

الالتزام بالسرية المهنية في قانون العمل الجزائري

د: مهدي بخدة

أستاذ محاضر "معهد الحقوق"

المركز الجامعي لغليزان، الجزائر

ملخص:

يشكل الالتزام بالسرية أثناء سريان علاقات العمل أحد الواجبات الأساسية التي يلتزم بها العامل وفق نص المادة 07 من قانون العمل الجزائري ووفق ما يقتضيه عقد العمل ومبدأ حسن النية الذي يسري على سائر العقود، ويمكن أن يعاقب بالتسريح في حالة عدم التزامه بذلك كون إفشاء السر المهني يعد خطأ جسيماً وفق نص المادة 73 من قانون العمل الجزائري. وفي غير الإدلاء بشهادته لدى القضاء أو إذا سمح بذلك المستخدم نفسه، فإن مبررات عدم الكشف عن الأسرار المهنية التي قد يُطَّلَع عليها العامل بحكم عمله أو بمناسبتها غير مقبولة لأن ذلك من شأنه أن يزعزع الثقة التي يجب أن تحظى بها علاقات العمل ويؤثر سلباً على مبدأ حسن النية الذي يقتضيه تنفيذ عقد العمل ولا يمكن أبداً لعلاقات العمل أن تستقر في حالة قيام العامل بكشف السر المهني بأي طريقة كانت.

مقدمة:

يعتبر الالتزام بالسرية (*L'obligation de confidentialité*) أحد الواجبات الأساسية التي يقتضيتها مبدأ حسن النية الواجب توافره في سائر المنظومة العقدية ومن بينها عقد العمل طبقاً للمادة 107 ف1 من القانون المدني الجزائري التي تنص على: «يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه وبحسن نية» سواء على المستخدم أو على العامل على حد سواء. وأخص ما يكون من الالتزام بالسرية المهنية هو في جهة العامل لما يمكن أن يحصل لمؤسسة العمل من أضرار بليغة وبالتالي فإن ضرورة التزام العامل خاصة أثناء عقد العمل يظل قائماً بعدم الكشف عن أية وثيقة أو معلومة سواء تعلقت بأساليب الصنع أو الإنتاج أو البيع أو التنظيم وكل ما يخص الهيئة المستخدمة لأشخاص آخرين يمكنهم استعمالها للإضرار بمصالح صاحب العمل.

ولقد نظم المشرع الجزائري هذا الالتزام بنصوص قانون علاقات العمل الذي يحدد الواجبات الأساسية للعمال: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية»⁽¹⁾. كما اعتبره خطأ جسيماً يمكن أن ينجر عنه فصل العامل دون تعويض أو إشعار مسبق ذلك أن الإضرار بصاحب العمل عن طريق تقديم أسرار العمل للغير يمكن أن تصل إلى حد فقد الثقة في العامل وتؤثر على استقرار علاقة العمل مما يجعل تسريح العامل أمراً مشروعاً حيث تؤكد المادة 73 ف3 من القانون 29/91: «يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة: إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون».

والإشكالية التي يراود معالجتها في هذا الموضوع تستدعي البحث عن مدلول الالتزام بالسرية على النحو الذي يحدد نطاق هذا النوع من الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل ويؤسس لشروطه؟. للإجابة على ذلك

نتناول الموضوع في مبحثين، نخصص الأول لمفهوم السر المهني بينما نعالج في المبحث الثاني شروط ونطاق الالتزام بالسر المهني.

المبحث الأول: مفهوم السر المهني

م تشر نصوص القانون الجزائري سواء القانون المدني أو قانون علاقات العمل إلى أي تعريف للسر المهني واقتصرت نصوص تشريع العمل على ذكر بعض صور الكشف عن أسرار العمل. غير أننا سننظر في التعريفات الفقهية التي سيقى في هذا الموضوع ضمن المطلب الأول المعنون بتعريف السر المهني وفي المطلب الثاني سنتناول صور الالتزام بالسرية وفق ما نص عليه تشريع العمل الجزائري.

المطلب الأول: تعريف السر المهني

السر المهني كلمة مركبة، فنعني بالسر لغة هو ما يكتم كالسريرة وتعني خوف كل شيء ولبه⁽²⁾ ومرادفه الإخفاء والكتم، عكس الإظهار والعلانية، نقول: أسر الشيء أي أخفاه وامتنع عن إظهاره⁽³⁾ وفيه قوله تعالى: «تسرون إليهم بالمودة وأنا أعلم بما أخفيتم وما أعلنتم»⁽⁴⁾. 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. وفي الاصطلاح لا نجد تعريفا للسر المهني لدى المشرع الجزائري فقلما تتكفل التشريعات بذلك لأن التعريف من المهام الأصلية للفقه الذي يركز على اعتبار السر المهني هو تلك المعلومات التي يحرص المستخدم على إخفائها مدركا أن انتشارها يمكن أن يلحق ضررا بمصالحه.

فقد عرف بعض الفقه السر المهني بأنه: «كل معلومة يتوصل إليها العامل من خلال عمله وبمناسبته والتي أوجب القانون أو جرى العرف بكتمتها حفاظا على مصلحة العمل وحسن سيره أيا كان نوع السر بحيث يترتب على إذاعته الإضرار بالمؤسسة أو زعزعة الثقة، ويشترط أن لا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية أو حائلا دون الكشف عن جريمة تمت أو في مرحلة شروع»⁽⁵⁾. وفي الفقه الفرنسي يعرف السر المهني: «هو 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 القضاء المصري⁽⁷⁾ السر المهني بأنه: «كل المعلومات التي تتصل بالصناعة أو التجارة والتي لو ذاع خبرها لزعزعت الثقة في التاجر أو الصانع وكذا المعلومات التي جرى العرف على كتمتها». يمكن القول أن أسرار العمل تشمل كافة المعلومات التي يتحقق لها وصف السر بالمعنى الكامل الذي يتحقق بتحقيق الضرر للمشروع دون النظر إلى الطريقة التي تم بها إفشاء المعلومة المهنية وبغض النظر عن طبيعة النشاط. وأكثر من ذلك تعتبر الأسرار الخاصة بحياة العمال داخل المنشأة أسراراً مهنية إذا ارتبطت بعنصر من عناصر المهنة واقتضى الكشف عنها الإضرار بالمؤسسة التي يعملون بها⁽⁸⁾.

