حرية العامل في التعبير داخل المؤسسة و خارجها، أَيَّةُ ضَوَابِطٍ ؟

Freedom of Employee Expression Inside and Outside the Workplace What Constraints ?

ط . د سوكحال سنوسي **أ. د . ماموني فاطمة الزهرة**

تخصص قانون المؤسسة والتنمية المستدامة مخبر قانون العمل و التشغيل

البريد الاكتروني :snoussi.soukehal.etu@univ-mosta.dz

البريد الاكتروني fatimazohra.mamouni.@univ-mosta.dz

كلية الحقوق والعلوم السياسية – جامعة مستغانم.

تاريخ الاستلام: 2026/04/17 **تاريخ القبول: 2026/06/04** **تاريخ النشر: 2026/06/12**

الملخص:

تعتبر حرية العامل في التعبير داخل المؤسسة وخارجها من الحقوق الأساسية التي كفلتها المواثيق الدولية و التشريعات الوطنية، غير أن ممارسة هذا الحق في الوسط المهني ليست على اطلاقها، بل تخضع لضوابط قانونية وأخلاقية تهدف إلى حماية مصالح المؤسسة، فالعامل بوصفه طرفا في علاقة العمل مطالب بالالتزام بواجبات مهنية أهمها احترام النظام الداخلي و الحفاظ على سمعة المؤسسة و السر المهني، و في المقابل يظل له الحق في ابداء آرائه و التعبير عن مواقفه داخل المؤسسة و خارجها، ما دام ذلك لا يُخِل بواجباته القانونية، ومن ثمّ، فإن تحديد الإطار القانوني المنظم لهذه الحرية يُعد أمرًا ضروريًا لضبط ممارستها، ويعالج هذا المقال موضوع حرية التعبير لدى العامل بين الإباحة والتقييد مع إبراز أهم الضوابط التي تحكمها داخل و خارج الوسط المهني.

الكلمات المفتاحية : حرية التعبير ، تقييد حرية تعبير العامل ، الخطاب المسيء ، ضوابط الحرية ، الالتزام بالولاء .

Abstract :

Freedom of expression for workers, both within and outside the workplace, is considered one of the fundamental rights guaranteed by international conventions and national legislation. However, the exercise of this right in the professional context is not absolute; rather, it is subject to legal and ethical constraints aimed at rotecting the interests of the employer.

An employee, as a party to the employment relationship, is required to comply with professional obligations, most notably respect for internal regulations, preservation of the employer's reputation, and observance of professional confidentiality ، At the same time, the employee retains the right to express opinions and convey personal views both inside and outside the workplace, provided that such expression does not violate legal or contractual duties.

Accordingly, defining the legal framework governing this freedom is essential to regulate its exercise and ensure a proper balance between rights and obligations. This article examines employees' freedom of expression between permissibility and restriction, highlighting the main legal limits governing it within and outside the professional environment.

المؤلف المرسل: الاسم الكامل، **الإيميل:** snoussi.soukehal.etu@univ-mosta.dz:

المقدمة :

تعتبر حرية التعبير من الحقوق الأساسية للإنسان ، و هي الركيزة الأولى لكل مجتمع ديمقراطي، على نحو لا يمكن تصور ممارسة بقية الحقوق و الحريات بمعزل عن حرية التعبير، لذلك عمد المؤسس الدستوري الجزائري الى تكريس هذه الحرية في كل الدساتير المتعاقبة [1] و يتفق فقهاء القانون الاجتماعي ان

[1] - بموجب المادة 19 من دستور سنة 1963، التي جاء فيها ما يلي :" تضمن الجمهورية حرية الصحافة ووسائل الاعلام الأخرى و حرية تكوين الجمعيات و حرية التعبير و حرية الاجتماع " ليأتي بعده دستور 1976 ، الذي اقر في المادة 53 منه حرية المعتقد و الراي ، كما كرست المادة 55 منه حرية التعبير و الاجتماع ، غير ان الملاحظ في دستور 1976 انه بالرغم من اقراره بحرية الراي و التعبير الا انه بالمقابل شدد على انها ينبغي ان تكون منسجمة و لا تخرج عن اهداف الثورة الاشتراكية ، و بدخول الجزائر عهد التعددية السياسية بموجب دستور 1989 ، تم التخلي بصفة نهائية عن ربط ممارسة الحريات بخدمة الفكر الأحادي و اهداف الثورة الاشتراكية ، حيث كرست المواد 39 و 40 على التوالي من دستور 1989 حرية التعبير و انشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي و حق الاجتماع، في ذات السياق ذهب المؤسس الدستوري الجزائري بعيدا في دستور 1996 المعدل و المتمم في تكريسه لمفهوم حرية الراي و التعبير ، إذ نص في المادة 42 فقرة 1 منه على ما يلي : " لا مساس بحرمة حرية المعتقد و حرمة حرية الرأي " الى جانب ذلك كرست المادة 44 من ذات الوثيقة ما يطلق عليه بالحرية الاكاديمية للمؤلف و ذلك بنصها " حرية الابتكار الفكري و الفني و العلمي و حقوق المؤلف مضمونة للمواطن " كما عرف التعديل الدستوري لسنة 1996 إضافة مادة جديدة و هي المادة 49 و التي نصت على ان " حرية التظاهر السلمي مضمونة للمواطن في اطار القانون الذي يحدد كيفيات ممارستها " ، و قد حافظ المؤسس الدستوري على نفس الحماية المقررة لهذه الحرية ، في دستور 2020

حرية العامل في التعبير داخل المؤسسة وخارجها، من الحقوق الأساسية التي كرّستها التشريعات الحديثة وأكدتها المواثيق الدولية، نظرًا لدورها في تعزيز مكانة العامل وترسيخ ثقافة الحوار داخل بيئة العمل. غير أن هذه الحرية لا تُمارس على نحو مطلق، بل تقيَّد بجملة من الضوابط التي تفرضها طبيعة علاقة العمل وما تنطوي عليه من التزامات متبادلة بين العامل وصاحب العمل. و يتجلى ذلك في التزام العامل بمراعاة واجباته المهنية، و بخاصة منها احترام قواعد النظام الداخلي، والمحافظة على السر المهني، والامتناع عن كل ما من شأنه الإضرار بمصالح المؤسسة أو المساس بسمعتها. وفي المقابل، يظل محتفظًا بحقه في التعبير عن آرائه ومواقفه، شريطة أن تتم ممارسة هذا الحق في إطار مشروع لا يتعارض مع القواعد القانونية و دون الاخلال بالالتزامات المهنية .

كانت حرية التعبير اول اهم حرية للعامل اكدتها الاجتهادات القضائية ، حيث تم الاعتراف بها أولا خارج المؤسسة ليتم الاعتراف بها داخلها ، اين نجد ان الاحكام و القرارات القضائية خاصة في البلدان التي اعترفت تشريعاتها بحريات العمال الفردية و الجماعية انه باستثناء التعسف في استعمال هذه الحرية ، يتمتع العامل في المؤسسة و خارجها بحرية التعبير التي لها فقط قيود تبررها طبيعة المهمة المراد القيام بها و التي يجب ان تتناسب مع الهدف المنشود [1].

ومن هذا المنطلق، تبرز إشكالية التوفيق بين حرية العمل في التعبير ومتطلبات الانضباط المهني، خاصة في ظل اتساع نطاق التعبير خارج المؤسسة نتيجة التطور الرقمي. وعلى هذا الأساس، يطرح التساؤل الآتي: ما هي القيود والضوابط التي تؤطر في التعبير داخل وخارج الوسط المهني؟

المطلب الاول : حرية العامل في التعبير خارج المؤسسة

إن المبدأ العام أن العامل يتمتع بحريته الكاملة في التعبير خارج المؤسسة المستخدمة ، مع قيد وحيد هو عدم الإساءة، هذه الأخيرة يتم تقديرها بطريقة تقييدية للغاية، من هذا المنطلق فان قرارات التسريح التي

المعدل و المتتم بموجب القانون رقم 26-04 المؤرخ في 26 مارس 2026 بعد مصادقة البرلمان ورأي المحكمة الدستورية ، حيث نص في المادة 52 منه " حرية التعبير مضمونة ...حرية الاجتماع و حرية التظاهر السلمي مضمونتان ، و تمارسان بمجرد التصريح بهما" .

[1] - Philipe waquet – pouvoirs du chef d’entreprise et les libertés du salarie - Paris

يتخذها صاحب العمل بسبب ممارسة العمل لحريته في التعبير تعتبر باطلة [1] ، في هذا الاطار يعتبر قرار كلافو clavaud[2] لمحكمة النقض الفرنسية الذي ورد في حيثياته انه بعد قرار فصل السيد كلافو من شركة Dunlop Franceبتاريخ 13 افريل 1986 بدون اشعار لقيامه بنشر مقال في احدى الصحف اليومية و قيامه بتصريحات لصحفي حول ظروف العمل داخل الشركة، محكمة الاستئناف في تعرضها للقضية حكمت لصالح العامل بإبطال قرار التسريح و اعادة ادماجه لمنصب عمله، ليتم نقض الحكم من طرف محكمة النقض الفرنسية، بحجة ان العامل عندما يعبر عن نفسه علنا بعبارات تنتقد المؤسسة المستخدمة فمن المحتمل ان يدمر ثقة صاحب العمل ، مما قد يبرر فصله ، و ان التصريحات التي ادلى بها العامل للصحفي لا يمكن ان تشكل سببا حقيقيا للفصل بمفهوم المادة 3-14-122.l من قانون العمل الفرنسي.

فطالما ان العمال لا يدلون بتصريحات وألفاظ مسيئة، فإنهم أحرار في التعبير عن انفسهم خارج المؤسسة، و بالتالي فان التصريحات غير المسيئة التي ادلى بها العمال حول شركتهم اعتبرت قانونية في برنامج تلفزيوني[3]. و كذا قيام بعض العمال بتوزيع منشورات عند مخرج المؤسسة [4]، و قيام عامل بنشر مقال في احدى الصحف اليومية [5] او خلال مؤتمر علمي[6] او على شبكة الانترنت " شبه سري "[7].

الفرع الأول: انحراف العامل في ممارسة حريته في التعبير

استقرت الاجتهادات القضائية على إمكانية تعسف العامل خلال ممارسته لحريته في التعبير بتوافر شرطين أساسيين:

- ان يكون العامل أدلى بتصريحات غير صحيحة، إما تشهيرية أو مسيئة او بغرض الإضرار عمدا بصاحب العمل او المؤسسة.
- ان تكون التصريحات علنية .

[1] - Philipe waquet- précité – p 297.

[2] - cass.soc , 28 avril 1988 , n°87-41.804, bull.v, n° 257. bicc (bulletin d'information de la cour de cassation) consulte en 2025.

