

الالتزام بعدم المنافسة في علاقات العمل

Commitment to Non-Competition in Employment Relationships

مهدي بخدة

أستاذ التعليم العالي، كلية الحقوق، جامعة غليزان الجزائر

mehdi.bekhedda@univ-relizane.dz

تاريخ النشر: 2025/06/03

تاريخ القبول: 2025/06/01

تاريخ الاستلام: 2025/05/05

الملخص: حماية لمصلحة العمل نهضت التشريعات العمالية المقارنة ومن بينها تشريع العمل الجزائري بإلزام العامل إما بعدم منافسة المستخدم سواء أثناء سريان علاقات العمل وإما بعد انتهاءها أو بهما معا، الأمر الذي يشكل قيда على حرية العامل الدستورية ويتجلى هذا القيد بصورة أكثر بعد نهاية العلاقة بينهما. يهدف هذا البحث إلى إبراز أساس هذا الالتزام، والصور التي عددها المشرع الجزائري في المادة 7 ف 7 من قانون علاقات العمل، والتقاطعات القانونية بين حرية العامل ومصلحة المستخدم. الكلمات المفتاحية: العامل، الالتزام، المستخدم، الحرية، عدم المنافسة.

Abstract: To protect the interest of the worker, comparative labor legislation, including Algerian labor legislation, recognizes the obligation of the worker not to compete with the employer, whether during the employment relationship or after its termination, this constitutes a restriction on the worker's constitutional freedom, and this restriction becomes more evident after the end of the relationship.

This research aims to highlight the basis of the worker's obligation to non-compete, the forms enumerated by Algerian law in Article 7-7 of the labor relations law, and the legal intersections between the worker's freedom and the employer's interest.

Keywords: Worker; obligation; employer; freedom; non-compete.

1. مقدمة:

يلتزم العامل عند إبرامه لعقد العمل بالواجبات القانونية الأساسية التي تنتج عمليا من طبيعة العمل ذاته، وتتأسس قانونا انطلاقا من نصوص القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ومن بين هذه الواجبات عدم منافسة المستخدم.

لم ينص مشرعنا سوى على عدم المنافسة أثناء تنفيذ علاقات العمل لما في ذلك من تأثير بالغ الضرر وأني على المستخدم، تاركا عدم المنافسة بعد انتهاء علاقات العمل للاتفاق الذي يتم في الغالب خارج وبعد إبرام عقد العمل، بينما نصت التشريعات المقارنة على عدم منافسة رب العمل حتى بعد انتهاء العلاقة بينهما بواسطة اشتراط بند عدم المنافسة.

كما لم تتضمن نصوص قانون علاقات العمل الجزائي سوى على مادة واحدة تتعلق بعدم منافسة العامل للمستخدم في فترة سريان علاقات العمل بين طرفيها ضمن تحديد واجبات العامل الأساسية.

فإذا كان الواجب يقتضي عدم المنافسة سواء أكانت حينما مع علاقات العمل أو بعدها، فإن ذلك يؤثر على الحرية المكفولة دستوريا للعامل لاسيما في مجال التجارة والاستثمار والمقاولة، كما يحمي الدستور حق العامل في العمل ويضمن له الحرية في اختياره واختيار طبيعته، ولا يمكن التعرض له بمنعه من العمل أو إجباره عليه، أو إجباره على طبيعة عمل ما.

لذلك يتبين التعارض الحاصل بين النصوص الدستورية الضامنة للحقوق والحريات والنصوص التشريعية الحامية لمصلحة العمل لدى الحديث عن عدم المنافسة، ويزداد الأمر تعقيدا بعد خروج العامل من عمله وانتهاء علاقته بالمستخدم.

إشكالية البحث: ماهي الآليات القانونية التي يتوجب على مشرعنا الأخذ بها حتى ينظم الالتزام بعدم المنافسة على نحو يضمن خلو الممارسات المهنية من أي إخلال يلحق ضررا بطرفيه، وباستقرار علاقات العمل داخل المجتمعات المهنية؟

- **أهداف الدراسة:** يهدف هذا البحث إلى إظهار حدود التماس بين كل من حرية العمل التي يكفلها الدستور، ومصلحة العمل التي تفرضها الطبيعة التعاقدية في مجال عدم المنافسة في علاقات العمل خصوصاً والفطرة الانسانية عموماً طالما أن في ذلك وصف الغش، سواء أثناء التنفيذ أو بعد نهاية العقد، كما نبين أساس الالتزام الذي يقع على عاتق العامل وصوره المختلفة التي أوردها المشرع الجزائري.

- **أهمية الدراسة:** تكمن الأهمية في حاجة العلاقات المهنية المنظمة بقانون العمل من الناحية العملية للتعميق والايضاح في الالتزام بعدم المنافسة لكونه واجبا أساسيا مهما يفرضه القانون على العمال نظرا للجهالة الكبيرة به من جهة، ومن جهة ثانية خلو التشريع من النص عليه بعد نهاية علاقة العمل، بالرغم من حاجة كل من الهيئات المستخدمة والعمال لمثل هذا التشريع.

- **المنهج المتبع:** نعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي المقارن الذي نسعى من خلاله إلى شرح وتحليل النصوص القانونية والتعليق عليها، مع مقارنتها بغيرها من التشريعات إن لزم الأمر، من أجل بيان غموضها أو النقائص التي تعترضها، وإيضاح الآليات التي يمكن للتشريع الجزائري أن يستعين بها والمعايير التي عليه أن يتخذها.

- **العناصر الأساسية للدراسة:** يفرض علينا مثل هذا الموضوع أن نقسمه إلى مبحثين؛ نتناول في المبحث الأول عدم المنافسة أثناء علاقات العمل مبرزين أساسه وصوره لدى المشرع الجزائري، في حين ندرس عدم المنافسة بعد نهاية علاقات العمل في المبحث الثاني من خلال دراسة مشروعيته وضوابطه.

2. المبحث الأول: عدم المنافسة أثناء علاقات العمل

تعرف المنافسة لغة بأنها مشتق من فعل نافس مصدره منافسة نقول نافسه في الشيء أي سبقه إليه وتعني الرغبة في الشيء والانفراد به، وفي القرآن الكريم ترغيب المنافسة في فعل الخير والتسابق نحو نعيم الجنة إذ يقول الله تعالى: «وفي ذلك فليتنافس المتنافسون»¹، بمعنى التسابق

¹ الآية 26 من سورة المطففون.

والرغبة الى الخيرات: وفي الحديث: فو الله ما الفقر أخشى عليكم ولكن أخشى أن تبسط عليكم الدنيا كما بسطت على من كان قبلكم فتنافسوها كما تنافسوها وتلهيكم كما ألهمهم»¹، وهو المعنى المقصود في موضوعنا، كما تعني أيضا الشيء النفيس أي الجيد طبقا للحديث عن اسماعيل عليه السلام أنه تعلم العربية وأنفسهم أي صار جيد الإتقان باللغة العربية من قبيلة جُزهم العربية².

من حيث الاصطلاح، يعرف بعض الفقه الالتزام بعدم المنافسة بأنه: «حظر قيام العامل بأي عمل لحسابه أو لحساب الغير في أوقات فراغه»³.

من خلال ما سبق فإن حظر المنافسة على العمال أثناء سريان علاقات العمل يهدف إلى حماية المستخدم من أعمال غير مشروعة تتأتى من جراء استفادة الغير من خبرة أو مكتسبات مهنية من دون بذل أي جهد أو مال؛ الأمر الذي يضر بالمستخدم.

وبالتالي اتجهت التشريعات المقارنة ومن بينها تشريع العمل الجزائري إلى إلزام العمال بعدم منافسة مستخدمهم على معيار الالتزام بالأهداف، فيعتمد وفق هذا المعيار على هدفين: يستهدف الأول حماية مصلحة العمل للمؤسسة التي يعملون بها من خلال عدم الكشف العملي لأسرار المهنة من خلال العمل لدى مستخدم منافس آخر، أو من خلال العامل المنافس ذاته.

بينما يستهدف الثاني حظر أي مصلحة للعمال ولو كانت غير مباشرة مع مستخدم مرتبط بالبيئة المستخدم للعمال عن طريق المنافسة أو التعاقد.

أيا كان الهدف من الحظر المفروض على العامل سواء بعدم العمل أو حظر المصلحة التي يستفيد منها العامل، فإن ذلك يعد خرقا لحرية العامل المكفولة دستوريا والتي تتأسس على حرته في العمل، حيث تنص المادة 66 ف1 من التعديل الدستوري لسنة 2020 على ما يلي: « العمل حق

¹ رواه البخاري عن طريق عمرو بن عوف انظر: ابن حجر العسقلاني، فتح الباري، شرح صحيح البخاري، ج 11 دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت 1971 ص 234.

² ابن منظور لسان العرب ج14، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت 2004 ص322.

