إغراء العمال كشكل من أشكال المنافسة غير النزيهة

Poaching Workers as a Form of Unfair Competition

بورزيق خيرة*

جامعة الإخوة منتوري قسنطينة1 (الجزائر)، kheira.bourezig@umc.edu.dz

مخبر العقود وقانون الأعمال

تاريخ الاستلام: 2025/01/15 تاريخ القبول: 2025/05/04 تاريخ النشر: 2025/06/02

ملخص:

يعد إغراء العمال من الممارسات التجارية غير النزيهة التي تؤثر سلبا على المنافسة العادلة وتزعزع استقرار علاقات العمل. هذا ما جعل المشرع الجزائري يتدخل لحظر تلك الممارسة، وذلك بموجب المادة 4/27 من قانون 04-02، حيث رتب عليها مسؤولية جزائية وأشار بشكل غامض إلى تطبيق أحكام تشريع العمل، بينما اكتفى المشرع الفرنسي بترتيب المسؤولية المدنية التضامنية ونص على ذلك في قانون العمل.

لذا تهدف هذه الدراسة إلى اقتراح نهج حمائي مستمد من بعض التوصيات والمبادئ التوجيهية وأحكام السوابق القضائية، حيث يساعد المؤسسات على تطبيق المعايير الأخلاقية، كإبرام اتفاقيات منع الإغراء مع ضرورة احترام الموازنة بشكل عادل بين حماية المنافسة الشريفة وحرية العمل.

كلمات مفتاحية: إغراء العمال، المنافسة غير النزيهة، حرية العمل، المسؤولية القانونية، اتفاقية منع الإغراء.

Abstract:

Poaching Workers is an unfair commercial practice that negatively affects fair competition and destabilizes labor relations. This is what prompted the Algerian legislator to intervene to prohibit this practice, under Art 27/4 of Law 04-02, where it imposed criminal liability and vaguely referred to the application of the provisions of labor legislation, while the French legislator was satisfied with arranging joint and several civil liability in the labor law.

Therefore, this study aims to propose a protective approach derived from some recommendations, guidelines and case law provisions, which helps institutions apply ethical standards, such as no-poach agreements, while respecting the balance fairly between protecting fair competition and the freedom to work.

Keywords: Poaching workers; unfair competition; Freedom of Work; legal responsibility; no-poach agreements;

* المؤلف المرسل.

مقدمة:

لقد أدى النمو الاقتصادي والتكنولوجي إلى إحداث تطور في سوق العمل، حيث يواجه الطلب على العمالة اليوم تحديات جديدة على رأسها ندرة العمال المؤهلين، لذا تواجه بعض المؤسسات مهمة شاقة في العثور عليهم والاحتفاظ بهم، هذا بالأخص ما قد يجعلها تلجأ إلى أساليب غير مشروعة لتحقيق ميزة تنافسية على حساب غيرها، ويعد أحد أبرز هذه الأساليب هو استقطابها لعمال متعاقدين مع المؤسسات المنافسة لها لما لهم من خبرة ومهارة، أو حتى من أجل الحصول على معلومات استراتيجية، لكن عن طريق تقديم عروض مغرية إما ببعض الامتيازات والمناصب أو بأجور مجزية، مما يتسبب ذلك في خسارة المؤسسات المستهدفة لخبراتها وكفاءاتها.

ونظرا إلى أنه لم يعد إغراء العمال أمرا عابرا وإنما ممارسة شائعة، تتفق التشريعات على أن هذه الممارسة هي إحدى صور المنافسة غير النزيهة، الأمر الذي يستوجب رسم الحدود التي لا ينبغي تجاوزها، وهذا لتحقيق منافسة صحية تمتاز بكونها عادلة وأخلاقية، ويكون ذلك بالحظر القانوني من جهة وإيجاد حلول وقائية من جهة أخرى.

أهمية الدراسة:

تشهد المنافسة في الجزائر تصاعدا ملحوظا في الآونة الأخيرة نظرا لتشجيع الاستثمار والانفتاح على الاقتصاد العالمي والتطور التكنولوجي، وعليه فهي أمام مرحلة جديدة تستدعي الحذر أكثر من خطر ممارسة إغراء العمال التي يمكن أن تزعزع استقرار المؤسسات وتنقص الثقة بين المنافسين. لذا تظهر أهمية الدراسة في البحث عن كيفية تعزيز الممارسات الأخلاقية وخلق التوازن بين حرية العمل والمنافسة النزيهة.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الطبيعة المتعددة الأوجه لظاهرة إغراء العمال وتداعياتها المحتملة، إلى جانب تحديد العواقب القانونية والوسائل الوقائية التي يمكن اتخاذها للحد منها والحفاظ على سير العمل بشكل سلس وفعال. وعليه تقترح الدراسة استراتيجية مهمة لمواجهة هذه الممارسة وضمان آليات الحماية.