[3] - Cass. Soc. 9 janvier 2002 n°99-45.875

[4] - Cass. Soc. 23 septembre 2009 n° 08-42.201

[5] - Cass. Soc. 28 avril 1988 n° 87-41.804

[6] - Cass. Soc. 12 novembre 1996 n° 94-43.859

[7] - TGI Paris 16 octobre 2006, n°06/08820, Société Nissan Europe c/ Gonier

في هذا الاطار اعتبرت محكمة النقض الفرنسية ان الاتهامات الكاذبة les accusations mensongers التي وجهها العامل خارج المؤسسة للانتقام من صاحب العمل اعتبرت مسيئة [1]، الاقوال و التصريحات المقدمة من طرف عامل ضد رفض صاحب العمل وضع تحت تصرف العمال مطعم، و قام صاحب العمل بترتيب طاولات و كراسي امام المؤسسة، في خضم هذا قام العامل بدعوة بعض الصحفيين للتنديد ببعض الإجراءات المتخذة من طرف صاحب العمل و التي تتعارض مع تشريعات العمل [2]، او حتى التصريحات و التعليقات التي تهدف الى المساس بسمعة صاحب العمل[3]، كما ذهبت محكمة النقض الفرنسية الى اعتبار الاقوال المبالغ فيهاoutranciers، ليست مسيئة sont pas abusifs إذا كانت مجرد رد عن التعليقات الانتقادية التي ادلى بها صاحب العمل علنا للعامل [4].

لا يُفضي إلى اتخاذ إجراءات تأديبية من صاحب العمل إلا التعسف في ممارسة حرية التعبير خارج المؤسسة، عند استيفاء الشرطين المذكورين أعلاه، و مع ذلك، قد تكون هناك مواقف قد تؤدي فيها ممارسة العامل لحقه في التعبير خارج المؤسسة الى احداث اضطراب موضوعي و حقيقي للسير الحسن للمؤسسة في حالة الصحفي الذي نشر كتابا موجها بعنوان جدار شارون le mur de Sharon و الذي اثار جدلا في وسائل الاعلام الخارجية ، في هذه القضية استبعدت محكمة النقض إمكانية التسريح التأديبي، باعتبار ان الوقائع في مجملها تندرج ضمن الحياة الخاصة للعامل، و بالتالي لا يمكن ان تكون هذه الوقائع مبررا للتسريح التأديبي[5].

ان القيد الذي تفرضه محكمة النقض الفرنسية على حرية التعبير هو التعسف في استخدام هذه الحرية، سواء كانت تشكل جريمة ام لا، وترى محكمة النقض أن الخطأ يُنسب إلى العامل متى صدرت عنه تصريحات تنطوي على إساءة أو تشهير أو تجاوز في حدود التعبير[6]، و في قضية أخرى أيضا، اكدت المحكمة النقض ان صاحب العمل الذي قام بفصل عامل بسبب سوء السلوك الجسيم، بسبب قيام العامل (

1 - bicc (bulletin d'information de la cour de cassation) consulte en 2025.cass.soc.16 nov1993 .n°91-45.904. bull .v .n° 278.
2 - cass.soc.26 avr 2006 n°04-44.538.
3 - cass.soc. 22 juin 2011 ; n°10-10.856.
4 - cass.soc.28 avr2011.n°10-30.107. bull .v n ° 96.
5 - cass.soc.9 mars2011.n°09-42.150, bull.v,n°69.
6 - cour de cassation, chambre sociale, 19 février 2014 n°12-29.458 ; cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 7 mai 2014 n° 12-35.305

الاطار المسير) بنشر لدى العمال معلومات احتفظ بها بصفته كعضو في مجلس الإدارة، بهدف وحيد هو الطعن في قرارات مجلس الإدارة من خلال الخلط بين التزامات منصبه و تطلعاته الشخصية، و أيّدت محكمة النقض التي رفعت امامها القضية قرار تسريح الاطار المسير لارتكابه خطا جسيم متمثل في تعسفه في استعمال حريته في التعبير[1].

عندما يرتكب عامل إساءة من خلال منشورات او تصريحات ادلى بها، يمكن ان يتعرض الى عقوبة و هذا اعتمادا على جسامة الوقائع [2]، و معرفة ما اذا كانت نية العامل تهدف للإضرار بصاحب العمل[3].

و لتقدير الطابع التعسفي للأقوال التي ادلى بها العامل، يأخذ القضاة بعين الاعتبار السياق الذي تم اطلاقها فيه (الموقع الهرمي للعامل في المؤسسة، المنصب المشغول، مُتلقي التصريحات او الاقوال، نشر او عدم نشر التعليقات ....)، و بالتالي يتم الحكم عليها انها مسيئة واعتبارها أسبابا وجيهة للعقوبة أو التسريح، و للإنحراف في ممارسة حرية التعبير اشكال عدة نذكر منها :

أولا: الاهانات les injures

الاجتهادات القضائية صارمة للغاية فيما يخص الالفاظ المسيئة، و التي غالبا ما تعتبر انتهاكا لحرية التعبير، على سبيل المثال :

- تم وصفها بانها مهينة و بالتالي يمكن لصاحب العمل ان يعاقب عليها صاحب العمل تصريحات العامل التي تصف المدير بانه " لا شيء و غير كفء " و المكلفين بالتسيير في الشركة " بالثيران les bœufs"[4]

- الرسالة التي كتبها العامل الى مدير الموارد البشرية، مع ارسال نسخة منها رئيسه المباشر، يشير على وجه الخصوص الى ان النظام الذي انتهجته الشركة كان نظام السراقين système de voleurs و نظام الغشاشين système de tricheurs و انه يستند على الرغبة في انتهاك قانون العمل عمدا[5].

- صفات غير شريفة مرسلة من مدير (عامل) الى المدير العام للشركة[6].

[1] - cour de cassation, chambre sociale, arrêt du 14 janvier 2014 n° 12-25.658
[2] - cass. civ. 1ère civ 13 juin 2006 n°03-47.580.
[3] - cass. soc. 29 avril 2009 n°07-44.798
[4] - cass. soc. 9 novembre 2004 n°02-45.830
[5] - Cass. Soc. 14 avril 2016 n°14-29.769
[6] - Cass. Soc. 2 février 2006 n°04-47.786

- و تحمل أفعال السب و القذف الوصف الجزائي، حيث تم تعريف جريمة السب في قانون العقوبات الجزائري[1] بانه " يعد سبا كل تعبير مشين او عبارة تتضمن تحقيرا او قدحا لا ينطوي على اسناد اية واقعة"، حيث ميز المشرع الجزائري بين جريمتي السب العلني و السب غير العلني فاعتبر السب العلني جنحة على الرغم من عدم النص عليه صراحة في المادة 297 الا انه يمكن فهم ذلك ضمنيا عند ذكره جريمة السب غير العلني صراحة في نص المادة 463 فقرة 2. اما جريمة السب في معناها القانوني فقد عرفها المشرع الجزائري في قانون الإجراءات الجزائية و يقصد بالسب " كل خدش للشرف و الاعتبار، فهو مدلول أوسع من القذف الذي لا يتحقق الا بإسناد واقعة معينة.

و العنصر الذي يفرق السب عن القذف هو ان القذف لا يكون الا بإسناد امر معين، اما السب فيتوافر بكل ما يتضمن خدشا للشرف او الاعتبار أي بكل ما يمس قيمة الانسان عند نفسه او يحط من كرامته او شخصيته عند غيره و على ذلك فكل قذف يتضمن في نفس الوقت سبا، و لكن قذ يخدش الشرف او الاعتبار بغير اسناد واقعة معينة، و قد يكون ذلك بإسناد عيب معين دون تعيين واقعة، كمن يقول لآخر انه لص او مزور او نصاب او سكير او فاسق، و هنا قد يختلط القذف بالسب و تكون العبرة في التفرقة بينهما بتعيين الوقائع حسب ظروف الأحوال.

ثانيا- الاتهامات والاقوال التشهيرية:

بنفس الطريقة يمكن معاقبة العامل بشكل صحيح عندما يتهم عمدا و دون أساس رئيسه او زميله في التسلسل الهرمي، بأفعال تتعارض مع الشرف و الاستقامة فالطبيعة العامة المحتملة لهذه الاتهامات تعزز جسامة الخطأ و بالتالي تم الحكم على انها أسباب كافية للعقوبة او الفصل حسب الاجتهاد القضائي الفرنسي:

- التصريحات او الاقوال " المهينة والتشهيرية [2]" injurieux et diffamatoires التي أدلى بها العامل فيما يتعلق بمدير المؤسسة[1].

[1]- الامر رقم 66-16 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، الذي يتضمن قانون العقوبات، المعدل و المتمم بموجب القانون رقم 24-06.

[2]- يستحق كل شخص الحق في السمعة " الشرف و الاعتبار " و لا يشترط لتوفر الاعتداء عليه ، علم المجنى عليه بوقوع الاعتداء او تأمله لذلك نفسيا ، لان جوهر هذا الحق هو صلاحية الفرد لأداء الوظيفة الاجتماعية ، ذلك ان المشرع في تقريره لهذا الحق ، لم ينظر الى طبيعة الفعل ، و ما اذا كان من شأنه الحاق الضرر او التهديد به و من ثم تمثل جرائم الشرف و الاعتبار اعتداء على المكانة الاجتماعية التي ينعم بها الشخص في مجتمعه .

- رسائل بريد الكتروني التي أرسلها العامل الى رئيسه الهرمي و نسخة الى إطارات المؤسسة، و التي اتهمه فيها دون مبرر، وبطرق غير شريفة انتهاكا للقانون ، هذه التصريحات لم يتم وضعها في سياق عفوي شفهي ، و لكن بطريقة مدروسة داعية اطراف أخرى في العلاقة السلمية[2].

- اتهامات عامل من خلال رسالة الاستقالة التي حررها، انه من الضروري بالنسبة له " ان ينأى بنفسه عن القادة الذين لا يشاركهم اخلاقهم وحسهم المدني، ولا سيما من خلال التلاعب المتكرر في حسابات الشركة"[3].

ثالثا - التصريحات المُهِينة في حق الزملاء او المسؤولين :

اذا كان بإمكان العمال، كما ذكرنا سابقا توجيه الانتقادات شريطة ان لا تكون مبالغ فيها و ان لا تشكل مجرد تشويه او تشكيك في الرؤساء المباشرين شخصيا او زملاء العامل ففي هذا الخصوص تم الحكم على انها تصريحات مسيئة:

- توجيه عامل انتقادات مبالغ فيها critiques excessives ومشوهة لسمعة المدير شخصيا، وكذلك العمال التقنيين في الشركة [4].

- عامل شكك علنا وفي عدة مناسبات في كفاءة وشرعية المسؤولين[5].

- عامل تساءل عن اخلاق مدير مبيعاته لإلقاء اللوم عليه في فشل عملية بيع واحدة او أكثر[6].

- عامل ادلى علنا بأقوال مبالغ فيها، لا أساس لها من الصحة، تشكك في صدق وولاء أصحاب الأغلبية في أسهم الشركة[7].

- نشر عامل على شبكة اجتماعية مفتوحة للجمهور الكبير، تصريحات تضر بصورة الشركة وسلطة وسمعة المسؤول المباشر[8].

