

الولاء في عقد العمل الفردي في القانون الفرنسي

الدكتور

ياسر محمد النيداني

مدرس القانون المدني

معهد العجمي العالي للعلوم الإدارية

الولاء في عقد العمل الفردي في القانون الفرنسي

ياسر محمد النيداني

قسم القانون المدني، معهد العجمي العالي للعلوم الإدارية، الإسكندرية، مصر.

البريد الإلكتروني: yasermoh014@gmail.com

ملخص البحث :

إن الواقع النظري في العلاقات التعاقدية وبخاصة عقد العمل الفردي ، يقوم على مبادئ التضامن والإخلاص والولاء المستمدة من القواعد الأخلاقية.

وحيث إن كل المجتمعات تميل إلى السيطرة على سلوك الأفراد الذين يكونونها ، من خلال إنشاء مجموعة من القيم التي تهدف إلى استدامة الحياة المشتركة ؛ لذلك لا يستطيع أحد الجدل أو التشكيك في أهمية الولاء في العلاقات الاجتماعية ، وبخاصة دوره في تنظيم العلاقات التعاقدية كضرورة لاستدامتها.

فالولاء باعتباره مسألة أخلاقية تتوافق مع الشخص الذي يؤدي التزاماته بإخلاص وشرف واستقامة ، يعد مطلباً ضرورياً في العلاقات التعاقدية وبخاصة علاقات العمل الفردية ، والتي سيصبح مناسباً لها بشكل خاص ؛ وذلك لاستبدال ميزان القوى وتوازنها ، وتخفيف عواقب تبعية العامل لصاحب العمل.

يعد الولاء مصطلحاً حديث العهد في علاقات العمل ، يسمح بالتحكم في أسباب وطريقة استخدام العقد ، ويوضح الكيفية التي يجب أن تسير عليها علاقة العمل ؛ بهدف التنفيذ العادل للعقد.

كما أن للولاء في علاقات العمل تطبيقات مبتكرة نسبياً ؛ بحيث إن سلوكيات والتزامات أطراف عقد العمل الفردي لم تعد تلك المفروضة بموجب العقد أو القانون ، وإنما يخضعون لمجموعة من الالتزامات الثانوية والسلوكيات النابعة من الالتزام بالولاء والمفروضة عليهم طوال مدة سريان عقد العمل ، وفي مرحلتى ما قبل العقد ، وما بعد

الولاء في عقد العمل الفردي في القانون الفرنسي

(٥٦٨)

انتهاء العقد ، كما يمتد لإطار الزماني والمكاني لعقد العمل ، وفترة تعليق عقد العمل .

الكلمات المفتاحية : عقد العمل الفردي ، التزام الولاء ، مفاوضات عقد العمل ، تنفيذ عقد العمل ، تعليق عقد العمل ، انتهاء عقد العمل ، ما بعد انتهاء عقد العمل .

Loyalty in the individual labor contract in French law

Yaser Mohamad Elnaydany

Department of Civil Law, Al- Ajami Higher Institute For Administrative Science, Alexandria, Egypt.

E-mail : yasermoh014@gmail.com

Absract :

The theoretical reality in contractual relations, especially the individual labor contract, is based on the principles of solidarity, sincerity and loyalty derived from moral rules.

Whereas all societies tend to control the behavior of the individuals who compose them, through the establishment of a set of values aimed at sustaining a common life; Therefore, no one can argue or question the importance of loyalty in social relations, especially its role in regulating contractual relations as a necessity for their sustainability.

Loyalty, as a matter of moral compatibility with the person who performs his obligations with sincerity, honor and integrity, is a necessary requirement in contractual relations, especially individual labor relations, for which he will become particularly suitable; This is to replace the balance of power and balance, and to mitigate the consequences of the subordination of the worker to the employer.

Loyalty is a recent term in labor relations, which allows control over the reasons and manner of using the contract, and clarifies how the business relationship should go; In order to equitably implement the contract.

Loyalty in labor relations also has relatively innovative applications; So that the behaviors and obligations of the parties to the individual work contract are no longer those imposed by the contract or the law, but are subject to a set of secondary obligations and behaviors stemming from the commitment to loyalty and imposed on them throughout the validity period of the work contract, in the pre-contract and post-contract stages.

The commitment to loyalty extends beyond the temporal and spatial framework of the work contract, and the period of suspension of the work contract.

Keywords : Individual Employment Contract, Loyalty Commitment, Employment Contract Negotiations, Implementation Of The Employment Contract, Termination Of The Employment Contract, After The Employment Contract Ends.

تمهيد

عندما يقرر العديد من الأشخاص إقامة علاقة تعاقدية فإنهم بديهيًا يعتبرون أن لكل طرف منهم الحرية في تبني سلوكيات مختلفة تجاه بعضهم البعض ، ومع ذلك فإن هذه المساحة من الحرية في موقفهم ليست دائمة بدون عواقب على تطور العلاقة التعاقدية^(١) ؛ لذلك تبقى المصلحة في أن تخضع تصرفاتهم لمجموعة من المعايير السلوكية الأساسية التي تضمن أن يلتزم أطراف العقد بالأداء العادل للالتزاماتهم ، ومن ضمن هذه القواعد حسن النية والولاء اللذان يعتبران من القواعد الأساسية لقانون العقود التي يكون أثرها تنظيم الحد من حرية الأطراف في علاقاتهم التعاقدية^(٢).

حسن النية قاعدة للسلوك تتطلب من الأشخاص الخاضعين للقانون الصدق والولاء واستبعاد أي نية خبيثة^(٣)، وهي فكرة مراوغة ومرنة^(٤) حيث يكون لها الطابع المتغير جوهريا والذي يعطيها القابلية للتكيف مع الظروف^(٥).

يعتبر حسن النية المبدأ التأسيسي الذي يتخلل كل قانون العقود^(٦)؛ بفضل يمكن للقاضي أن يجعل القانون أقل تشددا ومرونة^(٧) ، كما أنه سلاح الضعفاء من المتعاقدين^(٨) وفي

(١)- Hugo M'BAYE, La différence entre la bonne foi et la loyauté en droit des contrats, Thèse, 'Université De Montpellier, 2019, p. 12.

(٢)- هذان المفهومان لهما معنى وثيق بشكل خاص في لغة التعامل اليومية. Ibid

(٣)- Hugo M'BAYE, op, cit, p.14 - D. Mazeaud ,Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle ?, in Mélanges François Terré, PUF Dalloz Éd. du Juris-Classeur, Paris, 1999, p. 603.

(٤) يشبهها بعض الفقهاء بالحرباء التي تتلون وفقا للبيئة المحيطة بها.

Gaetan Burkhardt, la bonne foi contractuelle fonction et regime, master 2 droit année universitaire, 'Université De Lille, 2019, p.6.

(٥)- B. Gauriau, note sous Soc. 18 mai 1999, Dr. soc. 1999, p. 734- Léa Amic, La loyauté dans les rapports de travail , THÈSE, Université d'Avignon, 2014, p.9.

(٦)- M.Fabre-Magnan, Les obligations, Thémis, PUF, 1ère éd. 2004, n° 29, p. 63.

(٧)-M. Fabre-Magnan, op, cit, p.63.

(٨)- Léa Amic, op, cit, p.10.

مقدمتهم المتعاقدون التابعون في عقود العمل^(١).

في المجال التعاقدى وبخاصة عقود العمل أدخلت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية مصطلحا مبتكرا وهو الولاء الذى يهدف إلى التنفيذ العادل لعقد العمل^(٢).

فالولاء سيسمح بالتحكم في أسباب وطريقة استخدام العقد ، حيث إن عقد العمل يتطلب مستوى معيناً من الثقة مضمونا ومصرحا به بشكل شرعى^(٣)، وفى مقابل ذلك فإن القوة المرتبطة بصاحب العمل قد تعطيه الحق في الإساءة بشرط أن يكون لأسباب موضوعية ومرتبطة بمصالح الشركة^(٤).

فالتزام الولاء سيصبح مناسب بشكل خاص في علاقات العمل لاستبدال ميزان القوى وتوازنها ، وتخفيف عواقب تبعية العامل لصاحب العمل^(٥).

إن التزام الولاء يتخلل القانون برمته من خلال مبدأ حسن النية الأخلاقية^(٦) الوارد بالمادة ١١٠٤ من القانون المدنى الفرنسى (سابقا المادة ١٣٤ / ٣ من القانون المدنى) ، وعلى الرغم من أنه كونه نابعا من القانون العام للالتزامات إلا أنه يطبق على علاقات العمل منذ بداية وجود قانون العمل^(٧).

فبموجب المادة ١١٠٤ من القانون المدنى أصبح العقد الناتج من إرادات الأطراف مدرجا فيه ضمنا فكرة العدالة التعاقدية ، وأصبح القضاة أكثر حرصا على إدخال السيطرة

(١)- Ibid.

(٢)-R.DESGORCES, La bonne foi dans le droit des contrats : rôle actuels et perspectives, Thèse, Paris II 1992, p.125.

(٣)- Léa Amic,op,cit,p.10.

(٤)- Ibid.

(٥)- CH. VIGNEAU,« L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », Dr. soc 7- 8/2004, p.706.

(٦)- F. TERRE, PH. SIMLER, Y. LEQUETTE, Droit civil, Les obligations, Dalloz, Précis, 2013, n° 441.

(٧)- Léa Amic,op,cit,p.11.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٥٧٣)

على العقد بكل الوسائل الممكنة - حتى الأخلاقية منها - من أجل تحقيق هذه العدالة^(١) ،
وتم الانتقال من مرحلة استقلالية الإرادة إلى فرض أخلاقيات تعاقدية معينة؛ ليكون
الولاء والعدالة التعاقدية والتضامن هي طبيعة العقد عن طريق فكرة حسن النية التي
سرعت من وتيرة تدخل القاضى في التنفيذ التعاقدى^(٢) .

في الواقع لا يوجد أي نص قانونى ينص على أي مطلب واضح وحازم للولاء ولا حتى
نص المادة ١١٠٤ من القانون المدنى الفرنسى (١١٣٤ / ٣ سابقا) ومع ذلك ؛ فإنه لا
يمكن تصور عدم ربط الولاء وحسن النية وسياقهم العام^(٣) .

فالولاء نتيجة طبيعية وثابتة لحسن النية^(٤) ؛ ذلك لأنه نابع ومستمد من حسن النية^(٥) وهو
النتيجة الطبيعية المستمرة لها^(٦) .

وحيث إن لمفهوم الولاء خصوصية تتوافق مع قانون العمل ؛ لذلك فإن هذا المفهوم
يبدو مفضلا من قبل بعض فقهاء القانون الاجتماعى^(٧) ، كما أن القضاة المسئولين عن
تطبيق حسن النية في تقييم سلوك المتعاقدين يفضلون أيضا مصطلح الولاء عن مصطلح

(١)- Myriam Mehanna, La prise en compte de l'intérêt du Cocontractant, Thèse, Pantheon-Assas, 2014, p. 191.
(٢)- Charlotte Carré, Le juge et la sécurité du contrat, ' Master II Droit des affaires, Université de Reims Champagne-Ardenne. 2017. p. 14.
(٣)- Léa Amic, op, cit, p. 13.
(٤)- Gaetan Burkhardt , op, cit, p. 20.
(٥)- Léa Amic, op, cit, p. 11- Hania Kassoul, L'après-contrat, Thèse, Université Cote Dazur, 2017 . p. 390.

ويرى بعض الفقهاء أن واجب الولاء مستقل وغير مدمج في حسن النية، ومع ذلك فلم ينف الصلة
الحالية بها ، ووفقا له فإن الولاء قريب الروابط من حسن النية .

L. Aynès « L'obligation de loyauté », Archives de philosophie, 2000, n°44, p. 198.

(٦)- oumar ben Camara, La bonne foi dans le rapport de travail , master 2, Université Lumière Lyon2 . 2007, p. 13.

(٧)- Léa Amic, op, cit, p. 11.

حسن النية^(١).

وحيث إن التزام الولاء ضروري جدا لنجاح العلاقات الاجتماعية المجازة قانونا^(٢)؛ لذلك يجب أن يتوافر لهذا الولاء التعاقدى ثلاث عناصر هامة وضرورية :

العنصر الأول : أن يكون كل متعاقد مخلصا تجاه المتعاقد الآخر^(٣)، حيث إن الإخلاص واجب على الأطراف المتعاقدة تجاه بعضهم البعض بتنفيذ ما هو موجود في العقد ، كما أن القاضى يستخدمه كركيزة لتقييم السلوك التعاقدى، وليس هذا فقط بل يجب أن يكون المتعاقد المخلص راضيا عن أداء ما هو منصوص عليه في العقد على أفضل وجه ممكن لا أكثر ولا أقل^(٤).

العنصر الثانى الذى يمكن ربطه بالولاء هو المثابرة في تنفيذ العقد ، بمعنى أنه يجب على المتعاقد تنفيذ العقد حتى اكتماله بحيث لا يتخلى عن العقد مع ظهور الصعوبات ، وتشبه حالة المتعاقد هنا بالطبيب الذى يجب عليه متابعة مريضه طوال فترة حياته المرضية ؛ وذلك ما لم يقرر الأخير تغيير هذا الطبيب بطبيب آخر^(٥).

العنصر الثالث للولاء هو اليقظة التى يمكن ترجمتها في السلوك النشط للمتعاقد وعدم الانتظار السلبي حتى يؤدى المتعاقد الآخر التزامه.

فالإخلاص لا يعنى أن تنتظر المتعاقد الآخر حتى يخطئ ثم تعاتبه أو تعاقبه على خطئه وذلك في الأحوال التى كان بإمكانك أن تجنبه ذلك الخطأ أو الاستمرار فيه بتنبهه.

فحقيقة أن تكون متعاقدا يقظا وأن تساهم بفعالية في أداء الالتزامات التعاقدية سيكون له

(١)- Gaetan Burkhardt,op,cit,p.24.

(٢)- L. Aynès,op,cit,p.196.

(٣)- Ibid - Gaetan Burkhardt,op,cit, p.21.

(٤)- Gaetan Burkhardt.,op,cit,p.21.

(٥)- Cour de Versailles, 23 janv. 1998 : JCP E, 1998, p.781 cité par Willmann(C.)in«La bonne foi contractuelle et les convictions religieuses», JCP E, 1999,p.900.

تأثيره المفيد في العلاقات التعاقدية وسيملى على المتعاقدين فكرة التسامح^(١).

فصاحب العمل لم يتصرف بحسن نية من خلال تركه العامل مستمرا في النوم بدلا من وضع حدا لنومه ، حيث كان لزاماً عليه ايقاظ العامل والسماح له بمواصلة أداء عمله بدلا من تركه نائما ثم القيام بعد ذلك بفصله^(٢).

مما سبق يتضح لنا أن الولاء كقاعدة سلوك تعنى أنه يجب على المرء أن يكون مخلصا وصادقا ، ولا ينفصل عن الآخر^(٣)، وأن يقوم بتنفيذ التزاماته التعاقدية بصدق وإنصاف. فالتنفيذ العادل لعقد العمل يعنى أنه في حال وجود بعض الإجراءات الخاصة بأطراف العقد فيجب تنفيذها بما يتفق مع شرط الولاء ، سواء أكانت هذه الإجراءات موجهة للعامل أو لصاحب العمل ؛ لذلك يمكن لنا تعريف الولاء بأنه الإخلاص الذى يظهر من خلال سلوك المتعاقد تجاه الالتزامات التى تعهد بها مع احترامه قواعد الشرف والاستقامة^(٤).

فالولاء سلوك متوقع في العالم التعاقدى : حينما ألتزم أتعهد بأن أكون مخلصا للطرف المتعاقد معى في إبرام عقد وتنفيذه ، وهذا التوقع ناتج من ثقة كلا من المتعاقدين في الآخر.

وحيث إن التزام الولاء يتميز بكونه فكرة مرنة تستطيع التكيف مع كل الظروف ؛ لذلك فإن هذه السلوكيات المرتبطة به ليست قاصرة على تنفيذ عقد العمل فقط ، وإنما تمتد لتشمل التفاوض على العقد وكذلك إنهاؤه^(٥).

وحيث إن عقد العمل له خصوصية كبيرة خاصة أن تنفيذ هذا العقد يمكن أن يتأثر بعدد

(١)- Gaetan Burkhardt,op,cit,p.22.

(٢)- Gaetan Burkhardt.,op,cit,p.22- Cass., ch. soc., 21 février 2006, n° 04-47.181: inédit.

(٣)- L. Aynès,op,cit,p.197.

(٤)- Gaetan Burkhardt ,op,cit,p.9.

(٥)- L. Aynès,op,cit,p.201.

من الأحداث التي تعمل على عدم إمكانية تنفيذه (سواءً بسبب مرض العامل أو إصابته بسبب حادث) لذلك يتم تعليقه لمدة من الزمن ، ومع ذلك فإن العامل يلتزم بالولاء لصاحب العمل طوال مدة تعليق عقد العمل - ذلك أن التزام العامل في عقد العمل ليس فقط القيام بأداء العمل وإنما يوجد مجموعة من الالتزامات الثانوية والإضافية - وذلك لأن تعليق عقد العمل لا يُعفى كل طرف من التزاماته التعاقدية حيث إن العقد لا يزال موجوداً.

كذلك يمتد تطبيق التزام الولاء خارج الإطار المكاني والزمني لعقد العمل ، كما يمكن أن يمتد أيضاً إلى ما بعد إنهاء العقد وذلك في الأحوال التي يكون فيها وجود العقد في الماضي له التأثير لما بعد العقد.

أهمية الموضوع :

نظراً لأهمية التزام الولاء في عقد العمل ؛ باعتباره وسيلة لإعادة التوازن ومحو الاختلاف في المكانة بين صاحب العمل باعتباره الطرف القوي ، والعامل باعتباره الطرف الضعيف الخاضع لتبعية صاحب العمل ؛ فقد كان سبب إختياري للبحث في هذا الموضوع من أجل تسليط الضوء على الكيفية التي يجب أن تسير بها علاقات العمل الفردية.

إشكالية البحث:

ومن هذا المنطلق فإن إشكالية بحثنا يمكن طرحها كما يلي : ما هو أثر التزام الولاء على التزامات طرفي عقد العمل الفردي في جميع مراحلها ؟ وهل يرتبط التزام الولاء بفترة تنفيذ عقد العمل فقط أم يمتد إلى مرحلتى ما قبل التعاقد ، وما بعد انتهاء العقد؟

منهج البحث:

وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج التحليلي الوصفي ، وذلك بوصف وتحليل أثر التزام الولاء في التزامات صاحب العمل والتزامات العامل في عقد العمل الفردي منذ بداية التفاوض عليه حتى ما بعد انتهاءه.

نطاق البحث:

سيقوم الباحث في هذا البحث بطرح مسأله المتعلقة بموضوع الولاء في عقد العمل الفردي وذلك في قانون العمل الفرنسي ، ليتحدد نطاق بحث المسائل المتعلقة بهذا الموضوع في القانون الفرنسي فقط من خلال دراسة تحليلية .

وعلى ذلك وبناء عليه وطبقا لهذا المنهج وللوصول للإجابة على اشكالية البحث بشكل علمي، فإنه سيتم التطرق إلى تناول هذا الموضوع.

وقد اقتضت الإجابة على إشكالية البحث التطرق إلى تناول هذا الموضوع في ثلاث

مباحث على النحو التالي :

المبحث الأول : الولاء في مرحلة ما قبل التعاقد.

المبحث الثاني : الولاء في تنفيذ عقد العمل.

المبحث الثالث : الولاء بعد انتهاء عقد العمل.

المبحث الأول:

الولاء في مرحلة ما قبل التعاقد

الولاء في علاقة العمل موجود في كل مراحل عقد العمل ، لكنه متباين من مرحلة لأخرى^(١).

في مرحلة ما قبل التعاقد يتم وضع هذه الفترة تحت فكرة الحرية ، حيث يتمتع كل طرف بالحرية الكاملة في الإقدام على التعاقد من عدمه ، إلا أن هذه الحرية ليست مطلقة وإنما يجب أن يتسق سلوك الأطراف مع الولاء وعدم الخداع والعمل على تبنى سلوك يسمح لكل طرف بفهم ما يحق له توقعه من علاقته المستقبلية.

وسوف نقسم هذا المبحث لمناقشة الولاء في مرحلة المفاوضات التعاقدية ، ثم الولاء في الوعد بالتعاقد ، باعتباره ضمن مرحلة ما قبل التعاقد على العمل ، ثم ننهى هذا المبحث بالولاء في فترة التجربة.

الفرع الأول:

الولاء في المفاوضات التعاقدية

في إطار المفاوضات المتعلقة بتكوين عقد العمل من المتوقع أن يُظهر المتعاقدون المستقبليون الصدق والإخلاص تجاه بعضهم البعض^(٢) ، ومن المعروف أن فترة المفاوضات قبل التعاقد فترة استكشافية حيث يقوم كل طرف بفحص شروط التعاقد وذلك من أجل التوافق بشكل متبادل على الوصول إلى إبرام العقد^(٣).

فإذا كان عقد العمل هو الوسيلة لحصول المرشح على الوظيفة وحصول صاحب العمل على شغل وظيفة خالية لديه^(٤)، إلا أنه ينبغي الاعتراف بسلطات صاحب العمل فيما يتعلق بعملية التوظيف ؛ حيث إن وضع صاحب العمل في مشروعه باعتباره صاحب

(١)- Léa Amic,op,cit,p.385, n° 535.

(٢)- oumar ben Camara,op,cit, p.24.

(٣)- Martine Gourves, La volonté du salarié dans le rapport de travail, These, Université Lumière Lyon 2, 2010,p.30.

(٤)- Léa Amic,op, cit,p.387, n° 540.

العمل ومالك أدوات الإنتاج يفوق في الواقع صفته كمتعاقد يشترك مع موظفيه على قدم المساواة ؛ ذلك أن إرادته تفوق إرادة المرشح للعمل باعتباره صاحب القوة الواقعية للتوظيف^(١)، حيث إنه هو الذي يحدد الغرض التعاقدى قبل إقامة أي اتصال مع الطرف المتعاقد.

فالتوظيف كعملية يقوم بها صاحب العمل تتكون من العثور على الأشخاص الذين من المحتمل أن يشغلوا وظائف متوفرة في الشركة ؛ وذلك من أجل اختيار الأنسب منهم^(٢). تتسم عملية التوظيف بأنها عملية معقدة للغاية ؛ وذلك بسبب جراحة الذاتية التي تظهر لدى طرفيها^(٣) : فصاحب العمل الذي يبحث عن العامل لديه القدرة على الاختيار الحر للشخص الذي يناسب احتياجات العمل^(٤)، كما أن المرشح للوظيفة يضع دائما كل احتمالات التوظيف لصالحه ويسعى لذلك بكل الطرق حتى لو اضطر إلى عدم الكشف عن بعض الحقائق ؛ وذلك لتدعيم ترشحه^(٥) .

في جميع الأحوال فإن هناك حماية قانونية معينة لعلاقة الثقة التعاقدية بين أطراف العقد ، مقتضاها تعزيز مطلب الولاء، مما يخفف من القدرة المطلقة للحرية التعاقدية للأطراف في مفاوضات العقد المستقبلي^(٦) وهذا ما سوف نستعرضه على النحو التالي :

أولا : ولاء صاحب العمل

إذا كانت عملية التوظيف تعتمد بشكل حصري على اختيار صاحب العمل وحرية في تحديد الأشخاص الأكثر ملاءمة له ؛ لذلك توجه المشرع لضمان حماية المرشح

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.115.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.390 - oumar ben Camara,op,cit, p.27.

(٣)- يمكن للروح التنافسية التي غالبا ما تميز مرحلة التوظيف أن تشجع المرشحين للعمل للابتعاد عن قواعد الولاء وحسن النية من أجل تجميل الصورة والحصول على الوظيفة.

oumar ben Camara,op,cit, p.27.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.391.

(٥)- oumar ben Camara,op,cit,p..27

(٦)- Charlotte Carré,op,cit,p. 14-15.

للموظفة باعتباره الطرف الضعيف ، وذلك بوضع قواعد الحماية الدنيا للعاملين^(١) عن طريق وضع قيود على حرية صاحب العمل في تحديد محتوى العقد ، وتقييد حريته في الاختيار^(٢) ، فأصبح صاحب العمل لا يفعل ذلك إلا في إطار قانوني محدد^(٣) ، وأصبحنا أمام الحرية التعاقدية النسبية لصاحب العمل^(٤).

يجب على صاحب العمل إظهار الولاء من لحظة الإعلان عن التوظيف حيث تحظر المادة ٣/٥٣٣١ من قانون العمل الفرنسي تضمين الإعلان عن التوظيف أي مزاعم أو إدعاءات كاذبة من شأنها تضليل المرشحين للعمل ، لا سيما فيما يتعلق بالموظفة الموجودة وطبيعتها والأجور والمزايا الإضافية للموظفة ومكان العمل والعمل من المنزل.

كما يفرض القانون التزاما حقيقيا للمعلومات^(٥) يقع على عاتق صاحب العمل^(٦) ، وهذا الالتزام يقدم مزيدا من المساواة أثناء فترة المحادثات ، ويفى بالتزام الولاء والاستقامة اللذين يشيران إلى تعزيز قيم التضامن التعاقدى^(٧) في مواجهة الممارسات المشكوك فيها حتى في خلال فترة ما قبل التعاقد^(٨) ، لذلك يجب على صاحب العمل توفير كافة العناصر والمعلومات المناسبة لتعزيز التقدير لدى العامل المستقبلي ، من خلال السماح له بالحصول على المعلومات التي يحتفظ بها صاحب العمل^(٩).

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.31.

(٢)- في التوظيف يظهر الولاء كأحد الواجبات الأخلاقية التي يظهر دورها التصحيحي في العلاقة بين مبادئ الحرية والمساواة. Myriam Mehanna ,op,cit, p.191.

(٣)- Ibid - Eric Loubet, Confiance ET Contrat De Travail, Master 2 DJCE juriste d'affaires, Uviversite Pantheon-Assas Paris II,2009 ,p.18.

(٤)- oumar ben Camara,op,cit,p.27.

(٥)- المادة ٣/٥٣٣١ من قانون العمل الفرنسي.

(٦)- Martine Gourvesop,cit,p.39 - oumar ben Camara,op,cit, p.27

(٧)- oumar ben Camara,op,cit,p.27.

(٨)- Martine Gourves,op,cit,p.39.

(٩)- Ibid.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٥٨١)

فيجب أن يعرف المرشح للعمل معلومات عن الهيكل القانوني للشركة وكذلك موقفها المالي وعلى صاحب العمل الإجابة عن كل أسئلة المرشح للتوظيف ، كما أن صاحب العمل ملزم بتقديم معلومات سابقة للتعاقد عن شروط وآثار عقد العمل المحتمل ؛ لذلك فإن صمت صاحب العمل فيما يتعلق بالآثار الضريبية لعقد العمل تجعله يتحمل مسؤوليتها ، حيث إن إحجام صاحب العمل يعد احتيالا عندما يثبت أن هذه الآثار كانت حاسمة لموافقة المرشح للعمل^(١) ، وبالمثل فإن صاحب العمل يجب عليه إعطاء المرشح للعمل معلومات مسبقة عن اتفاقيات العمل السارية على الشركة والمحددة لعناصر الوظيفة المستهدفة^(٢).