إشكالية الدراسة:

مما تقدم تأتي إشكالية الدراسة كالتالي: ***ما موقف المشرع الجزائري من ظاهرة إغراء العمال بين المؤسسات المتنافسة؟ وما هي أساليب الوقاية منها؟***

منهج وخطة الدراسة:

للإجابة على الإشكالية تتبع الدراسة كل من المنهج الوصفي والتحليلي، إلى جانب المنهج المقارن في بعض المواطن، مع اتباع خطة تتضمن محورين: يتناول المحور الأول مفهوم إغراء العمال والمسؤولية المترتبة عنه؛ في حين يعالج المحور الثاني الآليات الوقائية من إغراء العمال.

المحور الأول: مفهوم إغراء العمال والمسؤولية المترتبة عنه

يعد تشغيل عامل أو أكثر من قبل مؤسسة منافسة أمرا قانونيا كأصل عام، وذلك احتراما لمبدأ حرية العمل الذي يمنح للعامل الحق في اختيار العمل الذي يريد وحرية تغييره وقتما شاء[1]. غير أنه أصبح خطر فقدان العمال الأجراء ذوي الكفاءة العالية لصالح المنافسين مصدر قلق كبير، ما جعل هذا المسعى الحيوي للمؤسسات يثير العديد من الإشكالات ذات البعدين القانوني والأخلاقي.

أولا: الإطار المفاهيمي لإغراء العمال

لقد أصبح الحديث عن إغراء العمال من المواضيع العصرية، سواء لحدة المنافسة والرغبة في الوصول إلى معلومات حول التقنيات الناجحة باستغلال العمال، أو للحصول على كفاءات في المجالات المهمة كالتكنولوجيا، ما أدى ذلك إلى قلب منحنيات العرض والطلب على العمالة بخلاف ما كان في السابق. وعليه يجدر بنا بداية معرفة تاريخ هذه الممارسة وتبيان مفهومها وأسباب اللجوء إليها:

(I) نبذة تاريخية لظاهرة إغراء العمال:

من المؤكد أن ظاهرة إغراء العمال تعود إلى الأزمنة البعيدة منذ وجود العمل وتطور مفهوم المنافسة، غير أن التفطن إلى ضرورة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيفها يعود إلى حادثة وقعت في عام 2005، حين كتب الرئيس التنفيذي لشركة آبل رسالة عبر البريد الإلكتروني إلى الرئيس التنفيذي لشركة جوجل، وعبر قائلا -لإبلاغه بأن مسؤول التوظيف بجوجل اتصل بعامل من آبل-: "..سأكون سعيدا جدا إذا توقف قسم التشغيل لديكم عن القيام بذلك"، وردا على الرسالة أقر الرئيس التنفيذي لشركة جوجل بأن اتصال مسؤول التوظيف ينتهك سياسات جوجل ووعد بإنهاء عمله على الفور[2]. وعليه كانت مجرد هذه المحادثة الإلكترونية بمثابة بداية الاعتراف بأن عملية إغراء العمال هي تصرف غير أخلاقي وتمس بالأعراف التجارية.

أما في الجزائر فقد ظهرت هذه الممارسة منذ التسعينات وتعلق الأمر بالإغراءات التي قدمتها شركة الطيران الإماراتية لعمال شركة الخطوط الجوية الجزائرية، ما ألحق بهذه الأخيرة خسائر معتبرة جراء مغادرة عدد كبير من الطيارين لمناصبهم والتحاقهم بالشركات الخليجية المستقطبة وتمثلت تلك الإغراءات خاصة في منح أجور مضاعفة وتوفير السكن[3]. هذا بالإضافة إلى القيام بذلك في قطاعات أخرى، مما أدى بالمشرع الجزائري إلى التدخل على غرار باقي الدول من أجل حظر هذه الممارسة، وذلك بموجب القانون رقم 04-02 المحدد للقواعد المطبقة على الممارسات التجارية الذي نص بأن إغراء عمال مؤسسة منافسة يعد ممارسة تجارية غير نزيهة وأخضع مرتكبيها للعقوبات التي أصبحت ضرورية نظرا لانتشار هذه الظاهرة في الآونة الأخيرة، ولأن الأمر يتعلق أيضا بعلاقات العمل فقد أحال إلى تطبيق تشريعات العمل لكن دون تحديد كيفيات ذلك.

(II) تعريف إغراء العمال كممارسة غير نزيهة:

قبل التطرق إلى مفهوم إغراء العمال لابد بداية أن ننوه إلى أنه عند البحث عن تسمية هذه الممارسة صادفنا العديد من الأسماء التي تم استخدامها في تخصصات عدة، مثل: الصيد الجائر للعمال؛ التوظيف الجانبي؛ غزو الموظفين؛

اقتناص أو افتراس العاملين؛ مطاردة المواهب؛ استمالة أو استغلال اليد العاملة؛ الاستقطاب أو الجذب غير المشروع للموارد البشـرية.. وغيرهـا، لكـن تم انتقادهـا بشـكل أو بـآخر. غـير أن مصـطلح "الإغـراء" –الـذي نـراه التسـمية الأنسـب– تم استخدامه في هـذه الدراسـة لأن المشـرع الجزائـري استخدم صـراحة كلمـة "إغـراء" في قـانون الممارسـات التجارية[4]، وكانـت الصياغة الفرنسية لنفس النص القـانوني باستعمال عبارة débauche[5]، وبالرجوع إلى القـاموس الفرنسي–العربي نجد أن كلمة débaucher تترجم إلى "أغرى" أو "أغوى"، وكلمة débauchage تترجم إلى "إغراء (بترك العمل)"[6].