---

[1] - Cass. Soc. 12 février 2016 n°14-24.886
[2] - Cass. Soc. 20 janvier 2016 n°14-20.041
[3] - Cass. Soc. 30 octobre 2002 n°00-40.868
[4] - Cass. Soc. 12 décembre 2012 n°11-19.497
[5] - Cass. Soc. 12 juin 2007 n°05-45.333
[6] - Cass. Soc. 10 octobre 2012 n°11-18.985
[7] - Cass. Soc. 28 janvier 2016 n°14-28.242.
[8] - Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, jugement de départage, 19 novembre 2010, n° 09/00316, Barbera c/ SAS Alten Sir, Revue de jurisprudence sociale (RJS), 1/2011, n° 5.CONSULTE EN 2024.

رابعا - اقوال تشكل خرقا لواجب الإلتزام بالسرية:

بحكم منصبه في التسلسل الهرمي او بموجب بند مدرج في عقد العمل الخاص به، يخضع العامل لواجب التحفظ والسرية و الإلتزام بواجب التحفظ تجاه المعلومات السرية الخاصة بالمؤسسة. بحيث ان عدم احترام هذا الواجب يمثل خطأ جسيما يستوجب التسريح[1]، و يمثل خطأ مهني جسيم قيام مسؤول تنفيذي كبير بالكشف عن معلومات كان على علم بها بموجب واجباته بشأن الصعوبات المالية للشركة [2]

عرف جانب من الفقه السِرْ المهني بأنه :" كل معلومة يتوصل اليها العامل من خلال عمله أو بمناسبته و التي اوجب القانون او جرى العرف بكتمانها حفاظا على مصلحة العمل و حسن سيره أيا كان نوع السر بحيث يترتب على اذاعته الإضرار بالمؤسسة او زعزعة الثقة، و يشترط ان لا يكون هذا الكتمان ساترا لجريمة جنائية او حائلا دون الكشف عن جريمة تمت او في مرحلة شروع "[3]، و في الفقه الفرنسي يعرف السر المهني :" هو كل المعلومات و البيانات التي يتوصل اليها العامل من خلال عمله و بمناسبته
و يتكتم عنها بحكم القانون او بناء على طلب صاحب العمل او طبقا لما جرى عليه العرف المهني بحيث يترتب على معرفتها الإضرار بالمنشأة او عمالها او بمصالح صاحب العمل سواء جاء هذا الضرر بطريقة مباشرة او غير مباشرة "[4]. فأسرار العمل تشمل كافة المعلومات التي يتحقق لها وصف السر بالمهني الكامل الذي يتحقق بتحقق الضرر للمشروع دون النظر الى الطريقة التي تم بها افشاء المعلومة المهنية و بغض النظر عن طبيعة

[1] - Cass. soc., 7 octobre 1997 n°93-41.747

- تنص الفقرة 8 من المادة 7 من قانون 11/90 " ... ان لا يفشوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات و التكنولوجيا و أساليب الصنع و طرق التنظيم و بصفة عامة ان لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون او طلبتها سلطتهم السلمية ..."

[2] - Cass. Soc. 30 juin 1982, n° 80-41.114

[3]- عبد السلام ديب – قانون العمل الجزائري و التحولات الاقتصادية دار القصبة للنشر الجزائر 2003 ص 167؛ همام محمود الزهران قانون العمل – عقد العمل الفردي – دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2005 ص 333؛ على عوض حسن – الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري – ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1996 ص 462 و صلاح محمد ذياب التزام العامل بالأمانة و الإخلاص في علاقات العمل الفردية دار النهضة العربية القاهرة 2007 ص 113 .

[1] - François Gaudu et Raymonde Vatinet, Les contrats de travail : contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux, Paris, LGDJ, collection « Traité des contrats », 2001, 1ère éd., p. 161..

النشاط، و اكثر من ذلك تعتبر الاسرار الخاصة بحياة العامل داخل المنشأة اسرارا مهنية اذا ارتبطت بعنصر من عناصر المهنة و اقتضى الكشف عنها الاضرار بالمؤسسة التي يعملون بها[1].

فالالتزام بالسرية واجب يفرضه كل من التشريع و العقد [2] فمصدر الالتزام بكتم اسرار العمل يوجد ضمن القواعد العامة المقررة في القانون المدني دون ان ينص عليه القانون او العقد صراحة كما تشير الى ذلك المدة 107 من القانون المدني الجزائري التي تلزم العامل بان ينفذ عمله رفق مبدأ حسن النية ، كما هو الشأن في قانون العمل وفق الفقرة 08 من قانون 11/90 التي تلزم العمال بعد افشاء المعلومات المهنية او تقديم وثائق داخلية متصلة بمؤسسة العمل ، و يمكن ان يكون مضمونه في العقود الفردية و الاتفاقيات الجماعية، كما يمكن ان نجده في الأنظمة الداخلية حين تطرقها عن الأخطاء المهنية[3].

وقد رتب القانون الجزائري المسؤولية الجنائية عند الاخلال بالالتزام بالسرية اذا كان الامر يتعلق بإطلاع الغير على وثائق او معلومات او تصميمات تتعلق بطريقة صنع متطورة وفق نص المادة 302 من قانون العقوبات الجزائري، كما يمكن للعقود الفردية و العقود الجماعية و تطبيقا للمادة 302 من قانون العقوبات الجزائري ان تتطرق للمسؤولية الجنائية للعمال الذين يسربون معلومات سرية خاصة بالمؤسسة او تتعلق بزبائنها، اذ تنص المادة 14 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سوناطراك على ما يلي : " يلتزم العمل بالتحفظ و السر المهني، و كل تحويل او إخفاء او اتلاف لوثائق المؤسسة او اتصال مع الغير بشأن وثائق

[1]- محمد احمد عجيز، – حرية الراي في قانون العمل – دار النهضة -القاهرة -2006- ص166.

[2]- حرمت الشريعة الإسلامية افشاء السر و اعتبرته كبيرة من الكبائر تستحق العقاب ، لقوله تعالى " و لا تجسسوا و لا يغتب بعضكم بعضا " الآية 12 من سورة الحجرات ، و في حديث حجة الوداع قول الرسول (ص) :" ان دمائكم و اموالكم و اعراضكم حرام كحرمة يومكم هذا في شهركم هذا في بلدكم هذا" و حرمة الاعراض معناها حرمة انتهاكها و انتهاك اسرارها ، قد جاء في السنة النبوية عن سهيل بن سعد ان رجلا اطلع في حجر (ثقب) باب رسول الله (ص) و كان مع الرسول مشط يرجل بها شعرة فقال له :" لو اعلم انك تنظر لطعنت بها عينك و انما جعل الاستئذان من اجل البصر " رواه البخاري و مسلم و في رواية أخرى : " من اطلع في بيت قوم بغير اذنهم فقد حل لهم ان يفقؤوا عينه فان فقئوا عينه فلا دية و لا قصاص " رواه احمد بن حنبل في مسنده .

[3] - مهدي بخدة – مقال بعنوان الالتزام بالسر المهني في قانون العمل الجزائري – المركز الجامعي غليزان ، ص15. الموقع الالكتروني -. https://www.asjp.cerist.dz تم الاطلاع سنة 2025.

المؤسسة او معلومات مالية او تجارية او تقنية و غير ذلك تعتبر أخطاء خطيرة او جسيمة يعاقب عليها دون التخلي عن المتابعة الجزائية[1] .

الفرع الثاني: حرية العامل في التعبير في المجال الافتراضي

شكل الاهتمام بحرية الراي و التعبير على شبكة الانترنت محور اهتمام عديد الهيئات و المنظمات الدولية التي تعنى بتعزيز و ترقية حقوق الانسان ، وعلى هذا الأساس صدرت عدة قرارات في هذا الشأن تدعو الى ضمان تمكين الافراد من حرية الراي و التعبير في المجال الافتراضي ، فقد اكد – على سبيل المثال –"القرار رقم A/HRC/REC20/8 الذي اعتمده مجلس حقوق الانسان في 16 تموز/يوليو (جويلية)2012[2]، تأكيده بشأن تعزيز التمتع بحقوق الانسان على شبكة الانترنت و حمايتها ، يتعين أن تحظى الحقوق التي يتمتع بها الأفراد خارج نطاق شبكة الإنترنت بذات القدر من الاحترام والحماية داخل الفضاء الإلكتروني و بخاصة حرية التعبير، لكن للأسف تبقى هذه القرارات مجرد توصيات تتم تلاوتها امام ممثلي الدول في المجلس، مادام ان قراراته غير ملزمة للدول الأعضاء، لذلك فان انحسار محيط الحرية في الواقع الفعلي للكثير من دول العالم جعل من الفضاء الإلكتروني واقعا بديلا، تحول مع وجود الشبكات الاجتماعية من كونه واقعا افتراضيا الى واقع حقيقي قد يلجأ اليه العالم بصفته عنصر فاعل في المجتمع[3].

إن إمكانية التواصل الاجتماعي مع آلاف الأصدقاء، تتطلب منا إعادة النظر في مسألة إساءة استخدام حرية التعبير من خلال التساؤل عن الحد الفاصل بين المجال الخاص و المجال العام، ففي الواقع اذا كان من المشروع تماما ان يكون للعامل تجاه أصدقائه حرية كاملة في التعبير بما في ذلك الحق في انتقاد صاحب العمل او المؤسسة ، حتى و لو كان هذا الانتقاد مبالغ فيه، أو خاطئ، لكن التساؤل المطروح حول الاقوال او التصريحات بين الأصدقاء، و التي لا نعرف إمكانية بلوغها لأشخاص قد تربطهم علاقة بصاحب العمل (عملاء ، موردين ...).

[1] –مهدي بخدة، المرجع السابق، ص12.

[2] -القرار رقمA/HRC/REC20/8 المؤرخ في 2012/07/16، عن مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة https://docs.un.org/ar/A/HRC/RES/20/8 ، تم الاطلاع سنة 2025

[3]- نورين عشاش و محمد بشير – مقال بعنوان الاري الإلكتروني و حرية الراي و التعبير في المجال الافتراضي – جامعة تلمسان – المجلة الجزائرية للأمن الإنساني – العدد 2 - سنة 2020 .

لا شك ان هذا التساؤل هو موضوع عديد النقاشات الفقهية[1]، حيث أصدرت لغاية الان محكمة النقض الفرنسية قرارا واحدا [2]، ليس من الغرفة الاجتماعية و لكن من الغرفة المدنية المختصة في قضايا الاهانات العامة les injures publiques ، في هذا القرار الصادر في 10 افريل 2013، ميزت الغرفة المدنية الأولى بين الاقوال التي يتم الادلاء بها على احدى الشبكات الاجتماعية المفتوحة فقط لدائرة من الأصدقاء المعروفين، و تلك المقدمة على شبكة التواصل الاجتماعي العامة ، في الحالة الأولى(شبكة مفتوحة فقط للأصدقاء)، لا تعتبر الملاحظات التي يتم الادلاء بها حتى و لو كانت تشهيرية و مهينة، بمثابة إهانة عامة.

