الإلتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل

The Non-Competition Commitment in Labour Relations

الباحث: زو اتين خالد أستاذ محاضر ب*

كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة عبد الحميد بن باديس بمستغانم

Researcher : ZOUATINE khaled

Faculty of Law and Political Science – University Abdelhamid Ben Bdiss - Mostaganem

Email :Khaled.zouatine@univ-mosta.dz

تاريخ الإرسال: --/--/---- **تاريخ القبول:**--/--/----

الملخص:

ممالا شك فيه أن علاقة العمل تجد أساسها القانوني في مبدأ دستوري هام و أساسي هو مبدأ حرية العمل، والذي يعني أن لكل فرد الحق في اختيار نوع العمل الذي يريد ممارسته، وزمن ومكان أدائه كما له أن يمارس العمل باستقلال و لدى من يشاء.

غير أنّه وفي إطار الحرية التعاقدية فقد ظهرت في تطبيقات سوق الشغل على مستوى عقود العمل بنود تعاقدية قد تحد من مدى تطبيق المبدأ الدستوري، منها ما يتعلق بإضفاء مرونة أكثر على علاقة العمل، ومنها ما يهدف إلى منح أكبر قدر من الضمانات ما بين أطراف عقد العمل خاصة فيما تعلق منه بمجال منافسة رب العمل و إفشاء السر المهني من طرف العامل "شرط عدم المنافسة".

الكلمات المفتاحية: العامل، عقد العمل، مصلحة رب العمل، حرية العمل، شرط عدم المنافسة

Abstract: *Undoubtedly, the employment relationship finds its legal basis in an important and fundamental constitutional principle which is the principle of freedom of work, which means that everyone has the right to choose the type of work he wants to do, as well as the time and place of his performance because he has the right to work independently and with whomever he wants. Within the framework of contractual freedom, it appeared in labor market applications at the level of employment contracts contractual clauses likely to limit the extent of the application of the constitutional principle, in particular those linked to a greater flexibility of the employment relationship, in particular that which aims to grant the greatest number of guarantees between the parties to the employment contract, with regard to Comments from him in the field of employer competition and the disclosure of professional secrecy by the worker "Non-competition clause. "*

Keywords*: Worker, Labour Contract, Employer Interest, Freedom of Work, Non-Competition Clause.*

*المؤلف المرسل:الباحث:زواتين خالد

Email : khaled.zouatine@univ-mosta.dz

مقدمة:

يعد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من الآثار المترتبة على عقد العمل، والذي يترتب بمقتضاه التزامات متقابلة على عاتق كل طرف من أطرافه تجاه الآخر، فهو من الالتزامات الجوهرية التي يترتب على الإخلال بها جواز فصل العامل أثناء قيام رابطة العمل، فضلا عن أنه يقيد العامل في حرية العمل، كما أن الالتزام بعدم منافسة العامل لصاحب العمل تستوجبه مقتضيات حسن النية، في تنفيذ عقد العمل . فلا يجوز للعامل أثناء تنفيذ العمل أن يعمل بعد انتهاء مواعيد العمل، في عمل منافس لصاحب العمل، سواء لحسابه الخاص، أو لحساب شخص آخر. وبالتالي فإن هذا الالتزام يكون التزاما سلبيا **"التزام بالامتناع عن عمل"** له خصائصه وطبيعته القانونية، ويترتب على مخالفته مسؤوليات مدنية، منها ما هي عقدية، وأخرى تقصيرية قد تمتد إلى طرف ثالث هو صاحب العمل الجديد. فعلى هذا الأساس يقتضي الأمر الإجابة على الإشكالية التالية: ما مدى تلاؤم أو تنافي و تعارض شرط عدم منافسة العامل لرب العمل و تقريرها لمبدأ حرية العمل؟

يعد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل أثرا من الآثار المترتبة على عقد العمل و الذي يترتب بمقتضاه التزامات متقابلة على كل طرف من أطرافه تجاه الأخر. و إذا كان الأصل أنه لا اختلاف بين عقود العمل الخاضعة للقانون المدني و تلك الخاضعة لقانون العمل، فيما يتعلق بالالتزامات الرئيسة التي تنشأ عن عقد العمل فإن قانون العمل يسعى إلى توفير حماية فعالة للعامل و يؤكد ما لصاحب العمل من سلطة الأمر و التأديب على العامل، و ما للعامل من التزامات تجاه صاحب العمل، و بذلك يكون قانون العمل قد أحاط تنفيذ هذه الالتزامات بكثير من القيود والضمانات.

