ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 1976، ص47.
3) مهدي بخدة ،الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية ، العدد التاسع، المجلد الأول ، مارس 2018، الجزائر،ص .ص -86-96.
4) إلياس يوسف، الوجيز في شرح قانون العمل ،د.د.ن، مصر،1989،ص68.
5) بشير هادفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري – علاقات العمل الفردية والجماعية -،دار الريحانة للكتاب، الجزائر،2001، ص84.
6) مهدي بخدة ، المرجع السابق ، ص87.
7) سليمان علي حمادي الحلبوسي، المسؤولية المدنية الناشئة عن إفشاء السر المهني-دراسة قانونية -، الطبعة الأولى ،2012، ص21.
8) محسن عبد الحميد البيه، خطأ الطبيب الموجب للمسؤولية المدنية في ظل القواعد القانونية التقليدية ، مكتبة الجلاء، الكويت ، 1993، ص.630.
9) القانون رقم 11/90 المؤرخ في 1990/04/21 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم ، الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1990.

10) معدلة بالمادة الثانية من القانون 29/91 المؤرخ في 1991/12/21 الجريدة الرسمية رقم 68 لسنة 1991.
11) المادة 301 من الأمر 156/66 المؤرخ في 08 يونيو 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم جاء فيها : " يعاقب بالحبس من شهر ال ستة أشهر وبغرامة من 500 دج الى 5000دج الأطباء والجراحون والصيادلة والقابلات وجميع الأشخاص بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على أسرار أدلى به اليهم وافشوها في غير الحالات التي يوجب عليهم فيها القانون افشائها ويصرح لهم بذلك."

12) هيثم حامد المصاورة ، المنتقى في شرح قانون العمل – دراسة مقارنة بالقانون المدني -،دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن ، 2008، ص157.
13) ياسين بن صاري ، التسريح التأديبي في تشريع العمل الجزائري ، دار هومة للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2005، ص35.
14) ياسين بن صاري ، المرجع السابق ، ص 36.
15) مراد تيرس ، الخطأ الشخصي كسبب لتسريح العامل ، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران ، الجزائر ، 2010-2011، ص 93.
16) وسام بلخير ، أحمد بوفاتح ، قراءة قانونية لأحكام المادة 48 من قانون الوظيفة العامة الجزائري 03/06 الالتزام بالسر المهني واجب وظيفي ، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية ، المجلد الخامس ، العدد الأول ، 2021، ص 541.
17) إلياس يوسف، المرجع السابق، ص 68.
18) الخطأ المهني الجسيم: " التصرف الذي يقوم به العامل فيلحق أضرارا بمصالح صاحب العمل أو ممتلكاته أو يخالف احدى التزاماته المهنية مما يجعل استمرار العامل في العمل أمر غير مقبول إما لخطورته وإما بسبب المحافظة على النظام والاستقرار في مكان العمل."
19) ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 36.
20) يوسف بلملياني، مبدأ الالتزام بالسر المهني، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد السابع، المجلد الأول، مارس 2018- ص.ص – 401-426.
21) ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 37.
22) ياسين بن صاري، المرجع السابق، ص 36.
23) مهدي بخدة، المرجع السابق، ص 92.
24) نصيرة ماديو، إفشاء السر المهني بين التجريم والإجازة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون، جامعة مولود معمري، تيزي وزو ، الجزائر ، 2010 ، ص11.
25) عفيف محمد كلوب ، أكرم صبحي مزهر ، مدى ارتباط التزام عدم إفشاء الأسرار بالتزام عدم المنافسة - دراسة مقارنة – مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية ، المجلد 10، العدد 3 ،2021، ص .ص- 77.45.
26) شكيب بوكلي حسن ، شرط عدم المنافسة ومدى تأثيره على الحق في العمل ، مداخلة في الملتقى الوطني حول الظروف الاقتصادية للمؤسسة واثرها على علاقات العمل في التشريع الجزائري ، يوما 10 و11 مارس 2010، جامعة جيجل ،2010 ، ص. ص-113-121.
27) ياسين بن صاري ، المرجع السابق ، ص 37.
28) شكيب بوكلي حسن ، المرجع السابق - ص.ص-113-121.
29) ياسين بن صاري ، المرجع السابق ، ص 37.