و في حيثيات قرار فيسبوك الشهير لمحكمة النقض الفرنسية "الغرفة المدنية"، المتعلق بشركة agence de paris و التي قامت بتشغيل كل من السيدة (ف) و مسيرتها السيدة (د)، حيث قامت العاملة المذكورة بنشر عبر شبكات التواصل الاجتماعي المختلفة، عبارات وُصِفت بالمهينة حيث نشرت على موقع MSN عبارة "...على الرئيس الفرنسي إصدار تشريع لإبادة المديرات المملّات مثل مديرتنا ... " و نشرت أيضا على موقع فيسبوك "...ابادة المديرات المملات ..." و نشرت ايضا " ....دعُونا نقضي على مسؤولينا و خاصة مسؤولاتنا اللائي يفسدن حياتنا ..." هذه العبارات المنشورة عبر مواقع التواصل الاجتماعي المتنازع عليها إعتبرتها محكمة الاستئناف لا تشكل اهانات عامة ، في حين قامت محكمة النقض بنقض القرار ، لعدم تطبيق النصوص القانونية ذات الصلة .

ولعل من المفيد الإشارة إلى أن استعمال مواقع التواصل الاجتماعي، ولا سيما الفايسبوك، يقتضي التمييز بحسب مدى خصوصية حساب العامل. فمتى كانت صفحة العامل مؤمّنة وتقتصر منشوراته على دائرة خاصة ومحدودة، فإن ما يُعبَّر عنه يظل في إطار الحياة الخاصة، ولا يجوز من حيث المبدأ أن يكون محل مساءلة أو انتقاد من قبل صاحب العمل.

في هذا الخصوص تم الحكم بانه لا يمكن فصل العامل لسبب ارتكابه لخطأ جسيم بسبب أقواله المهينة و المسيئة التي تم الادلاء بها على الفايسبوك داخل مجموعة مغلقةgroupe ferme بحيث لا يمكن

[1] - voir notamment jean-emmanuel ray, « facebook, le salarié et l'employeur », droit social, (Éditions Dalloz)-2012, p. 128 .

[2] – l'arrêt facebook – cass. 1er civ, 10 avril 2013 , n° 11-19.530 ; bull , l, n°70 ; https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/juritext000032737526?init=true&page=1&query=+14-17.749&searchfield=all&tab_selection=all

الوصول اليها الا من طرف " أصدقاء العامل"، و على العكس من ذلك عندما تكون التصريحات عامة و متاحة للعامة يتعرض العامل للمتابعة التأديبية[1] .

أولا: انتقاد العامل لصاحب العمل بين حرية التعبيروفقدان الثقة:

اعتبرت محكمة النقض الفرنسية دائما و لسنوات طويلة ان فقدان الثقة في العامل لا يمكن ان يشكل سببا حقيقيا و جديا للتسريح ، لان فقدان الثقة في العامل من طرف المستخدم يرتكز على معيار شخصي يخضع لتقدير صاحب العمل[2]، في حين لا بد ان يكون التسريح مؤسس على عناصر موضوعية éléments objectifs -[3]- و هذا ما استقر عليه اجتهاد محكمة النقض الفرنسية منذ 1990 بموجب قرارين مبدئيين[4] أدى بأصحاب العمل الى تجنب تأسيس التسريح على أساس فقدان الثقة في العامل[5] و بعد رفض القضاء الفرنسي لسنوات طويلة اثارة فقدان الثقة في العمل كسبب للتسريح ، صدر قرارا عن محكمة النقض الفرنسية سنة 2014 اعتبر فقدان الثقة في العامل خطا جسيما يجعل استمرار العامل بالمؤسسة المستخدمة امرا مستحيلا و ما يلفت الانتباه ان محكمة النقض الفرنسية هي التي اثارت فكرة فقدان الثقة في العامل كخطأ جسيم يستوجب التسريح رغم ان المستخدم لم يشر الى ذلك في قرار التسريح تماشيا مع

[1] - Cass. Soc. 14 avril 2016 n°14-29.769.

[2] - François Gaudu, « Le licenciement pour perte de confiance », Revue de droit social, n° 1, 1992, p. 1 p 32

[3] - nathalie dufour, jean manière, agnès splet- droit du travail et sa jurisprudence commentee-6eme édition-editeur tissot- france-2015, op.cit p 535.

[4] - cass.soc.n°87-40.184 du 29-11-1990 https://www.legifrance.gouv.fr/affichjurijuri.do?idtexte=juritext000007025428 consulte le 11/02/2026.

[5] - cass.soc.n°03-41.380 du 30-03-2005.

ما استقر عليه قضاء محكمة النقض الفرنسية من قبل[1]، و قد سبقه في ذلك قضاء مجلس الدولة الفرنسي حيث اعتبر ان فقدان الثقة في العامل سببا للتسريح تحت رقابة القاضي[2].

ثانيا : حرية تعبير العامل من المنظور القضائي

يحق للعامل التعبير عن نفسه بحرية كما يشاء خارج المؤسسة، لكن الاشكال يكمن فيما اذا كان بإمكانه ان ينتقد المؤسسة التي ينتمي اليها او صاحب العمل علنا و بصراحة بمجرد خروجه من المؤسسة، الرد القضائي على هذا التساؤل إيجابي، باستثناء حالات الإساءة les cas d'abus التي تتضمن القذف او السب او الاضرار الموضوعي بحياة المؤسسة.

خارج المؤسسة للعامل مطلق الحرية في التعبير عن نفسه كما يشاء و دون قيود، بما في ذلك المواضيع و المسائل المتعلقة بعمله و صاحب العمل و المؤسسة، و بالتالي لا يمكن اتهام العامل الذي يعمل كمحصل رسوم receveur- péager من قبل شركة الطرق السريعة ، بالمشاركة في مظاهرة خارج وقت العمل ضد اصلاح معاش التقاعد[3]، في نفس السياق لا يمكن معاقبة الصحفي بفصله تأديبيا، بعد تأليفه لكتاب بإثارة الجدل من خلال المقالات الصحفية مما اثار استهجان زملاءه في العمل[4]، و بالمثل ليس من التعسف ان يوزع العامل في صناديق بريد جيرانه رسالة مفتوحة، محررة من طرف زملاءه في العمل، يستنكر فيها اختيارات صاحب العمل[5].

---

[1] - cass.soc.n°13-14.129 du 09-04-2014 « la tromperie d'une salariée, directrice des ressources humaines, ayant gonfle ses demandes de remboursement de frais, est de nature à rompe la confiance tant à l'égard de l'employeur que du personnel place sous sa responsabilité et constitue une faute grave rendant impossible le maintien du salarie dans l'entreprise.
https://www.legifrance.gouv.fr/affichjurijuri.do?idtexte=juritext00002885083etfastreqId=640018698etfastpos=1 12/04/2026

[2] - Actualité juridique, droit administratif (ajda) conseil d'état francais , 7e et 2e sous-sections réunies, dalloz- 10 février 2014, n° 358992 10-02-2014consultable également en version électronique la base dalloz.fr

https://www.legifrance.gouv.fr/affichjurijuriadmi.do?idtexte=cetatext000028583868, consulte le 13/04/2026.

[3] - cass.soc.16 nov1993 .n°91-45.904. BULL .V .N° 278.

[4] - cass.soc.26 avr 2006 n°04-44.538.

[5] - cass.soc.22 juin 2011 ; n°10-10.856.

المطلب الثاني: حرية تعبير العامل داخل المؤسسة.

يتمتع العامل كذلك بحرية التعبير داخل المؤسسة، إذ يُعترف له بمجموعة من الحقوق، من بينها ما يلي:

1- التحدث الى زملاءه بشأن الأمور التي لا تهم المؤسسة، باستثناء الإساءة.

2- التعبير عن انفسهم بحرية مع الزملاء، بما في ذلك انتقاد او التعليق على قرارات صاحب العمل، في هذا الصدد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية في قضية "compo"[1]، التي تتعلق بعامل داخل مؤسسة أدلى بتصريحات وانتقادات مرتبطة بسير العمل وظروفه داخل الشركة، وقد اعتبرت الإدارة أن هذه التصريحات تجاوزت حدود اللياقة وأخلّت بالنظام الداخلي للمؤسسة، فتم اتخاذ إجراءات تأديبية في حقه. بحيث إعترفت بأن العامل يتمتع بحرية التعبير باعتبارها حقًا أساسيًا، غير أن هذه الحرية ليست مطلقة، إذ يجوز تقييدها متى اقتضت ذلك متطلبات العمل وبما يضمن التوازن داخل المؤسسة، شريطة احترام مبدأي الضرورة والتناسب وعدم التعسف.

3- التعبير عن انفسهم بحرية في مواجهة مسؤوليهم المباشرين، مع احترام السلم التصاعدي، بما في ذلك انتقاد القرارات، الامر الذي أكدته محكمة النقض الفرنسية في قضية الرسالة التي وجهها العامل الى المدير العام للشركة التي ينتقد فيها التعاونية la coopérative و يشير من خلالها الى المناخ غير المطاق داخل الشركة[2] ، وما تم تأكيده أيضا من طرف نفس الجهة القضائية في قضية البريد le courrier الموجه لرئيس مجلس الإدارة، يوضح فيه العامل عن عدم رضا العمال عن سياسة رواتب الشركة، موضحا الأسباب و يوصي بزيادة في الرواتب و التي لم تتضمن أي إساءة او تشهير او مصطلح مبالغ فيه ، هذا البريد تم ارسال نسخة منه الى أعضاء فريق العمل الذين كلفوه بالإقدام على هذه الخطوة[3]، و في قرار اخر لنفس الجهة القضائية ، في قضية رد احدى العاملات على الانتقاد الموجه اليها، ما يبرر استعمالها لألفاظ قاسية لحد ما ، بشرط عدم نشر هذه الرسالة خارج المؤسسة [4].

[1] - cass.soc.21 déc 2006.n°05-42.113.
[2] - cass.soc.20juin2012.n°11.17-362.
[3] - cass.soc.21sep2010.n°09-42.382.
[4] - cass.soc.09nov2009 ,n°08-41.927.

لا يمكن لصاحب العمل ادراج بند في النظام الداخلي للمؤسسة يحظر مثلا الغناء او الصفير او التحدث الى الزملاء[1]، او المناقشات السياسية او الدينية ، و بشكل عام أي محادثة خارجة عن مجال العمل [2] ، و بالمثل لا يمكن معاقبة العمال على التصريحات و الاقوال المتعلقة بالنقد الموضوعي لظروف عملهم او تنظيم المؤسسة .

لتقدير صحة العقوبة الصادرة عن صاحب العمل، تأخذ المحاكم في الاعتبار السياق الذي جاءت فيه هذه الاقوال والتصريحات، كمنصب العمل، اقدمية العامل، المفردات المستعملة وكذلك الدعاية او سرية التصريحات التي ادلى بها العامل.