سنحاول من خلال هذه الدراسة التطرق إلى التنظيم التشريعي و التعاقدي لهذا الموضوع. وما يجدر ذكره بداية في هذا المجال هو أنه رغم أهمية هذه الإشكالية في عقد العمل إضافة إلى التعارض الذي تحدثه بين مصلحة العامل ومصلحة رب العمل، إلا أن لم يتناول المشرع الجزائري هذه المسألة في نص القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل حيث اكتفى بالإلزام إذا كان هناك اتفاق بينهما يقضي العامل بعدم منافسة صاحب العمل في مجال نشاطه. والملاحظ أن النص الذي أورده المشرع نص عام يقضي بعدم شرعية المنافسة أثناء قيام علاقة العمل، وليس بعد انتهائها.

للإجابة على الإشكالية القانونية المطروحة في هذه الدراسة اعتمدنا على المنهج التحليلي في تحليل النصوص القانونية المتعلقة بالقانون المنظم لعلاقات العمل الجزائري، وكذا على المنهج المقارن في محاولة لإجراء دراسة مقارنة بين أحكام التشريع الجزائري والتشريعات المقارنة في هذا المجال.

تطرقنا في هذه الدراسة بداية للتنظيم القانوني للإلتزام بعدم المنافسة من خلال تحديد مضمون هذا الإلتزام القانوني ومبرراته بالنسبة لصاحب العمل والعامل وكذا المصلحة العامة. وفي الجزء الثاني تطرقنا فيه إلى تطبيقات شرط عدم المنافسة في عقد العمل، وهذا ببيان صور المنافسة في عقد العمل وآثار هذا الإلتزام على أطراف العقد وحالات تحلّل العامل من هذا الشرط.

المبحث الأول: التنظيم القانوني للالتزام بعدم المنافسة

إن قانون العمل إذ ينظم حقوق و التزامات كل من العامل و صاحب العمل لا يجب أن ينظر إليه على أنه بمثابة قيد على هذا الأخير و مزية لحماية الأول. إلا أنه يعطي أيضا لصاحب العمل ضمانات في شكل التزامات تقع على عاتق العامل، و لعل من أهم هذه الالتزامات التزامه بعدم منافسة صاحب العمل.

المطلب الأول: تحديد مفهوم الالتزام بعدم المنافسة

بما أن المشرع أغفل عن إعطاء تعريف دقيق وواضح للالتزام بعدم المنافسة رغم أهميته في الحياة العملية و أثاره على كلا الطرفين سوف نقوم بالتطرق إلى مختلف التعاريف، فهناك من عرفها بأنها التنافس بين عدة أعوان اقتصاديين في نفس السوق بغية الوصول إلى الزبائن قصد إشباع حاجاتهم من المنتجات و الخدمات، كما تعرف بأنها التسابق إلى عرض السلع و الخدمات رغبة في الانفراد بالمستهلكين[1]. أما من جانبها الاقتصادي فتبدو المنافسة كآلية تمكن في سوق محددة من تنظيم الأسعار بواسطة عمليتي العرض و الطلب، فبذلك يعرف علماء الاقتصاد المنافسة على أنها العمل للمصلحة الشخصية للشخص و ذلك بين البائعين و المشترين في أي منتج و أي سوق و هي إذا أداة تسمح للمؤسسات بالانخراط في المنافسة بالأسواق المالية[2].

رغم الصعوبات التي تنشأ عن العلاقات بين قانون العمل و حرية العمل، فهذه الأخيرة أصبحت من بين المبادئ الأساسية، التي تقوم عليها التشريعات العمالية الحديثة، إذ تعترف جل الأنظمة بحق المواطن في العمل و تحارب كل تمييز بينهم في هذا الحق، مسايرة في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (1948/12/10) الذي يكفل لكل إنسان الحرية في العمل وحق اختياره له[3].

ويجد مبدأ حرية العمل في الجزائر أساسه دستوريا حيث تنص المادة 37 من الدستور الجزائري 1996 على أن "حرية التجارة و الصناعة مضمونة و تمارس في إطار القانون" [4]. كما تنص المادة 55 منه في فقرته الأولى على أنه " لكل المواطنين الحق في العمل" [5]، فمن خلال هاتين الفقرتين يتبين بأن المؤسس الدستوري يعترف بالحق في العمل لكل المواطنين فمبدأ العمل يعتبر من أهم الضمانات المقررة و الكاشفة لحرية العمل، إذ أن تجسيد هذا المبدأ بنصوص دستورية و أخرى قانونية يعد اعترافا صريحا من السلطة لهذه الحرية[6].

مثلما سبق القول فإنه و تكريسا لمبدأ حرية العمل المعترف به في التقنينات و التشريعات العمالية المقارنة، ليس هناك ما يمنع العامل بعد انتهاء مواعيد العمل، أو انتهاء علاقة عمله بصاحب العمل الذي يمارس نفس النشاط الذي كان يمارسه مع هذا الأخير، أو

---

[1]- Yves Serra, concurrence déloyale, Dalloz, Paris, 1996. p 2.