³ سلامة عبد التواب عبدالحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2005 ص11.

وواجب»¹، ومثلما للعامل حرية العمل، يحق له أيضا للمستخدم ممارسة التجارة والاستثمار والمقاولة بكل حرية وفق التنظيم الذي تضعه الدولة لهذه الأعمال، حيث تقضي المادة 61 من الدستور: «حرية التجارة والاستثمار والمقاولة مضمونة وتمارس في إطار القانون»².

فضلا على أن المواثيق الدولية التي التزمت بها الجزائر هي أيضا تكفل الحرية في العمل وفي اختيار طبيعته، إذ نص الاعلان العالمي لحقوق الانسان على حرية الشخص في العمل وفي الاختيار حيث قضى بما يلي: «لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له الحق في الحماية من البطالة»³.

من جهتها كفلت الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الحق والحرية في العمل لكل شخص، حيث نصت على ما يلي: «تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق»⁴.

1.2 مشروعية الالتزام بعدم المنافسة

يتوزع أساس التزام العامل بعدم المنافسة الى قسمين: القسم الأول وهو الشرعي منه الذي يعني الأساس القانوني الذي بموجبه يلتزم العامل بذلك، بينما يشكل القسم الثاني الأساس المادي الذي ينشأ ويتولد منه هذا الالتزام.

¹ المادة 66 ف1 من المرسوم الرئاسي 442/20 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

² المادة 61 من المرسوم الرئاسي 442/20، المرجع السابق.

³ المادة 23 ف1 من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، والمصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 64 مؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

⁴ المادة 6 ف1 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966؛ والمصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 مؤرخة في 17 ماي 1989.

فالأساس القانوني لواجب عدم المنافسة أثناء تنفيذ علاقة العمل يتخذ ثلاث صور تعتبر كلها مصادر قانونية لهذا الالتزام، حيث يكون مصدر التزام العامل بعدم منافسة المستخدم في الصورة الأولى تشريعيا، وهو ما نجده في نص المادة 7 ف7 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي ورد فيه: «يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية: -أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه»¹.

بينما تتجلى الصورة الثانية في القواعد العامة المقررة في القانون المدني، وبالضبط في مضمون المادة 107 ف1 من القانون المدني الجزائري التي تلزم العامل بأن ينفذ عمله وفق مبدأ حسن النية حيث تقضي بأن: «يجب تنفيذ العقد طبقا لما اشتمل عليه وبحسن نية»².

¹ المادة 7 ف7 من القانون 11/90 القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014، عدد: 40 مؤرخة في 23 جويلية 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد: 49 مؤرخة في 20 جويلية 2022.

² المادة 107 ف1 من الأمر 58/75 المؤرخ في 29 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون 10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975، عدد: 44 مؤرخة في 26 جوان 2005، عدد: 31 مؤرخة في 13 ماي 2007.

فإذا بررت مقتضيات حسن النية واجب عدم المنافسة، فلا يجوز للعامل عندئذ وبعد الانتهاء من مواعيد العمل أن يعمل في عمل منافس لصاحب العمل سواء كان هو صاحب المؤسسة المنافسة، أو عمل لحساب شخص آخر منافس تابعا كان أو شريكا.¹

أما الصورة الثالثة فهي التي يتأتى فيها هذا الالتزام طبقا لبند العقد نتيجة وجود شرط اتفاقي يلزم العامل بعدم منافسة رب العمل أثناء سريان علاقات العمل بينهما، سواء ورد هذا الشرط الاتفاقي ضمن العقد الفردي بين العامل والمستخدم، أو ضمن الاتفاقية الجماعية للعمل، حيث يلزم التشريع الطرفين بمراعاة كل الالتزامات الناتجة عن عقد العمل، أي: تلك التي يتفقان عليها.²

بخلاف الأساس المادي الذي يجعل التزام العامل بعدم منافسة المستخدم ما هو إلا وليد الالتزام بالمحافظة على الأسرار المهنية، وهو أيضا التزام قانوني فرضته النصوص التشريعية للقانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل على العامل حيث لا يحق له إفشاء أي سر مهني اطلع عليه أثناء عمله، أو بمناسبته حيث تنص المادة 7 ف 8 من القانون 11/90 على حظر إفشاء العمال للأسرار المهنية ووثائق الهيئة المستخدمة حيث قضت بما يلي: «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 سلطتهم السلمية».

ساهم التوسع في حماية الأسرار داخل الهيئة المستخدمة إلى بروز هدف آخر يتمثل في ضرورة إلزام العمال بعدم المنافسة حتى يتم حفظ تلك الأسرار.

الظاهر أن منافسة العامل لمستخدمه يشكل كشفا عمليا لأسرار المهنة بخلاف إفشاءها عن طريق نشرها قولاً أو كتابة، وإضراراً مؤثراً بمصلحة الهيئة المستخدمة، لهذا الغرض سارعت

¹ حمدي عبد الرحمان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كل من القانونين المصري والفرنسي مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، س16 العدد 1 سنة 1974 ص131.

² المادة 7 ف9 من القانون 11/90، المرجع السابق.

التشريعات إلى إدراجه ضمن الواجبات الأساسية والبعض منها سمح بإدراج شرط عدم المنافسة حتى بعد نهاية عقد العمل بسبب خطورة عدم الالتزام بهذا الواجب.

وبالتالي يعتبر الالتزام بعدم المنافسة وجه آخر من أوجه الالتزام بعدم كشف أسرار المهنة يلقي بثقله على العامل يهدف إلى تقييده حتى يكون حريصاً لدى اطلاعه وتعامله مع الأسرار المهنية للهيئة المستخدمة.

بالنظر الى العلاقة الوطيدة بين الالتزامين من حيث التأثير ومن حيث الحجم ومن حيث طبيعة الالتزام فإن العامل بحكم عمله أو بمناسبته سيطلع لا محالة على أسرار العمل، ويمكنه أيضاً أن يتعرف على زبائن وعملاء المستخدم بما يهدد مصالح هذا الأخير متى قام بمنافسته أو ساعد الغير على المنافسة، أو جذب العملاء إليه.

يتضاعف هذا الالتزام لدى الإطارات والعمال التقنيين الذين يقومون بمهام فنية داخل المؤسسة، فبالنسبة لهذه الفئات تبدو أهمية تسريب معلومات تقنية أو تقديم وسائل صنع أكثر تأثيراً وإضراراً بمصالح المستخدم، عكس العمال العاديين أو أولئك الذين يمارسون مهام عامة مثل الحراسة والنظافة وغيرها.

غير أن المشرع الجزائري راعى الضرر دون مرتكبه، فلم يفرق بين عامل مثل الإطارات الفنية يمكنه بحكم وظيفته ومرتبته الاطلاع على أسرار المنشأة، أو بإمكانه الاتصال بعملاء رب العمل كون مثل هؤلاء العمال يشكلون مصدر الخطر على مصلحة صاحب العمل المهنية، وبين عامل آخر مثل: عامل النظافة وعامل التخزين الذي لا يمكنه الاطلاع على ذلك؛ بل علل حكم الحظر بوجود مصلحة فحيثما وجدت المصلحة وجد الحظر لأن العلة تدور مع الحكم وجوداً وعدماً، وبالتالي فإن فرض الالتزام على كل عامل بالمؤسسة يحقق مصلحة أياً كان مركزه الوظيفي يعد تشديداً من المشرع لحماية المصلحة المرجاة.

أياً كان الأساس القانوني للالتزام بعدم المنافسة تشريعياً أو يخضع للمبادئ العامة، أو عقدياً و أياً كانت علاقته بالتزام عدم الكشف عن أسرار المهنة، فإن وضعه كواجب ملقى على عاتق العامل لا يتعارض ومبدأ الحريات الدستورية للعامل ممثلة في الحرية في العمل وحرية الاختيار، مادامت

هذه الحريات تستغل بطريقة غير مشروعة بإضرارها بالمستخدم، لأن ذلك يتجه إلى بسط أكبر حماية لمصلحة العمل من المنافسة التي قد يستغلها الغير نتيجة تزوده بأسرار مهنية يكون مصدرها العامل، ولذلك نلاحظ أن المشرع الجزائري يحمي مصلحة المستخدم بواسطة منع أي انتفاع للعامل من منافسيه أو من زبائنه أو من مقاوله من الباطن طالما أن المستخدم لم يوافق على تلك المنفعة، ويكتفي العامل بالاستفادة فقط مما يقدمه المستخدم له وفق العقد.