كما يفرض قانون العمل على صاحب العمل الالتزام بأن تكون للمعلومات التي يطلبها من المرشح للعمل ارتباط ضروري ومباشر بالوظيفة المقترحة^(٣) وأن يكون غرضها الوحيد هو تقييم كفاءة وصفات المرشح المهنية^(٤).

وإذا تم تعيين العامل بناء على هذه المعلومات الخاطئة فيمكن له السعي نحو طلب التعويض من صاحب العمل أو طلب بطلان العقد باعتبار عدم ولاء صاحب العمل^(٥) ، كما يمكن أن ينتج عن هذه المعلومات الخاطئة والمضللة مسؤولية صاحب العمل إذا كان قد خلق لدى المرشح للعمل أمل في الحصول على العمل المعنى ، وذلك في حال إنهاء المفاوضات دون توظيف المرشح ، كما تثبت مسؤولية صاحب العمل إذا كان قد أجرى المفاوضات وهو يعلم أنها لا يمكن أن تنجح^(٦).

كما أن المشرع منع أي معاملة تمييزية بين المتقدمين للتوظيف من خلال وضعه قواعد

(١)- Léa Amic,op,cit,p.406 - Soc. 2 avr. 1996, D.1998, Somm. p. 250.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.409, n° 579.

(٣)- المادة ٦/١٢٢١ من قانون العمل الفرنسي .

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.431, n° 630.

(٥)- Eric Loubet,op,cit,p.21.

(٦)- Paris, 28 février 1996, RJS6/96, n°746.

خاصة بتعزيز تكافؤ الفرص بين المتقدمين للوظائف المختلفة من خلال انشاء نظام دقيق لمكافحة التمييز الموجه إلى أشخاص أو مجموعات قد تتعرض لاستثناءات غير مبررة^(١).

ف نجد أن قانون العمل قد قرر بالمادة ١١٣٢ / ١ من قانون العمل الفرنسي عدم جواز استبعاد أي مرشح من إجراءات التوظيف بسبب أصله أو جنسه أو أخلاقه أو توجهه أو جنسيته أو عمره أو حالته الاجتماعية أو الحمل أو الخصائص الجينية أو العضوية أو أمته أو عرقه أو أرائه أو نشاطه السياسي أو النقابي أو معتقداته الدينية أو مظهره الجسدي أو لقبه أو بسبب حالته الصحية أو الإعاقة.

وهذا الحظر مفروض على أخذ البيانات الشخصية في الاعتبار ، حيث إن هذه البيانات لا علاقة لها بممارسة العمل المراد شغله ، فيمتنع على صاحب العمل أن يبني قراره أو اختياره على أساس أي من البيانات الشخصية التمييزية^(٢).

كما يمتنع على صاحب العمل توجيه الاختيارات إلى نوع معين أو فئة معينة من المرشحين بهدف تعزيز مجموعة من الأشخاص ذوي الخصائص المشتركة الذين يعانون من تمييز مثبت في التوظيف^(٣).

وتحقيقاً لهذه الغاية تنص المادة ١٢٢١ / ٧ من قانون العمل الفرنسي على أنه يجب على الشركات التي لا يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً أن تقوم بمراجعة مجهولة للمعلومات المقدمة كتابياً من قبل المرشح للعمل ؛ والهدف من ذلك هو ضمان أن يختار صاحب العمل المرشح الأصلح للعمل دون الاهتمام بهوية هذا المرشح^(٤).

وبما أن صاحب العمل يفترض فيه حسن النية في اختياره لعماله^(٥) ، فإنه يجب على

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.31.

(٢)- Martine Gourves,op,cit,p.33- Eric Loubet , op , cit , p.19.

(٣)- Martine Gourves,op,cit,p.34.

(٤)- Eric Loubet,op,cit,p.19.

(٥)- Cass. soc., 23 février 2005, n° 04-45463, Bull. civ. V, n° 156.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٥٨٣)
المرشح للعمل إثبات المخالفة التي يتهم بها صاحب العمل بخصوص التمييز في
التوظيف^(١).

أثناء عملية التوظيف فإن صاحب العمل سوف يتناقش بطبيعة الحال مع المرشح للعمل
مرة أو أكثر؛ وذلك من أجل تقييم قدراته المهنية والنفسية، وقد أعطى القانون لصاحب
العمل الحق في الاستفادة من اختبارات الكفاءة والاستبيانات والمحاكاة وعلم الخطوط
وغيره من أساليب التوظيف، وذلك إذا كانت هذه الأساليب والوسائل ضرورية ولازمة
في عملية التوظيف^(٢).

يتعلق هذا النوع من الأساليب بشكل عام بالمديرين التنفيذيين والعاملين الذين تنطوي
وظائفهم على مستوى معين من المسؤولية.

كما يجب على صاحب العمل إبلاغ مجلس الأعمال بطرق وتقنيات أساليب المساعدة
في توظيف المرشحين للعمل^(٣)، وكذلك إبلاغه عن تعديل هذه الأساليب، وفي حال
عدم إبلاغه عن هذه الأساليب سيتم استبعاد أي إجراءات تقييم تمت بموجب هذه
الأساليب^(٤).

وفق المادة ١٢٢١/٩ من قانون العمل الفرنسي يجب أن يعلم المرشح للعمل مسبقاً
بأى نوع من التقنيات المستخدمة، سواء أكانت الاختبارات تتم بشكل مباشر مثل
المقابلة مع عالم نفسى أو غيره أم كانت الاختبارات ستم بشكل غير مباشر^(٥).
إضافة إلى ذلك فإنه يجب وضع علامة على استبيانات التوظيف تبين ما إذا كانت

(١)- المادة ١١٠٤ من القانون المدنى الفرنسى .

(٢)- Martine Gourves,op,cit,p.37.

(٣)- المادة ٢٢٣٢/٥ من قانون العمل الفرنسى .

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.433, n° 635.

(٥)- لا يمكن جمع أي معلومات شخصية تتعلق بالمرشح لوظيفة بواسطة الجهاز الذي لم يوجه

انتباهه إليه من قبل . Léa Amic,op,cit, p.433, n° 635

إجابات المرشح إختيارية أو اجبارية ، وما هي عواقب عدم الإجابة عليها ؛ وذلك حتى يتمكن المرشح للعمل من معرفة المعنى الدقيق لملف الاختبارات التي يخضع لها وتقييم العواقب المحتملة لإختياراته^(١).

فيما يتعلق بشرعية الأساليب والتقنيات المستخدمة فإنه من الممكن رفض بعض هذه العمليات إذا كانت تنتهك حقوق الإنسان^(٢) أو كانت غير فعالة في تقييم القدرات المهنية للمرشح^(٣).

فإذا كان مفهوم الولاء في عملية التوظيف يتطلب أن يكون صاحب العمل نشطا بشكل خاص في البحث والتقييم والتحقق من الصفات المهنية للمرشح ، بإجراء تحقيقات متعمقة للتحقق من صدق أقوال المرشح للوظيفة ، إلا أنه يجب أن تبقى هذه التحقيقات مفيدة ومحددة بدقة بالمجال المهني ، وأن يلتزم صاحب العمل باحترام خصوصية المرشح للعمل وعدم التدخل في حياته الخاصة^(٤).

بخصوص البيانات والمعلومات التي يتم جمعها من المرشح للعمل ، فسواء أكانت هذه المعلومات مستمدة من المرشح أو من نتائج الاختبارات فيجب على صاحب العمل لفت انتباه المرشح إلى تحديد الغرض من هذه المعلومات وكيفية استخدامها وطرق معالجتها وأن يوضح للأخير وجود الحق في الوصول إلى هذه المعلومات^(٥) كما يجب أن يُعلن المرشح بهوية المتحكم في المعلومات وكذلك الغرض من المعالجة^(٦). كما يلتزم صاحب العمل بأن تظل المعلومات والنتائج التي حصل عليها من المرشح

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.38.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.433, n° 636.

(٣)- Ibid.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.419, n° 607.

(٥)- تطبيقا للمواد ١١ / ٢٦ و ٤٥ / ٢٦ من قانون ٦ يناير ١٩٧٨ الخاص بجمع البيانات والمعلومات

(٦)- المادة رقم ١٠ من التوجيه رقم ٩٥ / ٦٤ الصادر بتاريخ ٢٤ / ١٠ / ١٩٩٥.

للعمل سرية^(١) مع ضرورة إبلاغها للمرشح المهتم بمعرفتها إذا طلب ذلك^(٢). كما يحظر القانون على صاحب العمل إنشاء ملفات أو قواعد بيانات اسمية قبل الإبلاغ المسبق للمرشح للعمل المعنى^(٣)، كما ينبغي على صاحب العمل أن يبلغ المرشح للعمل بفترة الاحتفاظ بالمعلومات المتعلقة بالأخير وبالمثل إبلاغه بإمكانية طلب إعادة البيانات أو إتلافها وبأى نقل محتمل للمعلومات إلى أي منظمات أخرى تعمل في مجال التوظيف^(٤).

ثانياً : ولاء المرشح للعمل

عند تنفيذ إجراءات التوظيف يسعى صاحب العمل إلى تنفيذها بشكل يتوافق مع الوظيفة المحددة، وعلى أن يكون اختيار العامل بالشكل القانوني المحدد وفق شروط وأحكام الوظيفة ومدى اتساقها مع صفات المرشح وبما يخدم مصالح الشركة. لن يستطيع صاحب العمل تقييم المرشح إلا إذا حصل على المعلومات الخاصة بالمرشح، وحيث إن المرشح لا يقع على عاتقه التزام بتقديم المعلومات في هذه المرحلة السابقة على التعاقد^(٥)، وإنما يجب على صاحب العمل الأخذ بزمام المبادرة للحصول على المعلومات المطلوبة والتي يجب أن يكون لها ارتباط ضروري ومباشر بالوظيفة المقترحة أو تقييم المرشحين^(٦). فالمرشح للعمل ليس مطلوباً منه تقديم المعلومات تلقائياً، بل على العكس من ذلك له

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.38- Léa Amic,op,cit,p.434, n° 639.

(٢)-Martine Gourves,op,cit,p.38.

(٣)- Martine Gourves,op,cit,p.39.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.433, n° 639.

(٥)- Jean Mouly, La réticence du salarié sur un empêchement à l'exécution du contrat , Recueil Dalloz 2008 p. 1594.

(٦)- د.ياسر محمد النيداني، حق العامل في المعرفة، مجلة البحوث الفقهية والقانونية، العدد ٣٦

الحق في الصمت، ولا يعد الصمت عن قصد احتيالا^(١) عندما لا يأخذ صاحب العمل زمام المبادرة للحصول على المعلومات ، فلا يخضع المرشح للعمل لأي التزام بالولاء التعاقدى بتقديم معلومات سابقة على التعاقد حتى ولو كانت متعلقة بمهاراته ومؤهلاته^(٢).

ومع ذلك فإن حق المرشح في التزام الصمت والإعفاء من المبادرة في تقديم المعلومات لصاحب العمل يوجد عليه استثنائين في غاية الأهمية بحيث لا يمكن للمرشح للعمل أن يبقى صامتا في حالتين : الحالة الأولى هي التزام المرشح بشرط عدم المنافسة الذي يلزمه به صاحب عمل سابق ، حيث يتحتم عليه إبلاغ صاحب العمل بهذه المعلومة باعتبارها أمرا ضمنيا^(٣) نابع من التزام المرشح بالولاء لصاحب العمل المستقبلي بالإفصاح الكامل عن هذا الشرط وتواترت عليه السوابق القضائية المستقرة^(٤) بحيث يعتبر إغفال هذا الشأن بمثابة خطر كبير يوقع المرشح تحت علامة عدم الولاء^(٥) ويترتب عليه فقدان الثقة ويبرر الفصل لسوء السلوك الجسيم^(٦).

الحالة الثانية الواجب على المرشح للعمل المبادرة إلى إبلاغ صاحب العمل عنها هي وجود عقد تمثيل حصري مبرم مع صاحب عمل سابق ، والذي يمكن أن يتسبب في بطلان عقد العمل في حال عدم الإبلاغ عنه^(٧).

(١)- Jean Mouly,op,cit,p. 1594.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.405, n° 587.

(٣)- Jean Mouly,op,cit,p. 1594 - Myriam PLET, Bonne foi et contrat de travail, Droit Ouvrier• MARS 2005.p.100.

(٤)- Myriam PLET,op,cit,p.100.

(٥)- Soc. 3 janv. 1964, JCP éd. G. 1964, II, 13551, note R. LINDON ; D. 1964, p. 215 ; Soc. 10 févr. 1965, JCP éd. G. 1965, II, 14181, note G.-H. CAMERLYNCK.

(٦)- Soc. 14 déc. 1983, Bull. civ. V, n° 618 ; CA Versailles, 29 juin 2000, Y. PICOD, Recrutement d'un salarié, lié par une clause de non-concurrence et dénigrement, D. 2001, p. 1234".

(٧)- Léa Amic,op,cit,p.407, n° 581.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٥٨٧)
باستثناء هاتين الحاليتين الخاصتين فلا يتعين على المرشح للعمل توفير معلومات غير
مطلوبة منه حتى لو كان يعلم بإمكانية إحداث الصمت للأثر البالغ في تعديل قرار
صاحب العمل^(١).

يجب على المرشح للعمل أن يتصرف كرجل أمين وواع يخضع لواجب الولاء عندما
يسأله صاحب العمل عن مؤهلاته وقدراته المهنية ؛ لذلك يتعين على المرشح الإستجابة
بحسن نية للمعلومات المطلوبة^(٢) ، ومع ذلك فإن التزام المرشح للعمل بالرد على طلب
المعلومات من قبل صاحب العمل ليس مطلقاً^(٣) وإنما يرتبط بالتقيد الصارم بكون
المعلومات المطلوبة بخصوص المهارات المهنية للمرشح ، وبالتالي يحق للمرشح
عدم الإجابة على الأسئلة لتي تعتبر خارج النطاق التعاقدى^(٤) ، أو حتى الكذب في
الإجابة على هذه الأسئلة^(٥) ، فلا يهم إن مارس المرشح للعمل الصمت - هذا الشكل من
أشكال الإخفاء الطوعى ليس سوى واحد من أشكال ممارسة الحق ، ولا يمكن أن
تشكل احتيالا أو خطأ^(٦) - أو الكذب ، حيث يحق له تبني السلوك الذى يراه مناسباً لحماية
حقوقه وحرياته^(٧) .

فيحق للمرشح للعمل الصمت أو الكذب في الأحوال التي تكون أسئلة صاحب العمل
بخصوص العناصر المحمية بموجب مبدأ عدم التمييز في التوظيف^(٨) ، حيث يُعتبر

(١) - د. ياسر محمد النيداني ، المرجع السابق ص ١١٢٩ .

(٢) - المادة ٦ / ١٢٢١ من قانون العمل الفرنسى .

(٣) - oumar ben Camara, op, cit, p.29.

(٤) - Léa Amic, op, cit, p.419, n° 609. et p. 422, n° 615.

(٥) - Eric Loubet, op, cit, p.18 - Soc., 17 octobre 1973, JCP1974 II17698, note Y. Saint-Jours.

(٦) - Martine Gourves, op, cit, p. 36.

(٧) - Ibid - Cass. Soc . 04/04/79 D.1980 I R 24 , obs. Ph. Langlois.

(٨) - المادة ١ / ١١٣٢ من قانون العمل الفرنسى .

السؤال عنها في حد ذاته سؤال غير شرعي^(١) حيث إن القانون يمنع صاحب العمل من طلب أي بيانات يحتمل أن تؤدي أثناء عملية التوظيف إلى معاملة تمييزية بين المتقدمين للوظيفة^(٢).

كذلك لا يمكن لصاحب العمل أن يطلب من المرشح للعمل أي معلومات متعلقة بحقوقه الأساسية ، كالمعلومات المتعلقة بحياته الخاصة أو العائلية ؛ وذلك لأن هذه الحقوق تقع خارج سلطة صاحب العمل في الاختيار^(٣) ؛ لذلك لا يعد احتيالا من المرشح عدم الإجابة على هذه الأسئلة أو حتى الإجابة الخاطئة عليها ؛ وذلك لأن السؤال في حد ذاته غير شرعي^(٤).

كذلك الحال بخصوص مسائل الخطوبة والزواج^(٥) والمعتقدات الدينية أو السياسية للمرشح أو عضوية النقابات العمالية^(٦) حيث يعتبر السؤال عن هذه المسائل عديم الارتباط بالنشاط المهني ؛ لذا يحق للمرشح الكذب الذي يُبرر بفشل صاحب العمل في الوفاء بالتزامه بطرح الأسئلة بحسن نية.

ومع ذلك فإنه إذا كان من غير الممكن السؤال عن الحياة العائلية والخاصة للمرشح للعمل ؛ لعدم ارتباطها بشغل الوظيفة المعروضة ، أو بالمهارات المهنية وكفاءة المرشح ؛ باعتبار وجود حد فاصل بين الحياة الشخصية والحياة المهنية ، إلا أن هذا الحد ليس جامداً ، وإنما يصبح متحركا في بعض الأحوال ، حيث يمكن الأخذ في الاعتبار الطبيعة الخاصة لبعض الوظائف والتي تجعل من الممكن إقامة الصلة الموثوقة

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.35.

(٢)- Martine Gourves,op,cit,p. 32.

(٣)- Léa Amic,op,cit,p.407, n° 618.

(٤)- د ياسر محمد النيداني المرجع السابق ص ١١٣١ .

(٥)- Léa Amic,op,cit,p.424, n° 619 - Crim. 23 oct. 1990, Bull. 1990, n° 353, p. 891.

(٦)- Soc. 13 mai 1969, Bull. civ. 1969, V, n° 314, D. 1969, p. 528, note J. SAVATIER.

بين نزاهة وأخلاق المرشح وبعض الوظائف ، كوظائف الحراسة التي تتطلب معرفة بالإدانات الجنائية السابقة^(١) رغم أنها عنصر خاص^(٢). وكذلك حيازة رخصة القيادة تعد عنصراً خاصاً ، إلا أنها تصبح عنصراً جوهرياً وتعاقدياً عندما يكون موضوع الوظيفة المهنية يتطلب ذلك^(٣) ، كمندوبي المبيعات .

كذلك يمكن لصاحب العمل إذا لزم الأمر أن يبنى اختياره أو رفضه إبرام عقد العمل بسبب عنصر يعاقب عليه عادة باعتباره عنصراً تمييزياً طالما أن طبيعة العمل أو الغرض منه تستوجب اعتبار هذا العنصر التمييزي عنصراً تقليدياً تتطلبه الوظيفة بشكل حتمي^(٤). أما بخصوص كذب المرشح بخصوص المعلومات المتعلقة بالمهارات المهنية فإنه يعتبر سلوك غير عادل وانتهاك لواجب الولاء ، حيث إن المرشح للعمل محظور عليه بموجب حسن النية والولاء أن يعطى معلومات كاذبة لصاحب العمل ، ومع ذلك فإن عدم الولاء من جانب المرشح للعمل بعدم صدقه وعرضه معلومات غير دقيقة لا يشكل احتيالياً يبرر الفصل إلا إذا ثبت أن العامل لم يكن لديه المهارات الفعالة لممارسة

(١)- Léa Amic,op,cit,p.426, n° 623 - Soc. 25 avril 1990, Bull. civ. V, n° 186 ; RJS 1990, p. 450 ; JCP 1990, VI, p. 233 ; D. 1990 IR, p. 126 ; D.1991, p. 507, note J. MOULY- Soc. 16 février 1999, RJS4/1 999, n°468.

(٢)- لا يمكن لوم صمت العامل إذا كان بخصوص عنصر لا يمكن أن يؤثر على أداء عقد العمل ، حيث اعتبرت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أن العامل الذي لم يخطر صاحب العمل بإداناته الجنائية السابقة أثناء مقابلة العمل لم يفشل في التزامه بالإخلاص وذلك لأنه لم يكن للماضي

الجنائي أي تأثير على أداء العمل . Cass. soc., 25 avr. 1990, no 86 44.148.

كذلك لا يمكن لوم المرشح للعمل لعدم افصاحه أنه يستفيد من مخصصات المعوقين البالغين .

Cass. Soc.,9 janv.1991, no 88-41.09

(٣)- Léa Amic,op,cit,p.427, n° 623 - Soc. 17 oct. 1973, JCP éd. G. 1974, II,17698, note Y. SAINT-JOURS.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.427, n° 625- Jean Mouly,op, cit,p. 1594.

الوظيفة التي تم تعيينه من أجلها^(١).

فالسوابق القضائية فيما يتعلق بالسلوك غير العادل من المرشح للعمل تتسم بالتساهل الشديد لصالح العامل^(٢)، بحيث لا يعتبر تحايلا أو خرقا لالتزام الولاء بتقديم المعلومات غير الدقيقة من قبل المرشح للعمل أثناء عملية التوظيف، كما لا يتسبب هذا السلوك في بطلان عقد العمل إلا في ظل وجود ثلاثة شروط مقيدة للغاية :

أول هذه الشروط هو الخداع الذي يعنى في الواقع وجود مناورات إيجابية من قبل المرشح للعمل. ثانيا هذه الشروط هو أن يكون لهذه المناورات الصادرة من المرشح الطابع الحاسم في قرار توظيفه، وأخيرا أن يتم الكشف عن عدم قدرة العامل على القيام بالعمل أو الوظيفة الممنوحة له^(٣).

فعدم الولاء لا يعاقب عليه إذا كان الضحية الوحيدة له هو صاحب العمل، إنما يكون معاقبا عليه عندما يهدد فقط مصلحة الشركة، ذلك أن بطلان عقد العمل بسبب كذب المرشح للعمل لا ينتج أثره إلا إذا نتج عن الكذب تعريض الشركة للخطر أو المساس بسمعتها أو بالعمل، وذلك من خلال الكشف عن عدم الكفاءة الواضحة من قبل العامل^(٤)، وبذلك يكون القدرة على شغل الوظيفة المعنية هو العامل الوحيد لإبطال عقد العمل من عدمه في حال الكذب في المعلومات^(٥).

والواقع أن قبول احتيال المرشح للعمل محل انتقاد حيث إن التساهل المفرط تجاه مظاهر عدم الولاء يسمح للعامل التصرف بسوء نية مع الإفلات من العقاب، كما أنه

(١)- Léa Amic,op,cit,p.394, n° 555 - Circ. min. n° 93-10 du 15 mars 1993 relative à l'application des dispositions relatives au recrutement et auxlibertés individuelles, Dr. ouv. 1993, p .244.

(٢)- Jean Mouly,op,cit,p.1594.

(٣)- Léa Amic,op,cit,p.402, n° 570.

(٤)- Léa Amic,op,cit, p.427, n° 623.

(٥)- Léa Amic,op,cit, p.404, n° 574.

يعمل على إمكانية تفضيل المرشح للعمل سبب النية على المرشح للعمل حسن النية^(١)، ومع ذلك يمكن تفسير موقف السوابق القضائية من خلال مسألة حماية عملية التوظيف، حيث إن العقوبة على السلوك غير العادل تطبق بشكل فعال فقط عندما يكون هذا السلوك قد تسبب في النهاية في مشكلة للشركة، أما إنه قد تم توظيف المرشح للعمل وعزز وجوده بالشركة التي حققت مصلحتها وتمكنت من تعيين عامل مختص، فلن يكون لدى صاحب العمل ما يشكو منه، حيث إنه لم يتم بتوظيف عامل غير كفء^(٢)، رغم أن هذا التوظيف تم بشكل غير عادل ومع ذلك فاستقرار العمالة ومثابرتها يؤدي إلى الهدف ذاته من عقد العمل وهو منح الوظيفة حتى لو تم تحقيق الهدف دون علم صاحب العمل^(٣).

كما يتم تفسير موقف السوابق القضائية بشكل أساسي من خلال الواجب الملحق على عاتق صاحب العمل بالاستفسار عن الصفات المهنية للمرشح للعمل^(٤). بالنسبة لمحكمة النقض فإن ذكر الخبرة المهنية غير الدقيقة والمحتمل أن يُساء تفسيرها في السيرة الذاتية للمرشح للعمل لا يشكل مانعاً احتيالية^(٥) وبالتالي لا يسمح لصاحب العمل بالحصول على بطلان العقد وفقاً لقواعد القانون المدني؛ حيث إن السيرة الذاتية ليست إجابة لأسئلة صاحب العمل، ولكنها إشارة تلقائية يمكن أن تشير استفسارات وأسئلة من ناحية صاحب العمل^(٦).

(١) - في التوظيف ليس بالضرورة أن يفوز الأفضل من المرشحين، وإنما يفوز الأذكى.

Jean Mouly,op,cit,p.1594.

(٢)-Jean Mouly,op,cit,p.1594.

(٣)- Léa Amic,op,cit,p.404, n° 574.

(٤)- Jean Mouly,op,cit,p.1594.

(٥)- oumar ben Camara,op,.cit,.p.30.

(٦)- Ibid - Myriam PLET,op,cit,p.100 - Soc. 7 avr. 1998, n° 96-40224, Bull. civ. V, n° 205, p. 152- Soc. 13 mars 2014, n° 13-13984.

الفرع الثاني:

الولاء والوعد بالعمل

أثناء عملية التفاوض على العمل يلعب عامل الوقت دورا حيويا في اتخاذ صاحب العمل والمرشح للعمل القرارات المستنيرة ، حيث يسمح لكليهما بالتفكير المتعمق قبل التوقيع على عقد العمل المزمع إبرامه بينهما.

دائما لا يتم إبرام عقد لعمل مباشرة بعد مرحلة التوظيف^(١) ، ومع ذلك قد يقدم صاحب العمل في نهاية هذه المرحلة عرضا للعمل أو وعدا للتوظيف^(٢) وذلك للمرشح القادر على أداء العمل المطلوب منه.

فيما يتعلق بعرض العمل المقدم من صاحب العمل فهو قابل للإلغاء طالما لم يتم قبوله من المرشح ، ومع ذلك فإن السوابق القضائية تعترف بضرورة التزام صاحب العمل بالحفاظ على العرض لبعض الوقت للتفكير^(٣) ، وبحيث لا يمكن التراجع عنه حتى انتهاء المدة المحددة وفي حال عدم وجود مدة محددة للتفكير يكون التراجع عن العرض بعد انتهاء مدة تفكير معقولة تحظى بتقدير سيادى من قبل قاضى الموضوع وفقا لظروف العرض وملاساته^(٤).

وفي حال رجوع صاحب العمل عن العرض في خلال المهلة المحددة لتلقى الرد من المرشح للعمل أو في خلال فترة زمنية قصيرة لا تكفى للتفكير في العرض فإن صاحب العمل يعاقب بالتعويضات على انتهاكه لالتزامه بالولاء الذى يثقل كاهله ؛ وذلك لانتهاكه المهلة الصريحة أو الضمنية ، وذلك ما لم يكن سبب إلغاء العرض سبب مشروع^(٥).

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.29.

(٢)- oumar ben Camara,op,cit,p.31.

(٣)- Martine Gourves,op,cit,p.40.

(٤)- Cass. soc., 22 mars 1972, n° 71-40.266, Bull. civ. V, n° 221

(٥)- Cass. soc. 12/01/2000,RJS 4/00 n° 476.