[2]- احمد عبد الرحمان، التقيد الأفقي للمنافسة مع التركيز على اتفاق تحديد الأسعار، مجلة الحقوق، الكويت، العدد الرابع ، سنة1995، ص15

[3]- Jean – Claude Javillier , Droit de travail 7eme édition, 1999, p161.

[4] - تم تعديلها بموجب المادة 43 من دستور 2016.

[5] - المادة 37 من الدستور الجزائري و المادة 1/55 منه.

[6]- بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق "السعيد حمدين"، جامعة الجزائر1،2003 ، ص 55.

أن يعمل لدى صاحب عمل أخر يمارس نشاط مشابه، و ليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك ما دام العامل لم يتفق عند التعاقد على منع العامل من القيام بأي عمل أخر ولو في أوقات فراغه[7].

المطلب الثاني: مبررات التزام العامل بعدم المنافسة

سبق أن تم الإشارة إلى أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يشكل قيدا على المبدأ الدستوري المتعلق بحرية العمل فما هي إذا حقيقة هذا الالتزام ؟

الفرع الأول: حقيقة الالتزام بعدم المنافسة

يعد التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بالإضافة إلى عدة التزامات أخرى أساس علاقة العمل. فالإلتزام بعدم المنافسة يرتبط في الحقيقة بالتزام آخر لا يقل أهمية عنه، بل هو القناة التي أدت إلى فرض الالتزام بعدم المنافسة، و هو الالتزام بعدم إفشاء الأسرار المهنية. فالعلاقة بين العامل و صاحب العمل تتميز بنوع من الخصوصية غير معروفة في الكثير من العلاقات القانونية و التعاقدية الأخرى، حيث يفترض أن تقوم على أساس الثقة المتبادلة و النية الحسنة[8].

و بالرجوع إلى قانون العمل رقم 90-11 [9] نجد أن المشرع الجزائري نص على التزام العامل بعدم إفشاء الأسرار المهنية، و اعتبره أحد الواجبات الملقاة على عاتقه، حيث تنص المادة 07 في فقرتها 8 من هذا القانون على أنه: "يخضع العمال في إطار علاقة العمل للواجبات الأساسية التالية...ألا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم، و بصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئات المستخدمة، إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية."

فالالتزام بالسرية التزام لصيق بعلاقات العمل، بصرف النظر عن نوع العمل و طبيعته، إلى جانب ذلك فهذا الالتزام يمثل إحدى تطبيقات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود و كذا مبدأ حسن سير و انتظام العمل في مختلف التشريعات المقارنة[10]. وعلى ذلك، فإن إفشاء أسرار المنشأة يعتبر أمرا خطيرا فهو لا يضر بصاحب العمل فحسب، بل بنظام المؤسسة ككل فالإفشاء قد يؤدي إلى إفلاس المؤسسة مما يعود بالضرر على كافة العمال بها.

الفرع الثاني: مصلحة صاحب العمل

7- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري "نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها"، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2010 ، ص 136.

8- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002، ص 180.

9- قانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 ،المتعلق بعلاقات العمل، جريدة رسمية عدد 17 المؤرخة في 15 أفريل1990.

10- تنص المادة 56-8 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه "يجب على العامل: أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقا للتعليمات الكتابية الصادرة من صاحب العمل".

لا شك أن لصاحب العمل مصلحة جدية وراء هذا الالتزام و تتحقق مصلحة هذا الأخير إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بالإطلاع على أسرار رب العمل و معرفة عملاء المنشأة، وعلة هذا الشرط أن رب العمل قد يخشى منافسة العامل له بعد انقضاء عقد العمل عن طريق الاستفادة من الأسرار التي اطلع عليها أثناء عمله[11] ويمكن القول أن هذا الالتزام ينبع من لحكمة التشريعية وأن الدافع الأساسي وراء هذا الالتزام هو حماية أصحاب العمل و أسرار المهنة المتعلقة بمشروعاته التي اطلع عليها العامل أثناء عمله بها.

وحفاظا على هذه المصلحة تنص المادة 9/7 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم: "على أنه يخضع العمال للواجبات الأساسية التالية:

- أن لا يكون لهم مصالح مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونه أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم و أن لا تنافسه في مجال نشاطه.

- أن لا يفشو المعلومات المعنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة ألا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة إلا إذا فرضها القانون أو طلبتها السلمية".

من هذا النص يتضح معنا أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يعتبر التزاما عاما ينصرف إلى كافة أنواع العمل و يعتبر من مستلزمات العقد، و تجدر الإشارة إلى أنه إذا تضمن عقد العمل شرط عدم المنافسة "الالتزام الإتفاقي" فالعامل يلتزم به بناءا على الرباطة العقدية أما إذا لم يرد نص بعقد العمل فإن مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود تتطلب توافر هذا الالتزام على عاتق العامل[12].