2.2 صور عدم المنافسة

فرض قانون العمل الجزائري بنص المادة 07 من القانون 11/90 على سائر العمال الالتزام بعدم المنافسة أثناء علاقة العمل فقط دون أن تمتد خارجها، بحيث يقتصر الحظر على النشاط الذي يمارسه العمال داخل الهيئة المستخدمة وأثناء سريان علاقات العمل، وللحفاظ على هذه المصلحة صاغ المشرع الجزائري 04 صور للالتزام بعدم المنافسة وهي:

الصورة الأولى: عدم وجود مصلحة للعامل في مؤسسة أو شركة منافسة دون موافقة المستخدم لم يشر المشرع الجزائري في الصور الثلاثة الأولى إلى عدم المنافسة واكتفى بانعدام أي مصلحة للعامل تماشياً مع غيره من التشريعات¹ سواء في شركة منافسة، أو شركة زبونة، أو شركة من الباطن قاصدا حماية المستخدم من المنافسة التي يقوم بها الغير نتيجة تزويده بأسرار ومعلومات من قبل العامل صاحب المصلحة معه مثل: أن يقوم العامل عن طريق زوجه أو من يمثل مصالحه في الشركة المنافسة بتمديد هذه الأخيرة ببعض الأسرار الخاصة بصاحب العمل أو التأثير عليه بطرق ووسائل أخرى².

¹ انظر إلى المادة 42 من قانون العمل العراقي التي تمنع على العامل قبول أية عمولة أو غيرها من الوكلاء أو المقاولين المتعاقدين مع صاحب العمل إلا بعلمه وموافقته، على أن توضع تلك الأموال في صندوق خاص وتوزع بالتساوي على العمال تحت إشراف صاحب العمل وتعتبر تلك الأموال من متممات الاجر. قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، جريدة الوقائع العراقية، عدد: 4386 مؤرخة في 2015/11/09.

² احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية 1992 ص 176.

اتجه المشرع الجزائري في هذه الحالة إلى منع حصول العامل على أية مصلحة من أي مؤسسة منافسة تمارس نفس نشاط المستخدم مهما كان نوع تلك المصلحة وقيمتها، سواء بصفة مباشرة مالية كانت كأن تدفع له منحة أو مكافأة أو هدايا أو عمولات أو مبالغ، أو تؤدي إلى دفع تكاليف العلاج له أو تكاليف السفر أو غير ذلك، أو أدبية كأن تمنحه جائزة، أو تقوم بتكريمه، أو تمت بطريقة غير مباشرة كأن تمنح ذلك لزوجته أو لأحد أقاربه أو لداثنيه.

يدخل في المصلحة المباشرة كذلك ممارسة العامل لنشاط في شركة منافسة، أو إنشائه لشركة منافسة، أو اشتراكه في شركة منافسة، فهذا هو المظهر المادي للإخلال، أما إذا استعد للبدء في ذلك فلن تكون هناك منافسة بعد لأن الضرر يعد محتملا وليس حالاً¹.

تتجلى مظاهر المصلحة أكثر وضوحا في قيام العامل بممارسة نشاط لدى رب عمل منافس، ومن خلال هذا التوصيف يتبين أن هذه الحالة تمثل أحد المخاطر التي تهدد مصلحة صاحب العمل الأول بسبب الكشف المحتمل لأسرار صنعتته والذي يتحقق بمجرد قيام أحد عماله المؤتمنين على تلك الأسرار بالقيام بعمل لدى مؤسسة أخرى منافسة، لا سيما إذا كان العقد الثاني يقتضي من العامل بذل عناية فائقة، فليس من المستبعد أن يقوم بتنفيذ ما استفاد به من خبرات ومؤهلات سابقة والبوح عمليا بأسرار تمثل بنك لنشاطات رب العمل الأول.

كما يجب أن نشير ونحن نستعرض الحظر القانوني المفروض على العامل حتى لا يؤسس مشروعا منافسا، أنه لا يجب على العامل شراء أو استئجار مؤسسة منافسة لرب العمل، لأن النص المادة 07 ورد على عمومته لكي يمنع كل مصلحة مع شركة منافسة، ولا شك أن تملك المؤسسة، أو تملك منفعتها هو عين المصلحة التي قصدها المشرع.

¹ سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق ص 53.

يرى جانب من الفقه أن هذا الأمر جائز بحيث إذا اشترى العامل أو استأجر مؤسسة هي في الأصل تعمل منافسةً لمؤسسة رب العمل، ففي هذه الحالة لا يعد مخالفاً بالتزام عدم المنافسة، وبالتالي لا يتحقق الحظر المفروض على العامل الذي قصده قانون العمل؛ إلا إذا بدأ في اجتذاب عملاء صاحب العمل الأصلي إلى منشأته.¹

وعليه فالمشرع الجزائري عمم الحكم وأوجب على العامل عدم انتفاعه بأي مصلحة مطلقاً من مؤسسة أو شركة منافسة ولم يقتصر كما فعلته بعض التشريعات حين قررت أن تحظر على العامل ممارسة نشاط منافس سواء بصفته عاملاً أو رب عمل.²

ولم يجز مشرعنا ذلك إلا إذا علم المستخدم ووافق عليها، وإلا فهي في نظره منافسة غير مشروعة تخول لرب العمل معاقبة العامل.

¹ محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة 1982 ص 223. سهير منتصر، شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية-بحث في القانونين المصري والفرنسي 1982 ص12.

محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007 ص310.

G. H. Camerlynck, droit du travail, T1-le contrat de travail- 2 éd Dalloz, 1982, p258.

² نظم قانون العمل المصري رقم 2003/12 عدم المنافسة أثناء علاقات العمل كما يلي: «يحظر على العامل أن يقوم بنفسه أو بواسطة غيره بالأعمال التالية:-العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله ولا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل. - ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده أو بالاشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكاً أو عاملاً. - الاقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف. - قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل». المادة 57 من قانون العمل المصري 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية العدد: 14 مكرر المؤرخة في 7 أبريل 2003.

الصورة الثانية: عدم وجود مصلحة للعامل في مؤسسة أو شركة زبونة دون موافقة المستخدم في هذه الصورة منع القانون الجزائري على كل عامل التعامل مع شركة زبونة للمستخدم عن طريق الحصول على مصلحة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة مادية أو معنوية، لأن ذلك يعد تمييزاً بين الزبائن وتعدياً على حقوق المستخدم في الانتفاع بزبائنه دون غيره من العمال؛ إلا إذا وافق هو على انتفاع العامل من تلك المصلحة.

يمثل الاتصال بزبائن وعملاء المؤسسة في بعض الأحيان ضرورة عملية تستدعيها مصلحة العمل، غير أن هذا الاتصال يجب أن يمر عبر تقديم خدمات لهم ولمصلحة المؤسسة؛ ولا ينبغي في أي حال من الأحوال أن يستغله العامل بصفة شخصية، لأن الزبائن ينتفعون من المؤسسة وليس من العامل، وأي مصلحة ينفرد بها العامل في مواجهة هؤلاء الزبائن تعد غير مشروعة.

في هذا المجال يعتبر أي تصرف من العامل نتج عنه حصوله على أجر مستتر أو هدايا من زبائن المؤسسة بمناسبة قيامه بواجباته دون رضا من المستخدم لما يؤدي ذلك إلى المحسوبية ومحاباة عميل دون آخر، ونتيجة لذلك يفقد المستخدم مصداقية العمل لدى مؤسسته ويخسر زبائنه.

ذلك أن المعاملات التجارية والعلاقات مع زبائن المستخدم تقتضي الصدق في التعامل والاحترام وتقديم الخدمات بصورة مقبولة تتسم بالجودة والسرعة والمحافظة على السمعة الطيبة للمؤسسة المهنية، وهذا ما يقع على عاتق العامل مما يطلق عليه واجب المحافظة على كرامة العمل، فإذا ما سادت المحاباة وأصبح الزبون الذي يستأثر بخدمة عالية هو من يدفع الهدايا، فإن مصداقية العمل وكرامته تزول ويفقد سمعته بين الزبائن.

ومما استقر عليه واجب عدم المنافسة منع العامل من القيام بأفعال تؤثر سلباً على مصلحة العمل، أو على عملاء المؤسسة، أو تمثل تعدياً على متطلبات الثقة التي يحتاج إليها تنفيذ العقد، كما لو اتصل بصفة شخصية بعملاء قصد إقامة شركة منافسة، أو كان يتصل سرا بمستخدم آخر

يقوم بنفس النشاط، أو يختلس أموالاً من المؤسسة وضعت بين يديه على أساس أنه أهل للثقة، أو افتعل مستندات مزورة للحصول على نفقات أو منح¹.

الصورة الثالثة: عدم وجود مصلحة للعامل في مقابلة من الباطن دون موافقة المستخدم

المقابلة من الباطن هي تلك المؤسسة التي يؤجرها المستخدم للغير، أو هي فرع للمؤسسة الأصل، وأي تعامل مريب للعامل معها يوفر له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة مادية أو معنوية هو استئثار للعامل بما ليس حقاً له، إلا إذا وافق المستخدم على تلك المصلحة؛ إذ لا يجوز لأي شخص أن ينتفع من وراء المقابلة من الباطن سوى المستخدم، وأن العامل تكفيه حقوقه مما يستوفيه من المستخدم.