في نفس السياق اعتبرت المحاكم الاجتماعية للعمال بالقيام من خلال الاحكام و القرارات، بجملة من الممارسات التي تدخل في اطار حرية العمال في التعبير :

- الانتقادات حتى الحادة منها المقدمة من طرف العامل ، بشأن التنظيم الجديد المقترح من إدارة المؤسسة ، و كذا المسؤول عن المهام الادارية و المحاسباتية ، باعتبار العامل المقدم للانتقادات عضو في اللجنة الإدارية الداخلية للمؤسسة [3].

- انتقادات des critiques وجهها العامل لرئيسه المباشر بعبارات قوية vifs ، اين لاحظت المحكمة على وجه الخصوص ان هذه الانتقادات قد تم تناولها ردا على اتهامات غير مبررة و خاطئة و ان نشرها كان مقتصرا على المؤسسة[4].

- نزاع برسالة بريد الكتروني موجهة لصاحب العمل ، يعترض فيها عن تحذير تأديبي تلقاه يعتبره غير مبرر تلق، وقد أثار هذا التصرف مسألة مدى مشروعية ممارسة العامل لحقه في التعبير داخل المؤسسة، وحدود اعتراضه على القرارات التأديبية المتخذة في حقه[5].

- في قضية أخرى تدور حول عامل (إطار، مسؤول تجاري) عبّر رفقة بعض العمال عن عدم رضاه عن السياسة التجارية للشركة ذلك من خلال توجيهه مراسلات إلى صاحب العمل، أين إعتبرت الهيئة المستخدمة هذه التصرفات شكلًا من أشكال الاحتجاج داخل المؤسسة، وعليه قضت المحكمة النقض

[1] - circ. Drt .n°05-83 , mars 1983 , bo . trav n°083/16.
[2] - le conseil d'état français , 25 janvier 1989 n°64.296.
[3] - Cass. Soc. 14 décembre 1999 n°97-41.995.
[4] - Cass. Soc. 9 novembre 2009 n°08-41.927
[5] - Cass. Soc. 2 mai 2001 n°98-45.532

الفرنسية الغرفة الاجتماعية بأنه لا يكفي تبرير التسريح بمجرد التعبير العامل عن عدم رضاه أو انتقاد سياسة الشركة.

- ويجب التحقق من وجود إساءة أو تعسف في استعمال حرية التعبير

- بناءً على ذلك، قامت الشركة بفصل العامل بسبب خطأ جسيم معتبرة أن سلوكه يضر بسير المؤسسة [1].

- بريد الكتروني موجه الى صاحب العمل شكك فيه العامل بقدرة صاحب العمل مصرحا " ...عندكم كل شيء مخطط للهدم و التحقير ..."، و من وجهة نظر القضاء فان هذا البريد الالكتروني لا يشكل إساءة او تعسف من جانب العمل[2].

تخضع حرية العامل في التعبير داخل المؤسسة، وفقًا للقضاء الفرنسي، لقيود تستمد أساسها من طبيعة علاقة العمل القائمة على التبعية القانونية وواجب الانضباط المهني. فقد استقر اجتهاد محكمة النقض الفرنسية على أن للعامل حرية إبداء آرائه داخل المؤسسة، غير أنها ليست مطلقة، بل يجب أن تُمارس في حدود الاحترام وعدم الإساءة. ويُعد العامل مرتكبًا لخطأ مهني إذا تجاوز حدود النقد المشروع إلى عبارات مهينة أو تشهيرية أو تنطوي على سوء نية. كما يلتزم العامل بواجب الولاء، الذي يفرض عليه عدم الإضرار بمصالح المؤسسة أو المساس بسمعتها. وعلى هذا الأساس، يوازن القضاء الفرنسي بين حماية حرية التعبير وضمان حسن سير العمل داخل المؤسسة[3].

الفرع الأول: تقييد حرية العامل في التعبير داخل المؤسسة:

على غرار حرية التعبير خارج المؤسسة، فان حرية التعبير داخل المؤسسة يمكن أن تتعرض بدورها لسوء الاستعمال والتعسف في ممارستها. ومع ذلك فان الاجتهادات القضائية كان لها السبق في تقدير الإساءة داخل المؤسسة و ليس خارجها، من خلال عدة نقاط أساسية :

-أولا - الخطاب المسيئ أو التشهيري داخل بيئة العمل: حيث تظهر هذه المصطلحات بانتظام لتمييز الفرق بين التصريحات النقدية المقبولة و حتى القاسية منها، عن تلك المشكلة لخطأ مهني جسيم، في هذا الخصوص تم اعتبارها اقوال مهينة او تشهيرية او مبالغ فيها :

[1] - Cass. Soc. 24 septembre 2013 n°12-13.537

[2] - Cass. Soc. 24 septembre 2013 n°12-14.131

[3] - CASS, chambre sociale, 24 novembre 2021, n° 19-20.400.

LA Cour de cassation, chambre sociale, 24 novembre 2021, n° 19-20.400, considérant que le salarié bénéficie de sa liberté d'expression dans l'entreprise et en dehors, sauf abus caractérisé par des propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

- التصريحات التي تصف مدير الوكالة، بغير الكفء و باللاشيئ nul et incompétent ، و العمال المكلفين بالمهمات بالثيران "les bœufs" [1].

- التصريحات الواصفة للتنظيم الجديد للمؤسسة " بالجيش المكسيكي"، تدور هذه القضية حول عامل داخل شركة لم يعجبه التنظيم الجديد الذي تم اعتماده، فعبّر عن رأيه بطريقة ساخرة أو نقدية، حيث شبّه هذا التنظيم بأسلوب "الجيش المكسيكي" في إشارة إلى أنه غير منظم أو فوضوي، الهيئة المستخدمة لم تتقبل هذا التعبير واعتبرته إساءة تمس صورة الشركة فتم اتخاذ إجراء تأديبي في حق العامل. وبعد عرض النزاع على القضاء، كان السؤال الأساسي هو: هل ما قام به العامل يُعد مجرد ممارسة لحرية التعبير داخل العمل، أم أنه تجاوز مقبول يستوجب العقاب؟

- محكمة النقض الفرنسية رأت أن العامل، رغم حدة عبارته، كان يمارس حقه في التعبير عن رأيه في تنظيم العمل، وأن النقد حتى لو كان ساخرًا أو مبالغًا فيه لا يمكن إعتباره خطأً تأديبيًا إلا إذا تحول إلى إهانة أو إساءة مباشرة، وكان منطوق الحكم أن العامل له الحق في إنتقاد الشركة وطريقة تسييرها، حتى لو كان نقده قاسيًا، لكن بشرط ألا يتحول الكلام إلى سبّ أو تجريح يمس كرامة المؤسسة[2].

- تصريحات عدائية و محتقرة من العامل، تطالب من المسؤول ان يكون دقيقا وواقعيا و ان يتفهم الموقف جيدا، في الوقت الذي كان فيه العامل قد تعرض لعقوبة من خلال انذار بسبب تصريحاته القاسية[3].

- الرسالة التي تم ارسالها من طرف احد العمال الى إدارة الموارد البشرية للمؤسسة ، للتنديد بسلوك مسؤوله المباشر و الذي يشير من خلالها انه " لن أتقبل هذا النوع من الاتهامات الهستيرية الصادرة من شخص غير قادر على اصدار حكم موضوعي على عملي ..."[4].

- التصريحات التي تم الادلاء بها لمدير الشركة الألماني، التي تصف شركته بمعسكر إعتقال[1]، مفادها أين أقام أحد العمال بتصريحات موجهة إلى مدير الشركة (الألماني)، حيث عبّر من خلالها عن انتقاداته لطريقة

---

[1] - cass.soc.9nov2004.n°02-45.830

[2]- cass.soc.18 nov2003.n°01-43.682 ; https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007474823?init=true&page=1&query=+01-43.682.&searchField=ALL&tab_selection=all. consulte le 13/04/2026.

[3] - cass.soc.11juillet2012 .n°11-23.486.

[4] -cass.soc. 11juillet2012 .n°11-22.225.

تسيير المؤسسة وتنظيمها الداخلي، وقد اعتبرت الإدارة أن هذه التصريحات تجاوزت حدود اللياقة المهنية وأثّرت على صورة المؤسسة وعلاقتها بالمسؤولين فيها، ما دفعها إلى اتخاذ إجراء تأديبي في حق العامل.غير أن محكمة النقض اعتبرت أن هذه التصريحات تندرج من حيث الأصل ضمن ممارسة حرية التعبير داخل بيئة العمل، ولا يمكن مؤاخذة العامل عليها إلا إذا ثبت أنها انحرفت إلى إساءة أو تجريح أو تجاوز غير مبرر للحدود المهنية المقبولة.

ثانيا - التصريحات المخلة بالسمعة تجاه الزملاء:

إن حرية التعبير داخل المؤسسة، رغم مشروعيتها، قد تكون عرضة لسوء الاستعمال والتعسف، مثلها مثل حرية التعبير خارجها، غير أن الاجتهادات القضائية أولت اهتمامًا أكبر بتقييم الإساءة داخل بيئة العمل. وقد ميز القضاء بين النقد المشروع والتصريحات التي ترقى إلى خطأ مهني جسيم، خاصة عندما تتضمن عبارات مهينة أو تشهيرية أو مبالغ فيها تمسّ بالمديرين أو الزملاء أو سمعة المؤسسة. ومن أمثلة ذلك وصف المسؤولين بعبارات تحقيرية أو تشبيه المؤسسة بصفات مسيئة، أو توجيه رسائل تتضمن اتهامات غير موضوعية. كما اعتبر القضاء أن التصريحات التي تسيء لزملاء العمل أو التي تُوجَّه إلى الغير وتشوّه صورة المؤسسة، سواء عبر البريد الإلكتروني أو العملاء، تشكل تجاوزًا يبرر المسؤولية التأديبية. وبذلك يكرّس الاجتهاد القضائي توازنًا بين حرية التعبير داخل المؤسسة ومتطلبات الانضباط المهني وحماية سمعة المؤسسة.

وفي قضية أخريٍ تخص سيدتان على الرغم من امتلاكهما اقدمية مهمة في الشركة، فقد ادليتا بتصريحات عنصرية و صادمة لعمال تابعين لنفس الشركة من أصول افريقية مكلفين بتنظيف الزجاج داخل الشركة، حيث قامتا بوصف هؤلاء العمال بالقردة، و قامتا في النفس الوقت برمي الموز على هؤلاء العمال الأفارقة، ليتم ابلاغ صاحب العمل بالوقائع اين قام بتسريح العاملتان بسبب الخطأ الجسيم، في نفس القضية قضت محكمة الاستئناف بأن العاملتين المذكورتين قد تعسفتا في استعمال حرية التعبير، لكن بالمقابل اعتبرت انه كان على صاحب العمل محاولة إيجاد حلول أخرى و مراعاة أقدمية العاملتان في الشركة و بالنظر أيضا الى الطبيعة المنعزلة لهذه الوقائع، ليتم نقض هذا الحكم من طرف محكمة النقض

[1] - cass.soc. 6 mars2012,n°10-27.256 ; https://justice.pappers.fr/decision/350828bd59f07027f848ec2e7e1f2fa98b3b0ca2?utm_source=chatgpt.com , consulte le 13/04/2026.