الفرع الثالث: مصلحة العامل

تتأثر حرية العامل في العمل جرّاء خضوعه إلى شرط عدم المنافسة فهو يصبح محروما من مباشرة النشاط الوحيد الذي قد يعثر عليه بحكم تكافئه مع مهاراته و قدراته، و من ثم فهو يمنع من مصدر الرزق أمام هذا التضارب في المصالح الجديرة بالحماية فإن العامل دونما وجود هذا الالتزام التشريعي كان ليدخل في عدة أعمال ينجر عنه بالضرورة ترجيح عمل عن الآخر، وكذا استغلال أسرار منشأة لحساب منشأة أخرى الأمر الذي يشير إلى فوضى داخل السوق. و بالتالي، فإن هذا الالتزام يقيم معاملة ما بين المصلحة العامة و التي تبرز في فكرة المشروع و الحرية التي تبرز في ممارسة نشاطه بكل حرية[13].

الفرع الرابع:المصلحة العامة

[11] – بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، المرجع السابق، ص 113.

[12] – أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي "شرح عقد العمل الفردي"، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، القاهرة، 2003، ص 673.

[13] – ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012 ، ص 42.

إن ما يتصل بالعمل و العمال إنما يهم المصلحة العامة بالدرجة الأولى فالالتزام التشريعي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل يمس تلك المصلحة العامة التي تتمثل في عدم الإضرار بالمشروع الذي كان يعمل به العامل و حماية أسراره لها من ترك العامل حرا في ممارسته لعمله دون هذا القيد التشريعي بعدم المنافسة.

فلوهلة يظهر هذا الالتزام أنه يهم مصلحة صاحب العمل فقط، لكن الواقع أن هذا الالتزام يضمن الحقوق لكل طرف من أطرافه بحدود متساوية فازدهار مشروع صاحب العمل يضمن للعامل العمل كما يضمن له مصدر من المردودية من خلال حق العامل المشاركة في أرباح المشروع.

المطلب الثالث: نطاق الالتزام بعد المنافسة

وفقا للمبررات السابقة يبدوا أن الالتزام بعدم المنافسة قد أضحى من بين المبادئ البديهية التي تعتبر ضرورة من ضرورات عقد العمل فكما تمت الإشارة إليه يمكن تطبيق هذا الالتزام حتى في حال لم يتم التطرق إليه صراحة في العقد، غير أنه يطرح معنا التساؤل حول نطاق تطبيق هذا الالتزام من حيث الأشخاص.

الفرع الأول: العمال ذوي عقود محددة المدة

وهو العقد الذي يتفق فيه على تحديد ميعاد انتهائه مع تعليق هذا الانتهاء على حادث مستقبلي محتمل الوقوع (أشغال و خدمات غير متجددة، إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع أو أسباب موسمية...الخ) وهو لا يعتمد في إنهائه على إرادة أحد الطرفين المتعاقدين وإنما ينتهي تلقائيا بمجرد تحقق الحادث المستقبلي و عادة ما يبين المتعاقدان مدة سريانه ، بالإضافة إلى إمكانية تجديد مدة العقد[14].

الفرع الثاني: العمال ذوي عقود عمل غير محدود المدة

ويقصد به انعقاد علاقة العمل لمدة غير محدودة ، حتى يضمن استقرار الروابط و استقرار الإنتاج و هي الأصل كقاعدة عامة. و يعتبر عقد العمل غير محدود المدة إذا كان مكتوبا و لم ينص فيه على مدة انتهائه صراحة، أما إذا كان غير مكتوب فيعتبر غير محدود المدة كما نصت المادة 11 من قانون العمل11/90 "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة ، و في حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة".

الفرع الثالث:العمال ذوي عقود التمهين

14- المواد 22 و 66 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم السابق الذكر.

وهو ذلك العقد الذي يربط الممتهن ممثلا بوليه الشرعي، بالمؤسسة المستخدمة و التي تلتزم بموجبه بضمان تكوين مهني منهجي و تام للممتهن و يسجل هذا العقد لدى المصالح المختصة بالمجلس الشعبي البلدي بمكان إقامة الممتهن و يرسل للمصادقة عليه من طرف المؤسسة المعتمدة للتكوين المهني ، و يهدف تكوينهم في اختصاص أو حرفة معينة قبل الدخول في الحياة المهنية.

المبحث الثاني: تطبيق شرط عدم المنافسة في عقد العمل

بمجرد إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل يصبح هذا الشرط ناجزا ومنتجا لأثاره طيلة مدة العقد، أما إذا ما انقضت علاقة العمل بانتهاء العقد، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، فالأصل أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ينقضي معه أيضا، ومن ثم تعود للعامل حريته في ممارسة أي نشاط يراه ، إما بإبرام عقد عمل جديد، و إما بممارسة نشاط مستقل لحسابه الخاص.