وفي ذلك فقد رأى المشرع أن المنفعة يجب أن تبقى مقتصرة على المستخدم وعلى تلك المقابلة، دون أن تمتد إلى العامل الذي يعتبر وسيلة من وسائل المشروع لا تربطه أية علاقة بالمقابلة، وإنما يقوم تحت تبعية استخدامه، وينفذ تعليمات وأوامره بما يقدمه من خدمة للمؤسسة التي ينتمي إليها.

تبعاً لهذا المنع لا يمكن لأي عامل أن يحصل على منفعة بصفة مطلقة من المقابلة من الباطن إلا بموافقة المستخدم.

الصورة الرابعة: عدم قيام المؤسسة أو الشركة الزبونة أو المقابلة من الباطن التي توفر مصلحة للعامل بالمنافسة

في هذه الصورة لا ينبغي للعامل وبصفة مطلقة أن تكون له مصلحة مع شركة منافسة أو زبونة أو مقابلة من الباطن هي في الأصل تمارس نفس النشاط الذي يقوم بها رب العمل، وأي علاقة مصلحة للعامل بتلك الشركة يعد خروجاً عن مبدأ الالتزام بعدم المنافسة ولو وافق المستخدم على تلك المصلحة.

¹ Soc. 18 oct 1973, Gaz. Pal, 1974 n 157, p120; Soc. 14 avr 1976, Gaz. Pal, 1976.

تقتضي مصلحة المستخدم جراء حظر القانون على العامل القيام بأي نشاط ذي مصلحة لدى مؤسسة منافسة الحفاظ على مكتسبات مؤسسة العمل خوفا واحتياطا على نقل معارفهم ومؤهلاتهم إلى المؤسسة المنافسة¹، ذلك أن رب العمل يتكلف أعباء مالية في سبيل الحصول على الوسائل الفنية والتقنية والطرق المستحدثة، والعمل ذاته يتطلب تدريب العمال على استخدام تلك الوسائل والتقنيات مما يتيح لهم معرفتها والدراية بها، فإذا ما قام العامل بالاستفادة مما اكتسبه وقدمه للغير في شكل نشاط موازي لرب العمل أو مرتبط به يكون قد أضر بهيئته المستخدمة، وهذا هو عين المنافسة المحظورة لأن المستخدم الثاني يكون قد أثرى على حساب المستخدم الأول من دون سبب².

بخلاف ما إذا كان العامل يقوم باستغلال أوقات فراغه بالعمل لحسابه الخاص بنشاط مماثل للذي تمارسه هيئته المستخدمة، أو يقوم بالعمل لدى مؤسسة أخرى تمارس نشاطا يختلف عما اعتادت عليه مؤسسة العامل الأصلية، لأن ذلك لا يعد مخالفة منه لحظر منافسة المستخدم وفق التشريع الجزائري الذي ترك المجال واسعا من الحرية يسمح للعامل بممارسة نشاطه خارج أوقات العمل، ولو أنه يمكن أن يضر بمردودية هذا العامل حين يشرع في تنفيذ عمله لحساب مستخدمه.

يرى جانب من الفقه أن ممارسة العامل لنشاط مختلف سواء لحسابه الخاص أو لحساب مستخدم آخر يضر بمصلحة المشروع إذا كان أداء العمل الأخير يؤثر سلبيا على أداء عمله الأصلي أو على بذله للعناية المطلوبة أو يتنافى ومكانة المؤسسة التي يعمل بها³.

¹ احمية سليمان، المرجع السابق، ص 174 و 175.

² Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit Du Travail, 20 éd Précis Dalloz, Paris, 2000, p344.

G. H. Camerlynck, op.cit, p259.

³ محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق ص 424؛ عبد العزيز المرسي، شرح أحكام قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2001 ص 245.

الأكيد أن نص المادة 7 ف7 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل يقيد الالتزام بعدم المنافسة بمدة سريان علاقة العمل، فلا يلتزم العامل بعد انتهاء عقد العمل بالامتناع عن منافسة المستخدم، إذ يمكنه أن يمارس ما يشاء من النشاطات يستوي في هذا أن تكون تلك الممارسة لدى مستخدم آخر أو بصفته هو مستخدما، أو بصفته شريكا بما في ذلك النشاط الذي اكتسبه خلال ارتباطه بعقد عمل سابق وما تولد عنه من خبرات ومؤهلات وقدرات.

ورغم إطلاق نصوص قانون العمل الجزائري في هذه المسألة فإنه يمكن للنصوص الاتفاقية أن تمنع العامل الذي يقوم بنشاط منافس من استفادة المستخدم الثاني من خبراته والمعلومات التي بحوزته، ومن ذلك ما تنص عليه الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر.¹

قد لا يأتي إقدام العامل على العمل لدى منافس آخر وترك العمل لدى مستخدمه الأول من دوافع شخصية وذاتية للعامل، بل يمكن أن تتأتى بواسطة تدخلات وتأثيرات خارجية من المستخدم الثاني.

عمليا يشكل إغراء العامل على ترك العمل من لدن منافس آخر خطأ يعاقب عليه القانون من خلال جزاءات مدنية وأخرى جنائية، فقد يترك تخلي العامل عن العمل لدى صاحب العمل ضررا كبيرا لا سيما إذا أخلى منصبه من أجل أن يلتحق بصاحب عمل منافس يستفيد من خبراته ومهاراته التي اكتسبها من صاحب العمل السابق، الأمر الذي يبدو في ظاهره خيانة للثقة التي وضعت فيه.

¹ المادة 38 ف5 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر سنة 2003 المعدلة سنة 2006 تنص على ما يلي: « عندما يجسد قطاع الاعلام والاتصال بمستوى تكنولوجي عال، تحتتم المشاركة القانونية ضرورة عدم استفادة مؤسسة منافسة من معلومات وارده من الهيئة المستخدمة، يمكن لعقد العمل أن يتوقع أيضا بالنسبة لبعض فئات الأجراء لاسيما بالنسبة للإطارات والإطارات السامية التزام عدم المنافسة والذي يتمثل في منع العامل الذي يغادر المستخدم طوعية أن يعطوا للمنافس المعلومات والمهارات التي اكتسبها في المؤسسة مقابل تعويض مساوي». الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر الموقعة سنة 2006 المودعة لدى مفتشية العمل لولاية الجزائر بتاريخ 06 ديسمبر 2006 تحت رقم 2006/08، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة المحمدية بتاريخ 14 فبراير 2007 تحت رقم: 2007/78.

من البديهي أن وجود العامل في منصب عمله يسهل خبراته بما في ذلك تحمل مؤسسة العمل لتكاليف التدريب، وإعداد العامل، وتأهيله لإتقان عمله، وترقيته، بما يعد عنصرا عمليا و نفسيا للبلوغ به درجة العامل الكفاء فيجيد من خلال ذلك استعمال الآلات، والأدوات، ويتدرج في المناصب، والأماكن، وسائر مراحل الإنتاج.

فمنذ أن يكتسب العامل الخبرة يصبح عنصرا مغريا وجذابا تتجه إليه النشاطات والمؤسسات المنافسة، وبالتالي أي إنهاء منه لعقد العمل قد يكون مضرا بالمستخدم، كما قد يكون المستخدم الثاني متضامنا معه في المسؤولية متى ثبت تدخله في عملية إنهاء العقد الأول.

لم ينص المشرع الجزائري على عملية الإغراء وإنما عمم الحكم من خلال تعرضه للالتزامات الأساسية للعامل التي يجب بالدرجة الأولى أن لا تضر بالهيئة المستخدمة التي ينتهي إليها عن طريق المنع الكلي للعامل من الحصول على أية مصلحة من مؤسسة منافسة، أو منع العامل من الحصول على أية مصلحة من شركة لها علاقة بالمستخدم من دون رضاه.

3. عدم المنافسة بعد انتهاء علاقات العمل

الأصل أن العامل يلتزم بتأدية عمله طبقا للقوة الإلزامية لعقد العمل كنتيجة للالتزامات التي يفرضها القانون كنتيجة للالتزامات المتولدة عن عقد العمل التي تم الاتفاق عليها مع المستخدم، بما في ذلك امتناعه عن منافسة المستخدم بل حتى عند التنفيذ فتخضع طريقة إدارته لعمله وتنظيمه وممارسة التأديب حال ارتكابه الخطأ لإرادة المستخدم التي يمنحه إياها القانون بصفته صاحب السلطة في ذلك.

كل هذه القيود لا يتخلص منها العامل إلا بعد انقضاء عقد العمل وانتهاء رابطته، مما يزيل العناصر العقدية الثلاث: العمل، والأجر، والتبعية، ويستعيد حينها كامل حرياته التي كانت منقوضة بسبب الرابطة العقدية التي كانت مقيدة له بسبب التزاماته القانونية والاتفاقية التي فرضها عليه مركزه القانوني كعامل أجير.