أما فيما يتعلق بالوعد بالعمل فإنه يعكس مقترحا للالتزام مؤجل^(١)، حيث إنه في بعض الأحيان يجد المدير الناجح والمرشح للعمل أنهما غير قادرين على تجسيد علاقتهم الجديدة فوراً بعقد عمل^(٢)؛ فيقومان بإبرام وعد بالتوظيف سواء أخذ هذا الوعد شكل الوعد الشفوي أو الوعد الكتابي^(٣) والذي يجب أن يشمل عدداً معيناً من العناصر مثل اسم العامل المستقبلي ووصف العمل ومقدار الأجر^(٤)، ومع ذلك فإن غياب واحدة من هذه الإشارات لا تكفي لإلغائه^(٥).

يمكن أن يكون الوعد بالعمل أحادياً ملزماً لجانب واحد، حيث يلتزم صاحب العمل وحده، ويكون التزامه بالولاء أكثر شدة تجاه العامل المستقبلي، كما يمكن أن يكون الوعد بالعمل ثنائياً، وهنا يكون التزام الولاء متبادلاً يقع على عاتق صاحب العمل والمرشح للعمل^(٦).

إن الوعد بالعمل يكافئ عقد العمل في الأحوال التي يكون فيها الالتزام الذي قطعه صاحب العمل على نفسه واضحاً ودقيقاً بما فيه الكفاية^(٧) بحيث يخضع للقواعد العامة الواردة في القانون المدني، ويحتم على المدين فيه أداء التزامه بحسن نية، بحيث يجب على صاحب العمل احترام الشروط التي حددها الوعد بالعمل، فيجب عليه الحفاظ على العرض حتى الوقت الذي حدده ليتخذ خلاله المرشح للعمل قراره، أو على الأقل احترامه لمهلة زمنية معقولة بما فيه الكفاية حتى يستطيع المرشح لعمل اتخاذ قراره^(٨) فإذا

(١)- Léa Amic, op, cit, p.438, n° 649.

(٢)- W. ROUMIER, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail : débat sémantique ou réalité juridique ?, TPS, févr. 2003, p.9.

(٣)- CA Douai, 29 septembre 2001, n° 00-2191.

(٤)- Cass. soc., 3 février 1982, n° 79-41.069, Bull. 1992, V, n° 111- Soc. 12 déc. 1983, Juri-social 1984, n°66.

(٥)- Cass. soc., 11 juillet 2012, n° 11-10.486.

(٦)- Léa Amic, op , cit, p.439-440.

(٧)- Soc. 15 déc. 2010, n° 08-42951 ; Soc. 7 mars 2012, RJS 5/12, n° 405.

(٨)- Soc. 6 févr. 2001, Dr. soc. 2001, p. 436, obs. B. GAURIAU.

أنهى صاحب العمل ارتباطه في غضون الوقت المخصص في الوعد بالتوظيف وذلك قبل أن يتخذ المرشح للعمل قراره فإن صاحب العمل يفشل في تنفيذ التزامه كما يمليه عليه واجب الولاء ويتحمل مسؤوليته التعاقدية والتي تتمثل في التعويض عن الضرر الذي لحق بالمرشح للعمل^(١) بإعتبار أن الوعد بالعمل أصبح من الآن مشابها للعقد العمل^(٢)، فيعاقب صاحب العمل بالمسؤولية العقدية حتى لو لم يكن هناك قبول ولا تنفيذ لعقد العمل^(٣)، ويمكن اعتبار تراجع الأخير فضلا من العمل^(٤)؛ حيث لم يعد أمام طرفي عقد العمل التحايل على القواعد القانونية المتعلقة بإنهاء عقد العمل، وبحيث إن خرق صاحب العمل للوعد بالعمل الذي قبله المرشح للعمل يجب أن يتخذ شكل الفصل من الخدمة^(٥).

كذلك إذا لم يتخذ المرشح للعمل قراره بالقبول أو الرفض فيجب على صاحب العمل عدم تعيين مرشح آخر للعمل الذي يشمله الوعد؛ حتى لو كان هذا التعيين سيلبي مصالح الشركة بشكل أفضل^(٦)، كما يجب على صاحب العمل احترام الوعد الذي اشترطه على نفسه لإبرام عقد العمل سواء أكان المهلة الزمنية المحددة لقبول الوعد بالعمل أو حدوث حدث معين مثل حصول المرشح للعمل على شهادة دراسية معينة من أجل إبرام عقد العمل.

بعد قبول المرشح للعمل للوعد بالعمل يصبح من المستحيل على صاحب العمل

(١)- Léa Amic,op,cit,p.439, n° 650.

(٢)- Soc.12 décembre 1983, D. 1984, IR 111, Soc 12 avril1995, CSPB n°71, p.203.

(٣)- Martine Gourves,op,cit,p.41.

(٤)- Cass. Soc. 02/02/99 Duffas c/ Scté Sogea , Dr. Soc. 1999 p 484 et suiv. notes F. Favennec- Herry.

(٥)- Cass. soc., 7 novembre 2007 n° 06-42.439, Inédit.

(٦)- Léa Amic,op,cit,p.439, n° 650.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٥٩٥)

إلغاء الوعد بالعمل ، بل يجب عليه توفير العمل المتفق عليه للعامل^(١) ، كذلك فإن العامل لم يعد بإمكانه الانسحاب بحرية ، بل يجب عليه التواجد في مكان عمله ، كما يصبح مسئولاً عن الأضرار التي تلحق بصاحب العمل في حال رفضه القيام بواجباته^(٢). أما بخصوص عقد الوعد بالعمل الملزم للجانبين فإن الغرفة التجارية بمحكمة النقض الفرنسية تعتبره عقد عمل حقيقي ملزم لطرفيه^(٣) ، ولا يمكن لأى طرف التراجع عنه دون تحميله المسؤولية التعاقدية تجاه الطرف الأخر وذلك بإدائته التعويض عن الضرر^(٤)، سواء كان الرجوع من العامل الذى يجب أن يحترم التزامه المسبق بالدخول في العمل^(٥)، أو كان الرجوع من صاحب العمل الذى لا يتم إعفائه إلا إذا قدم الدليل على وجود حالة القوة القاهرة^(٦).

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.41- Cass. soc., 20 mai 1985, n 83-40.476, Inédit.

(٢)- Cass. soc., 29 mars 1995, n° 91-44.288, Inédit.

(٣)- Soc. 2 mars 1993, JCP éd. E 1993, II, 513, note C. HOCHART.

(٤)- Léa Amic, op,cit,p.440, n° 652.

(٥)- Ibid.

(٦)- CA Versailles, 21 févr. 1996, RJS 4/1996, n° 485), et l'irrésistibilité (CA Paris, 6 mai 1993, RJS 7/12993, n° 8158).

الفرع الثالث:

الولاء وفترة التجربة

في مرحلة التوظيف قد لا يكون الاختبار المهني كافيا لتحديد ما إذا كان المرشح للعمل هو الشخص المناسب للوظيفة المطلوبة^(١) ، في هذه الحالة يتمتع عقد العمل بخصوصية القدرة على توفير ما يسمه بفترة التجربة أو الاختبار - تعتبر قاسما مشتركا لجميع عقود العمل^(٢) - التي تكون قبل بداية أداء عقد العمل^(٣) تعد فترة التجربة من ضمن البنود التعاقدية التي لا تفترض^(٤) وإنما تنشأ من اتفاق أطراف عقد العمل^(٥) بحيث يجب على العامل التعبير عن إرادته بالموافقة على الخضوع لفترة التجربة ، كما أن تجديدها وتمديدها لا يفترض وإنما لا بد من أن ينشأ القبول الصريح من قبل العامل وعلى أن يكون هذا القبول قبل انتهاء فترة التجربة.

تعتبر فترة التجربة فترة انتقالية تمكن الأطراف من تقييم الاستمرارية المحتملة لعلاقتهم دون قيود تعاقدية ؛ حيث تتميز بالحرية النسبية لكل طرف من أطراف عقد العمل في التقدير^(٦)، ويتم السماح لكل طرف من تحرير نفسه من الالتزام بعقد العمل وذلك في أي وقت خلال مدة التجربة بشرط الاحترام الكامل لمدة الإنهاء^(٧).

تسمح فترة التجربة لصاحب العمل بتقييم المهارات المهنية للمرشح للعمل ولا سيما ما يتعلق بخبرته المهنية^(٨) ؛ حيث إن صاحب العمل لا ينبغي أن يتخذ قرار التوظيف على

(١)- Eric Loubet,op,cit,p.22.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.444, n° 653.

(٣)- oumar ben Camara,op,cit, p.33.

(٤)- تندرج فترة التجربة تحت العلامة المزدوجة للحرية وحسن النية التي تعتبر الأساس في وجودها

وتمديدها وانهاؤها وبالتالي لا يمكن لصاحب العمل الاعتماد بحسن نية على وجود فترة تجربة غير

منصوص عليها . oumar ben Camara,op,cit,p.33

(٥)- Martine Gourvesop,cit,p.93 .

(٦)-Martine Gourves,op,cit,p.93.

(٧)- Ibid.

(٨)- Eric Loubet,op,cit,p.23.

عجل ، حيث تعزز فترة التجربة قراره بما يسمح بإلزام نفسه عن علم ، كما تسمح للعامل بتقييم ما إذا كانت الوظيفة التي يشغلها تناسبه^(١).

يمنح القانون المتعاقدين الحرية الكاملة في الانسحاب وإنهاء فترة التجربة دون إبداء أي أسباب أو مبررات وفي أي وقت ؛ حيث إن الإنهاء تقديري لطرفي عقد العمل ، ومع ذلك فإن الإنهاء مقيد بأن يكون سببه شرعي وموجود ، فلا بد أن يكون اعتماد صاحب العمل على الإنهاء بسبب متعلق بأداء عمل العامل وليس بسبب غريب عن أداء عقد العمل^(٢)، كما يجب أن يكون سبب إنهاء العامل بسبب عدم مناسبة الوظيفة التي يشغلها^(٣).

فإذا كانت فترة التجربة تشكل استثناء على قواعد إنهاء عقد العمل^(٤)، حيث يحق لكل طرف إنهاءها في أي وقت ، إلا أن ذلك مرتبط بعدم الخروج على متطلبات فترة التجربة؛ لذلك تستخدم السوابق القضائية فكرة إساءة استخدام الحقوق للمعاقبة على عدم تلبية متطلبات فترة التجربة^(٥) حيث إن تحويل فترة التجربة عن الغرض منها يعد محاولة للتهرب من القواعد المتعلقة بإنهاء عقد العمل مما يعد انتهاكا لحسن النية والولاء ؛ لذلك فإن صاحب العمل يكون مسئولاً عن إنهاء فترة التجربة في حال ما إذا

(١)- الغرض من فترة التجربة هي السماح للأطراف بالتعرف على بعضهما البعض ، حيث يتحقق صاحب العمل من مهارات العامل وخبرته وقدرته على التكيف مع البيئة المهنية ، كما أنها تساعد العامل على استيعاب أساليب العمل وروح الشركة والتحقق من قبول زملاء العمل وسلطة رؤسائه وقياس العبء المهني .

(٢)- Eric Loubet,op,cit,p.24.

(٣)- حكم بأن صاحب العمل لم يبرم عقد العمل بحسن نية إذ قام بتعيين عامل أثبت مهاراته في العمل ومع ذلك فصله في فترة التجربة على أساس أنها لم تكن نهائية.

Soc.18juin 1996, JCP éd., G 98, II 22739

(٤)- Martine Gourves,op,cit,p.92.

(٥)- Léa Amic,op,cit,p.444, n° 659- Soc. 8 nov. 1983, n° 81-45785 ; Soc.21 déc. 2006, n°05-44806

كان قد سبب ضرراً للعامل أو خالف الغرض من التجربة أو أن الإنهاء كان سريعاً ولم يستطع تقييم العامل.

وقد نتج عن السوابق القضائية السابقة توجه المشرع إلى حماية فترة التجربة^(٣)، وذلك عن طريق تحديد مدد قصوى لفترة التجربة وكذلك مدة التمديد وفقاً لفئة العامل الخاضع لها، وذلك اعتماداً على الوقت المطلوب للتقييم، وبحيث لا يستطيع أطراف التجربة الاتفاق على مدد أطول من المدة التي حددها القانون^(٤)، مع السماح بإمكانية الاتفاق على فترات تجربة أقل في المدة مقارنة بتلك المنصوص عليها من قبل المشرع^(٥)، كذلك لا يستطيع صاحب العمل أن يضع أكثر من مرشح للمنافسة في الحصول على الوظيفة المعنية؛ حيث لا يجوز قياس شغل المرشح للمنصب بالرجوع إلى قدرات مرشح آخر^(٦).

على هذا النحو فإن خصوصية فترة التجربة تأتي من أنها أول تقييم من قبل صاحب العمل لعامل غير معروف له، ويجب أن تشجع بالثقة والولاء^(٧) الذي يتسم بالمرونة ويغير بشكل كبير من صلاحيات صاحب العمل فيما يتعلق باختيار المتعاقد معه، ويضع حدوداً صارمة للتعاقد تتعلق بالكفاءة في العمل وحماية مصالح الشركة^(٨)

(١)- المادة ١٢٢١ / ٢١ من قانون العمل الفرنسي - اعتبرت السوابق القضائية فترة ستة شهور للتجربة فترة مفترطة وغير متناسبة مع الوقت المطلوب فعلياً لتقييم العامل.

Soc., 21 déc. 1977, Bull. Civ. V, n°348, p.226.

(٢)- المادة ١٢٢١ / ٢١ من قانون العمل الفرنسي.

(٣)- Martine Gourves, op, cit, p.94.

(٤)- Eric Loubet, op, cit, p.24 .

(٥)- Eric Loubet, op, cit, p.25.

(٦)- Léa Amic, op, cit, p.450, n° 667.

المبحث الثاني:

الولاء في تنفيذ عقد العمل

عقد العمل عقد ملزم للجانبين يضع التزامات متبادلة على عاتق طرفيه ، بحيث يكون صاحب العمل والعامل دائنين ومدينين بالالتزامات التي قطعوها على أنفسهم من خلال العقد .

عند تنفيذ عقد العمل يجب أن يتم تنفيذه بحسن نية ، وبحيث يتقيد صاحب العمل والعامل بتبني السلوك المخلص تجاه بعضهم البعض ، والذي ينبع من الالتزام بالولاء الذي يتغلغل في عقد العمل ، ويعتبر نتيجة طبيعية تنشأ من لحظة توقيع عقد العمل ليمتد طيلة استمرار تنفيذه وفي خلال فترات تعليقه كما يمكن أن يمتد إلى ما بعد انتهاء عقد العمل .

إن الالتزام بالولاء يثقل طرفي عقد العمل ، ويعتبر معيارا لسلوكهم يتطلب المساهمة بإخلاص وفاعلية في تحقيق الأهداف الموضوعية، بحيث يعبر الولاء عن السلوك المخلص ، وذلك على غرار سلوك الأب الصالح في قانون المسؤولية ، ويعبر عدم الولاء عن السلوك غير العادل الذي يعاقب عليه باعتباره خرقا للعقد.

وسوف نتطرق في هذا المبحث إلى دراسة ولاء طرفي عقد العمل في مرحلة تنفيذ عقد العمل ، على أن نبدأ بدراسة ولاء صاحب العمل في تنفيذ عقد العمل ، ثم نتقل لدراسة ولاء العامل في تنفيذ عقد العمل .

الفرع الأول:

ولاء صاحب العمل في تنفيذ عقد العمل

لا أحد يجادل في أن صاحب العمل هو صاحب السلطة في عقد العمل ، والتي تسمح له بموجب علاقة التبعية بتوجيه العامل وتغيير مهمته ، ومع ذلك فيجب الاعتراف بأن العامل لا يخضع لصاحب العمل خضوعا كاملا - حيث إن رضاه بعقد العمل وبقبوله التبعية الملازمة لهذا العقد ، بما يعنى خضوعه للالتزام بالولاء العام الذي يثقل حرته -

لا يعنى عدم السيطرة على سلطة صاحب العمل ، بل على العكس فإن الأخير يجب عليه احترام العامل وأداء التزاماته التعاقدية تجاهه بكل أمانه وإخلاص وهذا ما سوف نستعرضه على النحو التالي :

أولا التزام صاحب العمل بالولاء في توفير العمل للعامل.

يعد توفير العمل للعامل من قبل صاحب العمل هو الالتزام الأول منطقيا وتاريخيا^(١) ، حيث يجب على صاحب العمل إعطاء العامل العمل المتفق عليه ، وعلى أن يقوم الأخير بتقديم هذا العمل وفقا لتعليمات صاحب العمل^(٢) .

بديها فإن صاحب العمل يجب أن يضمن توفير العمل المطابق لمؤهلات العامل ، كما يحدد له صلاحياته ومسئوليته^(٣) في ظل الشروط المنصوص عليها في عقد العمل ، وإذا لم يف بهذا الالتزام فإنه سيتحمل المسؤولية التعاقدية^(٤) .

إضافة إلى ذلك فيجب على صاحب العمل أن يضع العامل في ظروف تمكنه عادة من أداء العمل المتفق عليه^(٥) وهو محكوم في ذلك بحسن النية والولاء الذى يتطلب منه مواصلة التعاون مع العامل بشكل إيجابى في تسهيل دعم أداء التزامات الأخير لوضعه في إمكانية تنفيذ العمل المطلوب منه^(٦) كما يلتزم بالامتناع عن أي سلوك يجعل من المستحيل القيام بأداء العمل^(٧) .

إن علاقة العمل تحت واجب مزدوج من التماسك والتعاون بحيث يجب أن يتسق سلوك كل طرف مع التوقعات التي ربما أوجدها سلوك الطرف الآخر في عقلية

(١)- oumar ben Camara,op,cit,p.43.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.475, n° 703.

(٣)- Myriam PLET,op,cit,p.101- CA. Limoges, 1er juin 2004, Gaz. Pal., 26 juin 2004 ; Soc. 10 mai 1999, Dr. soc. 1999, p.736, obs. B. GAURIAU

(٤)- oumar ben Camara,op,cit,p.43.

(٥)- Ibid - Myriam PLET,op,cit,p.101.

(٦)- Léa Amic,op,cit,p.477, n° 706 - B. BOSSU, note sous Soc. 10 mai 2006, JCP S, n° 38, 19 sept 2006, 1727, p. 21.

(٧)- Myriam PLET,op,cit,p.101.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٠١)
محاوره^(١) ، فإذا كان صاحب العمل قد توقف عن منح ميزة للعامل لديه ، وكانت هذه
الميزة مرتبطة بالوظيفة ، وأدى هذا التوقف إلى استحالة قيام العامل بأداء عمله ، فإن هذا
الفعل يمثل إخفاقا من جانب صاحب العمل في تنفيذ عقد عمله بحسن نية^(٢) ، حيث إن
حسن النية يتطلب من الأخير مواصلة التعاون بشكل إيجابي في تسهيل ودعم أداء
الطرف الآخر لوضعه في إمكانية تنفيذ العمل المطلوب منه .

كذلك يجب على صاحب العمل الحذر من كل سلوك كيدى والامتناع عن أي سلوك
من شأنه أن يُعقد للعامل أداء واجباته^(٣) ، حيث يجب أن يسود فترة تنفيذ العقد احترام
المصالح المشروعة للطرف الآخر^(٤) ذلك أن عقد العمل لا يغطي إشباع المصلحة
الشخصية والأنانية ، وإنما يفترض حدا أدنى من احترام المصالح المتبادلة بين
الأطراف^(٥) المتعاقدة ، وعلى هذا النحو فإن مسؤولية صاحب العمل لا تقتصر لمجرد أنه
كان يهدف من وراء تصرفه لإيذاء العامل ، وإنما يكفي أن يكون قد أخل بالتزامه بالأداء
بحسن نية في عقد العمل^(٦) ؛ لذلك لا يطلب من العامل إثبات نية الإيذاء لدى صاحب
العمل ، وإنما يكفي إثبات أن صاحب العمل قد انتهك التزام حسن النية .

إن واجب الولاء في علاقة العمل لم يعد محتوى لملاحقة السلوك الضار أو انتهاك
السلوك التعاقدى ، وإنما هو التزام محتواه أن يتعامل الأطراف المتعاقدة وبشكل إيجابي
أن يتحدوا ويساعدوا بعضهم مساعدة متبادلة والتي تنصب في النهاية في خدمة المصلحة
التعاقدية المشتركة^(٧) .

(١)- Léa Amic,op,cit,p.477, n° 706.

(٢)- Soc. 10 mai 2006, n°05-42210, D. 2006, p. 1482 ; JCP S, n° 38, 19 sept 2006, 1727, note B. BOSSU.

(٣)- Léa Amic,op,cit,p.478, n° 708.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.477, n° 707.

(٥)- Léa Amicop,cit,p.478, n° 708.

(٦)- Soc. 4 juin 2002, n° 00-42280, Bull. civ. V, n° 188, p. 185.

(٧)- D. Mazeaud ,Loyauté, solidarité, fraternité,op,cit,p.617.

كما أن التزام صاحب العمل بالولاء والتعاون يجعله ملتزماً بتصحيح التراخي الصادر من العامل أثناء أدائه لعمله ؛ لذلك وضّحت الغرفة التجارية لمحكمة النقض الفرنسية أن صاحب العمل لم يتصرف بحسن نية حينما ترك العامل مستمرا في النوم أثناء أدائه لعمله ، وكان الأولى أن يضع حدا لهذا النوم ، حيث كان يستطيع أن يوقظه ويوبخه لتخليه عن مكان عمله أثناء الليل ويضعه في موقع يؤهله للقيام بعمله وذلك بدلا من فصله ؛ ذلك أن ولاء صاحب العمل له الأسبقية التي تمنعه من البقاء سلبيا وحادثا عندما يكون في وضع يسمح له بوضع حدا للخطأ الإرادي من العامل^(١).

كذلك فإن ولاء صاحب العمل والتزامه بالتعاون يجعله ملزماً بالإبلاغ والمشورة^(٢)، حيث يجب عليه إبلاغ العامل أثناء تنفيذ عقد العمل بالأحداث التي من مصلحته معرفتها ، كالمعلومات القانونية المتعلقة بالخطابات المرسلة من قبل السلطات الضريبية^(٣)، ومخططات الشركة فيما يتعلق بخطط الحماية الوظيفية، و بمخطط الادخار^(٤).

ثانيا : ولاء صاحب العمل في أساليب تنفيذ العقد.

إن التزام الولاء يضمن بشكل فعال مقاومة إرادة صاحب العمل الدائمة في تعديل وتغيير الالتزامات التعاقدية .

فدائما يكون لدى صاحب العمل رغبة مستمرة في تعديل عقد العمل ، كما أن العامل له الحق في المقاومة المشروعة لأي تعديل أحادي الجانب من جانب صاحب العمل ؛ وذلك تطبيقا لمبدأ القوة الملزمة للعقد وتعزيزا لمتطلبات الولاء لصالح العامل.

(١)- Soc. 21 févr. 2006, n° 04-47481.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.480, n° 711 - CA Versailles, 26 janv. 1990, RJS 5/1990, n° 352.

(٣)- Léa Amic,op,cit,p.480, n° 711- Soc. 23 juin 1998, n° 96-41953 ; Soc 2 avril 1996, Juris-Data n° 1996-0056124 ; RJS 1996, n° 513, D. 1998,somm. p. 250, obs. V. MICHELET.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.477, n° 706 - Soc. 4 juin 1998, JCP E 1999, p. 37, note.C. Puigelier ; Soc. 15 déc. 1999, D. 2001, Jurisp. p. 507, note C. Willman.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٠٣)

فيما يتعلق بتصنيف تعديلات عقد العمل فإنه يجب التمييز بين التعديلات الجوهرية، والتي يترتب عليها التغيير في المحتوى التعاقدى للعناصر الجوهرية لعقد العمل، فتكون موافقة العامل حاسمة^(١)، ويصبح صاحب العمل مرتكباً لخطأ عقدي في حال فرض هذه التعديلات دون موافقة العامل.

أما بخصوص تعديلات عقد العمل غير الجوهرية فإن موافقة العامل ليست ضرورية، خاصة أن هذه التعديلات تكون للقواعد المتعلقة بممارسة صاحب العمل لسلطته الإدارية^(٢)، كما وأن رفض العامل تنفيذ هذه التعديلات يشكل خطأ قد يبرر فصله من العمل.

فإذا كانت سلطة صاحب العمل في التوجيه مشروعة من حيث المبدأ إلا أنها مع ذلك تظل خاضعة لمتطلبات الإخلاص^(٣) وبحيث يكون تعديل الشروط البسيطة لتنفيذ عقد العمل جائز بشرط احترام واجب الولاء وبحيث لا ينتج عن التباين في أداء العمل وصف الإساءة أو نية الإضرار أو التعدي على حقوق العمال^(٤).

فمسألة حقوق وحرية العمال تؤثر في أي تعديل يبتغيه صاحب العمل، حيث إنه مقيد في ممارسته لسلطته الإدارية بالنظر في مدى تأثير التعديل المبتغى على الحياة الخاصة والشخصية للعامل^(٥)، فإذا كان العامل يعمل بدوام جزئي بهدف التمكن من أن يقدم ظروفاً جيدة لتربيته أطفاله، فإن صاحب العمل لا يستطيع إجبار العامل على القدوم للعمل طوال أيام الأسبوع.

فضلاً عن ذلك فإن صاحب العمل مقيد كذلك أثناء ممارسة التعديل، الذي يعد جزءاً

(١)- Soc. 23 mai 2013, n° 12-12995- Soc. 29 janv. 2014, n° 12-27724 - Soc. 29 janv. 2014, n° 12-23789.

(٢)- Léa Amic, op, cit, p.461.

(٣)- Léa Amic, op, cit, p.467, n° 690.

(٤)- Léa Amic, op, cit, p.467, n° 690.

(٥)- Ibid.

من سلطته الإدارية ، بأن يكون هذا التعديل مبرر بمصلحة الشركة وأن يتم بحسن نية ؛ لذلك فإن عدم الولاء الناجم عن تعديل علاقة العمل بإرادة صاحب العمل لا يتم إثباته بالضرورة

من خلال التعدي على حقوق العامل ، وإنما قد ينتج عن النية السيئة لصاحب العمل . فصاحب العمل الذي يعدل الجدول الخاص بزمّن العمل يخالف التزامه بالأداء المخلص للعمل إذا أصبح هذا الجدول غير عملي بالنسبة للعامل ، مما يضطره للغياب عن العمل ومخالفته التزامه بالأداء ، ولا يحق لصاحب العمل لومه أو معاقبته على أي خطأ تأديبي^(١).

كذلك الحال بخصوص رفض طلب النقل المقدم من العامل بناء على أسباب عائلية ، فإذا كان نقل العامل يقع تحت السلطة التقديرية لصاحب العمل ، كما أن القيود الأسرية لا تنشئ من حيث المبدأ أي واجب على صاحب العمل^(٢) ، ومع ذلك فإن رفض صاحب العمل لطلب النقل ليس له ما يبرره حيث إنه انتهك بشكل غير متناسب حرية العامل في اختيار محل إقامته^(٣) ، خاصة أن صاحب العمل كان على علم بهذا الوضع لعدة أشهر سابقة على طلب النقل المقدم من العامل ؛ لذلك كان ينبغي على صاحب العمل أن يبين أن دافعه من وراء رفض نقل العامل هو وجود استحالة مادية حقيقية أو وجود أسباب مهنية موضوعية تبرر الرفض .

ثالثاً : ولاء صاحب العمل في تنفيذ البنود التعاقدية .