المطلب الأول: صور المنافسة في عقد العمل

تتعدد الصور التي يتخذها إخلال العامل بالتزامه بعدم منافسة صاحب العمل، وهي في مجملها ترجع بالضرر على مصلحة صاحب العمل، و ضرب استقرار منشأته و يمكن حصر هذه الصور في عدة مجالات منها ما يكون بمبادرة من العامل، ومنها ما يكون عن طريق وضع العامل نفسه في خدمة رب عمل منافس.

الفرع الأول: منافسة العامل لصاحب العمل

إن أول صورة من صور الإخلال بالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل هي أن يمارس نشاطا مماثلا لنشاط صاحب العمل و لحسابه الخاص، وفي هذه الصورة يكون الإخلال له مظاهر مادية واضحة للعيان حيث يقوم العامل بافتتاح منشأة تمارس نفس النشاط الذي يقوم بممارسته صاحب العمل، وتتطلب هذه الصورة أن تكون هذه المنشأة تمارس بهذا النشاط بالفعل وقت قيام علاقة العمل لأن ذلك هو الوقت الذي تتحقق فيه المنافسة و من ثم الإخلال بالالتزام[15].

أما إذا كان الأمر قاصرا على مجرد الاستعداد لبدء ممارسة النشاط فقط، فلا تكون هناك منافسة بعد و من ثم يتحقق الإخلال، لأن الخطر في هذه الحالة لا يكون حالا و إنما هناك خطر محتمل قد يتحقق و قد لا يتحقق. و قد تقترن هذه الصورة من المنافسة باعتداءات أخرى على مصلحة صاحب العمل كتقليد العلامة أو التشهير بسمعة مؤسسة صاحب العمل، هذه الأعمال قد تفتح الباب أمام متابعات أخرى على أساس دعوى التقليد أو المنافسة غير المشروعة.

والصورة الثانية من صور الإخلال بالالتزام بعدم المنافسة تتمثل في اشتراك العامل أثناء قيام علاقة العمل، وفي أوقات فراغه في نشاط مماثل للنشاط الذي يقوم به صاحب العمل الأصلي، وذلك مع غيره من الأفراد فهذه الصورة تتميز عن الصورة الأولى

[15]– سلامة عبد التواب عبد الحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دارسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005، ص 53.

في أن العامل هنا تتوفر لديه القدرة المالية على ممارسة النشاط الذي ينافس صاحب العمل، ويترتب على ذلك سهولة إثبات الإخلال بإلزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من خلال وسائل متعددة.

الفرع الثاني: ممارسة العامل للنشاط لحساب الغير

ما يميز في الحقيقة ما بين هذه الصورة و الصور السابقة في منافسة العامل لصاحب العمل و التي و كما سبق ذكره يمكن أن تخضع لأحكام قانونية أخرى تتمثل في دعوى تقليد العلامة أو باقي دعاوى المنافسة غير المشروعة التي تخضع لأحكام القانون التجاري أو قانون المنافسة. بينما يمثل العمل لمصلحة مؤسسة ثانية منافسة لصاحب العمل الأصلي للعامل الحالة الأكثر شيوعا فيما يتعلق بأحكام قانون علاقات العمل والتي يمكن أن تكون أساس الدعوى التي تقوم أما على أساس أحكام المادة 7 من قانون علاقات العمل في حال كان عقد العمل ما يزال قائما أو على شرط عدم المنافسة المدرج في عقد العمل بعد نهاية العلاقة التعاقدية ما بين العامل و صاحب العمل المتضرر. بالإضافة إلى ذلك ينبغي أن تنصب علاقة العمل محل المنافسة على مصالح و علاقات مشبوهة ما بين العامل والغير من المتعاملين و الزبائن المنافسين لصاحب العمل.

من صور الإخلال بالالتزام بعدم منافسة صاحب العمل أيضا، قيام العامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر أثناء قيام علاقة العمل الأولى و في أوقات فراغه و كان هذا الأخير منافسا لصاحب العمل. و في هذه الحالة لا يحق للعامل أن تكون له مصلحة مع شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن هي في الأصل تمارس نفس النشاط الذي به صاحب العمل أو أي مصلحة للعامل بتلك الشركة تعد خروجا عن مبدأ الالتزام بعدم المنافسة[16].

وعليه يتبين أن مجرد العمل لدى مؤسسة أخرى لا يكفي من أجل أعمال دعوى المنافسة على أساس منافسة العامل لصاحب العمل عن طريق العمل لدى الغير، فيجب أن تقترن هذه الوضعية مع أفعال مادية تثبت سوء نية العامل و السعي إلى الإضرار بصاحب العمل السابق.