يستعيد العامل حريته بما في ذلك ممارسة أي نشاط يختاره سواء لحسابه الخاص، أو لفائدة مستخدم آخر، ولا تهم طبيعة العقد محددة المدة أو غير محددة المدة، لأن العبرة هنا بطبيعة النشاط لا طبيعة العقد.

لا تثار أية مشكلة إذا كانت طبيعة النشاط تختلف عن طبيعة نشاط مستخدمه الأول، لكن إذا كان النشاط ذاته فيثور التساؤل عن مدى أحقية هذا العامل في تلك الممارسة، وعن مدى الضرر الذي يمكن أن يلحقه بمستخدمه الأول.

1.3 مشروعية شرط عدم المنافسة بعد نهاية علاقة العمل:

لم يعرف المشرع الجزائري شرط عدم المنافسة كنتيجة حتمية لما لم يتم تشريعه أصلاً. نجد بعض الفقه يعرف شرط عدم المنافسة الذي يضعه المستخدم أمام العامل ليوافق عليه بأنه: «عبرة عن اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتعهد بموجبه العامل أن يمتنع عن منافسة صاحب العمل أثناء تنفيذ العقد أو بعد انقضائه سواء أكانت المنافسة من خلال قيام العامل بعمل مماثل لعمل صاحب العمل لحسابه الخاص، أم عن طريق العمل لصالح صاحب عمل آخر يباشر المهنة نفسها أو الصناعة التي يباشرها صاحب العمل الأول»¹.

يعتبر شرط عدم المنافسة واحداً من تلك الشروط المتفق عليها في عقد العمل، يضعها المستخدم خصيصاً لحماية مصالحه بعد انتهاء علاقته المهنية بالعامل منعاً من كشف أسرار مؤسسته، أو منعاً لمنافسة غير مشروعّة يمكن أن يقودها العامل المنصرف من العمل.

يضع المستخدم شرط عدم المنافسة إما من خلال إدراجه كشرط أو بند من بنود عقد العمل أو من خلال اتفاق ومستقل ولاحق لعقد العمل²، ويمكن أن نضيف بأن هذا الشرط يمكن أن يتضمنه عقد عمل جماعي.

¹ شواخ بن محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحقوق العامل في العمل، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية سنة: 9، عدد: 1، العدد التسلسلي: 33 لسنة 2021، ص 250.

² شواخ بن محمد الأحمد، نفس المرجع، ص 259.

لكن وبالرغم من أنه جزء من شروط عقد العمل، فإن تنفيذه يكون بعد انتهاء العقد، بحيث يبقى ساريا ببقاء العامل مقيدا به طول المدة التي حددت له، ولا يجوز له حينها القيام بأي شكل من أشكال الممارسة التي تتصف بأنها منافسة للمستخدم تحت طائلة المسؤولية العقدية حالة ما أخل بذلك، على أساس قيام واستمرار هذا الشرط وليس عن طريق عقد العمل المنتهي.

طبقا لنصوص تشريع العمل الجزائري لا يوجد أي نص ينظم شرط عدم المنافسة بعد نهاية علاقة العمل، مما يدل على أن مشرعنا لا يلزم العامل بذلك، وطبقا للقاعدة الفقهية التي تقول: "الأصل في الأشياء الإباحة ما لم تحرم بدليل" فإنه يمكن لكل عامل في الجزائر أن يمارس نشاطه بحرية بغض النظر عما إذا كان منافسا أو غير منافس؛ بحجة أنه لا يرتبط بأي علاقة سوى مع المستخدم الجديد الذي يحق له وحده أن يطالب العامل بضرورة الالتزام بعدم المنافسة أثناء علاقة العمل الجديدة.

وفقا لهذا الرأي فإنه لا يمكن لأي اتفاق مها كانت طبيعته وقوته الملزمة أن يخالف هذه القاعدة، وينشئ نصا يجيز للمستخدم أن يجبر العامل بعدم العمل في هيئة مستخدمة منافسة بعد انتهاء علاقة عمله معه.

تطبيقا للنصوص الدستورية ذات الصلة وبالأخص المادة 61 منه التي تضمن الحرية في التجارة والاستثمار والمقاولة يكون مشرعنا قد تبني التطبيق الحرفي للنصوص الدستورية الضامنة للحق في العمل والاستخدام بعد انتهاء علاقة العمل، وبالتالي يرى أن نهاية العلاقة تعني نهاية أي التزام كان على عاتق العامل لأن مصدره القانوني غير موجود، ولا يمكن تحميل العامل أي التزامات بدون نص قانوني أو اتفاقي، وكل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع أو الاتفاقيات و الاتفاقات الجماعية يعد باطلا وعديم الأثر¹، فضلا عما تولده النصوص الدستورية من الحرية الناتجة عن ممارسة الحق في العمل.

¹ المادة 137 من القانون 11/90، المرجع السابق.

من الجهة المعاكسة لا يفيد سكوت المشرع وعدم النص على ذلك أنه أراد حظر شرط عدم المنافسة، لأنه لا يوجد نص صريح يمنع المستخدم من إدراج شرط عدم المنافسة بعد نهاية العقد، فضلا عن حمايته للمستخدم من منافسة ضارة، الأمر الذي يسمح للعقد الاتفاقي من إدراج هذا الشرط وتنفيذه حتى بعد نهاية عقد العمل ليكون الاتفاق مصدرا قانونيا ومؤسس تشريعيا بمبدأ أقوى من النص، حيث طبقا للقانون المدني التي يأخذ بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين في نصوصه¹، والمبدأ القانوني أقوى من النص التشريعي ممثلا في نص المادة 7 ف7 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل الذي ينظم عدم المنافسة أثناء علاقة العمل.

فضلا عما تمثله المنافسة الغير مشروعة من ضرر للمستخدم، وطبقا للقاعدة الفقهية التي تقول: "لا ضرر ولا ضرار" فإنه يجوز الاتفاق على هذا الشرط بسبب الضرر الذي قد يصيب المستخدم جراء قيام العامل باختيار نشاط يماثل نشاط المستخدم الأول نتيجة اكتساب العامل لخبرات وتجارب وصقل لمواهبه، مستعينا بوسائل وأدوات وأجهزة وتخطيطات، ودراسات يملكها المستخدم الأول وتكوّن كذلك من أمواله.

نتيجة لهذه الحجج، فإن شرط عدم المنافسة الذي يمكن أن يلجأ إليه المستخدم لحماية مصالحه مرده منع العامل من كشف أسرار المهنية عن طريق استفادة الغير بصفة مجانية من خبرات العامل، ولا يحصل ذلك إلا بتقييده بشرط عدم المنافسة إذا أراد ممارسة ذات نشاط المستخدم بصفة شخصية، أو بالعمل تحت تبعية مستخدم آخر يمارس نفس النشاط، أو العمل معه كشريك.

أيّا كانت طبيعة الممارسة التي يمكن أن يقوم بها العامل بعد نهاية فترة عقده بصفة طوعية، أو بأي حالة من الحالات التي تنتهي بها علاقة العمل، فيشترط أن تحمل نشاطا مشتركا في الطبيعة والنوعية بين فترة علاقة العمل وفيما بعدها.

¹ المادة 106 من الأمر 58/75 المتضمن القانون المدني الجزائري، المرجع السابق.

2.3 ضوابط شرط عدم المنافسة:

بالرغم من تضارب الآراء حول مشروعية شرط عدم المنافسة من عدمها كنتيجة للغموض، وعدم النص على جوازه من عدمه الذي تبديه الكثير من التشريعات كالتشريع الجزائري، مما لا يحقق الأمن القانوني داخل المجتمعات المهنية، بحيث انتقل هذا التضارب في الآراء إلى الممارسات حيث قامت بعض الاتفاقيات الجماعية بالنص على شرط عدم المنافسة لحماية مصالحها دون قيود وضوابط.

لكن بعض التشريعات المقارنة¹ والفقه وكذا الممارسات القضائية عالجت الموضوع عندما أجازت شرط عدم المنافسة الذي شرعته انطلاقا من رؤيتها لمصلحة المستخدم الأصلي، فمكّنته من تقييد العامل بشرط عدم المنافسة بعد نهاية عقد العمل حماية حفاظا على مصالحه وحماية له من المنافسة الغير مشروعة.

بررت ذلك بأن العامل بهذه الممارسة قد يفشي أسراراً مهنية كان قد اطلع عليها بسبب علاقة عمله أو بمناسبتها، أو يمكنه أن يخلق جوا منافسا للمستخدم الأول عن طريق تكوينه لمؤسسة تمارس نفس النشاط، بحيث تُعرض المستخدم لخسارة تولدت من مؤسسته، أو يكون عاملا لدى مؤسسة منافسة، أو تكون ممارسة العامل تلك سببا في قيام عمال آخرين بتك الخدمة، حيث تشكل هذه الممارسة عملا تحريضيا لهم على ترك العمل، ووضع المستخدم الذي كان في فترة ما طرفا في تشغيل العامل المنافس في مشكلة ناتجة عن ذلك التشغيل.