لذا فإن الالتزام بالسرية يظل واجبا يفرضه كل من التشريع والعقد⁽⁹⁾ بالقدر الذي يجبر العامل على كتمان أسرار العمل وعدم اطلاع الغير عليها إلا في حدود ينص عليها القانون. وبعبارة أعم فإن مصدر الالتزام بكتم أسرار العمل يوجد ضمن القواعد العامة المقررة في القانون المدني دون أن ينص عليه القانون أو العقد صراحة كما تشير إلى ذلك المادة 107 من القانون المدني الجزائري التي تلزم العامل بأن ينفذ عمله وفق مبدأ حسن النية، كما هو الشأن في قانون العمل وفق الفقرة 08 من القانون 11/90 التي تلزم العمال بعدم إفشاء المعلومات المهنية أو تقديم وثائق داخلية متصلة بمؤسسة العمل، ويمكن أن يكون مضمونه في العقود الفردية والاتفاقيات الجماعية⁽¹⁰⁾، كما يمكن أن نجده في الأنظمة الداخلية حين حديثها عن الأخطاء المهنية والعقوبات المقررة لها.

وقد رتب القانون الجزائي المسؤولية الجنائية عند الإخلال بالالتزام بالسرية إذا كان الأمر يتعلق باطلاع الغير على وثائق أو معلومات أو تصميمات تتعلق بطريقة صنع متطورة وفق نص المادة 302 من قانون العقوبات الجزائي⁽¹¹⁾. كما يمكن للعقود الفردية والعقود الجماعية وتطبيقا للمادة 302 من قانون العقوبات الجزائي أن تنطبق للمسؤولية الجنائية للعمال الذين يسربون معلومات سرية خاصة بالمؤسسة أو تتعلق بزبائنها إذ تنص المادة 14 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك على ما يلي: «يلتزم العامل بالتحفظ والسر المهني، وكل تحويل أو إخفاء أو إتلاف لوثائق المؤسسة أو اتصال مع الغير بشأن وثائق المؤسسة أو معلومات مالية أو تجارية أو تقنية وغير ذلك تعتبر أخطاء خطيرة أو جسيمة يعاقب عليها دون التخلي عن المتابعة الجزائية»⁽¹²⁾.

في مقابل ذلك لم يتعرض المشرع الجزائي سواء في تقنيته المدني أو الاجتماعي سوى للمسؤولية التأديبية دون المسؤولية العقدية والمسؤولية الجنائية عند عدم التزام العامل بالسرية الخاصة بمهنته كما أنه لم يميز سرا دون آخر ولم يصنف الأسرار الصناعية كانت أم تجارية كما فعلته بعض التشريعات الأخرى⁽¹³⁾، بل اعتبر كل سر تم تقديمه في شكل معلومة مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم، أو في شكل وثيقة داخلية خاصة بالهيئة المستخدمة وأن كشفه بأي طريقة للغير يشكل خطأ جسيما. هذا لا يعني إلغاء المسؤولية العقدية بتاتا في حالة الضرر اللاحق بصاحب العمل بسبب كشف العامل لأسرار مهنته لفائدة الغير متى نص عقد العمل على قيام تلك المسؤولية وإلزام العامل بدفع التعويض المستحق وفق رأي بعض الفقه⁽¹⁴⁾ الذي يرى قيام المسؤولية العقدية للعامل متى أحل هذا الأخير ولم يحترم أسرار العمل ويقع على رب العمل عبء إثبات تلك المخالفة والضرر الذي نتج عنها.

ويبدو أن مشرعنا في مسألة تحديد مفهوم السر المهني لازم كثيرا ما استقر عليه الفقه⁽¹⁵⁾ لأن المسلم به التوسع في تقييد حرية العامل في التعبير وإضفاء صفة السرية على كل أنواع العمل على اختلافها، إذ يعتبر هذا الالتزام من مستلزمات عقد العمل ولذلك يلتزم العامل الذي يعمل في منزل خاص بالاحتفاظ بالأسرار العائلية لهذا المنزل الذي يمكن أن يطلع عليها بحكم عمله⁽¹⁶⁾. بخلاف التشريع المصري الذي خصص الأسرار بما يكون معلومة متعلقة بمهنة الصناعة والتجارة بحيث لو ذاعت لحصل الضرر لرب العمل، إذ تنص المادة 685 ف4 من القانون المدني المصري: «يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد». ونصت المادة 57 ف ب من قانون العمل المصري 2003/12: «يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال الآتية: العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل». وهذا لا يمنعنا من القول بأن الأسرار الصناعية والتجارية هي الأسرار البالغة الأهمية في الحياة العملية لأنها تمثل عماد المنافسة بما يبرر تخصيصها بالذكر في بعض التشريعات.

المطلب الثاني: صور الالتزام السرية

نصت المادة 07 ف 8 من القانون 11/90 المتضمن لعلاقات العمل على حظر إفشاء المعلومات المهنية سواء المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا أو طرق الصنع أو طرق التنظيم وعموما عدم الكشف عن الوثائق الداخلية للمؤسسة إلا في حدود ما يسمح به القانون؛ وبمعنى آخر نصت على الالتزام الخاص الذي يحظر على العامل عدم إفشاء المعلومات المتعلقة بالمؤسسة (الفرع الأول) وعلى الالتزام العام الذي يقضي بامتناع العامل عن تقديم الوثائق الداخلية التي تخص مؤسسة العمل (الفرع الثاني):

الفرع الأول: عدم إفشاء المعلومات المهنية

وفي ذلك عموما النص القانوني كل كشف عن سر مهني بلفظ الإفشاء: يعرف الإفشاء لغة بأنه مصدر لفعل فشا يفشو فشوا أي انتشر وذاع ومنه إفشاء السر أي كشفه⁽¹⁷⁾ وفي الحديث: «وإية ذلك أن تفشو الفاقة»

أي ينتشر الفقر وقلة ذوات اليد⁽¹⁸⁾. وبذلك اعتبر المشرع الجزائري كل انتشار لسر من أسرار العمل تعديا وخروجاً عن السلوك المعتاد سواء بالتصريح الشفوي أو بتسليم مستندات أو مخططات أو تصاميم أو دراسات أو أخبار تتعلق بالصنع أو بالتنظيم أو بالتوزيع.