المطلب الثاني:آثار الالتزام بعدم المنافسة في عقد العمل

لم يورد المشرع الجزائري أي نص قانوني ينظم هذه المسألة على غرار عدم تناوله لمسألة تعريف الالتزام بعدم المنافسة بحيث اكتفى فقط من خلال نص المادة 07 من قانون علاقات العمل على هذا الالتزام أثناء سريان العقد وليس بعده و هذا لا يعرض مصالح العامل إلى خطر، فبالمقابل أهمل كلية الحديث عن إمكانية اتفاق الأطراف على عدم المنافسة كشرط يدرج ضمن العقد.

الفرع الأول: أثر شرط عدم النافسة على أطراف العقد

[16]– مهدي بخدة، الخطأ العقدي للعامل ، دارسة مقارنة بين التشريع الجزائري و التشريع الفرنسي، دورية فصلية، دارسة قانونية العدد 08، 2010، ص 173.

في حالة إخلال العامل بالتزامه التعاقدي بعدم المنافسة بعد انتهاء علاقة العمل، تقوم مسؤوليته التعاقدية تجاه صاحب العمل، الذي له فضلا عن الحق في التعويض بدفع الشرط الجزائي إذا اتفق عليه و الذي في وسع العامل أن يطلب تدخل القضاء لتعديل مبلغه إذا ما أرى أن هناك مبالغة في تقديره، كما له أيضا أن يطالب بتوقيع غرامة مالية تهديديه على العامل[17].

أولا: التنفيذ العيني

ومعناه تنفيذ عين ما التزم به العامل لمصلحة صاحب العمل، و في هذا الصدد تنص المادة 164 من القانون المدني على أنه " يجبر المدين بعد اعذراه طبقا للمادتين 180 و 118 على تنفيذ التزامه عينيا، متى كان ذلك ممكنا." و الطلب العيني هنا يكون بطلب إزالة المخالفة، كمطالبة صاحب العمل بإغلاق صاحب المحل المنافس له الذي افتتحه العامل لحسابه، أو طلب إنهاء علاقة العمل لدى صاحب العمل المنافس الذي التحق به العامل.

ثانيا:الغرامة التهديدية

تعتبر الغرامة التهديدية جزاء من الجزاءات التي توقع على المدين في حالة عدم تنفيذه لالتزاماته، و قد نص القانون المدني على ذلك في المادة 1/174 بقولها "إذا كان تنفيذ الالتزام عينا غير ممكن أو غير ملائم إلا إذا قام به المدين نفسه، جاز للدائن أن يحصل على حكم و إلزام المدين بهذا التنفيذ و يدفع غرامة إجبارية إن امتنع على ذلك".

فالتزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل هو التزام بالامتناع عن العمل، و يتحقق ذلك بعدم إتيان العامل الفعل أو العمل المحظور عليه، فإذا بقي العامل مستمرا في إخلاله بهذا الالتزام فلا يوجد ما يمنع من توقيع غرامة تهديدية عليه، لجبره على تنفيذ التزامه و منع تكرار المخالفة مستقبلا[18].

ثالثا:التعويض

يعد التعويض من أهم الجزاءات المدنية التي تطبق في حالة إخلال العامل بالتزامه بعدم المنافسة بعد انتهاء علاقة العمل، إذ أن هناك صور من صور الإخلال بعدم المنافسة قد لا يجدي في جبر الضرر الناتج سوى التعويض[19]. مثال على ذلك التحاق العامل بالعمل لدى صاحب عمل منافس لصاحب العمل الأول، ففي هذه الحالة قد لا يجيب القاضي طلب صاحب العمل الأول بإنهاء عقد العمل، و إنما يقضي بالتعويض جبرا للضرر اللاحق بصاحب العمل حيث يشمل التعويض ما فات صاحب العمل من كسب و ما لحقه من خسارة، هذا إذا كان التعويض تعويضا قضائيا.

17 – ديب محمد، المرجع سابق، ص . 123

18 – سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع سابق، ص 125.

19 – تنص المادة 176 من القانون المدني "إذا استحال على المدين أن ينفذ الالتزام عينا، حكم عليه بتعويض الضرر الناجم عن عدم تنفيذ التزامه".

أما إذا كان التعويض إتفاقيا[20]، و مقدرا بمقتضى شرط جزائي وارد في الاتفاق الذي يقضي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بعد انتهاء علاقة العمل فإن القاضي يحكم به على أساس أن العامل قد ارتضى بهذا التقدير مسبقا، إلا إذا وجد أن التعويض- الشرط الجزائي- مبالغا فيه، و لا يتناسب مع الضرر الذي لحق بصاحب العمل، في هذه الحالة يقضي ببطلان الشرط الجزائي، وبطلان الاتفاق بعدم المنافسة تبعا لذلك. كما أنه يجوز للقاضي أن يخفض مبلغ التعويض إذا أثبت العامل أن تقدير التعويض كان مفرطا، المادة 02/184 من القانون المدني الجزائري.