يترتب على إبرام عقد العمل التزامات تقع على عاتق طرفيه ، بعض من هذه الالتزامات تقع ضمن المحتوى الإلزامي القانوني ، والبعض الآخر قد يكون من مسؤولية الأطراف ، فإلى جانب المحتوى الإلزامي هناك مجال تعاقدى مما يعنى أن مساحة كبيرة تظل

(١)- Soc. 23 nov. 2005, n° 04-40029.

(٢)- oumar ben Camara,op,cit,p.43.

(٣)- Soc. 24 janv. 2007, n° 05-40639.

مفتوحة لحرية الاشتراط لإنشاء التزامات تعاقدية يتحملها صاحب العمل والعامل^(١). يتطلب الولاء في عقد العمل استبعاد البنود والشروط التعاقدية أحادية الجانب التي يفرضها صاحب العمل من جانب واحد ، وبالتالي لن يتم قبول سوى البنود الناتجة عن مفاوضات حقيقية ، وبهذه الطريقة سيطبق عقد العمل بشكل أفضل كلما كانت الالتزامات التعاقدية المتبادلة للطرفين متوازنة.

في الواقع يجب الاعتراف بأن مساحة الشروط المتروكة لأطراف عقد العمل لا يزال يسيطر عليها صاحب العمل الذي يفضل تطوير ما يسمى بالشروط الدفاعية من أجل مصالح شركته^(٢).

نلاحظ وجود قبضة خانقة من صاحب العمل على محتوى عقد العمل ، والتي تمكنه من وضع البنود التعاقدية التي تتوافق مع توقعاته لمستقبل العمل في شركته ، وذلك من خلال الحصول على الموافقة المسبقة من العامل على هذه البنود وقت إبرام العقد ؛ حتى يحمي نفسه ضد أي رفض لاحق للتنفيذ من قبل العامل^(٣) ، حيث تعد هذه البنود بمثابة إذن مسبق ممنوح لصاحب العمل لمراجعة أحادية لأحد شروط تنفيذ عقد العمل^(٤).

غالباً ما يكون لجوء صاحب العمل لوضع هذه البنود بخصوص التغييرات المتعلقة بالعناصر الأساسية لعقد العمل : كالأجر ومكان العمل ووقته ، والتي تتطلب موافقة العامل عليها قبل التعديل.

يعد بند التنقل المهني أو الجغرافي أوضح الأمثلة على مثل هذه البنود^(٥) ، والذي يترتب

(١)- oumar ben Camara,op,cit,p.59.

(٢)- Martine Gourves,op,cit,p.98.

(٣)- Ibid.

(٤)- Cass soc 30 mai 2000, RJS 7-8/2000 n°772.

(٥)-في الواقع لن يكون أمام المرشح للعمل بديلاً غير الموافقة على توقيع العقد مع جميع البنود التي يحتوي عليها ، وإذا لم يرغب في ذلك فسوف تضيع فرصة العمل.

على موافقة العامل عليه عند إبرام عقد العمل أن يقع نقل العامل وفق هذا البند ضمن سلطة إدارة صاحب العمل ، وبالتالي يعتبر تغييرا لشروط العمل التي يجب أن يخضع لها العامل^(١).

ومع ذلك فإن ممارسة السلطة الإدارية تخضع لمتطلبات حسن النية وعدم القدرة على مخالفة أحكام المادة ١٢٢١ / ١ من قانون العمل ، كما أن صحة البند لا تستبعد الرقابة على استخدامه من قبل صاحب العمل^(٢)؛ لذلك لا ينبغي للأخير أن يتخذ من تنفيذ بند التنقل الوارد في عقد العمل ذريعة لفرض تعديل على عنصر من العناصر الأساسية لعقد العمل مثل الأجر أو العمل أو وقت العمل ، وهذا يعني أن كل عنصر من عناصر عقد العمل يحتفظ بذاتيته واستقلاله^(٣) ، ولا يمكن تعديله دون موافقة العامل ، فعنصر الأجر يجب أن يبقى على حاله وفي حال ما إذا ترتب على تنفيذ بند التنقل تغيير في الأجر فإنه يحق للعامل أن يرفض النقل من أجل الحفاظ على الأجر^(٤).

كما يحق للعامل رفض النقل الذي يعمل على تغيير مهامه الوظيفية ويغير مسؤولياته وواجباته التي قد تصل إلى حد إفراغ وظيفته من جوهرها^(٥) ؛ حيث إن هذا التغيير يستوجب تعديل عقد العمل ، بحيث إن رفض العامل لا يعتبر خطأ^(٦).

كذلك فإن تغيير وقت العمل خلال النهار أو خلال أيام الأسبوع يعد تعديلا لعقد العمل

Panagiota Perraki, La protection de la vie personnelle du salarié en droit comparé et européen : étude comparative des droits français, hellénique, britannique et européen, these, universite de Strasbourg,2013,p.329.

(١)- Soc. 30 juin 1997 Bull. civ. V, n° 289, soc 3 mai 2006 n°04-41.880.

(٢)- oumar ben Camara op,cit,p.64.

(٣)-Nadia GSSIME,La mobilité géographique du salarié,Thèse,Université Pantheon-Sorbonne Paris I,2015, p.78.

(٤)- Ibid - Henrik de Brier. La mobilité du salarié. Thèse. Université d'Avignon, 2015, p.95. n° 142.- Soc. 13 juillet 2005 n° 03-44632.

(٥)- Soc.24 novembre 2004 n° 02-44834. Pour un cas où le changement de fonction n'a pas été retenu, voir Soc.30 avril 2014 n° 13-14042.

(٦)- Soc. 31 octobre 2013 n° 12-17078.

يعطى للعامل الحق في رفض النقل^(١).

كذلك لا يجوز أن يتم تحويل بند التنقل عن غرضه مما يحمل إساءة لاستخدام الحق^(٢) ، حيث يعتبر نقل العامل إلى قطاع أقل أهمية إساءة لاستخدام الحق عندما لا يكون هناك ما يبرر أن قرار صاحب العمل كان بهدف مصلحة الشركة^(٣) ، أو أن النقل قد تقرر بسبب مشاكل في العلاقة القائمة بين العامل ومديره الجديد^(٤) أو صدر لتسوية نزاع مع العامل ، وسيتم اعتباره عدم ولاء من قبل صاحب العمل^(٥).

فبند التنقل يجب أن يكون متناسبا مع مصالح الشركة ؛ لذلك لا يمكن لصاحب العمل بموجب بند التنقل تفويض حرية العامل في اختيار مكان إقامته، حيث إن هذا البند يكون صالحا فقط بشرط أن يكون ضروريا لحماية المصالح المشروعة للشركة والمتناسبة مع مراعاة الوظيفة والعمل المطلوب للهدف المنشود^(٦).

كما أن شرط التنقل المدرج في عقد العمل لن يكون كافيا لإضفاء الشرعية على تنفيذه ، بل يجب أن يظل متوافقاً مع الحقوق الأساسية المعترف بها للعامل^(٧) ، فلا يمكن قبول العامل للبنود التعاقدية التي لا تراعى حقوق الإنسان الأساسية أو الحقوق التي يتمتع بها العامل بموجب القانون أو الاتفاق الجماعي، فإذا كان للعامل الحرية في قبول أو عدم قبول الالتزامات التعاقدية إلا أنه لا يجوز أن يتم ذلك على حساب التنازل عن حقوقه وحرياته ، حتى لو تم ذلك عن إرادة صريحة من جانبه^(٨).

فيعد الاختيار الحر للعامل لموطنه الشخصي والأسرى أحد الحقوق الأساسية للإنسان

(١)- Soc. 14 juin 2006 n° 04-47713.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.483, n° 718 - Soc. 9 mai 1990, n° 87-40261, Bull. civ. V, no 210, JCP, éd. E. 1991. II. 126, note F. TAQUET.

(٣)- Léa Amic,op,cit,p.483, n° 718.

(٤)- Ibid.

(٥)- Cass. soc., 10 mars 1988, Jurisp. soc. UIMM, 1998, n° 504, p. 265

(٦)- oumar ben Camara,op,cit,p.64.

(٧)- Panagiota Perraki,op,cit,p.306.

(٨)- Martine Gourves,op,cit,p.102.

، ويكون تقييد هذه الحرية من قبل صاحب العمل صالح فقط بشرط أن يكون هذا التقييد ضروري لحماية المصالح المشروعة للشركة ومتناسبة مع مراعاة التي التي يشغلها والعمل المطلوب^(١).

فيجوز أن يحتوى البند التعاقدى على تقييدا مبررا ومتناسبا للحرريات ، ويكون قبول هذا البند التقييدي على سبيل الاستثناء وإلى الحد الذى يعد فيه التعدى عملا شرعيا يتناسب مع الهدف المنشود ، وبشرط ألا يتجاوز الوسائل المطبقة ما تتطلبه ظروف الواقع ، ولا غنى عنه لحماية مصالح الشركة^(٢).

لذلك فإن بند التنقل يعد قانونيا في ظل الظروف الاستثنائية المرتبطة بمصالح الشركة ، كذلك النقل العرضي للعامل خارج الحدود المنصوص عليها في بند التنقل طالما أنه تم بدافع مصلحة الشركة تبررها ظروف استثنائية^(٣) ، ويكون فصل العامل صحيحا عندما ينفذه صاحب العمل بحسن النية^(٤) الذى يوجب عليه مراعاة التوفيق بين مصالح الشركة ومصالح العامل ؛ لذلك فإن ولاء صاحب العمل يستوجب منح العامل حدا أدنى من الوقت قبل أن يتولى مهامه في مكان آخر^(٥)، وبحيث تكون هذه المهلة معقولة للتكيف مع الظروف الواقعية ، على أن تفصل المعلومات عن التنفيذ ، ويعد منح هذه المهلة نابع

(١)- Soc. 12 janv.1999, n° 96-40755, Bull. civ. V, no 7, RJS 2/1999, no 151 ; D. 1999, p. 645, note J.P.MARGUENAUD et J.Mouly, Dr soc. 1999, p. 287, obs. J.-E. RAY. Sur cet arrêt : P.Lagoutte et A.TEISSIER.

(٢)- Martine Gourves,op,cit,p.104.

(٣)- Soc. 23 janv. 2002, JCP éd. E 2002, 954, note P. ADAM.

(٤)- Soc. 28 mars 2006, n° 04-41.016.

(٥)- رفض العامل لتنفيذ التنقل دون احترام فترة الأشعار المنصوص عليها في الاتفاق الجماعي لا يشكل خطأ ولا يمكن إضفاء الشرعية على الفصل التأديبي للعامل المعني.

Soc. 15 nov. 2006, no 05-41772.

على العكس من ذلك، يقدم صاحب العمل تطبيقا مخلصا في بند التنقل عندما يعطى العامل إشعاراً مدته أكبر من مدة الأشعار التعاقدية، والرفض المتعمد للعامل يعتر خطأ خطيراً يستوجب الفصل.

Soc. 28 févr. 2001, Bull. civ. V, n° 259.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٠٩)
من روح التعاون التي يغرسها الولاء في العلاقات التعاقدية لكل طرف بحيث يجب أن يسعى كل طرف لتسهيل أداء الطرف الآخر لالتزاماته^(١).

يمكن لصاحب العمل تنفيذ بند التنقل وفقا لسلطته التقديرية بشرط عدم قيامه بذلك متعسفا أو بسوء نية، وحسن نية صاحب العمل مفترض ولا يتعين على القضاة تحديد ما إذا كان قرار صاحب العمل بتعديل ظروف العمل للعامل يتوافق مع مصلحة الشركة^(٢)، كما لا يتعين على عليه إثبات أن تنفيذ شرط التنقل تم لصالح الشركة بعد القبول السابق للتنقل من قبل العامل وقت توقيع عقد عمله^(٣)، ذلك أن الأمر متروك للعامل لإثبات أن صاحب العمل تصرف بسوء نية، وأنه قد اتخذ قراره لأسباب لا علاقة لها بمصلحة الشركة، أو أنه قد تم تنفيذه في ظل ظروف لا تتضمن حسن النية التعاقدية^(٤).

ولا يطلب من العامل لتحقيق المسؤولية التعاقدية لصاحب العمل أن يثبت أن الأخير قد تصرف بهدف إلحاق الأذى بالعامل، وإنما يكفي إثبات أنه قد خالف الالتزام بأداء عقد العمل بحسن نية^(٥)، ومن ثم فقد تواترت السوابق القضائية على التخفيف من الصعوبة التي يواجهها العامل في إثبات سوء نية صاحب العمل^(٦).

فوفقا لالتزام حسن النية يجب على صاحب العمل أن يشرح للعامل سبب قرار النقل خلال فترة زمنية معقولة، وقد استطاع القضاة لوم صاحب العمل على قصر الفترة الزمنية التي تفصل المعلومات عن التنفيذ^(٧)، وينطبق نفس الشيء عندما يفرض الأخير على

(١)- Nadia GSSIME,op,cit,p.85, n°165.

(٢)- Henrik de Brier,op,cit,p.94, n°141.

(٣)- cass.soc.,23février 2005, n°04-45463 ;note J.MOULY,Dr.soc.2005, p.576.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.484, n° 719- Nadia GSSIME,op,cit,p.83- Henrik de Brier,op,cit,p.94, n°141 - Soc. 23 févr. 2005, RJS 2005, n° 477, JCP E. 2005, 1069, note D. CORRIGNAN-CARSIN.

(٥)- Soc. 4 juin 2002, Bull. V, n° 188 .

(٦)- Nadia GSSIME,op,cit,p.83, n°160.

(٧)- Soc. 29 janvier 2014 n° 12-25333.

العامل نقل سريع بدون شرح لأسبابه^(١)، أو يتم النقل بذريعة مصلحة الشركة دون توضيح سبب النقل

فعدم التزام صاحب العمل بالمدة المعقولة التي تفصل بين المعلومات والتنفيذ من شأنه أن يشكل إساءة لاستخدام الحق من جانب صاحب العمل^(٢).

رابعا : ولاء صاحب العمل في ممارسة السلطة التأديبية.

يتطلب حسن النية من صاحب العمل الاستخدام العادل للسلطات التي يمتلكها بموجب علاقة التبعية (إعطاء التعليمات لموظفيه والإشراف على تنفيذها والمعاقبة على المخالفات)^(٣).

تعتبر ممارسة السلطة التأديبية أمرا حساسا ومحفوفا بالعواقب في بعض الأحيان سواء من ناحية التقاضي أو الآثار الاجتماعية ، بالإضافة إلى تكلفتها الاقتصادية الكبيرة. كما أن السياسة التأديبية الحقيقية ذات الهدف الواضح هي التي تسهم في الأداء السليم للشركة ، بغض النظر عن نموذجها الإداري.

الواقع أن فرض العقوبات من قبل صاحب العمل يخضع لمجموعة من القواعد والإجراءات الموضوعية التي تهدف إلى زيادة ضمانات العمال ضد إساءة استخدام صاحب العمل لسلطة العقاب ، وكذلك فتح السبيل أمام القضاء للقيام بعملية مراجعة شاملة للعقوبات الصادرة.

يجب على صاحب العمل الذي يخطط لاتخاذ عقوبات تأديبية^(٤) ضد أي عامل الاعتماد

(١)- Soc. 12 juillet 2010 n° 08-45516.

(٢)- CH. VIGNEAU,op,cit,p.711. - Nadia GSSIME, op ,cit,p.85.

(٣)- Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13.187, Bull. civ. V, n° 386.

(٤)- تتراوح العقوبات التأديبية بين التحذير الكتابي إلى الفصل ، والتحذير الشفهي لا يعتبر عقوبة في

قانون العمل الفرنسي . oumar ben Camara,op,cit,p.45

على وجود خطأ منسوب إلى هذا العامل^(١).

لم يعط قانون العمل الفرنسي تعريفاً دقيقاً للخطأ وإنما ورد بالمادة ١٣٣ / ١ حق صاحب العمل في توقيع عقوبة بعد فعل للموظف يعتبر خطأً. يُعرف الخطأ بأنه الانتهاك الطوعي وغير المبرر من قبل العامل للالتزام بتنفيد عقد العمل ، وهذا يعني أنه يجب أن يتعلق خطأ العامل بانتهاك مهني متعلق بتنفيذ عقد العمل.

يجب أن يكون خطأ العامل عمدياً وغير مبرر ، وبالتالي لن يكون هناك أي خطأ عندما يمارس العامل حقاً يقره القانون بشرط أن تتم ممارسته وفقاً للأحكام القانونية التي تحكمه : كالحق في الإضراب^(٢) ، احترام المدة القصوى للعمل وممارسة الحق في التنظيم^(٣)، ففي مثل هذه الحالات يكون خرق الالتزام الرئيسي (أداء العمل) لعقد العمل مبرراً بمصادر قانونية، سواء أكانت المطالبة بتطبيق القانون من العامل نفسه أو عن طريق ممثليه.

فلا يجوز معاقبة العامل عندما يمارس حرياته الأساسية ، ولا سيما حرية التعبير أو الرأي ، ومع ذلك يمكن لصاحب العمل تقييد حريات العامل بشرط أن يكون هذا التقييد مبرراً بطبيعة المهمة المراد تنفيذها وأن يتناسب مع الهدف المنشود. كذلك فإن العامل عندما يمارس هذه الحريات مقيداً بعدم الإساءة في استخدامها ، فلا

(١) - للمحكمة السلطة في التأكد مما إذا كان صاحب العمل قام بفصل العامل بسبب سوء السلوك

الجسيم من العامل . oumar ben Camara,op,cit,p.48

(٢) - المادة ١٣٢ / ٢ من قانون العمل الفرنسي .

(٣) - المادة ٢١٤١ / ٥ من قانون العمل الفرنسي .

يجوز توجيه الإهانات الدائمة لصاحب العمل والتي تعمل على تشويه صورته^(١).

مبدأ الفصل بين المجال المهني والخاص.

الأصل أنه لا يمكن معاقبة العامل على سلوك حتى لو كان مستهجنًا ، طالما أنه ارتكب خارج المجال المهني ، فلا يمكن لصاحب العمل التذرع بحقيقة ناشئة عن حياة العامل غير المهنية لمعاقبة الأخير ، وعلى هذا الأساس تعتبر السوابق القضائية أن جميع الوقائع المتعلقة بالحياة الخاصة للعامل لا يمكن أن تخضع للعقوبة التأديبية ، وأن الأفعال التي يرتكبها العامل أثناء أداء عمله في إطار نشاطه المهني يمكن أن تبرر معاقبته^(٢).

ولكى يقع الفعل ضمن المجال المهني أو الخاص فسوف يؤخذ في الاعتبار القيام به أثناء وقت العمل وفي مكان العمل ، ويعد هذا المرجع التاريخي والمزدوج (زمان ومكان العمل) أساسى في بناء الآلية في قانون العمل فيما يتعلق بمجال تطبيق السلطة التأديبية لصاحب العمل ، ومع ذلك فإنه قد يحدث أن نجد اندماجا بين وقت العمل والحياة الخاصة خاصة في وقت الراحة الذى يمارسه العامل أثناء أدائه لعمله^(٣).

يترتب على هذا التمييز أنه لا يمكن أن يشكل خطأ من جانب العامل حقيقة تتعلق بحياته الشخصية ، وهكذا يمكن للعامل أن يستفيد من احترام حياته الخاصة والعائلية^(٤) والتي يجب أن تبقى محصنة ضد السلطة التأديبية لصاحب العمل .

ومع ذلك فإنه إذا كان مقبولا أنه عندما لا يكون العامل في حالة عمل فإنه لا يكون خاضعا للسلطة التأديبية لصاحب العمل ، ومع ذلك فإن الالتزام بالولاء والذى يثقل

(١)- اعتبرت المحكمة أن العامل ومدير الوكالة والمحاسب القانونى الذين يقومون بتشويه سياسة التسعير الخاصة بالشركة أمام العملاء مخالفين لواجب الولاء.

Cass. Soc., 8 févr. 2017, n° 15-21064 - Cass. Soc.12 janv. 2011, no 09-71.373.

(٢)- Cass. soc., 23 juin 2009, n° 07-45256.

(٣)- Supiot A., « Temps de travail : pour une concordance des temps », Dr. soc. 1995, p. 948.

(٤)- Cass. soc., 23 mai 2007, n° 05-41374 : RDT 2007, p. 586.

كاهل العامل حتى في خارج علاقة العمل مما يجعله ملتزم بعدم التسبب في الضرر بصاحب العمل^(١)؛ لذلك فإن الحقيقة الناشئة من الحياة الخاصة للعامل قد تؤدي إلى اتخاذ إجراء تأديبي ضده ، بشرط أن يكون فعل العامل يمثل خرقاً للالتزامات الناشئة عن عقد العمل أو يكون قد أحدث اضطراباً مميزاً وواضحاً في الشركة أو يكون قد سبب ضرراً لصاحب العمل^(٢).

فبمجرد أن يكون لبعض الأفعال التي تحدث في الحياة الشخصية للعامل تأثير على أداء واجباته فإن هذه الأفعال تعتبر مرتبطة بحياة الشركة ويمكن اعتبار إخفائها خطأً يستوجب العقوبة التأديبية^(٣).

الواقع أن استخدام التقنيات الرقمية والتكنولوجيا الحديثة لعبت دوراً كبيراً في دخول هذه الاستثناءات ، فوسائل الاتصال أصبحت غير مادية ، ويمكن استخدام شبكات التواصل الاجتماعي للتواصل بين زملاء العمل خارج ساعات العمل^(٤).

(١)- Adam P, « Vie personnelle/vie professionnelle : une distinction en voie de dissolution ? », Le droit ouvrier, n° 780, juill. 2013, p. 434 .

(٢)- Cass. soc., 25 janv. 2006, n° 04-44918.- Cass. soc., 27 mars 2012, n° 10-19915 : Bull. civ. V, n° 106.

(٣)- قد يشكل الإخفاء من قبل موظف الحقيقة فيما يتعلق بأنشطته المهنية والالتزامات الناتجة عن انتهاك اللولاء الذي يحمله صاحب عمله عندما يكون من المحتمل أن يكون له تأثير على ممارسة المهام.

Cass. soc., 29 sept. 2014, n° 13-13661 : Dalloz actualité, 20 oct. 2014, obs. Peyronnet M. ; D. 2014, Actu., p. 2002 ; RDT 2014, p. 762, obs. Moizard N. ; Dr. soc. 2014, p. 957, obs. Mouly J. ; JSL, n° 376-4, obs. Pacote P. et Renucci A.-C.

يقرر مجلس الدولة أن استخدام العامل لأدوات تكنولوجيا المعلومات المتاحة له من قبل صاحب العمل لإدخال الرسائل المهنية لموظف آخر دون اتفاق وتحويل المراسلات ذات الطابع الشخصي يجب اعتباره خرقاً للالتزام الولاء الناشئ عن عقد العمل .

Conseil d'État, 4ème - 1ère chambres réunies, 10/07/2019, 408644

(٤)- CA, Versailles, 19 sept. 2012, n° 11/00812.

كما أن استخدام أجهزة الكمبيوتر في العمل عمل على إساءة العمال لاستخدامها ، حيث إنها تكون متصلة بحياة الشركة ، ويستخدمها العمال في حياتهم الخاصة. أصبحت الحدود ضيقة بين الحياة المهنية والحياة الخاصة^(١) ، حيث أصبح العمال يستخدمون الأجهزة الخاصة بالشركة في استقبال وإرسال رسائل ذات طابع شخصي ؛ مما عزز من توصيف خطأ العامل وسمح بقبوله من القضاة^(٢).

فصل العامل المحمي

العامل المحمي هو عامل مكلف قانوناً بوظائف تمثيلية نيابة عن العمال ، وهو يستفيد من حماية استثنائية لصالح جميع العمال ، فلا يمكن أن يتم فصله على أساس ممارسته لوظيفته التمثيلية.

ومع ذلك فإنه من الجائز السماح لصاحب العمل بفصل العامل المحمي في حال سوء سلوكه الجسيم ، بخاصة عندما يكون هذا السلوك يمثل خرقاً للالتزامات الناشئة من عقد العمل.

فلا يمكن أن يتم مؤاخذة العامل المحمي إلا على الأفعال التي يرتكبها أثناء ممارسة ولايته ؛ لذلك يعتبر العامل المحمي الذي يستخدم الساعات الممنوحة له لممارسة نشاطه التمثيلي في ممارسة نشاط مهني آخر غير قادر على الوفاء بالتزامه بالولاء الذي ينبع من عقد عمله ، حيث إن الأفعال التي ترتكب خلال ساعات التفويض يمكن أن تتسبب في الفصل التأديبي لهذا العامل .

وقد أتاحت السوابق القضائية إمكانية تمديد الفصل التأديبي للموظف المحمي بسبب

(١) - أصبحت الحدود بين الحياة لمهنية والخاصة أكثر ضبابية وأقل وضوحاً.

Brigitte Pereira , Entreprises : Loyalte et liberte d'expression des salaries sur les reseaux sociaux numeriques, F.F.E. | « Annales des Mines - Gérer et comprendre » 2017/4 N° 130, p.68.

(٢)- Dieu F. « Le licenciement du salarié protégé s'introduisant dans la messagerie professionnelle d'une collègue », JCP S 2019, 1872.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦١٥)
الإخلال بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل وبحيث يمكن فصله بسبب سوء السلوك
الجسيم بسبب حقائق تتعلق بحياة الشركة.

محظورات توقيع العقاب

إن توقيع الجزاء التأديبي ليس بالأمر السهل ؛ لذلك يجب أن يحاط بمجموعة من
الالتزامات والمحظورات المفروضة على صاحب العمل^(١).

فإذا كان لصاحب العمل الحق في اختيار العقوبة التي يرغب في فرضها على العامل ،
إلا أن العقوبة يجب أن تكون متناسبة مع الخطأ المرتكب ، كما أن العقوبات التمييزية
المفروضة بالنظر إلى الأصل أو الجنس أو الوضع العائلي..أو غيره من مظاهر التمييز
محظورة^(٢).

كذلك يحظر توقيع الغرامات المالية أو معاقبة العامل مرتين عن فعل واحد ،
وبخصوص جزاء الفصل فيجب أن يكون الخطأ الذي ارتكبه العامل مبررا للفصل .
كما يجب مراعاة أن يتم إخطار العامل بالعقوبة كتابة^(٣)، ويحق لأي عامل يرى أنه قد

(١)- oumar ben Camara,op,cit,p.47.

(٢)- oumar ben Camara,op,cit,p.46 - Soc. 13 février 1996 Dr. Soc. 1996,p. 532.

(٣)- من أجل حماية العامل من الانتهاكات المحتملة في ممارسة صاحب العمل للإجراءات التأديبية
فإنه يجب على صاحب العمل اتباع الإجراءات التأديبية ضد العامل بمجرد علمه بالخطأ التأديبي ، وتنقسم
الإجراءات التأديبية إلى نوعين من الإجراءات :

الإجراء التأديبي البسيط (القصير) وهذا هو الحال مع عقوبة التحذير الكتابي ، حيث لا يكون من
المحتمل أن تؤثر هذه العقوبة على الفور على عدم وجود العامل في الشركة أو التأثير على وظيفته أو
حياته المهنية ، وفي هذه الحالة يجب على صاحب العمل أن يخطر العامل كتابة بطبيعة الأفعال
المزعومة والعقوبة الموقعة.