يتبين من خلال هذا الحظر المفروض على العمال أن يتكتموا عن إطلاع الغير سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا ولا يهم إن كان يمارس نشاطا منافسا أم لا، وبعبارة أدق أن يكون هذا الغير خارجا عن مؤسسة العمل بحيث لا ينتمي إليها بصفته إداريا أو عاملا تقنيا أو مكلفا بالحراسة أو عون أمن. ويمكن لصاحب العمل أن يقلص من حجم هذه الطائفة إذ يجوز أن يعين له الأشخاص الذين لا يسرب لهم معلومات ولو كانوا من عمال صاحب العمل، كما يمكنه أن يقتصر على بعض المعلومات المهنية التي تستحق السرية دون غيرها، وأيضا يمكن أن يقيد حظر انتشار المعلومة بفترة معينة بحيث ينتهي الحظر بمرور تلك الفترة ومرد ذلك كله فيما يرتضيه رب العمل من أسرار ومن أشخاص معينين في أزمدة معينة.

إن إطلاع الغير بالسر المهني الذي يتعلق بالمؤسسة يمكن أن يتخذ شكل الإخبار الشفوي عن تقنية معينة في الصنع وطريقتها وكيفيات الوصول إلى ذلك والمراحل التي يسلكها، أو الإخبار عن طرق التنظيم داخل المشروع سواء تنظيم العمال باختلاف رتبهم ومناصب عملهم، أو تنظيم المنتج ورّفه وتعليبه والآلات المستعملة في إنتاجه وفي حفظه والأماكن الموجه إليها لبيعه وفترات الذروة في شراؤه وتحديد زبائن المؤسسة، لاسيما إذا كان النشاط تجاريا. كما يمكن أن يكون في شكل تقديم مستندات أو وثائق أو دراسات تقنية تتعلق بمخططات الصنع وطرق الإنتاج المختلفة وبيان مكونات المنتج سواء كان صناعيا أو زراعيا سواء أكان موضوعها مكتوبا أو تم تقديمه شفاهة.

الفرع الثاني: الامتناع عن تقديم وثائق خاصة بالهيئة المستخدمة

تعتبر صورة عامة للصورة السابقة ذلك أن لفظ الإفشاء يطلق عادة على إخبار الغير شفاهة بتقنيات الصنع والإنتاج والتنظيم وغير ذلك مما يضر بمصالح رب العمل وهو غير مقبول. بينما تقدم المستندات والوثائق الخاصة بتقنيات الصناعة والتنظيم والإنتاج والتي تستأثر بها المؤسسة تعد أفعالا غير مقبولة، ويعتبر العامل حينها مخالفا لمبدأ حسن النية الذي يقتضي منه أن ينفذ عمله دون الإضرار بمصلحة رب العمل.

وعليه فإن الكشف عن مضمون الوثائق الداخلية سواء تلك المتعلقة بالعمال أو بالمواد الأولية أو بالزبائن أو بطرق الإنتاج والتنظيم والتوزيع باستعمال وثائق أو مستندات أو تصاميم أو دراسات أو مخططات مكتوبة بشرط أن تكون تلك الوثائق خاصة بإدارة العمل وتحمل وصف السرية وتم تقديمها للغير قصد كشفها، كل ذلك يعد أشد خطورة من الإفشاء الشفوي وخروجاً عن السلوك المعتاد، ويمكن أن يؤدي إلى تسليط عقوبة التسريح التأديبي على العامل ولو من دون أن يضر بالهيئة المستخدمة.

في هذه الصورة تتجلى مظاهر كشف السر المهني وعدم التزام العامل بالسرية أثناء سريان علاقات العمل في تقديم الأسرار التي تتصل بالجانب الإداري والتنظيمي وكل الوثائق الداخلية للهيئة المستخدمة حيث يشكل التزام العامل بهذا الشكل التزاما عاما يقضي بضرورة امتناعه عن تقديم الوثائق الداخلية التي تخص مؤسسة العمل. يبقى أن نشير إلى أن كل ما قيل عن الغير في الصورة الأولى يصلح في هذه الصورة أي كشف السر المهني عن طريق تقديم السر كتابة للغير الذي متى أطلع عليه نكون أمام سر مهني أحل العامل بالتزام عدم كشفه.

المبحث الثاني: شروط ونطاق الالتزام بالسرية

سبق القول أنه ليس كل ما أطلع عليه العامل غيره وأضر برب العمل يعتبر سرا، الأمر الذي يستحق عليه العقوبة التأديبية بصريح نصوص قانون العمل لأن العبرة في إمكانية اصطدام هذا الكشف بمصالح رب العمل، وهذا بدوره يجعل من إطلاع العامل بحكم عمله أو بمناسبته على سر مهني وبدون إذن قضائي أو من السلطة السلمية ثم

ما لبث أن قام هذا الأخير بإطلاع الغير عليه الأمر الذي قد يسبب ضررا لصاحب العمل. من ناحية تحديد النطاق الزمني يقتصر المشرع العمالي الجزائري على إلزام العامل بعدم الكشف عن أسرار عمله أثناء علاقة العمل دون انسحاب هذا الحظر إلى ما بعد انتهاء عقد العمل⁽¹⁹⁾، الأمر الذي يجعل نطاق الالتزام نسبي يزول بزوال العقد. تفصيلا لذلك سنتناول شروط الالتزام بالسرية في المطلب الأول ثم نعرض على نطاق الالتزام في المطلب الثاني:

المطلب الأول: شروط الالتزام بالسرية

لا يجب أن يتم تقييد العامل بصفة مطلقة من حيث طبيعة السر وصفاته لأن في ذلك تقييد لحريته بما يمثله من خطورة على حياته لاسيما بعد انقضاء علاقة العمل، وبذلك لا يمكن تحميل العامل أية مسؤولية نتيجة كشفه لأسرار العمل إلا وفق الشروط التالية:

1/ أن يكون العامل ملجأ على الأسرار بحكم عمله أو بمناسبته:

نصت المادة 07 ف 08 من قانون علاقات العمل السابقة الذكر أن العامل يلتزم بعدم إفشاء أسرار العمل في إطار علاقات العمل، مما يوحي بأن الالتزام يتقيد بزمان سريان عقد العمل من جهة وبما يمكن العامل من الاطلاع عليه بسبب عمله أو بمناسبته. فإذا لم يكن بمقدور العامل أن ينجز عمله إلا بمعرفة تقنية معينة أو أسلوب محدد من أساليب الإنتاج أو الصنع أو التنظيم أو التوزيع أو التسويق أو غير ذلك بما هو من طبيعة العمل المكلف به، أو كانت مناسبة قيامه بعمل ما هي السبب في اطلاعه على بعض الأسرار بحيث لولا ذلك العمل لما علم بتلك الأسرار المتعلقة بالعمل، فإن تلك المعلومات لديه تشكل أسراراً يستدعي القانون ومبدأ حسن النية الالتزام بعدم إفشائها وإلا تعرض لعقوبة التسريح التأديبي وفق ما تنص عليه المادة 73 ف 2 من القانون 11/90 التي تعتبر إفشاء أسرار العمل خطأ جسيماً: «يتم التسريح التأديبي في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، وعلاوة على الأخطاء الجسيمة التي يعاقب عليها التشريع الجزائي والتي ترتكب أثناء العمل؛ تعتبر على الخصوص أخطاء جسيمة يحتمل أن ينجز عنها التسريح بدون مهلة وبدون علاوات الأفعال الآتية: إذا أفشى معلومات مهنية تتعلق بالتقنيات والتكنولوجيا وطرق الصنع والتنظيم أو وثائق داخلية للهيئة المستخدمة إلا إذا أذنت السلطة السلمية بها أو أجازها القانون».

أما ما تعلق من أسرار مهنية ولو كانت خاصة بالمؤسسة التي يعمل فيها العامل والتي يكون هذا الأخير قد تلقاها ليس بسبب عمله ولا بمكان العمل ولم يكن لها أية علاقة بالعمل، فهذا لا يمثل سرا يجب على العامل الالتزام بعدم إفشائه لأن أمره قد ذاع وانتشر ودليل ذلك الإيذاء هو حصول العامل عليه من خارج مكان العمل. وقد أيد القضاء الفرنسي ذلك في قضية القس **Prêtre** وقال بأن السر المهني هو ما تلقاه الشخص بصفته المهنية وليس ما يتلقاه بصفته ناصحاً أو صديقاً⁽²⁰⁾.

كما استقر الفقه الفرنسي على ذلك فذهب إلى أن الطبيب لا يعتبر ملزماً بكتمان السر الذي لا صلة له بمهنته؛ فلو سمع الطبيب مريضة تتحدث عن سر من هذا النوع فلا جريمة في إفشائه، لأن ما علمه من أسرار خارجة عن مهنته بوصفه شخصاً عادياً كسائر الأشخاص وليس بوصفه طبيباً لا يلتزم قانوناً بكتمانه ولا مسؤولية عليه حال كتمانه.

ويمكن أن لا يستوعب شرط اطلاع العامل على أسرار المهنة بحكم عمله أو بمناسبته حيز الخطأ فيجتمع إليه وجوب نسبة كشف السر إلى عامل معين، فإذا اقتصر الإيذاء على الإفشاء فقط سواء كانت معلومات أو بيانات أو معرفة عملاء دون نسبة هذا الكشف لم يكن هناك إفشاء، فإذا قال العامل بأنه صنع منتوجاً بتقنية عالية مثلاً فهذا لا يعد إفشاء مكوناً للخطأ لأن السر ليس هو الإخبار بصنع المنتج بل في تفاصيل الصنع ودقائق التقنية

التي تم بها الصنع. ويلاحظ أن مسألة ما إذا كان الإفشاء يتضمن تعيينا دقيقا بدرجة تكفي لاطلاع الغير ومعرفة بسر العمل أم لا يظل من تقدير قاضي الموضوع لأنها من مسائل الواقع.

2/ الخطأ في كشف السر المهني

يمثل هذا الشرط ركنا من أركان المسؤولية العقدية التي توجب التعويض على العامل متى أفشى سرا مهنيا تسبب في أضرار للمستخدم في رأي بعض الفقه كما سبق الذكر، بينما لا يمثل شرط وقوع الضرر ركنا من أركان المسؤولية التأديبية كما هو معروف في قانون العمل الجزائري، لأن المستخدم يمكنه توقيع عقوبة التسريح التأديبي على العامل بمجرد ارتكابه للخطأ ولو لم يحصل الضرر.

ومما هو معمول به في قواعد المسئوليتين أن المسؤولية العقدية تنعقد بمجرد حصول الضرر الذي كان نتيجة حتمية لخطأ إفشاء السر المهني، لأن الغرض منها جبر الضرر وهذا لا يحصل إلا بحصوله؛ في حين أن المسؤولية التأديبية تقوم على قيام الخطأ وحده دونما الاهتمام بالضرر، لأن الغرض منها هو تأديب العامل بما يقتضيه عنصر التبعية القانونية في تنفيذه لعمله وواجب الطاعة حتى لا يرتكب مثل تلك الأخطاء في المستقبل.

فأما تسبب الكشف عن سر من أسرار العمل في إلحاق أضرار جسيمة أو غير جسيمة بالهيئة المستخدمة فإن العامل يلتزم بدفع التعويض نتيجة لما ارتكبه في حق رب عمله بالقدر الذي يجبر الضرر إذا تم تطبيق أحكام المسؤولية العقدية في علاقات العمل، وتبقى أيضا مسألة تقدير قيمة التعويض من صلاحيات القاضي في حدود ما يطلبه المستخدم.