الفرع الثاني: تحلل العامل من شرط عدم المنافسة

إذا كان الأصل هو التزام العامل بتنفيذ شرط عدم المنافسة فإن المشرع المصري استثنى من هذا الأصل حالتين بموجب المادة 3/686[21] مدني بحيث أجاز فيها للعامل أن يتحلل من شرط عدم المنافسة، وأن يستعيد حريته في العمل ولو ترتب على ذلك منافسة صاحب العمل السابق، وهما:

أولا: حالة فسخ صاحب العمل للعقد أورفضه تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك:

إذا كان عقد العمل غير محدد المدة و فسخه صاحب العمل أو كان محدد المدة و رفض صاحب العمل تجديده بعد انتهاء مدته و دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك, كان للعامل أن لا يتقيد بشرط عدم المنافسة دون أن يتعرض بذلك لأي جزاء.

ومن خلال نص المادة 3/686 يمكن لهذه الحالة أن تتحقق حتى و إن لم يكن هناك خطاء يمكن نسبه لصاحب العمل كما لو كان سبب الإنهاء أو عدم تجديد العقد يرجع إلى الظروف الصعبة للمؤسسة مما يؤدي بتسريح العمال للأسباب الاقتصادية و هو ما يتفق مع القواعد العامة للعدالة، أي أن الإنهاء كان مشروعا[22].

ثانيا: حالة فسخ العقد بناءا على خطاء من جانب صاحب العمل

إذا وقع خطاء من صاحب العمل اضطر العامل إلى لفسخ العقد,فإن العامل يتحلل من التزامه بعدم المنافسة، وذلك يعود لسبب تركه للعمل دون إرادته وإنما كان وليد خطاء ارتكبه صاحب العمل، لهذا اعتبر المشرع المصري الإنهاء في هذه الحالة جائز لعقد العمل، كما لو امتنع صاحب العمل عن الوفاء بالتزاماته تجاه العامل، أو منه أو من ينوب عنه اعتداء على العامل، مما اضطر العامل لإنهاء علاقة العمل.

[20]– تنص المادة 183 من القانون المدني :"يجوز للمتعاقدين أن يحددا مقدما قيمة التعويض بالنص عليها في العقد أو في اتفاق لاحق...".

[21]– تنص المادة 3/686 من القانون المدني على انه:" لا يجوز أن يمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك كما لا يجوز أن يتمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد".

[22]– محمد لبيب شنب, شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، 1983 ، ص213.

يتضح لنا مما سبق أن صاحب العمل في كلتا الحالتين السابقتين هو الذي يتسبب بسقوط حقه في التمسك بشرط عدم المنافسة، فهو الذي يرفض استمرار عمل العامل لديه، وكذلك هو الذي يقوم بعمل يبرر للعامل فسخ العقد. ولذلك لا يجوز له أن يستفيد من شرط عدم المنافسة. ويتفق حكم هاتين الحالتين مع القواعد العامة. وقد أخذت بهما محكمة النقض الفرنسية، فقضت بإسقاط حق صاحب العمل بالتمسك بشرط عدم المنافسة، إذا كان إنهاء العقد لخطأ يعزى إليه.

الخاتمة:

ختاما نستنتج أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل من خلال تناولنا للتنظيم القانوني للالتزام بعدم المنافسة، أن علاقة العمل يجب أن تقوم على الثقة المتبادلة بين العامل وصاحب العمل وهذه الثقة هي التي تسمح للعامل بالإطلاع على أسرار العمل، ويقضي مبدأ حسن النية في أن تترجم الثقة عمليا من خلال امتناع العامل بأن يقوم بعمل ينافس به صاحب العمل.

إذ أن التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل يمثل قيدا خطيرا على حرية العمل و حرية العامل، خاصة بعد انتهاء علاقة العمل، إذ يؤدي إلى صعوبة حصوله على فرصة عمل تتوافق مع قدراته و مؤهلاته و مهارته، بل إن هذا القيد يمس حرية العامل الذي من حقه أن يستثمر وقت فراغه كيفما يشاء و بذلك يحرمه من زيادة دخله إما بالعمل لدى الغير أو العمل لحسابه الخاص في المهنة أو الصناعة التي يتقنها.

كما تبين لنا من خلال ما سبق أن لصاحب العمل مصلحة أكيدة لإقرار هذا الالتزام ، فالمنافسة التي يمكن أن يواجهها صاحب العمل من جانب عماله، و خاصة العمال الذين يتمكنون من الاطلاع على أسرار المؤسسة وبإمكانهم الاتصال بعملاء المنشأة كل هذا يعتبر خطرا على صاحب العمل، فشغل مثل هذه الوظائف قد تلحق بصاحب العمل أضرار كبيرة إذا ما مارس العامل نشاطا منافسا له، و ذلك سواء كان لحسابه الشخصي أو لحساب صاحب عمل جديد منافس لصاحب العمل الأول.