أما الإجراء التأديبي الطويل فينطبق على مستويات العقوبة الأعلى ، وتمر بثلاث مراحل : المرحلة
الأولى دعوة العامل إلى مقابلة صاحب العمل (بكتاب مسجل بعلم الوصول أو باليد) . المرحلة الثانية

تعرض لعقوبة خاطئة أو غير متناسبة أن يقوم بالطعن على هذه العقوبة أمام محكمة العمل^(٢) التي يحق لها أن تنظر حقيقة التهم الموجهة للعامل ووصف الخطأ المدعى به على العامل ومراقبة تناسب العقوبة مع الخطأ المرتكب من الأخير ، والنظر في انتظام الإجراءات التأديبية.

يقع عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل وفي حال وجود أي شك في وقوع الفعل من العامل فإن هذا الشك يفسر لصالح الأخير. وإذا لم يثبت الخطأ المزعوم أمام القاضي أو ثبت عدم تناسبه فإن القاضي لا يستطيع إلا أن يقوم بإلغاء العقوبة المقررة ، ولا يمكن له أن يقوم بتعديلها .

خامسا : ولاء صاحب العمل في مراقبة العمال.

باعتبار صاحب العمل هو صاحب السلطة الإدارية في عقد العمل ، الناتجة من علاقة التبعية ، فإنه معنى بالضرورة بالسيطرة والإشراف على أداء العاملين للمهام الموكلة إليهم.

ومن أجل ضمان سير الأعمال داخل شركته فإنه يتحكم في التنفيذ السليم للنشاط المهني للعاملين لديه ، وذلك من خلال مراقبة هذا النشاط خلال وقت العمل^(٣). وقد وفر ظهور التقنيات الحديثة مجموعة واسعة من وسائل التحكم والمراقبة : مثل كاميرات الفيديو والتبادلات الآلية والشارات الالكترونية... الخ.

فإذا كان صاحب العمل له سلطة التحكم في نشاط العمال ، إلا أن كل شيء يعتمد على كيفية ممارسة هذه السلطة ، حيث لا يسمح بجميع إجراءات المراقبة^(٣) ، وإنما يجب

إجراء المقابلة مع العامل ويخطر خلالها العامل بالحقائق المتهم بها ، ويكون للعامل الحق في الرد على هذه التهم والمرحلة الثالثة إخطار العامل بالعقوبة الموقعة عليه .

(١)- المادة ٣/١٣٣٣ من قانون العمل الفرنسي .

(٢)- Lise Casaux-Labruneei, Vie privée des salariés et vie de l'entreprise, , Dr. soc. n° 4 Avril 2012, p.335.

(٣)- Lise Casaux-Labruneei,op,cit,p.336.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦١٧)

التأكد من استيفاء شروط معينة عند تنفيذ وسائل المراقبة بحيث لا يتم الاعتداء على الحقوق والحريات الفردية للعاملين لا سيما احترام خصوصية العمال.

بشكل عام لا يمكن لصاحب العمل السيطرة على العمال من خلال المراقبة السرية والخادعة ، والتي تعتبر غير عادلة ، حيث لا يستطيع صاحب العمل تكليف عملاء مزيفين^(١) أو استخدام شركة مراقبة^(٢) أو محقق خاص لتعقب العمال^(٣) من أجل تقييم المهارات المهنية للعاملين في قسم المبيعات ، حيث إن ولاء صاحب العمل يوجب عليه عدم تنظيم الحيل للإيقاع بالعامل دون علمه^(٤) ؛ وذلك حماية لمناخ الثقة اللازم لعلاقة عمل مفيدة^(٥) ، وتكريسا لواجب الشفافية والولاء الملقى على عاتق صاحب العمل^(٦) .

فلكى يقوم صاحب العمل بمراقبة عادلة للسيطرة على نشاط العاملين المهني يجب عليه أن يفي مسبقا بالتزامه بإبلاغ العاملين بهذه المراقبة^(٧) ، ومن جهة أخرى فيمكن له وبشكل قانوني تنظيم الاشراف على العمال في مكان عملهم حتى في حال عدم وجود معلومات مسبقة لهم ، كما يمكن أن يتم تنظيم رقابة بسيطة على نشاط العمال من قبل صاحب العمل أو من القسم الداخلى المكلف بهذه المهمة حتى في حال غياب المعلومات المسبقة للعاملين ، ولا تشكل هذه الرقابة طريقة إثبات غير قانونية^(٨) .

ومع ذلك فيمكن أن تنشأ المشاكل عند الحصول على تقنيات معينة من أجل التحكم في نشاط العاملين ؛ لذلك يجب على صاحب العمل أن يلتزم بعدد معين من الالتزامات عند

(١)- Cass. soc., 18 mars 2008, n° 06-45.093

(٢)- Cass. soc., 15 mai 2001, n° 99-42.219

(٣)- Cass. soc., 4 février 1998, n° 95-43.421

(٤)- Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-18.749

(٥)- W. ROUMIER, op, cit, p.9.- CH. VIGNEAU, op, cit,, p.706.

(٦)- Léa Amic, op, cit, p.497, n° 737- CH. VIGNEAU, op, cit, p.706.

(٧)- Cass. soc., 26 avril 2006, n° 04-43.582.

(٨)- Lise Casaux-Labrune, op, cit, p.336 - Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-30.266.

تطبيقه لهذا النوع من المراقبة .

أولا : يجب أن تكون المراقبة ضرورية ومتناسبة ومبررة بالمصلحة المشروعة للشركة ، فلا أحد يستطيع أن يجلب إلى حقوق الأفراد وحررياتهم الفردية والجماعية من القيود إلا تلك التي تبررها طبيعة المهام المراد القيام بها والمتناسبة مع الهدف المنشود^(١) ، وبحيث يكون استخدام المراقبة لنشاط العامل المهني فقط دون انتهاك لخصوصياته وحرياته الشخصية ؛ لذلك يُحظر الإفراط في المراقبة التي لا تبررها احتياجات الشركة ولا تتناسب مع الهدف المنشود ؛ لذلك يعاقب على وضع العاملين تحت المراقبة المستمرة بحجة ضمان أمن الناس^(٢).

كذلك فإن استخدام أجهزة التحكم في تحديد الموقع الجغرافي للمراقبة والتحكم في ساعات عمل العمال يعد أمرا قانونيا عندما تكون هذه الرقابة لا يمكن القيام بها بأي وسيلة أخرى ؛ لذلك إذا كان للعامل الحرية الكاملة في تنظيم عمله فلا يوجد مبرر لاستخدام هذا النظام^(٣) ، كما أن هذا النظام من المراقبة لا بد وأن يكون غرضه متناسبا مع الأغراض المعلنة من قبل اللجنة الوطنية للمعلوماتية والحرريات (CNIL) وأن يتم لفت انتباه العامل لهذا النوع من المراقبة^(٤) ؛ لذلك فإن مراقبة نشاط العاملين حتى لو تم التصريح به للسماح بمكافحة السرقة فإنه يُستخدم لأغراض غير المصرح بها ويصبح لفت انتباه العاملين غير قانوني وغير قابل للتنفيذ ضدهم^(٥).

ثانيا : بخصوص الشركات التي يزيد عدد عمالها عن ٢٥٠ عامل فيجب عليها أن

(١)- Lise Casaux-Labruneei,op,cit,p.337.

(٢)- Lise Casaux-Labruneei,op,cit,p.338

(٣)- يتم استبعاد جهاز تحديد الموقع الجغرافي إذا كانت أوضاع التحكم الأخرى ممكنة.

Soc., 3 nov. 2011, n°10-18.036, D. 2011. 2803; RDT 2012.156,obs. B.Bossu et T. Morgenroth(en l'occurrence, contrôle de la durée du travail).

(٤)- Léa Amic,op, cit,p.508, n° 750 -Soc. 3 nov. 2011, no 10-18036, Bull. civ. V, no 247 ; JCP E 2012, no 1926, note CORRIGNAN-CARSIN

(٥)- Lise Casaux-Labruneei,op,cit,p.337.

تحتفظ بسجل لمعالجة البيانات المتعلقة بالعمال ، و حيث إنه من المحتمل أن تنطوي هذه المعالجة على مخاطر على حقوق وحرية الأفراد ؛ لذلك يجب أن يتم إبلاغ العاملين بأية وسيلة من وسائل معالجة بياناتهم الشخصية ، وتعلق هذه المعلومات بشكل خاص بطرق المعالجة والغرض منها ومستلمى البيانات وفترة الاحتفاظ بها وحق الوصول إلى هذه المعلومات^(١).

ثالثا: بخصوص التحكم في غرف تغيير الملابس وخزائن المتعلقة الشخصية للعاملين ، فيمكن لصاحب العمل فتحها والبحث بداخلها بشرط أن يكون الدافع وراء ذلك هو المصلحة المشروعة للشركة سواء أكانت لأسباب تتعلق بالأمن الجماعي للشركة أو أن تكون مبررة بالبحث عن الأشياء المسروقة ، وفي هذه الحالة يجب علم العامل بالبحث الذي يتم وبحقه في طلب حضور شاهد ، وفي حال معارضة العامل للتفتيش فيجب اللجوء إلى الضبطية العدلية المخولة بإجراء البحث ، وفي حال عدم إبلاغ العامل بأن له الحق في معارضة فتح هذه الغرف أو طلب حضور شاهد فقد يترتب على عدم القيام بذلك الحكم بأن الفصل تم دون سبب عادل ؛ وذلك لأن الأدلة التي تم الحصول عليها تمت بطريقة غير مشروعة من قبل صاحب العمل^(٢)، كذلك فإن بند اللائحة الداخلية للشركة الذي يوفر للإدارة احتفاظها بالحق في فتح غرف تغيير الملابس الخاصة بالعاملين في أي وقت دون توفير معلومات مسبقة يعتبر انتهاكا لحقوق الأفراد والحرية^(٣).

(١)- "قضت محكمة النقض الغرفة الاجتماعية بأن المعالجة الآلية للبيانات الشخصية لضمان مراقبة النشاط اليومي والأحداث المتعلقة بتشغيل أسطول المطار يعتبر قانونيا عندما يتم إبلاغ العاملين مسبق بوجود هذه المعالجة والغرض منها ومستلمى البيانات التي تم جمعها وحقوق الوصول الخاصة بهم والتصحيح والحذف من تاريخ الإنشاء. Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-25.301

(٢)- CA Paris, 11 septembre 2013, n°11/10392.

(٣)- Panagiota Perraki ,op,cit,p.352-353.

أما عن تفتيش الحقيبة الشخصية الخاصة بالعامل فلا يستطيع صاحب العمل فتحها أو تفتيشها بدون معلومات مسبقة للعامل وموافقته الضرورية لذلك ، وبشرط تحذيره من حقه في الرفض أو طلب حضور شاهد^(١) ، وفي حال حدوث غير ذلك فإن فصل العامل بعد تفتيش حقيبته الشخصية يكون بلا سبب حقيقي .

أما بخصوص الخزنة المخصصة لإيداع الأموال النقدية فإنها مخصصة للاستخدام المهني الحصري ؛ لذلك يمكن لصاحب العمل فتحها دون موافقة أو حضور العامل المعنى بها وذلك لإمكانية صاحب العمل بالتحكم بها في اللائحة الداخلية للشركة^(٢) . أما عن الوثائق والملفات التي تكون مع العاملين في مقر عملهم فإنه لا يجوز لصاحب العمل فتحها طالما تم تحديدها من قبل العامل بأنها شخصية أو خاصة أو إذا كانت موجودة في داخل درج المكتب أو بخزانة مغلقة بمفتاح بيد العامل^(٣) . وفي حال إقرار العامل بأن الملف ليس خاصا به فإنه يحق لصاحب العمل فتحه بدون حضور العامل وبدون موافقته .

رابعا : بخصوص استخدام تقنية الفيديو في المراقبة ، فإنها مقبولة إذا كان الدافع من ورائها وجود مخاوف أمنية ، ولم يكن الغرض من استخدامها التحكم في أداء العامل لواجباته ، حيث إن رقابة نشاط العامل ليست هدفا للمراقبة بالفيديو . فيمكن أن تكون الكاميرات المثبتة في مكان العمل من أجل سلامة الممتلكات والأشخاص ولتحديد مرتكبي السرقة والضرر أو الاعتداء على الشركة ، وبحيث لا يجب ألا تظل المراقبة مستمرة في أماكن العمل على العمال إلا في حالة وجود ظروف خاصة تتعلق بمنع الأضرار التي لحقت بالممتلكات والأفراد .

يجب قبل تنفيذ نظام المراقبة بالفيديو أن يتم الإبلاغ المسبق للعاملين المعنيين من قبل

(١)- Cass. soc., 11 décembre 2001, n° 99-43.030.

(٢)- Cass. soc., 15 avril 2008, n° 06-4.902.

(٣)- Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-12.330.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٢١)
صاحب العمل^(١)، وفي حال عدم الإبلاغ فلا يؤخذ بالدليل المستمد من المراقبة^(٢).
ويجب أن يتم إبلاغ العامل شخصيا، حيث إن المعلومات الشفوية البسيطة لا تكفي،
بل يجب توفير المعلومات كاملة للعمال الموجودين بالعمل بمجرد إعداد نظام
المراقبة، وبخصوص العامل الجديد فيجب أن يكون قد تم إبلاغه أثناء مقابلة العمل.
وعندما تتيح كاميرات المراقبة خاصية جمع الصوت وتسجيله، فيجب على صاحب
العمل إبلاغ العمال بذلك، كما يجب إبلاغ مجلس الأعمال والتشاور معه قبل تركيب
هذه الكاميرات^(٣).

أما بخصوص إنشاء أنظمة المراقبة بالفيديو في المستودعات أو غرف التخزين الأخرى
التي لا يعمل بها العمال، فلا يلتزم صاحب العمل بإبلاغ العمال بذلك، كما أن الدليل
المستمد من تسجيلات الفيديو في لهذه الأماكن تشكل وسيلة إثبات قانونية رغم عدم
الإبلاغ^(٤).

كذلك فإن صاحب العمل غير ملزم بالتشاور مع ممثلي العمال إذا كانت المراقبة
بالفيديو تهدف إلى ضمان أمان المتجر أو الشركة فقط وفي هذه الحالة يمكن استخدام
الدليل المستمد من هذه المراقبة لإثبات خطأ العامل^(٥).

خامسا: يجب ألا تنتهك المراقبة بشكل غير ملائم حق العامل في احترام حياته
الخاصة^(٦)، لذلك فإنه لا يمكن لصاحب العمل إنشاء نظام مراقبة لمجرد التأكد من أن

(١)- Léa Amic,op,cit,p.498, n° 738- Lise Casaux-Labruneei,op,cit,p.336 -
Soc. 10 janv. 2012, n° 10-23482, Bull. civ. V, n° 2 ; RDT 2012, p. 223,
obs. A. GARDIN ; JCP S 2012,no 1122, note G. LOISEAU .

(٢)- Cass. soc., 20 septembre 2018, n° 16-26.482- Cass. soc.,7 novembre
2018, n° 16-26.126.

(٣)- CNIL,délibération n° 2013-139 du 30 mai 2013.

(٤)- Cass. soc., 31 janvier2001 n° 98-44.290, et 19 janvier 2010, n° 08-
45.092.

(٥)- Cass. Soc., 26 juin 2013, n ° 12-16.564.

(٦)- Lise Casaux-Labruneei,op,cit,p.337.

العامل لا يرتكب جرائم.

فللعامل الحق حتى في وقت العمل في احترام حياته الخاصة ، وبالتالي تخضع المراقبة الالكترونية لرقابة صارمة وبخاصة إذا كان الهدف منها الوصول للملفات الشخصية ورسائل البريد الالكتروني والتي لا يمكن فتحها بدون حضور العامل^(١).

تعتبر اللجنة الوطنية لمعالجة البيانات والحريات أن أجهزة المراقبة والبرامج التي تسمح بتسجيل كل الإجراءات التي يقوم بها العامل على أجهزة الحاسب الآلي لا يمكن استخدامها في سياق احترافي إلا باستثناء ضرورات الأمان القوي ، ومع ضرورة وجود معومات محددة للبيانات موضوع التسجيل^(٢) ، حيث إن هذا النوع من البرامج يقود أولئك الذين يستخدمونها إلى التمكن من ممارسة الرقابة المستمرة والدائمة للنشاط المهني للعاملين المعنيين وكذلك نشاطهم الشخصي ؛ لذلك لا يمكن لصاحب العمل معرفة الرسائل الشخصية التي يرسلها العامل أو يتلقاها بفضل الأداة التي يوفرها له ، حتى ولو كان صاحب العمل يحظر الاستخدام غير المهني^(٣) كما لا يمكن لصاحب العمل الذي يصل إلى الملفات الموجودة على حاسب العامل بشكل غير قانوني أن يستخدم محتواها لمعاقبة هذا العامل^(٤).

ومع ذلك فإن محكمة النقض الفرنسية خففت من حدة هذا الأمر بعض الشيء ، حيث يتم افتراض أن ملفات الحاسب الآلي الخاصة بالعامل تعتبر ملفات ذات طابع مهني ، بحيث يمكن لصاحب العمل الوصول إليها دون قيود^(٥) ، وذلك ما لم يتم تحديدها من

(١)- Soc. 2 oct. 2001, JCP E 2001, 1918, note C. PUIGELIER ; Sem. soc. Lamy 15 oct. 2001, p. 8, note G. Lyon-Caen ; v. S. Brezin et I. De Benalcazar.

(٢)- communiqué CNIL du 20 mars 2013

(٣)- Léa Amic, op, cit, p.501, n° 743

(٤)- Soc. 12 oct. 2004, no 02-40392, Bull. civ. V, no 245.

(٥)- لا يمكن لصاحب العمل استخدامها لمعاقبة العامل إذا تبين أنها جزء من حياته الخاصة.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٢٣)
العامل على كونها شخصية^(١)، فلا يستطيع صاحب العمل فتحها إلا إذا كان هناك ظرف استثنائي أو في ظل وجود بند باللائحة يسمح بذلك مع اشتراط حضور العامل أو الشهود^(٢).

في هذه الحالة يجب على صاحب العمل الامتثال لهذا الأمر واحترام الإجراءات الأكثر ملاءمة للعامل^(٣).

فيما يتعلق بالمحادثات الهاتفية للعاملين فإنها خاضعة للالتزام بالإبلاغ المسبق للعاملين، ويكون لصاحب العمل الحق في استخدام التصنت كشكل من أشكال الإثبات^(٤)، وفي حال عدم الإبلاغ فإن التسجيلات السرية تعتبر وسيلة غير عادلة وغير مشروعة في الإثبات^(٥).

بخصوص رسائل البريد الإلكتروني التي يتم تخزينها على القرص الصلب لجهاز الكمبيوتر الخاص بالعامل في الشركة، والتي يتم تبادلها بين العاملين من صندوق بريدهم الشخصي فتعتبر شخصية^(٦)، حتى لو كانت هذه الرسائل تنتقد صاحب العمل

Soc. 18 oct. 2006, no 04-48025, Bull. civ. V, no 308, p. 294 ; JCP S 2006, no 1946, note J.-Y. FROUIN.

(١)- قررت المحكمة أن ذكر كلمة مستنداتي لا يعطى الملف الطابع الشخصي وأن مجرد إصاق الاسم الأول أو اللقب أو الأحرف الأولى على الملف لا يحدد الملف على أنه شخصي.

Soc. 21 oct. 2009, no 07-43877, Bull. civ. V, no 226 ; Soc. 8 déc. 2009, no 08-44840, RJS 2010, no 144.

(٢)- Cass. soc., 26 juin 2012, n° 11-15.310- Lise Casaux-Labruneei, op,cit,p.338.

(٣)- إذا كان بإمكان صاحب العمل دائما الرجوع إلى الملفات التي لم يتم تحديدها ممن العامل بأنها شخصية، ومع ذلك فلا يمكن أن ينتج عن هذه الإجراءات أي أثر إذا كان محتواها يقع ضمن الحياة الخاصة للعامل. Adam P.,op,cit, p.441

(٤)-Cass.Soc. 14 mars 2000, no 98-42090, Bull. civ. V, no 101, D. 2000. IR 105.

(٥)-Cass.Soc. 29 janv. 2008, no 06-45814.

(٦)- Cass. soc., 19 juin 2013, n° 12-12.138.

فلن يتمكن الأخير من استدعائهم للتحقيق أو عقابهم ، حتى ولو كانت هذه الرسائل مخزنة على القرص الصلب لجهاز الكمبيوتر المهني الخاص بالعامل ، ويجب أن تظل هذه الرسائل مستبعدة من المناقشات أمام المحكمة ؛ وذلك لأن عرضها ينتهك سرية المراسلات^(١)، ولن يستطيع صاحب العمل استعمالها لإثبات خطأ العامل^(٢).

بخصوص الاتصالات التي يقيمها العامل على مواقع الانترنت خلال وقت العمل ، فيفترض أن يكون لها الطابع المهني ، طالما أنها تتم بفضل تكنولوجيا المعلومات التي يوفرها صاحب العمل للعمال من أجل أداء العمل^(٣) وبحيث يحق لصاحب العمل البحث عن هذه الاتصالات من أجل التعرف عليها والتأكد من وجودها.

ومع ذلك فإن هناك تسامح شديد من القضاء تجاه بعض الاتصالات الشخصية ، ومع ذلك فإن العامل الذي يكرس نفسه وبشغف شديد للاتصالات الشخصية يصبح مسئياً لاستخدام الإنترنت الذي يوفره صاحب العمل ، ويكون مرتكباً خطأً فادحاً وسوء سلوك جسيم يستوجب الفصل^(٤) ، وبالمثل يرتكب العامل سوء سلوك جسيم عندما يقوم ، خلال وقت عمله ، بالاتصال بالمواقع غير المرتبطة بنشاطه أكثر من عشرة آلاف مرة في شهر واحد^(٥).

سادساً : التزام صاحب العمل بإعادة التصنيف

يفرض القانون على صاحب العمل من أجل تجنب الفصل الاقتصادي الالتزام بإعادة تصنيف العامل إلى وظيفة أخرى أو مكان عمل آخر^(٦).

تتعلق عملية إعادة التصنيف بالعمال المعين المعلن أنهم غير لائقين نتيجة حوادث العمل أو

(١)- Cass. soc., 26 janvier 2016, n° 14-15.360.

(٢)- Cass. soc., 5 juillet 2011, n° 10-17.284.

(٣)- Soc. 9 juil. 2008, no 06-45800 - Soc. 9 févr. 2010, no 08-45253.

(٤)- CA Rennes, 20 novembre 2013, n° 12/03567.

(٥)- Cass. Soc., 18 mars 2009, n° 07-44.247.

(٦)- المادة ١٢٣٣-٤ من قانون العمل الفرنسي.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢ م - ١٤٤٣ هـ (٦٢٥)

الأمراض المهنية ، وكذلك غير اللائقين نتيجة الأمراض المهنية أو الحوادث^(١) ويتعلق التزام إعادة التصنيف بجميع أصحاب الأعمال بغض النظر عن حجم الشركة أو عدد العاملين المتأثرين بالفصل^(٢).

محتوى إعادة التصنيف أنه يجب على صاحب العمل^(٣) أن يعرض على العامل غير اللائق طبيًا وظيفيًا أخرى تتناسب مع قدراته ، سواء عن طريق إعادة توزيع العامل على وظيفة تدرج ضمن الفئة التي يشغلها أو في وظيفة معادلة بأجر مكافئ ، وفي حال تعذر ذلك يتم إعادة التصنيف على وظيفة في فئة أدنى وبشرط موافقة العامل الصريحة^(٤).

يبدأ صاحب العمل بالبحث عن إعادة التصنيف داخل شركته ، ويمتد البحث إلى مؤسساتها الموجودة في مناطق أخرى ، كما يمكن أيضا البحث عن إعادة التصنيف خارج الشركة مع عميل أو مورد للشركة في حال عدم وجود حلول داخلية ، ومع ذلك لا يمتد التزام إعادة التصنيف إلى شركات أخرى لا تنتمي إلى نفس المجموعة (باستثناء ما هو متفق عليه)^(٥).

ترسل مقترحات إعادة التصنيف إلى العامل مباشرة أو عن طريق إرسالها إليه عبر قائمة توزع على جميع العاملين وفقا للشروط المحددة بالمادة (د ١٢٣٣ - ٢ - ١ من قانون العمل الفرنسي) والتي يجب أن تحتوي على معلومات دقيقة تتعلق بالوظائف المقترحة وهي : عنوان العمل ووصفه والأجر ومكان ومدة وعدد ساعات العمل .

الالتزام بإعادة التصنيف هو أكثر من مجرد التزام بالوسائل ، حيث يفرض على صاحب

(١)- المادة ١٢٢٦ - ٢ من قانون العمل الفرنسي .

(٢)- Cass. soc., 9 janv. 2002, n° 00-40.437

(٣)- في حالة تعدد أصحاب العمل فإن التزام إعادة التصنيف يلقي بثقله على جميع أصحاب العمل .
Cass. soc., 28 sept. 2011, n° 10-12.278 ; Cass. soc., 12 sept. 2012, n° 11-12.343.

(٤)- المادة ١٢٣٣ - ٤ من قانون العمل الفرنسي .

(٥)- Cass. Soc. 8 janvier 2020, n° 18-14.373.

العمل جهودا حقيقية ، فمجرد إرسال رسالة إلى الشركات الأخرى في المجموعة لا يكفي^(١) ، وبالمثل لا يجب على صاحب العمل صياغة عدد غير مناسب من العروض التي يعرف مقدما وبوضوح أن العامل سيرفضها ، بل يجب عليه أن يقوم بإجراء جميع الأبحاث الممكنة ، كما يجب عليه مواصلة مناقشاته مع طيب العمل بشأن الوظائف المتاحة بهدف إعادة التصنيف المحتمل^(٢) ، وسوف يتحقق القضاء من جدية صاحب العمل في البحث عن إمكانيات إعادة التصنيف ، ويعتبر البحث غير كاف من صاحب العمل إذا قام بإرسال رسائل دائرية بسيطة لشركات مجموعته^(٣) ، أو من خلال خطاب غير مجاب عليه من مسئول الإعسار للمجموعة^(٤) ، أو إذا كان عرض إعادة التصنيف غير دقيق^(٥) أو كان بحثه غير دقيق^(٦) .

يخضع صاحب العمل للالتزام بالولاء في إعادة التصنيف ؛ لذلك فهو يعد مفتقرا إلى هذا الولاء إذا قام بتعيين عامل من خارج الشركة في منصب كان من الممكن أن يشغله العامل المفصول^(٧) أو إذا قدم عرضا وحيدا لإعادة التصنيف دون أن يوضح للعامل استحالة البحث عن مقترحات أخرى^(٨) .

يمكن للعامل رفض اقتراح إعادة التصنيف الذي قدمه صاحب العمل ، ولا يشكل هذا الرفض خطأ من جانبه ، وإنما يمكن أن يؤدي بصاحب العمل إلى فصل العامل أو إصداره مقترحات إعادة تصنيف جديدة ، ويمكن أن يوصف رفض العامل بأنه رفض تعسفي ، ويقع على عاتق صاحب العمل تقديم الدليل على أن الرفض يمكن وصفه بأنه

(١)- Cass. Soc., 17 octobre 2001, n° 99-42.464, Inédi.

(٢)- Cass. Soc. , 6 janvier 2021, n ° 19-15.384.

(٣)- Cass. soc., 20 juin 2007, n° 06-41.197 ; Cass. soc., 13 février 2008, n° 06-44.984.

(٤)- Cass. soc., 13 octobre 2010, n° 09-68.300.

(٥)- Cass. soc., 4 juillet 2012, n° 11-14.444.