ويبقى الاستدلال بقيام المسؤولية العقدية تستنبط من الشريعة العامة المنظمة للعقود إذ نصت على ذلك المادة 172 من القانون المدني الجزائري: «في الالتزام بعمل، إذا كان المطلوب من المدين أن يحافظ على الشيء أو أن يقوم بإدارته أو أن يتوخى الحيلة في تنفيذ التزامه فإن المدين يكون قد وفى بالالتزام إذا بذل في تنفيذه من العناية كل ما يبذله الشخص العادي ولو لم يتحقق الغرض المقصود هذا ما لم ينص القانون أو الاتفاق على خلاف ذلك، وعلى كل حال يبقى المدين مسئولا عن غشه أو خطئه الجسيم».

إسقاطا على إخلال العامل بالالتزام العقدي المنصوص عليه في عقد العمل أو تضمته مبادئ حسن النية في تنفيذ العقود وتطبيقا للنص السابق فإن العامل يرتكب خطأ عقديا إذا لم يكتف الأضرار التي اطلع عليها بحكم عمله وأي كشف عنها يعد غشا منه لأنه مخالف لمبدأ حسن النية المتعارف عليه في المنظومة العقدية ومنها عقود العمل.

إذ يمكن تكييف عدم التزام العامل بالسرية في العمل على أنه غش بدر منه يحمله المسؤولية العقدية وفق نص المادة 172 السابقة. كما يمكن اعتباره خطأ جسيما بصريح نص المادة 73 من القانون 11/90 في فقرتها الثامنة التي تجعل إفشاء الأسرار ضمن الأخطاء الجسيمة.

والسؤال يثور في هذا الموضوع عما إذا كان بالإمكان توقيع العقوبات معا حالة إفشاء العامل لأسرار المنشأة التي يعمل بها لاسيما إذا تنازل المستخدم عن عقوبة التسريح تماما أو مستبدلا إياها بعقوبة دنيا.

وفق نصوص قانون العمل الجزائري لا يستحق العامل سوى العقوبة التأديبية التي تبقى رهن قرار المستخدم وأقصاها عقوبة التسريح دون إشعار ودون تعويض، والقضاء الجزائري عمليا لا يعرف سوى العقوبات التأديبية التي تبقى رهن إرادة المستخدم. بمعنى أن التشريع الجزائري لا يأخذ سوى بالمسؤولية التأديبية ويجعلها من سلطات المستخدم دون أن يجبر على تسريح العامل بسبب كشفه للسر المهني إذ ترك له المادة 73 من قانون العمل الجزائري السلطة التقديرية في توقيع العقوبة من عدمها.

أما القواعد العامة للمسؤولية في القانون المدني الذي يمثل الشريعة العامة على تعويض المستخدم عن الأضرار التي لحقت به متى توافرت أركان المسؤولية العقدية الثلاث، إذ يرى بعض الفقه أنه طبقا لقواعد المسؤولية المدنية يحق لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن أي ضرر فعلي لحق به جراء إخلال العامل بالتزام السرية⁽²¹⁾. أيا كان الاختلاف فإن تطبيق مبدأ الخاص يقيد العام في هذا المجال يخلص إلى القول بأن مسؤولية

العامل في هذه الحالة هي تأديبية فقط. بخلاف ما عليه العمل في فرنسا منذ سنة 1958 فقد ذهب القضاء الفرنسي إلى القول بتحميل العامل الجزاء العقدي بصفة عامة، ويخص القضاء الإخلال بالتزام حظر كشف السر المهني إذ يحمل العامل المسؤولية العقدية نتيجة كشفه لعدم التزامه بالسرية⁽²²⁾ حتى ولو لم ينص عليه عقد العمل لأنه التزم بوجود أصلا يتأسس وفق مبادئ حسن النية⁽²³⁾. ومن جهة أخرى قرر مجلس الدولة الفرنسي شرعية بند التزم العامل بعدم كشف أسرار العمل الوارد في النظام الداخلي للمؤسسة⁽²⁴⁾.

3/ عدم مشروعية إفشاء السر المهني:

يشكل هذا الشرط جوهر تحميل العامل مسؤولية عدم الالتزام بالسرية لأن القانون أو إرادة المستخدم يمكن أن ترفع عن العامل هذا الالتزام وفي ذلك تنص المادة 07 ف08 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على ما يلي: « يخضع العمال في إطار علاقات العمل إلى الواجبات الأساسية التالية: أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية». من جهة أخرى فإن النص القانوني المحدد للأخطاء الجسيمة يسير في نفس السياق حيث يعتبر إفشاء السر المهني خطأ جسيما ما لم يجزه القانون أو تأذن به السلطة السلمية.

يذهب الفقه الجزائري⁽²⁵⁾ إلى القول بأن لصاحب العمل الحق بأن يرفع السرية عنه أو بواسطة القانون وهذا ما استقر عليه القضاء حيث 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 مراعاة العمال للالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

نشير في هذا المقام إلى أنه يستثنى العامل من الالتزام بالسرية أي يمكنه وجوبا أو رغبة منه في كشف تلك الأسرار متى سمح له رب العمل بذلك أو طلب منه، كما في إبلاغه عن جرائم أو لدى حضوره لإجراء التحقيق القضائي⁽²⁶⁾ تطبيقا لما نصت عليه المادة 07 ف08 من القانون 11/90 التي استثنت قانونية كشف السر المهني أو إجازة الهيئة المستخدمة وطلبها لذلك. فإقبال العامل على إفشاء السر لا يعبر دائما عن تنصله من المسؤولية أو انحرافه عن السلوك المعتاد بقدر ما يعني تحقيق مصلحة مؤكدة من وراء هذا الإفشاء خاصة الحالة التي يطلب فيها العامل للشهادة أو إبلاغ الجهات القضائية المختصة بما يدين صاحب العمل جنائيا. تستفاد إباحة الإفشاء في هذه الحالات من النصوص القانونية سواء تلك المذكورة في قوانين العمل أو في القوانين المدنية أو القوانين العقابية، مفاد ذلك أن كل عمل يرتكب تنفيذا لأمر القانون لا يمكن أن يؤاخذ عليه جنائيا أو عقديا أو تأديبيا لأنه عمل مأمور به شرعا ويعد تطبيقا للقواعد العامة في الإباحة الناشئة عن أداء الواجب⁽²⁷⁾.