¹ انظر: - المادة 686 من القانون المدني المصري المؤرخ في 16 جويلية 1948 المعدل والمتمم، الوقائع المصرية العدد: 108 مكرر (أ) المؤرخة في 29 جويلية 1948؛

-المادة 12 من قانون علاقات العمل الليبي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010 ، الرائد الرسمي، العدد: 7 المؤرخ في 18 ماي 2010.

-المادة 83 من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 شعبان 1426 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم م/24 بتاريخ 12 جمادى الاولى 1434 هـ، والمرسوم الملكي رقم م/46 بتاريخ 5 جمادى الثانية 1436 هـ، أم القرى السنة 82 العدد: 4068 المؤرخ في 28 اكتوبر 2005.

رأى بعض الفقه وسار في فلكه القضاء بأن الأصل بعد نهاية عقد العمل أن يظل العامل حراً في اختيار النشاط الذي يرغب فيه، طالما أن ذلك مكفول دستورياً¹، وأن الاستثناء يقع عندما يضارُّ المستخدم جراء ممارسة عامله السابق لنشاط منافس لفائدته أو لحساب مستخدم آخر، الأمر الذي يجعل شرط عدم المنافسة مشروعاً ولكن في أضيق الحدود حيث تدخل القضاء الفرنسي² لإقامة توازن في علاقات العمل واعتبر في المرحلة الأولى شرط عدم المنافسة صحيحاً³، وفي المرحلة الثانية أجبر المستخدم عند وضعه لشرط عدم المنافسة المطبقة بعد نهاية علاقة العمل على الأخذ بهذه الضوابط وهي: تحديد النطاق الزمني والمكاني لهذا الحظر، والأخذ بالمصالح المشروعة للمستخدم مع مراعاة خصوصية عمل العامل، وتعويض العامل⁴.

يضاف إلى ذلك شرطاً الأهلية والكتابة بحيث تفرض بعض التشريعات حماية للعامل القاصر الذي لا يمكنه تحمل تبعات شرط عدم المنافسة فضلاً عن كون هذا الشرط يحمل طبيعة الاتفاق

¹ Jean Pélissier, et les autres, op.cit. p287.

² Gérard Lyon-Caen, Jean Pélissier, les grands arrêts de droit du travail 2 éd 1980 p 236.

³ Soc.13 oct 1988 D 89, p 122.

⁴ Soc 14 Mai 1992, RJS 6/92 N735 ; Soc 25 SEP 1991 C.S.B.P n344 p255.

Soc 06Fév 1990 D 90, Somm p332.

انظر: قرار محكمة النقض الفرنسية التي اشترطت لمشروعية شرط عدم المنافسة مصلحة رب العمل المشروعة، تحديد النطاق الزمني والمكاني، مراعاة عمل العامل، والتعويض حيث نطقت بما يلي: « إن شرط عدم المنافسة لا يمكن أن يكون مشروعاً إلا إذا كان ضرورياً لحماية مصلحة مشروعة للهيئة المستخدمة، ومحدوداً من حيث الزمان والمكان، ويخضع بعين الاعتبار خصوصية عمل العامل، ويتضمن تعويضاً مالياً، هذه الشروط الزامية ويجب توافرها مجتمعة»

«une clause de non concurrence n'est licite que si elle indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise limites dans le temps et l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives ».

Soc. 10 juill 2002 n 00-45.135 FP, PBRI n° 00-45-387.

ويخضع للقواعد العامة لنظام الأهلية¹، أما الكتابة فلا تكون إلا في عقد محدد المدة إذا كان شرط عدم المنافسة يتضمنه كما نص على ذلك تشريع العمل الجزائري.

وضعا لهذه الضوابط التشريعية والقضائية موضع التنفيذ فإنه يحسن القول بداية أن شرط عدم المنافسة ليس كباقي شروط العقد التي يتفق عليها الطرفان في عقد العمل لأنه يقع اتفاقا ولا يدخل ضمن شروط تنفيذ العقد لأنه شرط مؤقت التنفيذ إلى ما بعد انتهاء عقد العمل، شأنه في ذلك شأن الوصية التي لا تنفذ إلا بعد وفاة الموصي طبقا لنصوص قانون الأسرة²؛ الأمر الذي يوجب كمال الأهلية بالنسبة للعامل المقيد بشرط عدم المنافسة وذلك ببلوغه سن الرشد المدني المقرر ب 19 سنة³ من تاريخ إبرام عقد العمل أو الاتفاق على الشرط لا من تاريخ تنفيذ هذا الشرط، وليس سن العمل المقرر ب 16 سنة⁴، وأي شرط بعدم المنافسة للعامل القاصر يعتبر لاغيا ولا أثر له، وليس مقبولا أن يتم الاتفاق على شرط عدم المنافسة بعد انتهاء علاقة العمل⁵.

السبب في اشتراط كمال الأهلية هو سريان شرط عدم المنافسة لوحده دون عقد العمل الذي انتهى، وفي نفس الوقت يعتبر ضارا به من حيث أنه يمنعه من مزاولة أي عمل في المنصب الذي اكتسب منه الخبرات وعمل جاهدا على توفير مهاراته مما يعرضه للبطلالة ويفقده الكسب المعيشي. باعتبار أن طبيعة شرط عدم المنافسة تجعله اتفاقا يقع بين العامل والمستخدم فإن التراضي كاف لإبرامه وانعقاده على الوجه الصحيح عملا بأن الأصل في أي اتفاق هو توافر الرضائية شأنه في

¹ المادة 686 ف2 من القانون المدني المصري المعدل والمتمم، المرجع السابق.

² المادة 184 من القانون 11/84 المؤرخ في 9 جوان 1984 المعدل والمتمم بالأمر 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 24 مؤرخة في 12 جوان 1984، عدد 15 مؤرخة في 27 فبراير 2005.

³ المادة 4 من الأمر 58/75، المرجع السابق.

⁴ المادة 15 ف1 من القانون 11/90، المرجع السابق.

⁵ سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق ص 85.

ذلك شأن عقد العمل ذاته الذي يخضع لمبدأ الرضائية في الانعقاد دونما حاجة لشكلية معينة¹، ويمكن أن يكون هذا الاتفاق في شكل التزام تتضمنه اتفاقية العمل الجماعية².

لكن إذا كان عقد العمل محدد المدة ويريد الطرفان تضمينه شرط عدم المنافسة، فإن مشرعنا يشترط الكتابة³ لينسحب قيد كتابة على شرط عدم المنافسة أيضا، إذ يجب أن يكون مكتوبا مثل عامة شروط العقد المتفق عليها.

إذا كانت كتابة شرط عدم المنافسة ليست وسيلة إلا في انعقاد عقد العمل محدد المدة في التشريع الجزائري، فإنها ليست وسيلة إثبات إجبارية، لأن الإثبات في علاقات العمل يقع بكل وسائل الإثبات⁴، فكتابة شرط عدم المنافسة وسيلة إثبات مثل الوسائل الأخرى لكن لا يقيد الإثبات بها، وفي كل الأحوال يقع عبء إثبات شرط عدم المنافسة على المستخدم بصفته دائن⁵ في مواجهة العامل المقبل على الانصراف.

تفصيلا للضوابط التي ارتأها القضاء الفرنسي كما سبق، فإنه يقع على المستخدم حين اشتراطه على العامل عدم القيام بمنافسته حتى بعد انتهاء العقد الذي بينهما، أن يضع نطاقا زمنيا لهذا الحظر بأن لا يجعله كامل الحياة أو مؤبدا، كما عليه أن يضع الأماكن التي يحظر عليه عدم المنافسة ولا يجمع كل الأمكنة لأن تحديد النطاقين الزماني والمكاني يرتبطان بمصلحة المستخدم

¹ المادة 8 من القانون 11/90، المرجع السابق.

² انظر المادة 13 من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر التي تقضي بضرورة حفاظ عمالها على كل معلومة حساسة وكل ابتكار وتهيئة تقنية أو تنظيمية تعود بالمنفعة على الإنتاج، وعلمهم أيضا خلال تنفيذ أو توقيف عقد العمل أو بعد انقطاعه عدم التبليغ يكل وثيقة داخلية أو معلومة خاصة بالمؤسسة أو بالزبائن ذات الطابع السري والتي يكونون قد أعلموا بها في إطار ممارسة مهامهم.

الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر الموقعة في 10 جوان 2013 المودعة لدى مفتشية العمل ومحكمة الدار البيضاء بالجزائر.

³ المادة 11 من القانون 11/90، المرجع السابق.