(٦)- Cass. soc., 4 février 2014, n° 12-14.782.

(٧)- Cass. soc., 7 avril 2004, n° 01-44.191, FS-P+B.

(٨)- Cass. soc., 13-02-2013, n° 11-21.073.

رفض تعسفى^(١).

في حال رفض صاحب العمل الامتثال لالتزامه بإعادة التصنيف ، يمكن للعامل في هذه الحالة المطالبة بتعويضات عن الفصل دون سبب حقيقى وخطير ، كما أن القاضى يمنح العامل في هذه الحالة تعويضا يتم تحديده وفقا لأحكام المادة ١٢٣٥ - ٢ من قانون العمل الفرنسى .

سابعا : التزام صاحب العمل بتكليف العامل مع وظيفته .

بموجب عقد العمل يتعهد العامل بأداء العمل الذى اتفق عليه مع صاحب العمل ، والذى تم تحديده وفقا لمهارته وخبرته .

في الوضع المثالى ستكون الوظيفة مستقرة وسيقوم العامل بممارسة مواهبه داخل الشركة لعدة سنوات ، ومع التطور التكنولوجى السريع الذى يميز السوق اليوم وسوق العمل بشكل خاص ستميل مهارات العاملين بشكل طبيعى نحو الإنخفاض ، وفى بعض الأحيان ستختفى المهارات التى بررت توظيف العامل ، والذى سيفسر بعد ذلك إلى عدم جدوى العامل بالنسبة للشركة ، وحيث إن مهارات العامل تشكل قيمته وقوته الرئيسية فى الجذب والتفاوض فى سوق العمل ، وسيكون من الصعب على العامل العثور على وظيفة جديدة .

فى الواقع العامل يتمنى من عقد عمله أن تكون هناك علاقة عمل دائمة ، ومن غير العدل أن يتم التعامل معه على أنه آلة مع تقادم برامجها يجب استبدالها من أجل بقاء التنافسية^(٢) .

يبدو من غير العدل أن يتم إنهاء عقد العمل بحجة أن العامل أصبح غير مناسب لسوق العمل .

وحيث إن صاحب العمل مسئول عن استدامة العلاقة لتعاقدية ؛ لذلك يجب عليه متى

(١)- Cass. soc., 22 juin 2017, n ° 16-16.977.

(٢)- Eric Loubetop,cit,p.40.

ظهر عدم التطابق بين مهارات العامل وأدائه للعمل أن يعمل على تكييف العامل مع متطلبات السوق المتوقعة^(١).

وحيث إن محتوى عقد العمل تحدده الفكرة الموضوعية لحسن النية والولاء ؛ لذلك فإن الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية^(٢) وبالإشارة ضمناً إلى المادة ١١٣٤-٣ من القانون المدني قررت وبوضوح على أن صاحب العمل مطلوب منه أداء عقد العمل بحسن نية ، ومن واجبه التأكد من أن العمال يتكيفون مع التغيرات في وظائفهم^(٣). منذ هذا الحكم تم إضفاء الشرعية على واجب التكييف ، وقد تأكد بعد ذلك بموجب المادة ٦٣٢١-٦ من قانون العمل الفرنسي التي تنص على أن صاحب العمل يضمن تكييف العاملين مع عملهم ، وضمان الحفاظ على قدرتهم على شغل الوظيفة لا سيما إذا كان هناك تغييرات في الوظيفة والتقنيات.

كما قررت المادة ١٢٣٣-٤ من قانون العمل الفرنسي أن فصل العامل لأسباب اقتصادية لا يمكن أن يتم إلا بعد بذل جميع جهود التدريب والتكيف. فيجب على صاحب العمل مثل أي متعاقد التصرف وفقاً للتوقعات المشروعة التي أنشأها عقد العمل مع الطرف المتعاقد معه^(٤)، كما أن توقعات صاحب العمل من خلال إدارته للوظائف يجبره على تغيير مهارات العاملين إذا لزم الأمر من خلال التدريب حتى يتمكنوا من التكيف مع الوظائف الجديدة في الشركة^(٥).

فإذا كان صاحب العمل ملتزم ومسئول بتزويد العامل بالتدريب طوال حياته المهنية^(٦)،

(١)- حيث لا يجوز إكراه صاحب العمل على الاحتفاظ بعامل تكون مهاراته المهنية غير مناسبة تماماً ، كذلك فإن اللجوء للفصل أمر غير مقبول.

(٢)- Eric Loubet,op,cit,p.40.

(٣)- Soc. 25 février 1992, Bull. V, n° 122 note Défossez.

(٤)- Eric Loubet,op,cit,p.40.

(٥)- oumar ben Camara,op,cit,p.53.

(٦)- المادة ٦١١١-١ من قانون العمل الفرنسي.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٢٩)
فإن الأخير مطالب بتنفيذ الإجراءات التدريبية المقترحة عليه^(١)، حيث إن صاحب العمل
والعامل ملتزمان على حد سواء بضمان استدامة علاقة العمل ، وعدم إضرار أي منهما
بمصالح الآخر^(٢).

بخصوص مسئولية التدريب فهي تقع على عاتق صاحب العمل وحده ، ولا يمكن انتقاد
العامل لعدم قيامه بأي عمل بخصوص التدريب ، كما أن عدم منح العامل أي تدريب يعد
فشلا من صاحب العمل في الوفاء بالتزامه بالتكيف^(٣).

كما أن العامل يقع عليه التزام ضمني بقبول التدريب المقدم من صاحب العمل^(٤) ، وهذا
الالتزام ناتج من التزام الولاء المفروض على العامل ؛ لذلك فإن الرفض غير المبرر من
قبل العامل للتدريب يعد رفضا غير مشروع يبرر الفصل^(٥).

وينطبق التزام العامل بقبول التدريب على إجراءات التدريب التي تهدف حتما إلى
تكييف العامل مع وظيفته ؛ لذلك يمكن للعامل أن يرفض التدريب ودون أن يوقع عليه
أي عقاب إذا كان الغرض من التدريب تقييم المهارات المهنية للعمل.

يجب كذلك على صاحب العمل أن يوفر التدريب اللازم لشغل الوظائف التي يوفرها
بخصوص إعادة التصنيف ، وهذا يعني أن تكون الوظائف من نفس الفئة التي يشغلها
العامل أو ما يعادلها ، وفي حال توفير وظيفة أدنى فيجب أن يتم ذلك بموافقة العامل
الصريحة.

كما أن التزام صاحب العمل لا يقتصر على مجرد تكيف العامل مع وظيفته ، بل يجب

(١)- تظهر أهمية التدريب في أن العامل سيرى رأسماله البشري وقابليته للتوظيف تتحسن ، وسيكون
لدى صاحب العمل عامل أكثر كفاءة .

(٢)- Eric Loubet,op,cit,p.40.

(٣)- Cass. soc., 5 juin 2013, n° 11-21.255.

(٤)- Léa Amic,op,cit, p.553, n° 820.

(٥)- Cass. soc., 20 juin 2001, n° 99-44.378, Inédit .

عليه كذلك أن يضمن الحفاظ على قدرة العامل على شغل الوظيفة بشكل دائم^(١)؛ ذلك أن التكييف عملية دائمة وأساسية ، ويجب أن يتم بإجراءاته الكاملة بحيث لا يمكن قبول أن يتم تكليف العامل بالتدريب قبل الفصل بوقت بسيط ، ويمكن للموظف في هذه الحالة التذرع بفشل صاحب العمل في القيام بواجبه بالتكيف^(٢).

كذلك فإن صاحب العمل وإن كان ملزماً بضمان تكييف العاملين مع تطور وظائفهم ، من خلال منحهم التدريب الذي يحتاجونه ، إلا أنه لا يستطيع أن يطلب من العامل ضرورة الحصول على مؤهل دراسي جديد يسمح له بالوصول إلى وظيفة من فئة أعلى^(٣).

نستنتج من العرض السابق أن التزام تكييف العامل مع تطور وظيفته كوسيلة لإبقاء العامل في وظيفته يعد أحد مظاهر الولاء والسلوك العادل.

(١)- Léa Amic,op,cit,p.522, n° 818.

(٢)- Cass. soc., 23 octobre 2007, n° 06-40.950, Bull. civ. V, n° 171.

(٣)- Eric Loubet,op,cit,p.41- Cass. soc., 17 mai 2006, 04-43.022, Inédit.

الفرع الثاني:

ولاء العامل في تنفيذ عقد العمل

إن أي عامل طرف في عقد العمل عليه الالتزام الرئيسي بأداء العمل المتفق عليه ، وهو في ذلك تابع لصاحب العمل في أداء مهمته ، حيث يعطى الأخير الأوامر والتوجيهات ، كما يمكنه أن يقرر تغيير ظروف العمل ، ومعاقبة أي خرق للعامل في أداء مهمته . إضافة إلى ذلك فإن تبعية العامل كافية لفرض عناية معينة في أداء العمل ، ويمكن لوم العامل ومعاقبته على إهماله في العمل وخداعه وذلك باعتبار أنه سلوك خاطئ .

يجب على العامل أن يكون حسن النية في أداء عمله ، والذي يعطى صاحب العمل الحق في معاقبة العامل ليس فقط عن سوء سلوكه في أداء عمله ، وإنما يمكن أن يكون الخطأ التأديبي ناجم عن سوء نية العامل الكافي لمعاقبته عن فعل ليس له علاقة بسوء أداء التزامه التعاقدى^(١) ، فيمكن لوم العامل بسبب رفضه القيام بإتمام شحنة بقيت فيها بضاعة بسيطة على أساس انتهاء ساعات عمله^(٢) ، كذلك الحال يمكن القاء اللوم عليه بسبب فعل العصيان ورفض تنفيذ الأوامر حيث رفض حضور اجتماع يقرره صاحب العمل رغم أنه لم يكن ملتزماً بعمل بسبب توقف الآلات التي يعمل عليها^(٣) ، وفي كلتا الحالتين لم يكن عقاب العامل بسبب سوء أداء التزامه التعاقدى . في الحقيقة لا يطلب من العامل إثارة مصلحة صاحب العمل في حساب نفسه ، ومع ذلك فعليه أن يكون ملتزماً بالولاء لصاحب العمل بحيث يكون مخلصاً ومثابراً في أداء عمله ليكون سلوكه في العمل سلوكاً عادلاً^(٤) .

فيجب على العامل أن يراعى مصالح الشركة التي يعمل بها ، حتى لو لم تفرض عليه حصرياً في أداء العمل ، ذلك أن هذا السلوك الذي يقتبس من سلوك الأب الصالح يمكن

(١)- oumar ben Camara,op,cit,p.39.

(٢)- Soc. 7 juillet 1982 bull. civ. V, n°466.

(٣)- Soc. 19 novembre 1997, Bull. V, n°381.

(٤)- oumar ben Camara,op,cit,p.39.

توقعه أيضا من العامل^(١).

إن أداء العمل ليس هو الالتزام الوحيد الذي يلتزم به العامل ، وإن كان هو الالتزام الرئيسي ، في الواقع هناك مجال لمجموعة من الالتزامات الثانوية التي تهدف إلى الحفاظ على مصالح الشركة وتنظيم سلوك العامل ، هذه الالتزامات والسلوكيات نابعة من الالتزام بالولاء ومفروضة على كل العمال طوال مدة سريان عقد العمل .

وسوف نستعرض هذه الالتزامات الثانوية في فترة تعليق عقد العمل ، وفي خارج زمان ومكان العمل باعتبار أن العامل في هذه الفترات لا يُطلب منه أداء العمل ، ومع ذلك فهو يظل مرتبطا بعقد عمل لم ينتهي أو يفسخ ؛ لذلك يلتزم بهذه الالتزامات الثانوية والإضافية النابعة من التزامه بالولاء .

أولا : ولاء العامل أثناء تعليق عقد العمل.

يمكن أن يتأثر عقد العمل بعدد من الأحداث التي تعمل على تعليقه ، هذا هو الحال بشكل خاص عندما يكون العامل ضحية حادث عمل أو مرض أو عندما يذهب في إجازة خاصة . أثناء تعليق عقد العمل يتم إعفاء طرفيه جزئيا أو كليا من التزاماتهما التعاقدية وذلك مع مراعاة كل حالة من حالات التعليق على حدة ، سواء كان تعليق العقد بسبب المرض^(٢) أو حادث العمل^(٣) أو إجازة لتعليم الأولاد^(٤) ، فلم يعد العامل مطالبا بأداء عمله^(٥) ، ولم يعد

(١)- Ibid.

(٢)- المادة ١٢٢٦-١-١ من قانون العمل الفرنسي .

(٣)- المادة ١٢٢٦-٧ من قانون العمل الفرنسي .

إذا كان تعليق عقد العمل بسبب الإجازة المرضية فإن العامل مطالب بإخطار صاحب العمل بتعليق عقد عمله بسبب الإجازة المرضية ، وإذا لم يفعل ذلك فإنه يخاطر بالفصل لسوء السلوك ، ولكن لا يمكن اعتباره مستقيل . Cass. soc., 9 mars 1999, n° 96-41.734, Bull. civ. V, n°

(٤)- المادة ١٢٢٥-٤٧ من قانون العمل الفرنسي .

(٥)- Hugo M'BAYE, op, cit, p.48 - Cass. soc., 15 juin 1999, 96-44.772.

صاحب العمل ملتزما بدفع الأجر.

في الواقع ، وكما سبق وأن ذكرنا، فإن أداء العمل ليس هو الالتزام الوحيد الذي يلتزم به العامل ، حيث يوجد مجال للالتزامات الأخرى التي توصف بأنها التزامات ثانوية أو إضافية.

فتعليق العقد لا يعنى انتهاء العلاقة التعاقدية ، حيث لا يزال عقد العمل موجود ، وما يتم تعليقه هو التنفيذ المادى للعقد ، دون إنكار وجوده^(١) .

ففى الواقع هناك التزامات ضرورية لبقاء العقد ، وتشبه بالضبط الالتزامات المادية لطرفى العقد (أداء العمل - الأجر) وتعتبر أساسية بالنسبة لتعليق عقد العمل ، وبدون الحفاظ على هذه الالتزامات سيكون تعليق عقد العمل خالى من أي هدف أو مصلحة^(٢) ؛ وذلك لأن الهدف الأساسى من التعليق هو إعطاء عقد العمل الفرصة للبقاء على قيد الحياة.

فتعليق عقد العمل لا يمنع من استمرار الالتزامات الإضافية ، بل على العكس من ذلك يجب أن تستمر هذه الالتزامات مهما كان سبب التعليق^(٣) ، ذلك أن التزام العامل بالولاء ضرورى مثل التزامه بأداء العمل^(٤) ، ولا يعفى تعليق العقد العامل من هذا الالتزام^(٥)، وهذا يعنى أنه حتى ولو لم يعد العامل يقدم العمل خلال هذه الفترة إلا أنه لا يمكنه التهرب من هذا الواجب^(٦) ؛ وذلك لأن خطأه أو خرقه لعقد عمله في هذه الفترة - فترة تعليق العقد -

(١)- Amélie Bonardi , Remarques sur la nature juridique de la suspension du contrat de travail, Master de Droit social, Université d'Pantheon – Asass-Paris II, 2013,p.91.

(٢)- Amélie Bonardi,op,cit,p.88.

(٣)- Amélie Bonardi,op,cit,p.31.

(٤)- Amélie Bonardi,op,cit,p.88.

(٥)- cass. soc , 5 juillet 2017, n ° 16-15.623.- Cass. Soc.,16 mai 2018, n° 16-22.655.

(٦)- Léa Amic,op,cit,p.539, n° 799- Soc. 18 mai 2004, n° 02-44325, Bull. 2004, V, n° 132, p. 121.

مرتبطة بالتزام الولاء^(١).

ويظل التزام العامل بالولاء قائما حتى يتم الوصول إلى الالتزام بالتعاون^(٢)، والذي يكون له مظاهر عدة: فيجب على العامل أن يعيد العناصر المادية الخاصة بالشركة والتي تكون تحت يده بسبب عمله، ويكون الرد على نفقة الشركة في حال طلبها^(٣)، كما يلتزم العامل بإبلاغ صاحب العمل بالمعلومات التي يحتفظ بها والتي تكون ضرورية للشركة، مثل كلمة المرور الخاصة بجهاز الكمبيوتر الذي يعمل عليه العامل في الشركة^(٤)، كذلك يجب على العامل تسليم المستندات اللازمة لسير العمل بالشركة بسلاسة وذلك عندما يطلبها صاحب العمل^(٥).

والمواقع أن طلبات صاحب العمل من العامل الموقوف عن عمله تكون مقيدة ببعض القيود التي تستتج من التزامه هو الآخر بالولاء تجاه العامل، بحيث لا يجب أن تكون طلبات صاحب العامل كثيرة جدا بحيث ينتهي بها الأمر إلى فرض العمل على العامل أثناء توقفه عن العمل^(٦)، كما أنه من الضروري ألا يكون لدى صاحب العمل وسيلة

(١)- قررت المحكمة أن خصوصية مهنة الرياضي المحترف تلزم العامل في حالة الإصابة بالعناية اللازمة لاستعادة إمكانياته البدنية، وقد لاحظت المحكمة أنه خلال فترة الأجازة المرضية لم يحافظ اللاعب على الموعد المقصود منه تنظيم جلسات العلاج الطبيعي التي حددها الطبيب المعالج للفريق، وأنه لم يبق تحت تصرف أخصائي العلاج الطبيعي لإتباع بروتوكول العلاج، وهذا السلوك يكشف عن وجود خرق العامل لالتزامه بالولاء مما يجعل من المستحيل استمرار عقد العمل.

. Cas. soc, 20 février 2019, n° 17-18.912.

(٢)- Amélie Bonardi, op, cit, p.88 -Cass. soc., 15 juin 1999, n° 96-44.772, Bull. civ. V, n° 279.

(٣)- Cass. soc., 6 février 2001, n° 98-46.345, Bull. civ. V, n° 43- Cass. Soc. 30 mars 2011 n°09-70444.

(٤)- Cass. Soc. 18 mars 2003, Dr. Soc. 2003.p.770.

(٥)- Cass. Soc. 15 juin 1999, n°96-44772- Soc. 25 juin 2003, n° 01-43155.

(٦)- Cass. soc., 23 juin 2003, n° 01-43.155.

أخرى للحصول على المعلومات الضرورية سوى العامل^(١). وفي حال فشل العامل الموقوف عن العمل في التزامه بالولاء فإنه يفقد ميزة الإيقاف ويخضع للسلطة التأديبية ويكون عرضة للفصل في بعض الحالات^(٢). ومع ذلك فإن السوابق القضائية لا تتشدد بخصوص ولا العامل المعلق عقده ، حيث اعتبرت أن قيام العامل الحاصل على أجازة مرضية بالسير لمدة يومين قبل عودته للعمل لا يفشل في الوفاء بالتزامه بالولاء حيث إن الإصابات التي لحقت به لم تمنعه من ممارسة نشاطه^(٣)، كما اعتُبر أن استفادة العامل من إجازته المرضية للذهاب لنزهة لا يشكل انتهاك تعاقدي.

ومع ذلك فإن العامل إذا مارس خلال فترة تعليق عقد العمل نشاط يتنافس مع نشاط صاحب العمل فإن عمله يتسم بعدم الولاء ويكون قد ارتكب خطأ جسيماً مبرراً للفصل^(٤) ، ذلك أن إيقاف عقد العمل في حال المرض أو الحادث يكون هدفاً تعافى العامل ، وبالتالي يتمتع على العامل الموقوف عقده ممارسة مهنة تنافس مهنة صاحب العمل ؛ لذلك فإنه في حال ممارسة العامل مهنة أخرى فإنه يفشل في الوفاء بالتزامه بالولاء^(٥). الواقع أن تقييم إخلال العامل بالتزامه بالولاء أثناء تعليق عقد العمل يعتمد على ظروف كل قضية ، وبخاصة إذا كان الإخلال من العامل يتمثل في القيام بنشاط وعمل أثناء فترة التعليق.

فيُعتبر العامل مُخلاً بالتزامه عندما يكون النشاط الذي يقوم به يتنافس مع نشاط صاحب

(١)- Cass. soc., 18 mars 2003, n° 01-41.343.

(٢)- Amélie Bonardi, op, cit, p.88.

(٣)- Cass. soc., 26 janvier 1994, n° 92-40.090.

(٤)- Cass. soc., 5 juillet 2017, n°16-15.623- Cass. soc., 10 mai 2001, n° 99-40.584.

(٥)- Hugo M'BAYE, op, cit, p.49 - Cass. soc., 12 janv. 2005, n° 02-46.002, JSL n° 161, p. 7.

(٦٣٦)

العمل^(١)، على العكس من ذلك لا يعد إخلالا بواجب الولاء ممارسة العامل نشاط نيابة عن شركة لا تتنافس مع صاحب العمل، أثناء التوقف عن العمل بسبب المرض^(٢) وكذلك مساعدة العامل لزوجته من حين لآخر في بار المطعم الذي تعمل به^(٣)، كما أن ممارسته للنشاط التطوعي المؤقت لا يشكل انتهاكا لالتزامه بالولاء^(٤).

كذلك فإن مدة النشاط الذي يمارسه العامل أثناء تعليق عقد العمل تلعب دورا كبيرا في تقييم وجود إخلال من العامل من عدمه، وكلما زادت مدة النشاط الذي مارسه العامل كلما كان دليلا على إخلال العامل بواجب الولاء؛ وذلك لأن العامل كان بإمكانه العودة للعمل، حتى ولو كان النشاط الذي تم تنفيذه أثناء تعليق عقد العمل لم يكن ينافس نشاط صاحب العمل^(٥).

ثانيا : واجب الولاء المفروض على العامل خارج زمان ومكان العمل

يخضع العامل لالتزام الولاء الذي يضع على عاتقه احترام عقد العمل، وكذلك احترام صاحب العمل ومصالح الشركة؛ وبالتالي فإن السلوك الخاطيء من العامل يمكن المعاقبة عليه.

لم يعد الأمر متعلق بالعقاب على الأداء غير السليم للالتزامات الرئيسية لعقد العمل، بل يعاقب كذلك على عدم احترام عدد معين من السلوكيات والالتزامات التبعية الناتجة من

(١)- Cass. soc., 23 juin 1999, n° 97-44.067, Inédit

(٢)- Cass soc , 26 février 2020, n° 18-10.017.

(٣)- Cass. soc., 28 novembre 2006, n° 05-41.845, Inédit

(٤)- Cass. soc. ،June 4, 2002, n ° 00-40.894.

(٥)- يمكن للعامل في ظل ظروف معينة ممارسة نشاط مهني مدفوع الأجر دون إظهار عدم الولاء تجاه صاحب العمل وهذا ما أكدته محكمة النقض من أن ممارسة نشاط مهني أثناء توقف العمل بسبب المرض لا يشكل في حد ذاته انتهاكا لالتزام الولاء... لتبرير الفصل يجب أن يتسبب الفعل الذي يرتكبه العامل أثناء تعليق عقد العمل في الإضرار بصاحب العمل أو الشركة، فسلوك العامل أثناء الأجازة المرضية يبرر فصله لسوء السلوك الجسيم فقط عندما يعكس نية ضارة بالشركة.

Cass. soc, 16 oct. 2013, n ° 12-15.63.

الالتزام بحسن النية والولاء طوال مدة العقد.

الأصل أنه لا يمكن معاقبة العامل على سلوك ، حتى لو كان مستهجننا ، طالما أنه ارتكب خارج المجال المهني ، ومع ذلك فإن الالتزام بالولاء يجعل إمكانية لوم العامل خارج الحياة المهنية بسبب الأفعال المتعلقة بحياته الشخصية^(١).

فإذا كان المبدأ هو الفصل بين الأفعال التي ترتكب في وقت ومكان العمل وتلك التي تقع خارج مجال العمل^(٢) ، ومع ذلك فإن الانفصال بين العمل والحياة الشخصية تصور خاطيء حيث يوجد تشابك لكل حياة العامل بشكل لا يمكن انفصامه^(٣) ، ذلك أنه بموجب واجب الولاء ومع زيادة التقنيات الحديثة فقد تم المحو التدريجي للحدود بين الحياة المهنية والحياة الخاصة ، وكاستثناء فإن السلوك أو الوقائع التي يقوم بها العامل خارج نطاق تنفيذ عقد العمل يمكن أن تبرر عقابه من صاحب العمل^(٤).

فإذا كان الولاء عنصراً أساسياً في علاقة العمل فإن صاحب العمل يجب أن يكون مدعوماً بالأدلة وبالضرر الموضوعي عند الادعاء بخسارة الثقة في العامل ، وعند الشك يستفيد العامل ، حيث إن الحقائق المتعلقة بالحياة الشخصية يتم منحها نوعاً من الحصانة^(٥).

فإذا كان المبدأ أنه وفقاً للحقائق المستمدة من الحياة الشخصية لا يمكن أن تكون هذه

(١)- Myriam PLET,op,cit,p.101.

(٢)- لاعتبار أن الفعل يقع ضمن المجال المهني أو الخاص فسوف يؤخذ في الاعتبار أنه تم القيام به أثناء وقت العمل وفي مكان العمل ، وهذا مرجع تاريخي مزدوج حيث يعتبر مكان وزمان العمل هما أساس تطبيق السلطة التأديبية لصاحب العمل . ومع ذلك فإننا سنجد التعارض بين وقت العمل والحياة الخاصة خاصة في وقت الراحة التي تعد جزءاً من حياة العامل الخاصة والتي يكون خضعا خلالها للتبعية القانونية لصاحب العمل . Supiot A,op,cit,p.948

(٣)-Adam P.,op,cit,p.432.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.521, n° 768.

(٥)- Léa Amic,op,cit,p.525, n° 776.

الحقائق مبررا لعقاب العامل بالفصل^(١)، ومع ذلك فإن هناك استثنائين على هذا المبدأ : الاستثناء الأول: إذا تسببت الحقائق المنسوبة للعامل في خرق الالتزامات الناشئة عن عقد العمل . فبمجرد أن يكون للوقائع ، حتى التي تنشأ في الحياة الشخصية ، تأثير على أداء العامل لواجبات العمل ، فإنها تعتبر مرتبطة بحياة الشركة ويمكن اعتبار إخفائها خطأً.

وهذا يعني أن الفعل المرتكب خارج وقت ومكان العمل يعكس تجاهل العامل المعنى لالتزام ناشئ عن عقد عمله^(٢)، حيث إن التزامات العامل تتبعه في كل مكان وزمان ، سواء كانت هذه الالتزامات ناشئة عن اللوائح الداخلية أو حتى متعلقة بطبيعة منصب العامل وتكون في معظم الأحيان متعلقة بالأداء السليم لخدمة العمل والتزام الولاء^(٣). فإذا كان التزام الولاء مرتبط بفكرة التعاون المفروض على العامل حتى يتمكن من أداء عمله ، لذلك يمكن معاقبة العامل في حال تسببه في استحالة أدائه لعمله ؛ لذلك فإن قرار إقالة العامل بسبب سحب رخصة القيادة الخاصة به يجب أن يبرر بسبب حقيقي وجاد^(٤) ، حيث إن رخصة القيادة لا تعتبر من الأمور المتعلقة بالحياة المهنية إلا إذا كانت رخصة القيادة جزءاً أساسياً في أداء العمل ، ويكون ذلك في الحالة التي يذكر فيها عقد العمل

(١) - من وجهة النظر التأديبية فإنه بمجرد أن يصبح العامل خارج النطاق العقدي فإن التبعية لصاحب العمل تصبح غير موجودة وبالتالي يفلت العامل من قوته في التوجيه والتأديب ، بسبب الحصانة المقررة للحياة الخاصة للعامل ، ومع ذلك فإن هذه الحصانة لا تذهب إلى حد استبعادها من الأسباب التأديبية ؛ حيث يمكن لصاحب العمل ممارسة سلطته التأديبية عندما يكون سلوك العامل المعتمد في حياته الشخصية أحدث اضطراباً حقيقياً وكبيراً في أداء الشركة.