المطلب الثاني: نطاق الالتزام بالسرية

إن الحديث عن مدى الالتزام بعدم الكشف عن أسرار العمل يقودنا إلى القول بأن المشرع الجزائري لم يشر إلى انسحاب الالتزام بالسرية إلى ما بعد انتهاء علاقة العمل، وإنما يكتفي بأن إفشاء المعلومة المهنية تجدد مفعولها فقط أثناء سريان عقد العمل لما تمثله ذاتية العلاقة المهنية من سريان الالتزامات في هذه الفترة كما هو الشأن في الالتزام بعدم المنافسة. وفي ذلك تقضي المادة 07 ف08 من القانون 11/90: « يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: أن لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة أن لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلطة السلمية».

وعليه، يظهر عند تحليلنا للنص القانوني السابق أن المشرع الجزائري نص على ضرورة الاحتفاظ بأسرار العمل في علاقات العمل كالالتزام مصدره عقد العمل على أن يخضع العامل لواجب السرية في إطار علاقات العمل بما يفيد أمرين أساسيين:

أولهما: أنه إذا كان التشريع هو المصدر القانوني المباشر للالتزام بسرية العمل من خلال ما ورد في النص القانوني السابق فإن مبدأ حسن النية الذي يعد من مستلزمات العقد يفرض على العامل ذلك، مما يعني أن العقد هو أيضا مصدر هذا الالتزام بل هو المصدر الأول الذي يولده بحيث لولاه لما صار هناك التزام وإنما يتدخل القانون للكشف عنه، الأمر الذي يمنع أي عامل من إفشاء ما اطلع عليه بحكم عمله أو بحكم منصبه، على أن تتسع صفة الحظر أو تقتصر على البعض حسب مناصب العمال ورتبهم في الترتيب السلمي للمؤسسة، فما يُمنع على العامل البسيط يختلف عما هو بحوزة الإطار من معارف تكنولوجية وتنظيمية كثيرة العدد وعالية الخطورة في حالة اطلاع الغير عليها.

ومن جهة أخرى يحمي مصالح المستخدم التي قد تتضرر كثيرا بفعل انتشار معلومات مهنية تقنية أو طرق الصنع أو طرق التنظيم خارج مؤسسته.

ثانيهما: أن الالتزام بالسرية يجب أن لا يتعدى علاقات العمل إذ بموجب انقضاء عقد العمل ينقضي الالتزام كما هو شأن سائر العقود ويتحرر العامل من هذا القيد سواء في إطلاع الغير عليه أو في استعماله لحسابه الخاص، بمعنى أن واقعية الالتزام بالسرية هو العقد فحيث انقضى انقضى معه الالتزام. وفي هذه الحالة الأخيرة تكمن الخطورة على مصالح أرباب العمل ويتأثر استقرار المؤسسة سلبا؛ ذلك أن إطلاق الحرية للعامل بعد انتهاء عقد عمله في كشف كل ما يملكه من أسرار وتسريب معلومات ما كان ليطلع عليها لولا عقد العمل الذي مكنه من معرفة تلك الأسرار بحكم عمله أو بمناسبته يفتقد للصواب في نظرنا، لأنه لا يمكن الربط بين نهاية الالتزام بالسرية ونهاية العقد أي ضرورة محافظة العامل على أسرار منشأته أثناء سريان عقد العمل فقط دون أن يمتد الحظر إلى ما بعدها، بدليل أنه لا مجال للربط بين العقد الذي يطرّد مع الوقت وبين حظر إفشاء الأسرار الذي يطرّد مع المصلحة.

من المسلم به أن الحكم يدور مع علته وجودا وعدما، فحيثما وجدت العلة وجد الحكم، وطالما أن الحكمة من منع العامل من إفشاء السر المهني تتمثل في الحفاظ على مصلحة رب العمل فحيثما بقيت تلك المصلحة قائمة قام معها الالتزام بالسرية دون أن ينقضي بانقضاء عقد العمل وأي حديث عن انتهاء الالتزام بالسرية بعد انقضاء علاقة العمل يعتبر تجريدا لهذا الالتزام من أي قيمة حقيقية.

يضاف إلى ذلك أن تعقيدات العمل وانتشار الصناعة والتجارة مع ما يحمله من تعدد وسائل الإعلام الحديثة وتعدد مجال الاستخبارات لاسيما الاستخبارات الاقتصادية و التي أصبح لها دور كبير في علمنا المعاصر وتشعب الأسرار وارتباطها ببعضها البعض، يجعل التزام العامل بعدم إفشاء السر لا يقتصر على فترة تنفيذ علاقة العمل بل يمتد إلى ما بعدها، فبغير امتداد نطاق الالتزام بالسرية إلى ما بعد انقضاء العقد يكون ميسورا على العامل إما بإفشاء تلك الأسرار وتسريبها سواء بأجر أو بغير أجر أو التحرك لإنهاء العقد وفسخه، ومن ثم استعمال الأسرار التي اطلع عليها في غير موضعها إما بإفشاءها للغير أو بالاستفادة منها لمصلحته الشخصية بما يمثل منافسة لصاحب العمل⁽²⁸⁾.

فالعبارة ليست بسريان العلاقة التعاقدية بقدر ما هي بالمحافظة على مصلحة المؤسسة في مواجهة العامل المتحاييل بفسخ العلاقة التعاقدية لغرض التنصل من الإلتزام بالسرية، وذلك هو الغرض من إدراج الإلتزام بالسرية في دائرة الإلتزامات الملقاة على عاتق العامل؛ فعقد العمل يولد التزام العامل بضرورة المحافظة على أسرار رب العمل التي يطلع عليها إلا في حدود ما يسمح به القانون، إذ ينشأ الإلتزام بنشوء العقد ولكن لا يجب أن ينتهي بنهايته مادام أنه مفروض لأجل هدف واحد وهو المحافظة على مصلحة رب العمل.