⁴ المادة 10 من القانون 11/90، المرجع السابق.

⁵ المادة 323 من الأمر 58/75، المرجع السابق.

والتي لا يمكنها أن تكون مضارة في كل زمان ومكان؛ بل يقتصر الحظر على ما فيه مضرة للمستخدم، فقط طالما أن الضابط في ذلك هو مصلحته، وأن تشريع شرط عدم المنافسة وضع خصيصا لحمايتها في أضيق الحدود حتى لا نحرم العامل من حرياته الدستورية.

ذلك أن هذا الشرط يشكل من الناحية الدستورية قيداً على حرية العامل في العمل وعلى حريته الشخصية، كما يعد مخالفة لقاعدة عدم جواز تأبيد العقد لأن قصد المستخدم قد يتجه إلى استعمال هذا الشرط كوسيلة للضغط على العامل للبقاء في خدمة رب العمل تحت ذريعة حماية مصالحه¹، ومن الناحية المعيشية يمنعه من مزاولة نشاط مشابه لما كان عليه في عقد العمل السابق حارماً إياه من استغلال مواهبه ومجهوداته المكتسبة والتي تعد حقاً له لاستعمالها في كسب قوته وقوت أولاده، ومعرضاً مستقبله الاقتصادي للخطر، ويفرض عليه في المقابل نشاطات لا دراية له بها وغير مؤهل لخوضها، الأمر الذي يزيد من حدة البطالة ويحرم سوق العمل من كفاءات ذات خبرة عالية يمكن أن تساهم في العملية الانتاجية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية.

انطلاقاً مما سبق فإنه لا يقبل أي شرط بعدم المنافسة مفتوح النطاق الزمني ولا حدود له جغرافياً، بل اشترط القضاء الفرنسي حماية لمصلحة العامل أن يحد بزمان معين ومكان محدد، فلا يقبل تأبيد الحظر ولا اتساع رقعته لأن في ذلك مساس بحرية العامل، وتعسف في حماية المصلحة من طرف المستخدم.

إن مسألة الحد الزمني والمكاني متروكة للسلطة التقديرية للقضاء بحيث تتسع وتنخفض وفق مصلحة المستخدم، فقد قضى القضاء الفرنسي بمشروعية شرط عدم المنافسة في نفس المدينة التي يباشر فيها رب العمل نشاطه فيها، وقضى بصحة الشرط لعدم ممارسة العامل لمهنته 3 سنوات في نطاق 8 مقاطعات فرنسية، كما قضى بمشروعية الشرط الذي منع العامل لمدة 5 سنوات في كل مكان يوجد فيه صاحب العمل².

¹ همام محمد محمود زهران، قانون العمل-عقد العمل الفردي- دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2005 ص 338.

² Soc. 4 janv 1962,j.c.p. 1962-2-12521. ; soc.16 mai 1972,bull v, n 348.

وفي المقابل هناك تشريعات تحدد الحد الأقصى للنطاق الزمني لشرط عدم المنافسة حيث يحدده التشريع البلجيكي وتشريع لكسمبورغ ب سنة واحدة، بينما يقضي التشريع الايطالي ب 3 سنوات للعامل العادي و5 سنوات للعامل الفني، ويقيده التشريع الألماني ب سنتين¹.

لم يقف القضاء الفرنسي عند هذا الحد، بل اشترط أيضا أن يكون قصد المستخدم في شرط عدم المنافسة حماية مصلحته المشروعة التي تتأسس في اجتهاده على طبيعة منصب العامل وكفاءته وواجباته فيه، مقارنة مع النشاط الفعلي والرئيسي للمؤسسة².

ما يعني أن القضاء في هذه الحالة عند مراعاته لمصلحة المستخدم المستفيد من شرط عم المنافسة أن يأخذ بعين الاعتبار أن تحقيق هذه المصلحة يمر عبر منصب العمل الممارس من طرف العامل بالنظر الى تخصصه الذي يستجيب لتكوين فني معين ودقيق، والواجبات التي كان مكلفا بها والتي يجب أن تدخل ضمن هذا التخصص، ومدى كفاءته في ذلك بالنظر إلى المدة التي قضاها العامل في ذلك المنصب والقدرات التي يمكن أن تتولد لديه في هذه المدة.

زيادة على ذلك تتجه التشريعات المقارنة والقضاء الفرنسي إلى اشتراط المقابل الذي سيتقاضاه العامل المقيد بهذا الشرط نتيجة تقييد حرياته في العمل، وفي الصناعة والمقاولاتية والشراكة، وغير ذلك، فتقييد الحرية يجب أن يقابل بثمن توازيا مع مصلحة المستخدم.

من غير المقبول أن يتم تقييد العامل على النحو السابق دون أن يحصل على مقابل يتم تحديده بالاتفاق لدى وضع شرط عدم المنافسة حتى يكون تعويضا له على ما كان سيحصل عليه لو استمر في نشاطه بعد نهاية علاقته مع المستخدم الأول.

انظر أيضا المادة 83 ف1 من نظام العمل السعودي التي تقيد النطاق الزمني لشرط عدم المنافسة بمدة سنتين من تاريخ انتهاء العلاقة بين الطرفين في حالة ما إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء زبائن صاحب العمل. نظام العمل السعودي، المرجع السابق .

¹ نقلا عن : حمدي عبدالرحمان، المرجع السابق ص 17.

² Jean Pélissier, et les autres, op.cit. p290.

مقتضى هذا الحكم أن القضاء الفرنسي في حكمه الشهير لسنة 2002 لا يأخذ بعين الاعتبار عدم تجاوز المصلحة المشروعة للمستخدم حدودها حتى لا تمس بحرية العامل فحسب، لأنه يأخذ بعين الاعتبار أيضا المساس بمنافعه الاقتصادية والاجتماعية فيستعين بإجبار الطرف الآخر على دفع التعويض المستحق للعامل لإقامة التوازن بين مصلحة المستخدم من وراء شرط عدم المنافسة، وبين المصلحة الاقتصادية للعامل من وراء حظر العمل جراء تقييده بهذا الشرط.

4. خاتمة:

في ختام هذا البحث يمكن القول أن المشرع الجزائري عند تشريعه لعدم المنافسة ساق أحكامه ضمن حدود علاقة العمل فقط، بحيث لا يمكن للعامل أن يقوم بمنافسة مستخدمه مهما تعددت صور المنافسة المنصوص عليها في المادة 7 من القانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل. وعليه لا يمكن تطبيق هذا النص بعد انتهاء علاقة العمل، ما يتولد عنه حرية العامل في ممارسة أي نشاط بما في ذلك النشاط الممارس لدى المستخدم وبأي شكل من الأشكال حيث لا يوجد نص صريح يحظر عليه القيام بذلك.

فضلا عما توفره له النصوص الدستورية في ظل المادة 66 والمادة 61 من الدستور الجزائري من الحق بكل حرية في اختيار العمل الذي يشاء، والمادة 137 من القانون 11/90 التي تجعل أي شرط ينقص من حقوق العمال باطلا.

أمام تضارب المصالح بين المستخدم في حماية مصلحته من أي منافسة بعد انصراف العامل وانحلاله من أي واجبات قانونية، وبين العامل الذي تفرض عليه الحاجة الشخصية لممارسة حريته، والحاجة الاقتصادية لكسب القوت، واستغلال مهاراته المكتسبة، وسهولة تشغيله بسبب تلك المهارات، ولجوء بعض الاتفاقيات الجماعية لوضع هذا الشرط يضع المشرع الجزائري أمام حتمية تشريع شرط عدم المنافسة حماية لمصلحة الطرفين معا.

خلاصة ذلك يمكننا من استخلاص النتائج التالية من وراء هذا البحث نوجزها فيما يلي:

-يعتبر عدم المنافسة أثناء علاقة العمل واجبا قانونيا أساسيا للعامل وفق نص المادة 7 ف7 من قانون علاقات العمل الجزائري وطبقا للمادة 107 من القانون المدني الجزائري التي تلزم العامل بتنفيذ عمله وفقا لمبدأ حسن النية، أو متى ورد هذا الواجب في عقد العمل ذاته، لكن انتهاك هذا الالتزام لا يمثل خطأ جسيما تشريعيا وفق المادة 73 من هذا القانون.

-يعد عدم المنافسة جزء عملي من واجب قانوني آخر يتمثل في عدم كشف أسرار المهنة لأن تشريع عدم المنافسة يعود أصلا لحماية الاسرار المهنية قولاً وعملاً والتي توافرت لدى العامل وشكلت له مهارات وخبرات نتيجة استغلاله لوسائل وأجهزة المستخدم فضلا عن تنظيمه ومخططاته والدراسات التي أعدها لمشروعه الذي يعد العامل جزء منه، لذلك اعتبر مشرعنا كشف الأسرار المهنية خطأ جسيما وفق المادة 73 من قانون علاقات العمل دون أن يعتبر القيام بالمنافسة خطأ جسيما.