الفرنسية، معتبرة ان الادلاء بأقوال ذات دلالة عنصرية ضد عمال مقدمي خدمة في مقر الشركة يشكل خطأ جسيما يجعل من المستحيل الاحتفاظ بهاتان العاملتان في الشركة، و في هذه القضية بالتحديد لم تقم العاملتان بالتعسف في استعمال حرية التعبير فحسب، بل تمت ادانتهما أيضا بسبب ارتكاب أفعال تحمل الوصف الجزائي qualification pénale [1].

ومن جملة القضايا المطروحة أمام القضاء الاجتماعي الفرنسي أيضا، تلك المتعلقة بالبريد الإلكتروني المرسل من أحد العمال لشخص أجنبي يشير الى ان الأشخاص الذين يشكلون لجنة الإدارة، كانوا متعددي الأوجه versatiles و كذا التصريحات التي يتم الادلاء بها امام العملاء التي تنتقد عمل المؤسسة (اعلان العملاء عن رغبة المديرين في اغلاق موقع العمل)[2].

ثالثا: حرية العامل في التعبير والتزامه بالولاء تجاه صاحب العمل، أَيُّ تَوَازُنٍ؟

يفيد الالتزام بالولاء ان يتصرف العامل بحسن نية و اخلاص و ان يمتنع عن تبنى أي شيء من شأنه ان يُضر بمصالح صاحب العمل او سمعته، و كلما تولى العامل منصبا و مسؤوليات مهمة في الهرم التسلسلي للمؤسسة زاد حجم التزامه بالولاء، في هذا الصدد نجد ان تطور كل من سوق العمل و عولمة الاقتصاد و تغيير تنظيم العمل و ظهور تقنيات جديدة و زيادة المنافسة، عوامل أدت الى زيادة أهمية التزام العامل بالولاء في علاقات العمل[3].

في محاولة منه لتعريف الولاء في غياب التعريف التشريعي، ربط جانب من الفقه مفهوم الولاء بمجموعة من المفاهيم من نفس الطبيعة كالخلاص و الطاعة و الاحترام و الصدق و حسن النية و الكياسة و السرية و حصرية الخدمات التي يقدمها العامل و الاجتهاد و الكفاءة[4]، غير ان المتفق عليه فقها ان الالتزام

---

[1] - Cour de Cassation, Chambre Sociale, arrêt du 28 avril 1988 n° 87-41.804

[2] - cass.soc. 13fev2013.n°11-26.098 ;
https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000027079724

[2]- cass.soc. 21avr2008.n°09-60.848.

[3] - L'article 2088 du Code civil du Québec,L.Q.1991,c.64,art.2088: « Le salarié ,outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence ,doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail Ces obligations survivent pendant un délai raisonnable après cessation du contrat, Et survivent en tout temps lorsque l'information réfère à la réputation et à la vie Privée d'autrui».

[4] - A. Rousseau, «Le contrat individuel de travail» ,dans Mallet E (dir.), La gestion Des relations de travail au Québec, Montréal , Mc Graw Hill, 1980,p.13,à la p

بالولاء يجبر العامل على قدر معين من ضبط النفس، بحيث يجب عليه عدم مهاجمة سمعة صاحب العمل او التنديد بالممارسات التي لا يقبلها في المنازعات الفردية التي قد تنشأ بينه و بين صاحب العمل

علاوة على ذلك، فان مجرد قيام العامل بانتقاد صاحب العمل علنا يدرج أحيانا في خانة خرق الالتزام بالولاء [1]، لكن التساؤل الذي يمكن ان يثور هو سبب تسبيق مبدأ الولاء في علاقات العمل رغم عدم دستورية هذا المبدأ على حرية تعبير التعبير باعتبارها من الحريات الأساسية المحمية بموجب المواثيق الدولية و النصوص الدستورية[2]

و لعل العارفون بالشؤون العمالية يتفقون على ان الالتزام بالولاء هو القاعدة في ميدان علاقات العمل و حرية التعبير هي الاستثناء في حين ان الأول يجب ان يخضع للثاني، وفقا للتسلسل الهرمي، ففي الواقع يجب ان تستفيد حرية التعبير من الحيز الإيجابي من اجل تقليل التزام الولاء الى حالة الاستثناء لهذا المبدأ الهام ، بدلا من التساؤل عما اذا كانت الظروف تبرر عدم التقيد بالتزام الولاء، يجب التأكد مما اذا كان القيد الذي يرغب صاحب العمل في وضعه على في التعبير ضروريا.

ما لم يتم الاتفاق بين الطرفين، فان الانهاء المبكر لعقد العمل المحدد المدة لا يمكن ان يؤسس الا على حالة القوة القاهرة النادرة جدا في الواقع العملي، او بسبب التسريح التأديبي حسب المادة 73 و ما يليها من قانون 11/90.

يعتبر وصف الخطأ الجسيم أمرا ضروريا لتبرير مثل هذا الانهاء لعلاقة العمل، و في الحالة العكسية سيتم اعتباره تعسفيا من قبل قضاة محكمة الإجتماعية، وبالتالي يجوز للعامل على وجه الخصوص

---

[1] - Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON ,La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié: plaidoyer pour un espace critique accru. Page 854 . Article publié en date du 17/12/2018 , la revue dite « Les Cahiers de droit » http://id.erudit.org/iderudit/043869ar consulte en date du 03/05/2025.

[2] - Christian BRUNELLE et Mélanie SAMSON ,La liberté d'expression au travail et l'obligation de loyauté du salarié: plaidoyer pour un espace critique accru. Précité, Page 855

المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان " لكل شخص الحق في حرية الراي والتعبير، ويشمل هذا الحق في ان يعتنق الآراء دون تدخل، وان يطلب و يتلقى معلومات و أفكار عن طيق اية وسائط بغض النظر عن الحدود " والمادة 52 من الدستور الجزائري لسنة 2020:" حرية التعبير مضمونة"....

الحصول على دفع تعويضات بمبلغ لا يقل عن المكافأة التي كان سيحصل عليها حتى نهاية العقد وفق المادة l.124-4 من قانون العمل الفرنسي.

ان فكرة الخطأ الجسيم كثيرا ما تجد مدلولها في مفهوم الاخلال بالتزام الولاء الذي يلتزم به العامل تجاه صاحب العمل، الامر الذي يدعو الى البحث الى نوع من الموازنة بين هذا الالتزام في ظل تمتع العامل بحريته في التعبير المكرسة دستوريا.

ففي قضية فصلت فيها محكمة النقض الفرنسية و التي جاء في حيثياتها ، فصل احد لاعبي كرة القدم المسمى خوان لويس مونتيرو قبل نهاية العقد، و الذي كان يربطه عقد عمل لمدة محددة لمدة سنة مع نادي Troyesالذي ينشط في الرابطة الأولى الفرنسية، اين تم عرض القضية على الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض في 28 افريل 2011، اللاعب تم إبلاغه بانهاء عقده المحدد المدة من جانب واحد قبل انتهاء المدة القانونية، بحجة الموقف المستمر المعارض للاعب تجاه مدربه و الذي ظهر عبر مختلف وسائل الاعلام، بالإضافة الى ما يسمى بعدم قدرة العامل المهنية على اللعب في القسم الأول المحترف، كأسباب لوصف الخطأ بالجسيم المرتكب و بالتالي انهاء العقد و الاستغناء عن اللاعب من جانب واحد[1].

و بحسب صاحب العمل (النادي) فإن اللاعب اخل بالتزاماته بالولاء للمدرب الامر الذي جعل من المستحيل عليه البقاء مع النادي و يبرر الخطأ الجسيم، ففي القضية اعتبر قضاة الموضوع ان انهاء العقد المذكور كان تعسفيا بالنظر للوقائع و التي لا تكفي للاعتراف بالخطأ الجسيم ، لتقضي المحكمة على النادي بدفع 240 الف يورو كتعويض عن الاضرار المعنوية و المادية، حيث بعد طعن النادي في القرار، قامت محكمة النقض بتأييد قرار محكمة الموضوع[2].

و جاء في تأسيس القرار ان العامل يتمتع بحرية التعبير داخل وخارج المؤسسة والتي لا يمكن تقييدها الا ما تبرره طبيعة المهمة المراد اداؤها و تناسب هذه القيود مع الهدف المنشود وفقا لنص المادة L.1121-1 من قانون العمل الفرنسي[3]، فاللاعب استخدم حريته في التعبير في حدود التزامه بالولاء، و وصف عدم الكفاءة

1- Arnaux pilloix – joueur de foot et liberté d'expression – article publie a la revu dite « village de la justice »- www.ellipse-avocats.com et pilloix@ellipse-avocats.com . consulte en date du 22/10/2024.

2 - Cass. Soc. 28 avril 2011 n° 10-30107.

3 - Code du travail, version consolidée, Journal officiel de la République française, Ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007, modifiée notamment par la loi n° 2016-

المهنية المنسوب اليه لا أساس له من الصحة لعدم وجود شهادة من طبيب المهنة تفيد ذلك و بالتالي يحق للاعب الرد على هذه الاتهامات العلنية ، ثم حددت المحكمة انه " باستثناء سوء النية، لا يمكن اعتبار تقديم شكوى، بحجة ممارسة حق مشروع، خطأً يبرر إنهاء عقد العمل. ومع ذلك، قامت المحكمة بتخفيض التعويض الممنوح للعامل تدريجيًا، على أساس أن القضاة لا يمكنهم منح تعويضات منفصلة إلا إذا تم تكييف سلوك صاحب العمل على أنه خطأ قد تسبب في ضرر منفصل عن انهاء علاقة العمل، وهذا ما لا ينطبق على هذه الحالة، لذلك يمكن للعامل فقط المطالبة بالتعويضات المنصوص عليها في المادة 4-124.l قانون العمل الفرنسي[1].

الفرع الثاني : تصريحات العامل كمبرر قانوني للمتابعة التأديبية.

يجب ان ينص القانون على القيود و الحدود على أي قاعدة عامة مكتوبة او قضائية، قبل الوقائع المتنازع عليها ، بالإضافة الى ذلك هذه القيود يجب ان تتوافق مع التدابير اللازمة في المجتمعات الديمقراطية، و لعل الصياغة المستخدمة عادة من قبل محكمة النقض الفرنسية و التي تجيز تقييد حرية تعبير العامل وفق مفهوم المادة 1-1112.l من قانون العمل الفرنسي شريطة ان تكون هذه القيود مبررة بطبيعة المهمة المراد القيام بها و تناسبها مع الهدف المنشود ، حيث نجد ان الاجتهادات القضائية جد يقظة في المسائل المتعلقة بمحاولات تقييد الحريات الأساسية حيث أكد مجلس الدولة الفرنسي بأن النظام الداخلي لا يمكن باي حال من الأحوال ان يمنع أي محادثة شخصية بين الزملاء داخل المؤسسة [2].