Adam P.,op,cit,p.433 - Cass. soc.14 mai 1997, n° 94-45473.

(٢)- Cass. Soc. 27 mars 2012, n° 10-19915 : Bull. civ. V, n° 106-
Cass. Soc., 27 juin 2012, n° 11-10242.

(٣)- Adam P.,op,cit,p.437.

(٤)- Adam P.,op,cit,p.438.

الحاجة إلى الحصول على رخصة للقيادة ، وهنا يستحيل على العامل أداء خدمته^(١) .
الاستثناء الثاني: إذا تسبب الفعل المنسوب للحياة الشخصية والخاصة خارج وقت
ومكان العمل في حدوث اضطراب ملحوظ داخل الشركة^(٢) ، ويمكن أن ينتج هذا
الاضطراب الذي يتم تمييزه بشكل موضوعي من خلال النظر في التداعيات الملحوظة
في بعد الأفعال التي يرتكبها العامل في سياق حياته الشخصية حتى لو كانت هذه الأفعال
لا تعتبر سلوكا مخالف للقيم الخاصة التي يجب اعتبارها في الشركة ، أو لم يترتب
عليها الإخلال بأداء العمل ، مثل انضمام العامل لتنظيم سرى ترتب عليه التسبب في
اعتقاله في مكان العمل ، في هذه الحالة يمكن لصاحب العمل الخشية من حدوث
حوادث جديدة مماثلة بما يضر بشركته ، ويعد ذلك اضطراباً موضوعياً يبرر فصل
العامل .

كذلك إذا نتج عن الحياة الخاصة للعامل نقص خطير في نزاهته فيما يتعلق بالواجبات
التي يمارسها ، فيصبح صاحب العمل أمام مبرر حقيقي للفصل ، مثل فصل حارس أمن
قام بسرقة المحلات التي كان مسئولاً عن تأمين الأمن فيها^(٣)، وبالمثل إتهام مسئول
تنفيذ في أحد البنوك بجرائم ضد الممتلكات (السرقه).

الأمر نفسه ينطبق على فصل العامل الذي يتورط في الاحتيال على الضمان الاجتماعي^(٤)
وكذلك فصل موظف شركة الطيران الذي تعاطى عقاقير مخدرة وأثناء أداء عمله لم
يمثل للالتزامات المنصوص عليها في عمله وبالتالي تم تعريض الركاب للخطر ، مما
أوجد مبرراً حقيقياً لاتخاذ الإجراء التأديبي ضده^(٥) .

(١)- Soc. 2 déc. 2003, n° 0143227, Bull. civ. 2003, V, n° 304, p. 307- Soc. 3 mai 2011, n° 09-67464 ; Soc. 10 juil. 2013, n°12-16878.

(٢)- Soc. 14. sep. 2010, n° 09-65,675 FD.

(٣)- Soc. 20 nov. 1991, n° 89-44605.

(٤)- Soc. 25 févr. 2003, Dr. soc. 2003, p. 265.

(٥)- Soc. 27 mars 2012, n° 10-19915, Bull. 2012, V, n° 106.

في كل هذه الحالات وُصف سلوك العامل بأنه سوء سلوك جسيم ؛ بسبب الالتزام الخاص بالولاء والاستقامة والنزاهة والذي كان من الواجب الخضوع له بسبب واجباته. في كل الحالات السابقة التي تشكل اضطراباً موضوعياً للشركة^(١) يُعفى صاحب العمل من التزامه بتقديم أدلة على العناصر الموضوعية المنسوبة للعامل^(٢).

بخصوص الالتزامات الإضافية فإن التزام التعاون المخلص يُلزم العامل باحترام هذه الالتزامات الإضافية ، أو كما يطلق عليها الالتزامات الثانوية ، لاسيما حرية العامل في التعبير خارج نطاق تطبيق عقد العمل ، وكذلك الحفاظ على مصالح الهيكل الذي يعمل به بالامتناع عن أي منافسة غير عادلة طوال تنفيذ العقد ، إضافة إلى الالتزام بالسرية التي تمنعه من إفشاء المعلومات المتعلقة بالشركة.

١-التزام العامل بعدم تشويه سمعة صاحب العمل

يجب أن يتمتع العامل من حيث المبدأ ، بنفس الحقوق والحريات التي يستمتع بها في المجتمع كمواطن ، مثل حرية الرأي والتعبير التي تعد من الحقوق الأساسية لكل إنسان^(٣)، مما يعني ضمناً أنه لا يوجد داعي لقلق الفرد بشأن ما يبيده من آراء وأفكار ، حيث يستفيد من حقه في التعبير المباشر والجماعي بخصوص محتويات وظروف العمل وتنظيمه، والتي لا يمكن أن تكون مبرراً للعقوبة أو الفصل^(٤).

كذلك لا يحق للوائح الداخلية لشركة أن تنتهك حرية العامل في التعبير^(٥)، فلا يجوز أن

(١)- على العكس من ذلك لا يستطيع صاحب العمل الذي يعمل في تجارة السيارات توجيه أي لوم إلى سكرتيره في حال قيام الأخير بشراء سيارة من علامة تجارية تختلف عن تلك التي يبيعها صاحب العمل ، حيث يتمتع السكرتير في حياته الخاصة بحرية الشراء للبضائع والمنتجات التي يختارها.

. Soc. 22 janv. 1992, n° 90-42517

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.528, n° 780.

(٣)- المادة ١٩ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

(٤)- المادة ٢٢٨١ / ٣ من قانون العمل الفرنسي .

(٥)- Brigitte Pereira,op,cit,p.69.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٤١)

تمنع العامل من التحدث مع زملائه^(١)، أو أن تمنعه من مباشرة حقه في النقد؛ لذلك اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن فصل العامل بعد توجيهه خطاب نقد لأعضاء مجلس إدارة الشركة بسبب ظروف عمله كان بلا مبرر وبدون سبب حقيقي^(٢). ومع ذلك فيجب على العامل في حال ممارسة هذه الحرية التوفيق بينها وبين رابطة التبعية^(٣)

فتظل الحقيقة التي لا ينكرها أحد أنه حرية التعبير لها حدود بحيث لا يجب على العامل إساءة استخدام حقه في التعبير^(٤)؛ لذلك فهو ممنوع من تشويه سمعة صاحب العمل أو شركته^(٥) حيث إن التزام الولاء يلزم العامل بعدم الإضرار بصورة الشركة أو حسن سيرها^(٦)، وإذا كان له الحق في النقد في مواجهة صاحب العمل فيجب أن يمارس باعتدال^(٧)؛ لذلك فإن تجاوز العامل في ممارسة حريته في التعبير يكون ثابتا في حقه إذا أدلى بإفراط بتصريحات مهينة وتشهيرية تنزع المصداقية عن الشركة التي وظفته^(٨)، كذلك فإن العامل الذي يذكر حقائق متعددة مرارا وتكرارا وبمصطلحات عامة بدون مبرر لذلك، بهدف الإضرار بالتسلسل الهرمي في الشركة يكون مسئيا لاستخدام حريته في التعبير^(٩)، كما أن العامل الذي يشكك في كفاءة صاحب العمل في إدارة مكان عمله ينتهك التزامه بحسن النية^(١٠)، وينطبق نفس الشيء على العامل الذي ينتقد تسلسله

(١)- Cass. Soc , 28 avril 1988 , n°87-41.804.

(٢)- Cass. Soc, 27 mars 2013, n°11-19734.

(٣)- Panagiota Perrak,op,cit,p.9.

(٤)- Adam P.,op,cit,p.439 - Brigitte Pereira, op, cit,p.68.

(٥)- Cass. soc., 12 janvier 2011, n° 09-71.373, Inédit.

(٦)- Cass. soc., 21 oct. 2003, n° 01-43943.

(٧)- CA Versailles, 24 nov. 1995, RJS 2/1996, n° 204.

(٨)- Cass. Soc , 19 février 2014 n°12-29.458 ; Cass. Soc , 7 mai 2014 n°12-35.305.

(٩)- Cass. Soc , 28 janvier 2015 , n°13-22.378.

(١٠)- Cass. soc., 27 janvier 2009, n° 07-43.960, Inédit.

الهرمى خارج وقت عمله وأمام الأشخاص الذين يتولون الإشراف عليه^(١). إضافة إلى ذلك فإن المديرين التنفيذيين يبقى لديهم التزام خاص ومعزز بالولاء تجاه صاحب العمل^(٢)، يلزمهم بعدم التعبير علانية عن عدم موافقتهم على قرارات مديري شركتهم^(٣)، خاصة إذا كان هذا المدير التنفيذي يشغل مركزاً مهماً مما يجعل من أقواله موضع تصديق، وبحيث يجب عليهم عدم التجاوز والإهانة في التعليق على سياسات صاحب العمل^(٤)؛ لذلك أعتبر مدير الوكالة والمحاسب القانوني الذى يشوه سياسة التسعير الخاصة بالشركة أمام العملاء مخالفاً لواجبه في الولاء^(٥)، باعتبار أن وظائفهم كانت تتطلب منهم أن يكونوا نموذجاً في العناية بمصالح صاحب العمل^(٦). كذلك لا يجب على العامل انتقاد صاحب العمل على مواقع التواصل الاجتماعي، ويعد ذلك انتهاكاً لالتزامه بالولاء وحسن النية والذى يستوجب الجزاء التأديبي؛ لذلك يفرض الولاء على العامل التزاماً بقياس التعليقات التي يدلى بها سواء أكانت في مكان عمله أو خارجه، كما أن خرق العامل لالتزامه بعدم الإساءة في تعليقاته يتم تقييمه وفقاً لمستوى المسؤولية^(٧) والأقدمية والظروف التي أحاطت بتعليق العامل^(٨)، وبالتالي لم يتم معاقبة العامل الذى انتقد صاحب العمل وهو في حالة سخط وظروف نفسية سيئة^(٩)،

(١)- Cass. soc., 10 décembre 2008, n° 07-41.820, Bull. civ. V, n° 245.

(٢)- Hugo M'BAYE, op, cit, p.152- Cass, Soc, 31 octobre 2012, n°11-17695.

(٣)- Cass. Soc. 8 févr. 2017, n° 15-21064 - Soc. 11 oct. 1984, Bull. V, n° 366, p. 273.

(٤)- Soc. 14 déc. 2000, Bull. V, n° 263, p. 163.

(٥)- Cass. soc., 8 févr. 2017, n° 15-21064.

(٦)- Dieu F, op, cit, p1872.

(٧)- Cass. soc., 25 février 2003, Dr.soc., 2003, p. 625, note. Jean SAVATIER.

(٨)- Brigitte Pereira, op, cit, p.69 - Cass. soc., 6 mai 1998, n° 96-41.163, Inédit.

(٩)- Cass. soc., 17 Juin 2009 N° 08-41.663, Inédit.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٤٣)
وكذلك الحال حيث أُعتبر العامل الذي كان حاداً في تصريحاته غير متجاوز في استخدامه لحرية التعبير إذا كانت تصريحاته سببها المباشر هو الموقف الخاطيء لصاحب العمل^(١) كذلك فإن الكلمات والإهانات المألوفة والمتعارف عليها في التعامل في الشركة بين العمال ومديرهم لا تعتبر خطأً يستوجب العقاب .

٢-التزام العامل بالسرية

إن ولاء العامل وإخلاصه لصاحب العمل ولشركته يمنعه من إفشاء المعلومات المتعلقة بالشركة عندما تكون هذه المعلومات لها طابع السرية^(٢).
سوف تتعلق السرية فقط بالعناصر الحساسة التي علم بها العامل أثناء أدائه لعمله ، والتي قد يؤدي الكشف عنها بالضرورة إلى الإضرار بالشركة. فيمتنع على العامل نقل المعلومات السرية إلى الغير^(٣) ، سواء أكان هذا الغير من داخل الشركة أو من خارجها ، ويسرى شرط السرية على جميع العاملين باعتباره التزاماً عاماً يمنع العامل من إفشاء المعلومات السرية التي يعلمها أثناء عمله ، سواء كان شرط السرية تم إدراجه صراحة بموجب شرط تعاقدى أو حتى في حال عدم وجود شرط تعاقدى بذلك حيث يترجم هذا الالتزام بموجب واجب الولاء تجاه صاحب العمل .
وكلما كان أداء العامل مرتبطاً بالوظائف المهمة كلما زادت معرفته بالمعلومات التي يجب أن تظل سرية، فعالبا ما يقع التزام السرية على عاتق الكادرات المهنية الذين يعملون في مراكز عليا تمكنهم من الإطلاع على ملفات ووثائق المؤسسة التي يعملون فيها^(٤).

يفرض التزام السرية على العامل التزام إيجابى وسلبي على حد سواء ، فلا يجب على

(١)- Cass.Soc , 20 octobre 2011, JCP-S-2012.

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.537, n° 796.

(٣)- Cass. soc., 25 mars 1981, n° 79-40.976, Bull. civ. V, n° 253.

(٤)- Eric Loubet,op,cit,p.47- Hugo M'BAYE,op,cit,p.153.

العامل تجنب إفشاء المعلومات السرية فقط ، بل يجب عليه اتخاذ جميع الاحتياطات اللازمة حتى لا يتمكن أحد من سرقتها^(١) ؛ لذلك يجب عليه تجنب ترك مستندات العمل أو رموز الوصول الخاصة بالمستندات في أي مكان ، كذلك يجب التأكيد على أن خضوع العامل للالتزام السرية لا يخوله الوصول إلى جميع المعلومات السرية بالشركة دون سبب مشروع ؛ لذلك يمكن لصاحب العمل تحديد مجال المعلومات التي لا يتعين على العامل معرفتها وذلك من أجل منع الفضول المفرط في البحث عن معلومات الشركة^(٢) .

إذا كان التزام السرية ناتج من الولاء والإخلاص نحو صاحب العمل ، إلا أن صاحب العمل غالبا ما يقوم بإدراج شرط السرية في عقد العمل خاصة في بعض القطاعات الحساسة وذلك من أجل حماية الأسرار الصناعية والتجارية^(٣) ، كما يمد هذه الحماية إلى ما بعد انتهاء عقد العمل .

في الحقيقة إن التزام العامل بالسرية يبقى ما بقيت المعلومات التي طلع عليها بحكم عمله لها صفة السرية ، فإذا زالت عنها هذه الصفة فإن العامل يتحلل من هذا الالتزام . يعتبر انتهاك العامل لالتزامه السرية في عقد العمل سوء سلوك جسيم يمكن أن يؤدي إلى الفصل إذا كان له ما يبرره ، و من ضمن حالات الفصل المبررة من وجهة نظر القضاء الفرنسي : فصل مسئول تنفيذي كشف عن الصعوبات المالية لشركته^(٤) ، وفصل مصرفي أرسل إلى بريده الإلكتروني الشخصي - دون إذن - معلومات حساسة عن صاحب العمل ، مما أفقد الأخير سيطرته على هذه المعلومات من أجل منع تسريبها^(٥) ، وفصل مسئول تنفيذي نشر معلومات عن العملاء على مدونته الشخصية ، لا سيما هويتهم وبيانات

(١)- CA Toulouse, 08 novembre 2019, n° 17/03104.

(٢)- CA Montpellier, 30 mai 2018, n° 14/06434.

(٣)- CA Douai, 30 juin 1993, RJS 6/1994, n° 833.

(٤)- Cass. soc., 30 juin 1982, n° 80-41.114.

(٥)- CA Paris, 30 novembre 2016, n° 13/08890.

الاتصال بهم ، والخدمات المقدمة والمبلغ التي تم تحرير فواتير بها^(١).
في مثل هذه الحالات فإن صاحب العمل قد يتمكن من الحصول على التعويض من
العامل في حال الإهمال الجسيم من الأخير بقصد إيذائه^(٢).

٣- التزام العامل بعدم التنافس

إن الولاء المطلوب من العامل يعنى أنه يجب أن يكون مخلصا يحترم الثقة والتوقع
المشروع من الآخرين^(٣) ، وألا يعمل على تقويض مصالح الهيكل الذى وظفه^(٤)؛ لذلك
ينتج عن التزام العامل بالولاء التزام ضمنى بعدم منافسة صاحب العمل والقيام بنشاط
مماثل لنشاط صاحب العمل طوال مدة تنفيذ عقد العمل^(٥)، سواء كان النشاط لحساب
العامل الخاص^(٦) أو لحساب الغير^(٧).

ومع ذلك فإن الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل طوال مدة تنفيذ العمل ليس مبدأ
مطلقا يمنع العامل من الجمع بين عدة وظائف ، حيث إن القانون لا يمنع ذلك ،
فيستطيع العامل الجمع بين عدة أنشطة مدفوعة الأجر طالما أن صاحب العمل لم
يشترط على العامل أن يكرس نفسه للعمل حصريا لديه فقط^(٨) ، ومادام أن العامل يقوم
بعمله لدى صاحب العمل على النحو المطلوب ، فمن غير العدل منع العامل من الجمع
بين وظائف مختلفة ، خاصة في حالة العمل بدوام جزئى ، وبشرط ألا يتجاوز أي من
الوقت الذى يخصص لكل صاحب عمل الحد الأقصى المأذون به^(٩) ، وبشرط ألا يكون

(١)- CA Paris 23 juin 2017, n° 14/05303.

(٢)- Cass. Soc., 19 mars 2008, n° 06-45.322.

(٣)- Eric Loubet,op,cit,p.45- J.-E.Ray,« Fidélité et exécution du contrat de travail », Dr. soc. 1999, p. 376.

(٤)- Léa Amic,op,cit,p.530, n° 784.

(٥)- Eric Loubet,op,cit,p.45.

(٦)- Cass. soc. 15 janvier 2015, n° 12-35072.

(٧)- Léa Amic,op,cit,p.530, n° 785- Cass. Soc, 9 juillet 2014, n°13-12423.

(٨)- Hugo M'BAYE,op,cit,p.143 -Léa Amic,op,cit,p.531, n° 785.

(٩)-المادة ٣١٢٣-٢٤ من قانون العمل الفرنسى -Martine Gourves,op,cit,p. 27

نشاط أحد أصحاب الأعمال متنافسا مع نشاط صاحب عمل آخر^(١).

فإذا كان الالتزام بعدم التنافس مستمد من واجب الولاء وحسن النية ، حيث يطلب من العامل الحد الأدنى من الاحترام لصاحب العمل ، والذي من المفترض أن يتعاون معه لتحقيق هدف مشترك ؛ لذلك فإن فكرة التعاون تستبعد أن يقوم العامل في خارج ساعات العمل بالمشاركة في مناورات ضارة بصاحب العمل^(٢) ، حيث إن متطلبات التنفيذ العادل لعقد العمل تجعل مساهمة العامل في نشاط متزامن ومنافس مصدر انتهاك لعقد العمل^(٣) وتشكل سوء سلوك جسيم^(٤) ، حيث لا يمكن أن يكون المرء متعاوناً ومنافساً في ذات الوقت^(٥).

يجب أن نفرق بين أعمال المنافسة الفعلية التي تعتبر سوء سلوك جسيم يعاقب عليه ؛ لتكريس العامل نفسه لنشاط شركة تنافس شركة صاحب العمل خلال فترة عمله ، والأعمال التحضيرية للمنافسة^(٦) والتي لا تشكل أي انتهاك أو خرق للالتزام بعدم المنافسة، مثل تفاوض العامل مع صاحب عمل منافس أثناء سريان عقد العمل للعمل لديه^(٧) أو قيامه بإرسال إعلانات لعملاء صاحب العمل عن تأسيس شركة جديدة ، حيث

(١)- Cass. soc., 21 septembre 2006, n° 05-41.477, Bull. Civ, V, n° 273, RJS11/06, n° 1148

(٢)- Léa Amic,op,cit,p.531, n° 786 - CA Versailles, 4 nov. 1994, D. 1995, somm. 257.

(٣)- يتضح من الاجتهاد القضائي للغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية أن العامل الذي أنشأ شركة كان بها نشاط منافس لنشاط صاحب العمل وذلك أثناء خدمته لصاحب العمل دون أن يبلغه بذلك يكون قد انتهك واجب الولاء وتشكل هذه الحقائق سوء سلوك جسيم يستوجب الفصل.

Cass. Soc., 9 juillet 2014, n° 13-12.423.

(٤)- Soc. 9 janv. 1990, CSBP n°10, p. 83.

(٥)- E. Ray,op,cit,p.376.

(٦)- بإمكان العامل أثناء تنفيذ عقد عمله أن يحضر للقيام بعمل خاص دون أن يباشره إلا بعد إنتهاء رابطة التعاقدية مع صاحب العمل إذ يكون حينها حراً طليقاً من أي التزام.

(٧)- Léa Amic,op,cit,p.534, n° 790.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٤٧)

يحق للعامل أن يقوم بتأسيس شركته بحرية حتى لو كانت ستنافس شركة صاحب العمل ، بشرط ألا تدخل هذه الشركة في أي نشاط إلا بعد انتهاء عقد العمل الخاص بالعامل^(١)، وبشرط ألا يكون الأخير مقيداً مع صاحب العمل بشرط عدم المنافسة. فلا يوجد شيء يمنع العامل من التنافس مع الشركة التي سيغادرها بعد انتهاء عقد عمله ؛ لذلك يمكنه الاستعداد لنشاطه المستقبلي خلال مدة عقد العمل بشرط عدم قيامه بهذا النشاط قبل أن يكون إنهاء عقد عمله فعال^(٢).

(١) - وجدت المحكمة أن الشركة التي شكلها العامل قد تم تسجيلها خلال فترة الإشعار، لكن عملها قد بدأ فقط بعد إنهاء عقد العمل ، حيث لم يعد العامل ملزماً بأي التزام تجاه صاحب العمل السابق ، والذي يستتج منه بدقة أنه لم يتم تمييز أي خرق لالتزام الولاء.

.Cass.Soc , 23 septembre 2020, n° 19-15.313
(٢) - Cass. Com. 22 janvier 1985, n° 06-15896.

المبحث الثالث:

الولاء وإنهاء عقد العمل

إن إنهاء عقد العمل قرار جاد يمكن أن يقرره أحد طرفي عقد العمل ، ونظرا للتأثير الواضح الذي من الممكن أن يتسبب فيه هذا القرار سواء من ناحية العواقب الاجتماعية أو الاقتصادية في حياة المتعاقدين^(١) ؛ فيجب أن يحترم قواعد معينة من حيث الشكل والمضمون ، بحيث يكون سلوكهم حتى في إنهاء التعاقد خاضعا لالتزام الولاء ، وأن يتم ممارسته باستقامة ونزاهة بحيث يُحظر الوحشية في إنهاء العلاقة التعاقدية، سواء تم الإنهاء بمبادرة من صاحب العمل أو من العامل.

كذلك فإن انتهاء عقد العمل لا يترتب عليه زوال التزام طرفيه بالولاء تجاه بعضهما البعض ، أو زوال الالتزامات بينهم ، حيث يظل الاحترام المتبادل ، وامتناع كل منهم عن الإضرار بالأخر. وسوف نتناول هذه النقاط في هذا المبحث على النحو التالي .

١- الإنهاء بمبادرة من صاحب العمل

عندما يقرر صاحب العمل إنهاء عقد العمل فيجب عليه احترام إجراءات الفصل الرسمية للغاية ، والتي تمر بثلاث مراحل على النحو التالي :

المرحلة الأولى وهي توجيه الدعوة للعامل لإجراء مقابلة أولية مع صاحب العمل قبل الفصل وذلك بخطاب مسجل بعلم الوصول أو برسالة يتم تسليمها للعامل باليد تحتوي على مجموعة من المعلومات الإلزامية وهي الغرض من الدعوة وتاريخ ووقت ومكان المقابلة ، وإعلام العامل بحقه في الحصول على المساعدة ، سواء من أحد موظفي الشركة أو الاستعانة بمستشار من خارج الشركة.

(١)- Martine Gourves,op,cit,p.204

المرحلة الثانية وهي مرحلة المقابلة الأولية بين العامل وصاحب العمل^(١)، وحيث إن الهدف من المقابلة هو مصلحة العمل؛ من أجل تجنب فقدانه الوظيفة؛ لذلك فهو صاحب القرار في حضور المقابلة من عدمه، ولا يترتب على عدم حضوره ارتكابه أي خطأ تأديبي.

في حال حضور العامل للمقابلة فيجب أن يكون صاحب العمل حاضراً أو من يمثله بتفويض منه.

المرحلة الثالثة وهي إخطار صاحب العمل للعامل بقرار الفصل بعد انتهاء المقابلة، ولا يمكن لصاحب العمل اتمام عملية الفصل على الفور، إنما يجب أن يأخذ فترة للتروى بين إتمام المقابلة وصدور قراره بفصل العامل^(٢).

كما أن صاحب العمل ملزم بإخطار العامل بقرار الفصل بخطاب مسجل بعلم الوصول وذلك خلال مدة لا تقل عن سبعة أيام بعد إجراء المقابلة الأولية^(٣).

يجب أن يتضمن خطاب الفصل الإشارة إلى الأسباب الاقتصادية للفصل، وأولوية إعادة التصنيف وشروط تنفيذها وأسباب استحالة إعادة التصنيف إن لزم الأمر^(٤).

الولاء والاستقامة يوجبان أن يتم إنهاء العقد بعد إبلاغ العامل بالأسباب التي دفعت

(١) - لا تتم المقابلة على الفور بمجرد استلام العامل الدعوة للمقابلة، حيث إن المقابلة لا تتم قبل مرور خمسة أيام على الأقل بعد استلام العامل لخطاب الدعوة للمقابلة؛ حتى يتمكن من إعداد دفاعه وترتيب المساعدة. د. ياسر محمد النيداني، المرجع السابق ص ١٢٠٥

(٢) - حتى يتم السماح لصاحب العمل بعدم التسرع في اتخاذ قراره بالفصل.

(٣) - تكون هذه المدة خمسة عشر يوماً في حال الفصل لأحد المسؤولين التنفيذيين المذكورين في المادة ١٤٤١-١٣ من قانون العمل الفرنسي.

(٤) - المادة ١٢٣٣-٤ من قانون العمل الفرنسي.

صاحب العمل إلى إصدار قرار الفصل^(١)، والذي يجب أن يكون بسبب حقيقي وخطير، كما أن صاحب العمل مطالب بإثبات هذا السبب بناء على عناصر موضوعية يمكن التحقق منها^(٢).

٢- الإنهاء بمبادرة من العامل

كنتيجة طبيعية لحرية العمل وحظر العمل الدائم، لا يمكن أن يكون العامل ملزماً بالعمل إلى أجل غير مسمى، فالعامل يمكنه أن يقوم بإنهاء عقد عمله بمبادرة فردية منه^(٣)، فيستطيع العامل إنهاء عقد العمل عن طريق الاستقالة أو عن طريق طلب الإنهاء القضائي.