ويبدو أن النصوص القانونية على قدر اجتهادها في جمع الإلتزامات فإنها لن تكون جامعة ومانعة لها جميعا ذلك أن المادة 07 من القانون 11/90 ذكرت الواجبات الأساسية للعمال ومن بينها الإلتزام بكنتم أسرار العمل طالما

أن رغبات الأشخاص وحاجاتهم في تزايد، لذلك تترك للعقود الفردية والجماعية النص على ذلك وفق ما تقتضيه طبيعة نشاط المؤسسة حيث تقضي الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر في المادة 36 ف2 بما يلي: «خلال تنفيذ عقد العمل أو تعليقه وحتى بعد إنجازه يتعهد الأجراء بعدم الكشف داخل المؤسسة أو خارجها عن أي وثيقة داخلية أو معلومة ذات طابع سري خاصة بالمؤسسة أو بالزبائن والتي اطلعوا عليها في إطار ممارستهم لمهامهم»⁽²⁹⁾. ويبقى لقضاة الموضوع تقدير بقاء تلك المصلحة بعد انتهاء علاقة العمل من عدم بقاءها كما يمكنهم القانون من تقدير سرية المعلومة من عدم سريتها بالنظر إلى ضررها بالمشروع ويقع عبء إثبات خطأ كشف أسرار العمل على عاتق رب العمل في كل الحالات كما يبقى على العامل الدفع بالتزامه بالسرية عن طريق إثبات عدم قيامه شخصيا بالكشف أو عدم اطلاعه أصلا على السر المهني أو مشروعية كشفه. بمعنى آخر يستهدي القاضي بقيمة المعلومة ومدى شيوعها واقتصرها على المصرح لهم بالاطلاع عليها وما إذا كان إفشاؤها يسبب ضررا أو يفوت كسبا، إذ لا يمكن أن يترك تقدير سرية المعلومة أو البيانات بصفة مطلقة إلى صاحب العمل دون رقابة على تكييف طبيعة المعلومة ومدى ضررها، وإلا كان بإمكان أرباب العمل تحميل العمال المسؤولية كلما تناولوا أمرا من أمور العمل سواء اتصفت بالسرية أم لا. وفي هذا الشأن قرر القضاء الفرنسي أنه يعتبر سرا من أسرار العمل تكلفة السلعة وما يتصل بالحل ونشاطه كوجود خسائر أو الاستدانة وتوقف المصنع أو وجود خلافات بين الورثة⁽³⁰⁾.

خاتمة

في ختام هذا البحث نرى أن مشرعنا العمالي عمم مظاهر كشف السر المهني داخل مكان العمل عن طريق النص على ضرورة التزام العامل بعدم البوح بالمعلومات المهنية التي لها طابع السرية وتقتضيها مصلحة العمل، كما عليه عدم تقديم الوثائق الخاصة المملوكة للمؤسسة سواء اطلع عليها بحكم عمله أو بغير ذلك، وأي خروج عن هذا الالتزام يحمله المسؤولية التأديبية التي قد تصل إلى التسريح التأديبي دون تعويض ودون إشعار مسبق كون كشف الأسرار المهنية يعد خطأ جسيما، بشرط توافر عنصر القصد لديه ولو لم يحصل الضرر.

غير أن المشرع الجزائري لم يعالج مسألة كشف السر المهني بما يحمله من خطورة على مؤسسة العمل وعلى الإنتاج الوطني عموما بالنص على سبيل الوجوب بضرورة سريان الالتزام بالسرية إلى ما بعد انتهاء علاقات العمل متى استدعت مصلحة العمل ذلك، كما هو شأن الالتزام بالامتناع عن المنافسة، بل ربط من خلال نصوصه إخضاع العمال للواجبات الأساسية بما فيها واجب السرية بسريان علاقات العمل تاركا المجال للعقود الفردية والاتفاقيات الجماعية النص على ذلك، مع أن خطورة كشف الأسرار المهنية تحتّم أن تكون درجة الالتزام بها بعد انتهاء علاقات العمل أكثر من التزام العمال بها أثناء قيام تلك العلاقة، ونسبة تقييد العمال بها خارج علاقات العمل أقل منها وهم في أثناءها لأن العامل يشعر بالتخلص من سائر التزاماته بما فيها الالتزام بالسرية بعد انتهاء عقد عمله.

وفي مجال المسؤولية العقدية فإن المشرع الجزائري يمكنه أن يؤسس لها في سائر الالتزامات العقدية التي على الطرفين القيام بها بما في ذلك التزام العامل بالسرية نظرا لما قد يحدثه كشف السر المهني من أضرار بليغة لا يمكن إصلاحها عن طريق تسريح العامل بل بالتعويض خاصة وأن اليوم أصبحت التقنية عالية الجودة وأضحت تمكن العمال الذين يحملون تلك التقنيات العالية من أجور كبيرة، فبقدر ما يربحون بقدر ما يعوضون عند إضرارهم بالمؤسسة بسبب أخطاءهم الجسيمة التي منها عدم التزامهم بالسرية.