1088 du 8 août 2016 et les ordonnances n° 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017. Article L.1121-1 du CTF.
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006900785/?utm_source=chatgpt.com

[1] - Article L.124-4 du Code du travail français ;
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006646932/

[2] -ce.25janv.1989 ,n°64.296, société sita « considérant qu'aux terme de l'article 30 du règlement intérieure : (interdictions particulières :sont notamment interdit…..actes de nature a trouble l'ordre : ….2em alinéa , les discutions politiques ou religieuses et , d'une manière générale , toute conversation étrangère au service) qu'il ressort des pièces du dossier que l'inspecteur du travail a entendu demande la suspension de la totalité de l'alinéa 2 ; que devant les premiers juges , la société industrielle teinture et apprêt a conclu a l'annulation de cette décision dans son ensemble ;

علاوة على ذلك ، نجد ان تعريف المادة l.1121-1 من قانون العمل الفرنسي الذي تستخدمه محكمة النقض عندما تذكر بأنه " العامل يتمتع داخل المؤسسة و خارجها بحرية التعبير و التي لا يمكن فرض قيود عليها الا من خلال طبيعة المهمة المراد تحقيقها و تناسبها مع الهدف المنشود " و بالتالي ممارسة حرية التعبير لا يمكن ان يحمل وصف الخطأ la faute ، الا بشرط ان تتحول الى إساءة.

في هذه الحالة يتعلق الامر بإحدى العاملات التي وافقت على الترشح في الانتخابات البلدية ضمن القائمة الانتخابية لرب العمل ، لكن قبل فترة وجيزة من الانتخابات ، انسحبت العاملة المترشحة من القائمة، الى جانب العديد من زملاءها ، حيث اشارت علنا الى انها ستلتزم بقائمة أخرى منافسة لقائمة رب العمل، ليقوم هذا الأخير بتسريحها ، مرجعا ذلك الى ان موقف العاملة هذا يجعله لا يثق بها، مستندا الى بند في العقد ينص على انه يجب الامتناع عن أي التزام شخصي يمكن ان يعيق مهام صاحب العمل و الذي يمنعها أيضا من تحمل أي مسؤولية سياسية من دون اذن صريح من صاحب العمل، قرار التسريح تم ابطاله من طرف المحكمة العليا نظرا لعدم وجود سبب حقيقي و خطير.

هذا، و حتى عندما يستخدم العامل كلمات حازمة للغاية des propos fermes في ظروف معينة، ومن أمثلة ذلك: العامل الذي تم فصله بسبب وجود في بريده الالكتروني أجوبة نصية لكلمات قاسية موجهة الى صاحب العمل، في هذه القضية اقرت كل من محكمة الاستئناف و محكمة النقض بعدم وجود تصريحات مهينة او تشهيرية او عبارات مبالغ فيها من طرف العامل المسرح ومن ناحية أخرى أعتبرت تصريحات العامل

Considérant que lorsque le chef d'entreprise exerce les pouvoirs qui lui était reconnus par l'article l.122-33 précité du code du travail pour assurer la discipline sur le lieu de travail ; il ne peut apporter aux droits de la personne que les restrictions qui sont nécessaires pour atteindre le but recherche ;

Considérant que les dispositions susmentionnées du règlement intérieur quelles visent les seules discutions politiques ou religieuses , ou dune manière plus générale toutes les conversations étrangers au service , excédent , eu égard a l'atteinte quelles portent aux droits de la personne , l'étendue des sujétions que l'employeur pouvait édicter en vue d'assurer le bon ordre et la discipline dans l'entreprise ainsi que la bonne exécution de certains travaux exigeant une attention particulière ; que , des lors le ministre du travail est fonde a soutenir que c'est a tort que , par le jugement attaque , le tribunal administratif a annule l'injonction de l'inspecteur du travail en tant quelle demandait la suspension des seules interdictions relatives aux discutions politiques et religieuse … »

كردة فعل لأقوال قاسية جدا من صاحب العمل، و بالتالي اعتبرت المحكمة النقض في هذه القضية انه لا وجود لإساءة في ممارسة حرية التعبير من طرف العامل[1].

كما اعتبرت محكمة النقض في قضية أخرى، تتعلق بفصل عامل بدافع تقديم احتجاجréclamation ، بداعي خلق اضطراب غير قانوني وواضح ، يبرر إعادة ادماج العامل بطريقة مستعجلة ، في نفس الاطار كانت المحكمة نفسها قد اعتبرت سابقا ان العامل الذي ارسل رسالة الى صحيفة ساخرة journal satirique إنتقد فيها سلوك رئيسه المباشر، معتبرة انه بإقدامه على هذا التصرف لم يسيئ الى حريته في التعبير.[2]

وبالطبع حرية التعبير هذه موجودة أيضا خارج المؤسسة، حيث لا يتم تقييدها باستثناء حالات التعسف طبعا، و مع ذلك يجب ان لا نخفي حقيقة مفادها صعوبة الإقرار بهذه الحرية في العمل .

أولا: هل يمكن لصاحب العمل تأديب العامل بسبب ما يدلي به من أقوال أو تصريحات؟

لكي يتمكن صاحب العمل من التصرف بكل يقظة لتجنب الوقوع في اي اجراء تعسفي، يجب ان يكون على دراية بمبادئ و حدود حرية التعبير للعمال، فالمبدأ العام ان العامل يتمتع بحرية التعبير داخل المؤسسة و خارجها ، هذه الحرية مكرسة بموجب المادة 10 من الاتفاقية الاوروبية لحماية حقوق الانسان و الحريات ، و المادة 11 من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لسنة 1789 و كذا بموجب نصوص قانون العمل[3].

---

[1] - Cour de cassation, chambre sociale, 29 septembre 2014, n° 13-15.208 ’ Cour de cassation, chambre sociale, 29 septembre 2014, n° 13-15.208 : le salarié peut utiliser des propos fermes en réponse à des propos de l’employeur, sans que cela constitue une faute disciplinaire en l’absence d’injures ou de diffamation.

[2] - Cour de cassation, chambre sociale, 8 décembre 2011, n° 10-17.991 : la présentation d’une réclamation constitue l’exercice d’un droit et ne peut justifier un licenciement, pouvant caractériser un trouble manifestement illicite.

Cour de cassation, chambre sociale, 30 juin 2016, n° 15-10.557 : le salarié n’abuse pas de sa liberté d’expression lorsqu’il critique son supérieur sans propos injurieux, diffamatoires ou excessifs.

[3]- لا يوجد نص صريح في قانون علاقات العمل رقم 11/90 يكرّس حرية العامل في التعبير داخل أو خارج المؤسسة بشكل مباشر.، خلافا للتشريع الفرنسي حيث ينص :

-Article L1121-1" Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.”

على هذا النحو العمال يمكنهم التعبير في أماكن العمل و بالتحديد انتقاد ظروف العمل، فصاحب العمل لا يمكنه مبدئيا منع او معاقبة ممارسة العامل لحريته في التعبير تحت طائلة بطلان العقوبة المسلطة على العامل من اجل ذلك[1].

و مع ذلك، هذه الحرية يجب ان لا يشوب استعمالها أي تعسف من طرف العامل و بالتالي فهي مقيدة ببعض القيود على غرار باقي الحريات ، هذه القيود تسمح لصاحب العمل استعمال سلطته التأديبية ضد العامل.

فالمبدأ انه لا يجوز معاقبة العامل بسبب ممارسة حريته في التعبير، و هنا نجد ان محكمة النقض الفرنسية مثلا ، تقدر بأنه " باستثناء التعسف او الإساءة، يتمتع العامل في المؤسسة و خارجها، بحرية التعبير و التي لا يمكن فرض قيود عليها الا من خلال طبيعة المهمة المراد القيام بها و تناسبها مع الهدف المنشود[2].

فحرية تعبير العامل من ابرز الحريات الفردية التي نص عليها تشريع العمل الفرنسي في المادة 1-1121.l التي تحدد المبدأ العام بنصها " لا يجوز لأي شخص ان يقيد حقوق الأشخاص و الحريات الفردية و الجماعية بقيود لا تبررها طبيعة المهمة المراد إنجازها و التناسب مع الهدف المنشود "، و بالتالي يتمتع العمال بحرية التعبير عن انفسهم داخل المؤسسة و خارجها طالما انهم لا يرتكبون أي إساءة او تعسف، و من امثلة ذلك استعمال الالفاظ المسيئة او التشهيرية او المبالغ فيها[3].

ثانيا : تسريح العامل تعسفيا بسبب ممارسته لحريته في التعبير

خص المشرع الدستوري حرية التعبير باعتبارها من الحريات الأساسية، بحماية خاصة بموجب المادة 34 من دستور 2020[4] ، التي تمنع تقييد الحقوق والحريات و الضمانات الا بموجب قانون و لأسباب

---

[1] - Emmanuelle Destaillats - Liberté d'expression : l'employeur peut-il sanctionner les propos tenus par ses salariés ?- article publié sur le site : https://www.village-justice.com consulte en date du 06/01/2022.

[2] - cass.soc.28 avril 2011.n°10.30-107.
- 4Cass.soc.27 mars 2013 n° 1179.734; cass.soc.21 mars 2018 n°16-20.516.

[1]- الدستور الجزائري لسنة 2020 المعدل بموجب القانون رقم 26-04 المؤرخ في 26 مارس 2026 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية العدد 22، الصادر بتاريخ 26 مارس 2026.

مرتبطة بحفظ النظام العام و الامن، فإلى جانب هذه الحريات، نجد ان حريات العمل الواردة في تشريع العمل محمية قانونا، فلكي تكون العقوبة شرعية يجب ان لا تمس بالحقوق الأساسية للعمال[1].

ففي الوقت الذي لم يخصص المشرع الجزائري أي نص في قانون علاقات العمل حمايتا لحرية العامل في الراي و التعبير، نجد ان المشرع الفرنسي اقر صراحة حماية لهذه الحرية من أي عقوبة تأديبية تصدر من قبل صاحب العمل، فلا يمكن له تسريح العامل بسبب ممارسته لحرية الراي و التعبير داخل المؤسسة، بموجب المادة l461-1 ، al2 من قانون العمل الفرنسي[2]، غير ان الاحكام القضائية الصادرة في هذا الخصوص و ان كانت قليلة الا ان غالبيتها تؤكد على هذه الحرية ، مانعة تقييدها الا ما تقتضيه مصلحة العمل [3]، حيث قضى بأن مجرد قيام العامل بالمنازعة في الجزاء الموقع عليه و استخدامه لألفاظ و عبارات حادة في هذه المنازعة لا يعد تعسفا في استخدام حريته في التعبير ، و بالتالي يغدو تسريحه تعسفيا و غير مشروع [4] و القيود التي ترجع الى العمل لا بد ان تبررها طبيعة العمل المراد إنجازه و لا بد ان تتلاءم مع الهدف المراد تحقيقه و هو الامر الذي فرضه المشرع الفرنسي في صلب قانون العمل من خلال نص المادة l120-2 ، هذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر في 14 ديسمبر 1999 الذي جاء في حيثياته " ان محكمة الاستئناف اذا كانت على حق في ان العامل يمكنه التمسك بحرية التعبير المعترف بها للعمال المنصوص عليها في المادة l461-1 من قانون العمل ، الا ان محكمة الاستئناف تجاهلت فيما عدا حالة التعسف ان العامل يتمتع بحريته في التعبير داخل المؤسسة و خارجها و لا يمكن ان يقيده في ذلك الا قيود تبررها طبيعة العمل المراد إنجازه ..." [5].