بخصوص الاستقالة فهي عمل قانوني ينتج عن رغبة أحادية الجانب لشخص العامل تخول له بموجب القانون الحق في قطع الارتباط التعاقدى المبرم مع صاحب العمل^(٤). لا يمكن اعتبار ممارسة العامل لحقه في الاستقالة خرقاً للالتزام الولاء، حيث يجب أن يكون العامل قادراً في أي وقت على استعادة حريته بوضع حد لحالة التبعية التي قد لا يتحملها^(٥)، ومع ذلك فإن واجب الولاء يقيد العامل بعدم الإساءة في استخدام حقه في ممارسة الاستقالة^(٦)، وألا يتصرف بنية الإضرار بصاحب العمل^(٧).

(١)- المادة ٢٣٢٣-٦ من قانون العمل الفرنسي.

(٢)- حتمية الولاء تستوجب اشتراط ووجود سبب حقيقي وخطير، ويؤدي اشتراط العناصر الموضوعية إلى استبعاد فقدان الثقة كسبب للفصل.

Cass. Soc., 17 janv. 2001, n° 98-44.354, Bull.civ V, n° 13.

(٣)- Martine Gourves, op,cit,p.194.

(٤)- Ibid.

(٥)-Marie-Noëlle,Le juge et le Contrat detravail, Thèse,Université Pantheon-Assas,2013,p.29, n° 42.

(٦)- المادة ١٢٣٧-٢ من قانون العمل الفرنسي.

(٧)- Martine Gourves,op,cit, p.195 - Cass. soc. 9 déc. 2009 : Bull. civ. V, n°281, n°08-41213 ; JCP S 2010, 1229, note B. Bossu ; RDT .2010, p. 164, note B. Lardy-Pélissier.

فإذا كان العامل قادرا على استعادة حريته في العمل في أي وقت بتقديم استقالته دون التقيد بشكليات صارمة^(١)، ومع ذلك فهناك قيد وحيد يتعلق بمراعاته الالتزام باحترام الإخطار بتلك الاستقالة إلى صاحب العمل وذلك وفقا لحكم القانون أو بموجب الاتفاقية الجماعية المطبقة أو الاستخدامات المهنية^(٢)

الواقع أن للإخطار بالاستقالة ميزة لصاحب العمل في الحصول على وقت مناسب لإيجاد بديل للموظف المستقيل، ومع ذلك فله عيب حيث يبقى صاحب العمل ملزما بالإبقاء على العامل في خدمته طول مدة الإخطار، ودفعه المكافآت والمزايا المنصوص عليها في العقد طوال هذه الفترة، كما أن صاحب العمل يفقد حقه في فصل العامل خلال فترة الإشعار^(٣).

قد يتضمن عقد العمل أيضا بندا يتعلق بإشعار الاستقالة، وفي هذه الحالة قد يكون فترة الإشعار طويلة لدرجة تجعل صاحب العمل يعمل على نقل العامل من أماكن حساسة كان يعمل بها إلى أماكن أقل حساسية؛ لذلك فإن السوابق القضائية^(٤) قررت وبوضوح أنه لا يمكن أن تكون طول فترة الإشعار بالاستقالة سببا في نقل العامل إلى وضع وظيفي أقل من المستوى الوظيفي الموجود فيه؛ لذلك فإن البند التعاقدى الذى ينص على فترة إشعار أقل من فترة الإشعار الموجودة في الاتفاق الجماعى تكون هى السارية فقط حيث

(١) - Cass. soc. 4 Apr. 2007, n° 05-42847.

(٢) - المادة ١٢٣٧-٢ من قانون العمل الفرنسى.

يجب التأكيد على موقف محكمة النقض الذى توضح أنه في غياب من الأحكام القانونية أو التقليدية، فإن مدة إشعار الاستقالة يمكن أن تنجم عن الاستخدامات التي تمارس في الموقع أو المهنة وليس

عقد التوظيف فقط. Cass. Soc 03/02/98, RJS 3/98 n° 309

(٣) - V. not. : J. Pélissier, ss. Cass. soc. 1er juill. 2008 : Bull. civ. V, n°143, n°07-40109, RDT 2008, p. 592.

(٤) - Manoëlla RASSELET, Les ruptures du contrat de travail, Thèse Université de Nantes, 2007 p.686- Cass. soc, 16 juin 1988, n°86-40.358, Bull. civ., V, n°371.

إنها تؤدي إلى استئناف العامل حريته بشكل سريع^(١) ، كما أنه لا يمكن بموجب البند التعاقدى تحديد مدة إشعار تكون أطول من المدة الواردة بالاتفاق الجماعى^(٢). من ناحية أخرى يمكن للعامل أن يقرر بمفرده إعطاء إشعار أطول من فترة الإشعار التعاقدية^(٣) ، وفي هذه الحالة يجب على صاحب العمل السماح للعامل بالعمل وأن يدفع أجر الأخير حتى التاريخ المحدد لإنهاء خدمته فعليا^(٤). ولا يجب أن يبرر العامل استقالته أو يوضح أسبابها^(٥) ، إنما يكفي أن يعبر العامل عن رغبته الصريحة في إنهاء الارتباط التعاقدى الذى يوحده بصاحب العمل ، وبالتالي فإن إرادة العامل كافية لإنتاجها الأثر القانونى المتوقع^(٦) ، ومع ذلك فإن الحق في الاستقالة مثل كل الحقوق ، فهي عرضة لانتهكات الذى يمكن أن ينشأ على أثرها تحميل العامل المسؤولية المدنية وذلك في حال ما إذا كانت الاستقالة بنية الإضرار بصاحب العمل^(٧). إذا كانت الاستقالة يجب أن تكون ناتجة عن رغبة العامل وإرادته الحرة وإختياره المستقل الواضح الذى ليس فيه لبس ، ومع ذلك فإن استقالة العامل التي تقع تحت ضغط من صاحب العمل ، أو حتى التي تقع بسبب عدم تنفيذ صاحب العمل لالتزامه تجاه العامل ، سوف يتم إعادة تصنيفها على أنها فصل من العمل ، وسيكون لها آثار الفصل بدون سبب حقيقى وخطير^(٨).

(١)- Cass. soc, 30 mars 1995, Gaz. Pal. 1995, 1, panorama de jurisprudence, p.112.

(٢)- Marie-Noëlle,op,cit,p.222 - Cass. soc, 19 juin 1996, n°93-44.728.

(٣)- Marie-Noëlle,op,cit,p.222 - Cass. soc, 2 février 1993, RJS 3/93, n°266 ; CSBP, 1993, A 20- Cass. soc, 11 avril 1996, n°93-40.789, Bull. civ., V, n°153.

(٤)- Cass. soc, 2 février 1993, n°89-44.334.

(٥)- Cass. Soc 22/06/94, RJS 8-9/94 n° 968.

(٦)- Manoëlla RASSELET,op,cit,p.195, n° 390.

(٧)-Cass. soc., 29 juin 2005, n° 03-41.966, CSBP 2005, n°174, A 75, obs. C. Charbonneau ; JCP,S, n°25 du 13 décembre 2005, jurisprudence, 1421, note F. BOUSEZ ; RJS 10/05, n°961 ; J. DUPLAT.

(٨)- Martine Gourves,op,cit,p.199.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٥٣)
كذلك يحق للعامل عندما لا يحترم صاحب العمل كل أو جزء من التزاماته أن يطلب
من القضاء إنهاء عقد العمل^(١) ، وذلك دون أي إجراءات أو شكليات مسبقة^(٢) .
وفي حال ثبوت قيام مزاعم العامل على سبب حقيقي وخطير فينتج عن ذلك الفصل دون
سبب حقيقي وخطير^(٣) ، وفي حال عدم وجود مزاعم العامل فسيتم فصل العامل ويؤهل
هذا الفصل على أنه استقالة^(٤) .

٣-الولاء بعد انتهاء عقد العمل

لا يترتب على انتهاء عقد العمل زوال الولاء وحسن النية^(٥) ، حيث إنه من الخطير أن
نعتبر أن نهاية المدة التعاقدية يواكبه نهاية الولاء وحسن النية^(٦) ، ذلك أن الالتزام العام
بالسلوك الخير سيستمر في التأثير فيما بين المتعاقدين بعد انتهاء العقد^(٧) ، فيظل
الاحترام المستحق بين الأطراف المتعاقدة ، كما يجب على كل طرف منهم الامتناع
عن الإضرار بمصالح الطرف الآخر .

فالتزام الولاء والاستقامة ينظر إليه على أنه التزام مُضمن في العقد ، ويمكن أن يمتد إلى
ما بعد العقد ، ذلك أن وجود العقد في الماضي يكون له تأثير على سلوك المتعاقدين في
مرحلة ما بعد التعاقد^(٨) ، حيث سيتربص بصمة لا يمكن تجاهلها^(٩) خاصة إذا كان الماضي

(١)- Cass. Soc. May 16 ،2012 ،no. 10-15238-Cass. Soc. 19 June 2013 ،n ° 12-20973.

(٢)- Martine Gourves,op,cit,p.209 - Manoëlla RASSELET, p.694, n° 699.

(٣)- Cass. soc. 25 June 2003 ،n ° 43578 01- Cass. Soc. 30 March 2010 ،n ° 08-44236.

(٤)- Martine Gourves,op,cit, p. 195 - . Cass.Soc. 19/10/2004(RJS 1/2005 n° 34).

(٥)-Hugo M'BAYE,op,cit, p.47- Cass. civ. 3ème, 14 sept. 2005, n° 04-10.856.

(٦)- Hania Kassoul.,op,cit,p.334.

(٧)-Cass.Com. 30 nov. 1993, inédit, pourvoi n° 90-13.273, Lamyline droit économique 2010, « Maintien des relations commerciales après l'expiration du contrat », n° 4011.

(٨)- Hania Kassoul.,op,cit,p.334.

(٩)- Myriam Mehanna,op,cit,p.154.

التعاقدى يكشف عن الطبيعة الدائمة لآثار الفعل المعنى وبالتالي تقع مرحلة ما بعد التعاقد تحت تأثير فترة تنفيذ العقد^(١).

إذا كان حسن النية التعاقدية واجب بنص المادة ١١٠٤ من القانون المدني في كافة المراحل التعاقدية ، حيث يجب التفاوض على العقود وتشكيلها وتنفيذها بحسن نية ، وهذا يعنى سريان حسن النية على فترة ما قبل التعاقد ، ويوحى بأن المشرع رحب بوضوح في تعزيز القبول الموضوعى للمفهوم والقادر على تجاوز الحدود الزمنية للعقد.

إن أهمية حسن النية في فترة ما بعد العقد لا يمكن إنكارها^(٢)، فإذا كانت حدود سلوك المتعاقدين بعد انتهاء عقد العمل يحكمها أحكام القانون والبنود التقييدية ، إلا أنه لا يوجد ما يمنع من افتراض وجود التزامات على المتعاقدين ناتجة مباشرة من واجب الولاء وحسن النية في هذه الفترة ، ويمكن إعطاء المثال على ذلك من خلال شرط التزام العامل بالسرية، حيث إنه في حال عدم النص على هذا الالتزام من خلال بند عقدي ، فلا يعنى ذلك حق العامل في الإفصاح الانتهازي عن المعلومات الحساسة التي كانت تقع تحت يديه وذلك بعد انتهاء عقد العمل ، وسيكون ولاء العامل وحسن نيته هو أساس عقوبة نقله للمعرفة والمعلومات السرية إلى المنافسين^(٣).

الواقع أن القانون الاجتماعي لا يتسامح أبداً مع ذلك السلوك ، مما يعنى بقاء التزام الولاء على قيد الحياة حتى بعد انتهاء عقد العمل ، وسوف يتعرض العامل في حال عدم امتثاله لهذا الالتزام للإجراءات الجنائية بموجب المادة ٢٢٦-١٣ من قانون العقوبات الفرنسي^(٤).

(١)- Hania Kassoul,op,cit,p.339.

(٢)- Hania Kassoul,op,cit,p.340.

(٣)- Myriam Mehanna ,op,cit,p.154- D. Mazeaud, note sous Cass. civ. 3e, 14 sept. 2005, n° 04-10856, D. 2006, p. 761.

(٤)- Hania Kassoul,op,cit,p.341.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٥٥)

كذلك فإن بنود ما بعد التعاقد تعتبر أدوات يهدف الأطراف المتعاقدة إلى استخدامها حسب الطلب ، ويتم اختيارها وفقا للاحتياجات المحددة للوضع التعاقدى بعد انتهاء العقد ، وبعض هذه الشروط منتشرة على نطاق واسع في عقد العمل ، مثل شروط المنافسة التقييدية^(١).

في الواقع فإن البنود التقييدية تغطي الفترة اللاحقة لانتهاء العقد ، حيث تبدأ حصريا من انتهاء التعاقد ، ويسمى البند هنا بالبند اللاحق الذي لا يمكن أن يكون مطلوبا قبل انتهاء عقد العمل .

كما أن هناك بنوداً تقييدية مختلطة تغطي فترة تنفيذ العقد وفترة ما بعد انتهائه ، وهذه هي البنود السائدة ، مثل شرط السرية الذي يكون ملزما للعامل أثناء تنفيذ عقد العمل وكذلك بعد إنتهائه ، وهذه الشرط يتركز بشكل خاص حول الالتزامات السلبية العامة التي تهدف إلى الحفاظ على صمت العامل ، والذي بدوره له وظيفة حماية المصالح الاقتصادية لصاحب العمل^(٢) بحماية المعرفة الفنية لخاصة بالشركة^(٣) ؛ ذلك أنه أثناء تنفيذ عقد العمل سوف يتم تبادل الأسرار والمعلومات الخاصة بمشاريع صاحب العمل ، مما يستوجب على العامل أن يحسن التقدير جيدا ، مما يجعل من فترة ما بعد العقد سرية ، وبحيث يكون محتوى التبادل بين العامل وصاحب العمل فضاء لا يمكن اختراقه^(٤).

كذلك فإن التزام العامل بالولاء والإخلاص يفرض عليه الحفاظ على سمعة وصورة صاحب العمل السابق ، بحيث يمتنع عليه القيام بالإضرار بسمعته^(٥) ، وهو محكوم في

(١)- Hania Kassoul,op,cit,p.395.

(٢)- Hania Kassoul,op,cit,p.391.

(٣)- Cass, soc., 19 mars 2008, n°06-45322.

(٤)- Soc., 1er déc. 2014, n° 269, p. 686 ; Loiseau G., « La discrétion n'a pas de prix », RDC, 31 mars 2015, n° 1, p. 123.

(٥)- Hania Kassoul,op,cit,p.380 - Cass. com., 17 mars 1998 : Rev. Lamy dr. aff., n° 5, n° 289, note P. Storrer.

ذلك ليس فقط بالإخلاص والشفافية ، وإنما بالولاء القوي المعزز ؛ لذلك لا يهتم إذا كانت تعليقات العامل السلبية لها ما يبررها ، حيث تبقى الحقيقة أنه يجب عليه أن يكون مخلصا لصاحب العمل السابق^(١).

كذلك فإن شرط عدم المنافسة يستمر في إحداث أثره بعد انتهاء عقد العمل^(٢) ، حيث يوسع من نطاق الالتزام القانوني الواقع على عاتق العامل بعدم منافسة صاحب العمل ، وبالتالي سيكون لدى صاحب العمل اليقين بأن عامله لن ينافسه بعد انتهاء عقد عمله ؛ ونظرا لخطورة هذا الشرط ؛ لأنه يقوض حرية العمل ، مما يوحى بقبول هذا الشرط على أساس استثنائي فقط^(٣) ؛ لذلك لن يكون هذا الشرط قانونيا إلا إذا كان الهدف المنشود من إدراجه بعقد العمل هو حماية المصالح المشروعة للشركة ضد المخاطر التنافسية^(٤) ، وأن يكون هذا القيد متناسبا مع الهدف المنشود ، بحيث يكون مناسباً للظروف الواقعية دون إفراط^(٥) ، وأن يكون محدودا من حيث الزمان والمكان^(٦) ، مع ضمان حصول العامل على التعويض المالي المناسب نتيجة هذا القيد^(٧).

كما أنه إذا تم النص على هذا الشرط بشكل صحيح فيجب على أطرافه تنفيذه بحسن نية ، ويقع على عاتق الطرف الذي يحتج بخرقه إقامة الدليل على ذلك^(٨) ، ومع ذلك فإنه لا

(١)- Soc. 30 juin 2016, à paraître, pourvoi n° 15-10.557.

(٢)- Myriam Mehanna, op, cit, p. 154 .

(٣)- oumar ben Camara, op, cit, p. 61

(٤)- Martine Gourves, op, cit, p. 105- Léa Amic, op, cit, p. 546, n° 809- oumar ben Camara, op, cit, p. 61.

(٥)- Martine Gourves, op, cit, p. 105.

(٦)- في حال قيام العامل بالنشاط المنافس لنشاط صاحب العامل في خارج نطاق المكان المحدد بشرط عدم المنافسة ، فإن العامل معفى ممن إبلاغ صاحب العامل بهذا النشاط .

Hugo M'BAYE, op, cit, p. 152

(٧)- Cass. soc., 10 juillet 2002 n° 00-45.135 ; n° 00-45387 et n° 99-43.334.

(٨)- Cass. soc., 13 mai 2003, no 01-41.646.

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٥٧)
ينبغي الاستدلال من بطلان هذا الشرط على إعفاء العامل من التزامه بالولاء ، ففي الواقع
فإن بطلان شرط عدم المنافسة لا يمنع صاحب العمل من دعوى المسؤولية ضد عامله
السابق بمجرد أن يثبت أن الأخير قد انخرط في أعمال منافسة غير عادلة تجاهه^(١).

(١)- Cass. soc., 28 janv. 2005, no 02-47.527, JSL no 162, p. 12.

خاتمة الدراسة

في ختام هذه الدراسة يمكن استخلاص النتائج التالية :

١- في المجال التعاقدى تم الانتقال من مرحلة استقلالية الإرادة إلى فرض أخلاقيات تعاقدية معينة على المتعاقدين ، ليكون الولاء والعدالة التعاقدية والتضامن هي طبيعة العقد عن طريق فكرة حسن النية التي سرعت من وتيرة تدخل القاضى في التنفيذ التعاقدى وبخاصة في عقود العمل حيث أدخلت الغرفة الاجتماعية لمحكمة النقض الفرنسية مصطلحا مبتكرا وهو الولاء الذى يهدف إلى التنفيذ العادل لعقد العمل .

٢- يعد الولاء مصطلحا حديث العهد في علاقات العمل ، وإذا كان في الأصل صفة نفسية وفضيلة أخلاقية- حيث إنه أحد وسائل اختراق القاعدة الأخلاقية في العقود - إلا أنه اليوم مبدأ قانونى معترف به ، يسمح بالتحكم في أسباب وطريقة استخدام العقد ، ويوضح الكيفية التي يجب أن تسير عليها علاقة العمل ؛ بهدف التنفيذ العادل للعقد .

والولاء لا يعبر فقط عن الامتثال للقواعد القانونية ، بل إنه يترجم أيضا للحفاظ على التزامات الفرد وإطاعة قواعد الشرف والاستقامة ، حيث إنه يندمج مع مفهوم الصدق الذى يعرف بحد ذاته على أنه صفة في الشخص الذى يتمتع بحسن نية وإخلاص .

٣- التزام الولاء استخدم بشكل خاص في علاقات العمل لاستبدال ميزان القوى وتوازنها ، وتخفيف عواقب تبعية العامل لصاحب العمل ، حيث إن خصوصيته تتوافق مع قانون العمل ؛ لذلك فإن هذا المفهوم يبدو مفضلا من قبل بعض فقهاء القانون الاجتماعى، كما أن القضاة المسؤولين عن تطبيق حسن النية في تقييم سلوك المتعاقدين يفضلون أيضا مصطلح الولاء عن مصطلح حسن النية .

٤- التزام المتعاقدين بالولاء في عقد العمل مطلوب في جميع مراحل العلاقة التعاقدية ، فهو سارى في مرحله ما قبل التعاقد ، كما يسرى أثناء تنفيذ العلاقة التعاقدية وحتى انتهاء عقد العمل .

مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ (٦٥٩)

كذلك فإن للولاء في علاقات العمل تطبيقات مبتكرة نسبياً ، حيث إن الالتزام بالولاء لا يرتبط فقط بالنشاط المهني للعامل وإنما يمتد كذلك لفترات عدم النشاط ولا سيما بسبب تعليق عقد العمل أو خارج النطاق المكاني والزماني لعقد العمل .

كما أن التزام المتعاقدين بالولاء - وبخاصة العامل - يمتد ليشمل الفترة اللاحقة لانتهاء عقد العمل ؛ وذلك بهدف تنظيم استعادة الحرية التعاقدية ، وتنظيم وإدارة تصفية الماضي التعاقدى والتطورات المستقبلية الناتجة عن عقد العمل المنتهى .

مراجع البحث

المراجع باللغة الفرنسية:

Ouvrages speciaux et theses

- 1-Adam P., « Vie personnelle/vie professionnelle : une distinction en voie de dissolution ? », Le droit ouvrier, n° 780, juill. 2013.
- 2- Amélie Bonardi , Remarques sur la nature juridique de la suspension du contrat de travail, Master de Droit social Université d'Pantheon – Asass-Paris II, 2013.
- 3- Aynès « L'obligation de loyauté », Archives de philosophie, 2000, n°44.
- 4-Brigitte Pereira , Entreprises : Loyauté et liberté d'expression des salariés sur les réseaux sociaux numériques, F.F.E. | « Annales des Mines - Gérer et comprendre »2017/4 N° 130 | pages 67 à 75
- 5- Charlotte Carré, Le juge et la sécurité du contrat, ' Master II Droit des affaires, Université de Reims Champagne-Ardenne.2017.
- 6- CH. VIGNEAU,« L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », Dr. soc 7- 8/2004.
- 7- D. Mazeaud ,Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle ?, in Mélanges François Terré, PUF Dalloz Éd. du Juris-Classeur, Paris, 1999.
- 8- Dieu F., « Le licenciement du salarié protégé s'introduisant dans la messagerie professionnelle d'une collègue », JCP S 2019.
- 9- Eric Loubet, Confiance ET Contrat De Travail, Master 2 DJCE juriste d'affaires, Université Pantheon-Assas Paris II,2009.
- 10- F. TERRE, PH. SIMLER, Y. LEQUETTE, Droit civil, Les obligations, Dalloz, Précis, 2013.
- 11- Gaetan Burkhardt, la bonne foi contractuelle fonction et régime, master 2 droit année universitaire, 'Université De Lille,2019.
- 12- Hania Kassoul, L'après-contrat, Thèse, Université Cote Dazur,2017 .
- 13- Henrik de Brier. La mobilité du salarié. Thèse. Université d'Avignon, 2015.
- 14- Hugo M'BAYE, La différence entre la bonne foi et la loyauté en droit des contrats, Thèse, 'Université De Montpellier.2019.
- 15- Jean Mouly, La réticence du salarié sur un empêchement à l'exécution du contrat , Recueil Dalloz 2008.
- 16- Léa Amic, La loyauté dans les rapports de travail , THÈSE, Université d'Avignon, 2014.
- 17- Lise CASAUX-LABRUNÉE1, Vie privée des salariés et vie de l'entreprise, , Dr. soc. n° 4 Avril 2012.
- 18- M. Fabre-Magnan, Les obligations, Thémis, PUF, 1ère éd. 2004, n° 29.

- 19- Manoëlla RASSELET, Les ruptures du contrat de travail, Thèse Université de Nantes, 2007.
- 20- Marie-Noëlle , Le juge et le Contrat de travail, Thèse Université Pantheon-Assas, 2013.
- 21- Martine Gourves , La volonté du salarié dans le rapport de travail, These, Université Lumière Lyon 2, 2010.
- 22- Myriam Mehanna, La prise en compte de l'intérêt du Cocontractant, Thèse, Pantheon-Assas, 2014.
- 23- Myriam PLET, Bonne foi et contrat de travail, Droit Ouvrier• MARS 2005.
- 24- Nadia GSSIME, La mobilité géographique du salarié, Thèse, Université Pantheon-Sorbonne Paris I, 2015.
- 25- oumar ben Camara, La bonne foi dans le rapport de travail , master 2, Université Lumière Lyon2 .2007.
- 26- Panagiota Perraki, La protection de la vie personnelle du salarié en droit comparé et européen : étude comparative des droits français, hellénique, britannique et européen, these, universite de Strasbourg, 2013
- 27- R. DESGORCES, La bonne foi dans le droit des contrats : rôle actuels et perspectives, Thèse, Paris II 1992.
- 28- Supiot A., « Temps de travail : pour une concordance des temps », Dr. soc. 1995.
- 29- W. ROUMIER, Bonne foi et loyauté dans le contrat de travail : débat sémantique ou réalité juridique ?, TPS, févr. 2003.

فهرس الموضوعات

٥٧١	تمهيد
٥٧٦	أهمية الموضوع :
٥٧٦	إشكالية البحث:
٥٧٧	منهج البحث:
٥٧٧	نطاق البحث:
٥٧٨	المبحث الأول: الولاى في مرحلة ما قبل التعاقد
٥٧٨	الفرع الأول: الولاى في المفاوضات التعاقدية
٥٧٩	أولا : ولاء صاحب العمل
٥٨٥	ثانيا : ولاء المرشح للعمل
٥٩٢	الفرع الثانى: الولاى والوعد بالعمل
٥٩٦	الفرع الثالث: الولاى وفترة التجربة
٥٩٩	المبحث الثانى: الولاى في تنفيذ عقد العمل
٥٩٩	الفرع الأول: ولاء صاحب العمل في تنفيذ عقد العمل
٦٠٠	أولا التزام صاحب العمل بالولاى في توفير العمل للعامل
٦٠٢	ثانيا : ولاء صاحب العمل في أساليب تنفيذ العقد
٦٠٤	ثالثا : ولاء صاحب العمل في تنفيذ البنود التعاقدية
٦١٠	رابعا : ولاء صاحب العمل في ممارسة السلطة التأديبية
٦١٢	مبدأ الفصل بين المجال المهنى والخاص
٦١٤	فصل العامل المحمى
٦١٥	محظورات توقيع العقاب
٦١٦	خامسا : ولاء صاحب العمل في مراقبة العمال
٦٢٤	سادسا : التزام صاحب العمل بإعادة التصنيف
٦٢٧	سابعا : التزام صاحب العمل بتكليف العامل مع وظيفته
٦٣١	الفرع الثانى: ولاء العامل في تنفيذ عقد العمل
٦٣٢	أولا : ولاء العامل أثناء تعليق عقد العمل
٦٣٦	ثانيا : واجب الولاى المفروض على العامل خارج زمان ومكان العمل
٦٤٠	١-الالتزام العامل بعدم تشويه سمعة صاحب العمل

(٦٦٣)	مجلة البحوث الفقهية والقانونية * العدد السابع والثلاثون * إصدار إبريل ٢٠٢٢م - ١٤٤٣هـ
٦٤٢	٢- التزام العامل بالسرية.....
٦٤٥	٣- التزام العامل بعدم التنافس.....
٦٤٨	المبحث الثالث: الولاى وانهاى عقد العمل.....
٦٤٨	١- الإنهاء بمبادرة من صاحب العمل.....
٦٥٠	٢- الإنهاء بمبادرة من العامل.....
٦٥٣	٣- الولاى بعد انتهاء عقد العمل.....
٦٥٨	خاتمة الدراسة.....
٦٦٠	مراجع البحث.....
٦٦٢	فهرس الموضوعات.....