-عمم مشرعنا صور عدم المنافسة واقتضى بأن تنعدم أي مصلحة للعامل مع شركة منافسة، أو مع شركة زبونة، أو مع شركة مقاوله من الباطن إلا إذا وافق المستخدم، وبصفة مطلقة أن لا تكون للعامل مصلحة في هذه الحالات الثلاث إذا كانت هذه المؤسسات تنافس المستخدم.

-لم تتضمن نصوص تشريع العمل الجزائري ولا التشريع المدني أحكاما تتعلق بشرط عدم المنافسة بعد نهاية علاقات العمل لا بصفة صريحة ولا بصفة ضمنية بالرغم من حاجة الهيئات المستخدمة والعمال لهذا التشريع؛ بدليل قفز بعض الاتفاقيات الجماعية على سكوت المشرع وتنظيمها لذلك، نظرا للحاجة إليها لاسيما في المؤسسات ذات الخدمات الالكترونية والاتصالات التي تعتمد على الخبرة الفنية.

ونظرا لهذا النقص التشريعي نقترح بعض البدائل التي تفيد التشريع في هذا المجال:

- على مشرعنا أن يأخذ بشرط عدم المنافسة كنظام عمل مستمر وينفذ لما بعد نهاية علاقات العمل حتى يُمكن الهيئة المستخدمة من حماية مصالحها، وحظر أية منافسة غير مشروعة من العامل تجاهها، وحماية الحريات الدستورية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعامل؛ لأن من مهام

التشريع تنظيم ما يستحق التنظيم وما تدعو الحاجة إليه دون أن يترك ذلك، وإلا فقد مكانته وفقد الاحترام لنصوصه.

- ترك تنظيم شرط عدم المنافسة للاتفاق يعرض حريات العامل الدستورية للخطر، ويخلق أجواء مهيبة متفاوتة وغير مرنة ويمكن أن تحمل تعسفا مما يضع اختلالات في مفهوم العدالة والتنظيم المقصودتان من راء التشريع.

- لجوء المشرع الجزائري الى وضع نصوص تنظم شرط عدم المنافسة يجب أن يركز على حقيقتين: أولهما حماية مصلحة المستخدم المتوفرة نتيجة أي منافسة غير مشروعة يقوم بها العامل تضر بالمستخدم، وثانيهما حماية العامل من أي تعسف في استعمال شرط عدم المنافسة لتقييده وتأييد عمله لديه نقضا لمبدأ الحرية في العمل.

- ضرورة اعتماد التشريع عند تنظيمه لشرط عدم المنافسة على قواعد أساسية تشمل ما يلي: أهلية العامل المدنية، والنطاق الجغرافي والزمني لعدم المنافسة، والوجود الفعلي لمصلحة المستخدم، والتعويض الذي يتقاضاه العامل في مقابل عدم ممارسة نشاطه.

5. قائمة المصادر والمراجع:

المصادر

-القرءان الكريم.

-ابن حجر العسقلاني، فتح الباري، شرح صحيح البخاري، ج 11 دار المعرفة للطباعة والنشر، بيروت 1971.

-ابن منظور، لسان العرب ج14، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت 2004.

المراجع:

1. المؤلفات:

أولاً: المؤلفات باللغة العربية:

- احمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ،علاقة العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية 1992.

- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة 1982.

-محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2007.

-عبد العزيز المرسي، شرح أحكام قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2001.

-سلامة عبد التواب عبدالحليم، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل، دار النهضة العربية، القاهرة 2005

-سهيير منتصر، شروط عدم المنافسة في عقود العمل الفردية والجماعية-بحث في القانونين المصري والفرنسي 1982.

- همام محمد محمود زهران، قانون العمل-عقد العمل الفردي- دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2005.

ثانيا : المؤلفات باللغة الأجنبية

-Gérard Lyon-Caen, jean Pélissier, les grand arrêts de droit du travail, 2 éd 1980.

- G. H. Camerlynck, droit du travail,T1-le contrat de travail- 2 éd Dalloz, 1982.

- Jean Pélissier, Alain Supiot, Antoine Jeammaud, Droit Du Travail, 20 éd Précis Dalloz, Paris, 2000

2.المقالات:

- حمدي عبد الرحمان، التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل في كل من القانونين المصري والفرنسي، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، جامعة عين شمس، س16 العدد 1 سنة 1974.

- شواخ بن محمد الأحمد، اتفاق أو شرط عدم المنافسة في عقد العمل بين حماية مصالح صاحب العمل المشروعة وحق العامل في العمل، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية سنة: 9، عدد: 1، العدد التسلسلي: 33 لسنة 2021.

3. القوانين و النصوص القانونية:

أ- النصوص الدولية:

-الاعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، والمصادق عليه من طرف الجزائر بموجب المادة 11 من دستور 1963، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 64 مؤرخة في 10 سبتمبر 1963.

- الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966؛ والمصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 67/89 المؤرخ في 16 ماي 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 20 مؤرخة في 17 ماي 1989.

ب-النصوص الوطنية:

- المرسوم الرئاسي 20 / 442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020 المتعلق بإصدار التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 82 مؤرخة في 30 ديسمبر 2020.

- القانون 11/90 القانون 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم بالقانون 29/91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، والمرسوم التشريعي 03/94 المؤرخ في 11 أبريل 1994، والأمر 21/96 المؤرخ في 9 جويلية 1996، والأمر 03/97 المؤرخ في 11 يناير 1997، والقانون 10/14 المؤرخ في 30 ديسمبر 2014 المتضمن قانون المالية لسنة 2015، والأمر 01/15 المؤرخ في 23 جويلية 2015 المتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2015، والقانون 11/17 المؤرخ في 27 ديسمبر 2017 المتضمن قانون المالية لسنة 2018، والقانون 16/22 المؤرخ في 20 يوليو 2022.

الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 17 مؤرخة في 25 أبريل 1990، عدد: 68 مؤرخة في 25 ديسمبر 1991، عدد: 20 مؤرخة في 13 أبريل 1994، عدد: 43 مؤرخة في 10 جويلية 1996، عدد: 03 مؤرخة في 12 يناير 1997، عدد: 78 مؤرخة في 31 ديسمبر 2014، اعدد: 40 مؤرخة في 23 جويلية 2015، عدد: 76 مؤرخة في 28 ديسمبر 2017، عدد: 49 مؤرخة في 20 جويلية 2022.

- القانون 11/84 المؤرخ في 9 جوان 1984 المعدل والمتمم بالأمر 02/05 المؤرخ في 27 فبراير 2005،
الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد: 24 مؤرخة في 12 جوان 1984، عدد 15 مؤرخة في 27
فبراير 2005.

- الأمر 58/75 المؤرخ في 29 سبتمبر 1975 المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون
10/05 المؤرخ في 20 جوان 2005، والقانون 05/07 المؤرخ في 13 ماي 2007، الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية، عدد: 78 مؤرخة في 30 سبتمبر 1975، عدد: 44 مؤرخة في 26 جوان 2005،
عدد: 31 مؤرخة في 13 ماي 2007.

ج-النصوص الأجنبية

-قانون العمل العراقي رقم 37 لسنة 2015، جريدة الوقائع العراقية، عدد: 4386 مؤرخة في
2015/11/09.

- قانون علاقات العمل الليبي الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 2010 المؤرخ في 28 يناير 2010، الرائد
الرسمي، العدد: 7 المؤرخ في 18 ماي 2010.

- قانون العمل المصري 12 لسنة 2003 الجريدة الرسمية العدد: 14 مكرر المؤرخة في 7 أبريل 2003.

- القانون المدني المصري المؤرخ في 16 جويلية 1948 المعدل والمتمم، الوقائع المصرية العدد: 108
مكرر (أ) المؤرخة في 29 جويلية 1948.

-نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم م/51 بتاريخ 23 شعبان 1426 هـ المعدل
بالمرسوم الملكي رقم م/24 بتاريخ 12 جمادي الاولى 1434 هـ، والمرسوم الملكي رقم م/46 بتاريخ
5 جمادي الثانية 1436 هـ، أم القرى السنة 82 العدد : 4068 المؤرخ في 28 أكتوبر 2005.

4. النصوص المهنية:

-الاتفاقية الجماعية لمؤسسة اتصالات الجزائر الموقعة سنة 2006 المودعة لدى مفتشية العمل
لولاية الجزائر بتاريخ 06 ديسمبر 2006 تحت رقم 2006/08، والمودعة لدى كتابة الضبط لمحكمة
المحمدية بتاريخ 14 فبراير 2007 تحت رقم: 2007/78.

-الاتفاقية الجماعية لمؤسسة بريد الجزائر الموقعة في 10 جوان 2013 المودعة لدى مفتشية العمل
ومحكمة الدار البيضاء بالجزائر.