ان ولوج حرية التعبير الى المؤسسة التي يتمتع المستخدم داخلها بسلطة تنظيمية و تأديبية، يطرح إشكالية التنازع بين هذه السلطة و الحقوق و الحريات الأساسية [6] ، في نفس الاطار نجد ان المادة 09 من

---

[1]- المادة 78 من قانون 11/90 ، ما يقابلها في قانون العمل الفرنسي L120-35وL122-35 و L122-45

[2] - Art l461 al 2, c.t.cf.“ les opinions que le salarie , quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle , émettent dans l’exercice ne peuvent motiver un sanction ou un licenciement „

[3] - صلاح محمد احمد دياب ، التزام العامل بالأمانة و الإخلاص في علاقات العمل الفردية – مرجع سابق ، ص 131.

[4] - cass.soc, 8 juin 1991 , rjs , 5/2000, n°334.

[5] - cass.soc, 14 dec1999 , rjs , 2/2000, n°192.

[6]- B. Bossu, « Droit de l’homme et pouvoir du chef d’entreprise : vers un nouvel équilibre », Dr. soc., 2001, op .cit , p 748 ets .

مدونة الشغل المغربية نصت على منع كل مساس بالحريات والحقوق المتعلقة بالممارسة النقابية داخل المؤسسة وفق القوانين و الأنظمة الجاري بها العمل ، و كل مساس بباقي الحقوق كحرية الراي السياسي و الانتماء النقابي الذي من شأنه خرق او تحريف مبدأ تكافؤ الفرص ، او عدم المعاملة بالمثل فيما يتعلق بالتسريح ، غير ان ممارسة العامل لحقوقه و حرياته الأساسية لا ينبغي ان يتجاوز الحدود الناجمة عن طبيعة الحق او الحرية المَمَارَسَين[1].

في نفس الاطار نجد ان سلطة المستخدم في مواجهة تجاوز العامل للحدود المذكورة لرقابة مدى وجود سبب موضوعي و حقيقي و جدي للتسريح [2]، من خلال مراقبة مدى استعماله الموضوعي و المبرر و الملائم و المحايد لسلطته في تسيير المؤسسة [3]اتجه القضاء المصري الى اعتبار ان الآراء السياسية للعامل لا تبرر تسريحه الا اذا كان لها اثرها على عقد عمله، و كان من شأنها الاضرار بمصلحة العمل[4].

ثالثا : رقابة القضاء على انحراف العامل في ممارسة حريته في التعبير

لتقدير صحة العقوبة المسلطة من طرف صاحب العمل تأخذ المحاكم في الاعتبار السياق الذي تحدث فيه تصريحات او سلوك العامل و هو في صدد استعمال حريته في التعبير ، كأن يعبر عن مُقترحًا بإدراج تحسينات في ظروف العمل ، او التعبير عن رايه في قضية ما ، و انتقاده للمؤسسة المستخدمة في سياق خاص ، بما في ذلك عن طريق البريد الالكتروني [5].

ففي احدى القضايا التي فصلت فيها محكمة النقض الفرنسية والتي لاحظت فيها محكمة الاستئناف ان الاقوال المجرمة les propos incrimines التي ادلى بها العامل في رسالة موجهة الى العمال و الممثلين النقابيين و التي جاء في نصها (...علاقة ديكتاتورية اكثر منها علاقة مخلصة ...) ، حول مفاوضات اتفاقية جماعية للدفاع عن الحقوق كانت موضع شك بالنسبة للعامل، في هذه القضية رأت محكمة النقض الفرنسية ان

[1] - Jean-Maurice Verdier, « Libertés et travail – problématique des droits de l'homme et rôle du juge », Chr., n° 17, 1988, p63

[2]- عادل العشابي – سلطة المؤجر في تسيير مقاولته بين حاجيات المقاولة و حماية حقوق الأجراء، دراسة مقارنة، المجلة الإلكترونية لندوات محاكم فاس، المملكة المغربية ، العدد الرابع ، 2006.

[3] - bossu(b), op .cit ,p751.

[4] - محكمة استئناف القاهرة ، قضية رقم 1054 ، لسنة 1977 ، في 11 جوان 1971 ، مجموعة عصمت الهواريالجزء الثاني ص 564 ، مذكور في صلاح محمد احمد دياب ، التزام العامل بالأمانة و الإخلاص في علاقات العمل الفردية ، مرجع سابق ، ص 201.

[5] - Cass. Soc. 19 mai 2016 n°15-133111

العامل لم يتعسف في استعمال حريته في التعبير ، و بالمثل رأت نفس الجهة القضائية ان اجراء العامل لمحادثة خاصة مع مجموعة على الفايسبوك مؤلفة من 14 شخصا لا تبرر الفصل بسبب الخطأ الجسيم [1]، فطالما ان العمال لا يدلون بتصريحات او اقوال مسيئة ، فانهم احرار في التعبير خارج المؤسسة في مواضيع متعلقة بها في احدى القنوات التلفزيونية[2].

في حالة عدم وجود تعسف يكون فصل العامل بناء على ممارسة حق حرية التعبير باطلا [3]، أما إذا تم انتهاك حرية التعبير التي هي من الحريات الأساسية فإن إلغاء عقوبة التسريح ينتج عنه اثر استثنائي يتمثل في حق العامل في إعادة الادماج[4]. فالقاضي الاجتماعي هو من يُقدر ممارسة العامل لحرية التعبير و يلغي قرار التسريح التعسفي لصاحب العمل الذي يسيئ استخدام هذا السبب لتسليط العقوبات على العامل الذي يدافع عن حقه[5].

الخاتمة :

في الختام يمكن القول أن حرية التعبير داخل المؤسسة وخارجها تُعد من الحقوق الأساسية التي كرستها مختلف التشريعات والمواثيق الدولية، باعتبارها اهم الركائز الجوهرية لتعزيز كرامة العامل وترسيخ ثقافة الحوار و السلم الاجتماعي داخل بيئة العمل. غير أن هذه الحرية لا يمكن أن تُمارس على نحو مطلق، إذ تظل محاطة بجملة من الضوابط القانونية والأخلاقية التي تفرضها طبيعة علاقة العمل وما تقوم عليه من التزامات متبادلة بين العامل وصاحب العمل. ومن ثمّ، فإن الإشكال الحقيقي لا يكمن في الاعتراف بهذه

[1] - Cass. soc. 12 septembre 2018 n° 16-11.690

[2]- Cass. Soc. 9 janvier 2002 n°99- 45.875 ; Cass. Soc. 6 mai 2015 n°14- 10.781

[3] - Cass. soc. 28 avr. 1988, n° 87-41.804

[4] - المادة 73-4 من قانون 11/90:" اذا وقع تسريح العامل مخالفة للإجراءات القانونية او الاتفاقية الملزمة، تلغي المحكمة المختصة ابتدائيا و نهائيا قرار التسريح بسبب عدم احترام الإجراءات، و تلزم المستخدم بالقيام بالإجراء المعمول به ، و تمنح العامل تعويضا ماليا على نفقة المستخدم ، لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه كما لو استمر في عمله . وإذا حدث تسريح العامل خرقا لأحكام المادة 73 أعلاه يعتبر تعسفيا، تفصل المحكمة المختصة ابتدائيا ونهائيا اما بإعادة ادماج العامل في المؤسسة مع الاحتفاظ بامتيازاته المكتسبة ، و في حالة رفض احد الطرفين يمنح العامل تعويضا ماليا لا يقل عن الاجر الذي يتقاضاه العامل عن مدة ستة اشهر من العمل، دون الاخلال بالتعويضات المحتملة "

[5] - Françoise de Saint Sernin - Liberté d'expression : une cause d'annulation du licenciement- article Publié le 26/06/2020 www.saintsernin-avocats.fr consulte en date du 12/09/2025.

الحرية، وإنما في كيفية ضبط ممارستها بما يمنع الانحراف بها إلى ما قد يهدد استقرار المؤسسة أو يمس بالسلم الاجتماعي.

و تأسيسا على ذلك يمكن اقتراح جملة من التوصيات العملية الكفيلة بتعزيز حماية حرية التعبير للعامل وفق ضوابط ، مع ضمان الحفاظ على الاستقرار المهني والاجتماعي في آن واحد.

- تعزيز الإطار القانوني من خلال سنّ نصوص أكثر وضوحًا تحدد بدقة حدود حرية التعبير وضوابطها داخل علاقة العمل.

- يجب الإقرار بشكل صريح بحرية التعبير للعامل باعتبارها حقًا أساسيًا داخل بيئة العمل، وعدم الاكتفاء بحمايتها الضمنية مع تضييق نطاق مفهوم الخطأ التأديبي المرتبط بالتعبير حتى لا يتحول إلى أداة لتقييد النقد المهني المشروع ، كما يتعين تكريس حماية واضحة لما يُعرف بـ"النقد الداخلي المشروع"، باعتباره وسيلة لتحسين الأداء المؤسسي وليس سببًا للمتابعة التأديبية، شريطة احترام حدود الموضوعية وعدم الانزلاق نحو التشهير أو الإهانة.

- كما يُقترح إرساء رقابة قضائية وإدارية أكثر صرامة على قرارات الفصل التأديبي التي قد تمس حرية التعبير بما يضمن عدم التعسف في استعمال السلطة التأديبية، وهو ما أكد عليه بشكل مستقر الفقه و القضاء الفرنسي[1] .

- كما يُوصى بتدعيم آليات الحوار الاجتماعي داخل المؤسسة عبر منح دور أكثر فاعلية للنقابات وممثلي العمال في صنع القرار. إرساء ثقافة مؤسساتية قائمة على الثقة والانفتاح بدل أسلوب الردع، بما يشجع العمال على التعبير داخل الإطار المهني بدل اللجوء إلى الفضاء الخارجي.

- تنظيم دورات توعوية و تكوينية للعمال و الممثلين النقابيين و أعضاء لجة المشاركة حول الحقوق والواجبات المهنية، وخاصة ما يتعلق بحرية التعبير والمسؤولية التأديبية.

- وضع ميكانيزمات داخلية واضحة للاستخدام المهني لوسائل التواصل الاجتماعي و الفضاء الرقمي ، كالتفصيل بموجب الأنظمة الداخلية ووسائل الاتصال الداخلية للمؤسسات بما يوازن بين حرية التعبير وحماية سمعة و مصلحة المؤسسة.

وجدير بالاشارة ان حماية حرية التعبير للعامل داخل و خارج المؤسسة لا تتحقق فقط عبر النصوص القانونية و التنظيمية ، بل من خلال بناء ثقافة مؤسساتية قائمة على الحوار، والثقة، والرقابة المتوازنة، بما يضمن في النهاية حماية الحقوق الفردية وصون السلم الاجتماعي في آن واحد.