أما في المرحلة الأخيرة فاستنتجنا أن شرط عدم المنافسة يمكن أن يسقط و تنتهي أثاره على العامل، و يستعيد حريته في العمل و لو ترتب منافسته لصاحب العمل الأول، و ذلك في حالتين:

- حالة فسخ صاحب العمل للعقد أو رفضه تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك.

- حالة فسخ العقد بناءا على خطاء من جانب صاحب العمل.

كل هذا و المشرع غائب عن تفسير هذا الالتزام، فإنه لمن المؤسف عدم تدخله بأي شكل لمعالجة هذا الموضوع (الالتزام بعدم المنافسة) و الاكتفاء بالإشارة إليه كالتزام قانوني أثناء قيام علاقة العمل فقط رغم خطورته لكلا الطرفين المتعاقدين، خاصة مع تطور الاقتصاد واحتداد المنافسة بين المؤسسات، الذي دفع بأصحاب العمل إلى اللجوء إلى شرط عدم المنافسة في عقود العمل كآلية لحماية أنفسهم من العاملين، حيث أن هذا الشرط يمس بصفة مباشرة بحق العامل في العمل مع ما في ذلك من تأثير على أوضاعه المادية والاقتصادية والمعنوية، فكان لا بد من تناول هذه المسألة لا في إطار الحرية التعاقدية و تكريس مبدأ سلطان الإرادة في إطار الخصوصية التي يحض بها قانون العمل باعتباره مرتبطا بالنظام العام الاجتماعي.

ويظل غياب نص تشريعي ينظم هذا الشرط من أكثر العوائق التي يواجهها رجال القانون في تحديد السند القانوني المنظم لهذه المسألة ومدى إمكانية تدخل القضاء لضبط وتعديل حدود شرط عدم المنافسة وفي معرفة الأساس القانوني الممكن اعتماده بإبطال مثل هذا الشرط فضلا عن إشكالية الاختصاص الحكمي في صورتي رفع دعوى لإبطال الشرط بعد انتهاء علاقة العمل أو رفعها للمطالبة بالتعويض لإخلال العامل بالتزامه المحمول عليه، وهنا ننادي المشرع بضرورة التدخل، وذلك بسن فصل قانوني بقانون العمل ينظم شرط عدم المنافسة، في عقد العمل المتعلقة به أثناء علاقة العمل، وبعد انتهائها حتى يكون مواكبا لتطور العلاقات المهنية ولنمو الاقتصاد الوطني والعالم.

قائمة المراجع:

- **الكتب:**

- أحمد حسن البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي "شرح عقد العمل الفردي"، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003.

- أحمد عبد الرحمان، التقيد الأفقي للمنافسة مع التركيز على اتفاق تحديد الأسعار، مجلة الحقوق، الكويت، العدد الرابع ، سنة1995.

- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري "علاقة العمل الفردية"، ديوان المطبوعات الجامعية، طبعة 2002.

- بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري "نشأة علاقة العمل الفردية و الآثار المترتبة عنها"، دار الخلدونية، الطبعة الأولى، 2010.

- سلامة عبد التواب عبد الحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دارسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2005.

- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الرابعة، 1983.

- Jean – Claude Javillier , Droit de travail 7eme édition, 1999.

- Yves Serra, concurrence déloyale, Dalloz, Paris, 1996.

- **الأطروحات:**

- بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، كلية الحقوق "السعيد حمدين"، جامعة الجزائر1 ،2003.

- ديب محمد، الالتزام بعدم المنافسة في علاقة العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2012.

- **المقالات:**

- مهدي بخدة، الخطأ العقدي للعامل ، دارسة مقارنة بين التشريع الجزائري و التشريع الفرنسي، دورية فصلية، دارسة قانونية، العدد 08، 2010.

- **النصوص القانونية:**

- المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المصادق عليه في استفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر 8 ديسمبر 1996، عدد 76. المعدل بموجب القانون رقم 02-03 المؤرخ في 10 أبريل

2002، ج.ر المؤرخة في 14 أبريل 2002، عدد 25، وبالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج.ر المؤرخة في 16 نوفمبر 2008، عدد 63، وبالقانون رقم 16-01 المؤرخ في 6 مارس 2016، ج.ر المؤرخة في 7 مارس 2016، عدد 14.

- الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني، ج.ر 30 سبتمبر 1975، عدد 78، ص 990. المعدل بالقانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المتضمن تميم الأمر رقم 75-58 المؤرخ في 26 سبتمبر 1975 والمتضمن القانون المدني المعدل والمتمم، ج.ر 26 يونيو 2005، عدد 44، ص 17.

- القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل، ج.ر العدد 17 الصادرة بتاريخ 25 أفريل 1990 .