المولم

- 1- المادة 07 ف 08 من القانون 11/90 المؤرخ في 11 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ج.ر عدد 17 سنة 90 ص 562، المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 ج.ر عدد 68 سنة 91 ص 2654، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994 ج.ر عدد 20 سنة 94 ص 05، والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996 ج.ر عدد 43 سنة 96 ص 06، والأمر 02/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 والأمر 03/97 المؤرخ في 11 جانفي 1997 ج.ر عدد 03 سنة 97 ص 05.
- 2- مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز القاموس المحيط ج 2 مطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده القاهرة 1972 ص 48.
- 3- ابن منظور لسان العرب ج 7 باب سر دار صادر للطباعة والنشر بيروت 2004 ص 166. ويقال: "صدور الأحرار قبور الأسرار".
- 4- الآية 01 من سورة الممتحنة، وقوله تعالى: وإن تجهر بالقول فإنه يعلم السر وأخفى. الآية 06 من سورة طه.
- 5- عبد السلام ذيب قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية دار القصة للنشر الجزائر 2003 ص 167.
- همام محمود الزهران قانون العمل - عقد العمل الفردي- دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2005 ص 333.
- علي عوض حسن الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1996 ص 462.
- صلاح محمد ذياب الترام العامل بالأمانة والإخلاص في علاقات العمل الفردية دار النهضة العربية القاهرة 2007 ص 113.
- 6-François Gaudu et Raymonde Vatinet traité des contrats LGDJ 2001 p161.
- 7- محكمة استئناف القاهرة سنة 1960 عصمت الهواري الموسوعة القضائية في منازعات العمل القاهرة 1960 ص 235.
- 8- محمد أحمد عجيز حرية الرأي في قانون العمل دار النهضة القاهرة 2006 ص 166.
- 9- حرمت الشريعة الإسلامية إفشاء السر واعتبرته كبيرة من الكبائر تستحق العقاب كما نصت على ذلك قوله تعالى: «ولا تجسسوا ولا يغتب بعضكم بعضا». الآية 12 من سورة الحجرات، وفي حديث حجة الوداع قول الرسول (ص): «إن دماءكم وأموالكم وأعراضكم حرام كحرمة يومكم هذا في شهركم هذا في بلدكم هذا». وحرمة الأعراض معناها حرمة انتهاكها وانتهاك أسرارها. وقد جاء في السنة النبوية عن سهيل بن سعد أن رجلا أطلع في حجر (ثقب) باب رسول الله (ص) وكان مع الرسول مشط يرحل بها شعره فقال له: «لو أعلم أنك تنظر لطعنت بها عينك وإنما جعل الاستئذان من أجل البصر». رواه البخاري ومسلم، وفي رواية أخرى: «من أطلع في بيت قوم بغير إذهم فقد حل لهم أن يفقتوا عينه فإن فقتوا عينه فلا دية ولا قصاص». رواه أحمد بن حنبل في مسنده.
- 10- المادة 38 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر المودعة لدى مفتشية العمل بالدار البيضاء بتاريخ 6 ماي 2004 تحت رقم 224 والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة الحراش بتاريخ 9 ماي 2004 تحت رقم 241.
- 11- تنص المادة 302 من أمر 156/66 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتعلق بقانون العقوبات المعدل والمتمم على ما يلي: «كل من يعمل بأي صفة كانت في مؤسسة وأدى أو شرع في الإدلاء إلى أجنب أو إلى جزائريين يقيمون في بلاد أجنبية بأسرار المؤسسة التي يعمل فيها دون أن يكون مخولا له ذلك يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات وبغرامة من 2000.1 د.ج إلى 100000 د.ج. وإذا أدى بهذه الأسرار إلى جزائريين يقيمون في الجزائر فتكون العقوبة الحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وبغرامة من 2000.1 إلى 100000 د.ج.
- ويجب الحكم بالحد الأقصى المنصوص عليه في الفقرتين السابقتين إذا تعلق الأسرار بصناعة أسلحة أو ذخائر حربية مملوكة للدولة».
- 12- المادة 14 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك الصادرة في 24 نوفمبر 1994 والمعدلة سنة 1997.
- 13- المادة 685 من القانون المدني المصري.
- 14- حسن كيرة أصول قانون العمل دار المعارف الإسكندرية 1979 ص 324. حسام كامل الأهواني شرح قانون العمل الدار الجامعية الإسكندرية 1991 ص 471. همام محمود الزهران المرجع السابق ص 335. محمد أحمد عجيز المرجع السابق ص 169.
- 15- حسن كيرة المرجع السابق ص 319. محمود جمال الدين زكي الوجيز في قانون العمل مطبعة الاتحاد القاهرة 1964 ص 415. همام محمود الزهران المرجع السابق ص 377.
- 16- محمد أحمد عجيز المرجع السابق ص 162.
- 17- ابن منظور لسان العرب ج 11 باب فشا دار صادر بيروت 2004 ص 185.
- 18- رواه الترمذي في سننه من طريق ابن مسعود (ض).

- 19- يذهب بعض الفقه الجزائري إلى أن التزام العامل بعدم كشف أسرار العمل يظل قائما إلى أن تفقد الأسرار أهميتها ولو حتى بعد انتهاء علاقة العمل. انظر: - جلال مصطفى القرشي شرح قانون العمل الجزائري ج1 ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984 ص182. - عبد السلام ذيب قانون العمل والتحويلات الاقتصادية دار القصبة للنشر الجزائر 2003 ص437.
- 20-Toulouse 14 Mars 1928 Rec. Sirey 1928 -2- p130.
- 21-صلاح محمد ذياب المرجع السابق ص117.
- 22-Soc 30 juin 1982 D, 1982 IR, p341.
- 23 Paris 13 février 1981 J,C,P 1982 C.I 10630 BER TEYSSIE.
- 24 C. E 26 SEP 1990 RJS 1990 N 967.
- 25- عبد السلام ذيب المرجع السابق ص437.
- 26- القاهرة الابتدائية 1960/09/25 عصمت الهواري الموسوعة القضائية في منازعات العمل ج1 القاهرة 1960 رقم 292.
- 27- وفي قواعد الفقه الإسلامي قاعدة: "ما لا يتم الواجب إلا به فهو واجب".
- 28- همام محمود الزهران المرجع السابق ص334. يلاحظ أن مشرعنا عمم حظر إفشاء السر المهني أثناء سريان علاقة العمل ولم يمنع العامل من الاستفادة منه، بينما يلجأ التشريع الفرنسي والتشريع المصري إلى حظر إفشاء السر المهني للغير أثناء سريان علاقة العمل وبعد انقضائها، أما الاستفادة من تلك الأسرار لحسابه الخاص فمنعها التشريع المصري على العامل أثناء سريان علاقات العمل فقط ما لم يكن هناك شرط اتفاقي يمنع من عدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل لأن ممارسة العامل لعمله من خلال استخدام تلك الأسرار يسهم بطريقة أو بأخرى في تشكيل تكوينه المهني وتعمق خبراته بحيث يتعذر من الناحية العملية التمييز بين ما هو سر مهني وما هو خبرة مكتسبة.
- 29- الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر الموقعة بتاريخ 16 جويلية 2003 المودعة لدى مفتشية العمل بالدار البيضاء تحت رقم 224 بتاريخ 6 مايو 2004 والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة الحراش تحت رقم 241 بتاريخ 9 مايو 2004.
- 30-Cass.Soc 14 mars 2000 Bull.civ n 104 Dr. Soc 2000 p555.