أمـا التعرف على المفهـوم الـذي تقصـده التشـريعات القانونيـة للإغـراء فيجعلنـا نسـتوعب الحـد الفاصـل بـين عمليـة استقطاب العمال المشروعة وعملية إغرائهم، غير أنه لا يوجد تعريف محدد إلا ما يدخل في وصفه حسب ما ورد في بعض القوانين التي تعتبره وسيلة لتشويش المؤسسة المنافسة مما يشكل ممارسة تجارية غير عادلة، وهـو الأمـر الـذي اتخـذه المشـرع الجزائري إذ لم يعرفه وإنما قام بوصفه بأنه يندرج في إطار المنافسة غير النزيهة، هذه الأخيرة التي وصفها في قانون الممارسات التجارية بأنها تشـمل الممارسات المخالفة للأعراف التجارية النظيفة والنزيهة والتي يتم بها التعدي على مصالح المنافسين[7]. أمـا بخصـوص تعريفهـا فالفضـل يرجـع للاجتهـاد القضـائي الـذي بـين أن المنافسـة غـير النزيهـة هـي التـي تقـوم على اسـتخدام وسـائل غـير مشـروعة لإضـعاف المنـافس، إلى جانـب القـانون النمـوذجي للـدول العربيـة لسـنة 1975 الـذي عرفهـا في المـادة 33 على أنها: "كل عمل من أعمال المنافسة التي تتنافى مع العادات الشريفة في المعاملات الصناعية والتجارية"[8].

وعمـوما يمكـن القـول بـأن الإغـراء غـير المشـروع للعمـال هـو عبـارة عـن جـذب عمـال المؤسسـة المنافسـة بنيـة سـيئة تتمثـل في اختلاس معرفتها الفنية، أو الاستيلاء على علاقاتها التجارية، أو بكل بساطة زعزعة استقرارها من خلال حمل عدد كبير من العاملين بها على الرحيل[9]، أو هو محاولة تشغيل عمال من مؤسسة أخرى لم يتقدموا للحصول على عمل أو يعربوا عن اهتمامهم بتغيير وظائفهم، أو هو القيام بتشغيل عامل حالي أو سابق لمؤسسة أخرى منافسة أو الدعوة إلى ذلك عن طريق الوعد أو الإقناع[10].

(III) دوافع استخدام أسلوب إغراء العمال:

من المهم معرفة أسباب لجوء المؤسسات إلى إغراء عمال تابعين لمؤسسة منافسة، والتي تتمثل عادة في[11]:

– نقص الكفاءات: تواجه العديد من المؤسسات حاليا صعوبة في العثور على عاملين مهرة، وفي الغالب أن العديد من الأشخاص المؤهلين تأهيلا عاليا هم يعملون بالفعل، لذا تضطر المؤسسات المنافسة إلى إغرائهم.

– التحول الرقمي: مع تزايد الاعتماد على التقنيات الحديثة في جميع المجالات، أصبحت المؤسسات تبحث عن الكفاءات الرقمية المتخصصة التي يمكنها قيادة هذا التحول وتطويره وهو ما يسمى بحرب العقول في عالم الأعمال.

– مشاكل استقطاب الموارد البشرية: إن عملية الاستقطاب وتنفيذها على النحو السليم تتطلب الكثير من الوقت والجهد والمال، لاسيما في حالة: وجود عجز في العمال ذوي الخبرة؛ عدم وضوح أو انتشار إعلانات الاستقطاب؛ ضعف حملات الدعاية والإعلان عن الوظائف[12]. هذا ما يؤدي بالمؤسسة إلى اختصار الوقت عن طريق الإغراء.

ثانيا: الإطار القانوني لحظر إغراء العمال

تنص المادة 4/27 من القانون رقم 04-02 السالف الذكر على أنه: «تعتبر ممارسات تجارية غير نزيهة في مفهوم أحكام هذا القانون، لاسيما منها الممارسات التي يقوم من خلالها العون الاقتصادي بما يأتي: .. 4- إغراء مستخدمين متعاقدين مع عون اقتصادي منافس خلافا للتشريع المتعلق بالعمل..». من خلال هذا النص يبدو أن المشرع الجزائري يحيل إلى تطبيق أحكام قانون العمل، من تم تتطلب الممارسة غير النزيهة التطبيق المتزامن لنظامين قانونيين يختلفان عادة عن بعضهما البعض بل ويتعارضان تماما: أحدهما وهو القانون التجاري يحمي بشكل أساسي مصالح المشغلين أو الوكلاء الاقتصاديين، بينما الآخر وهو قانون العمل يهتم فقط بمصالح العمال[13]. في حين نظمت التشريعات التي نصت على الإغراء كالقانون الفرنسي في النصوص القانونية المتعلقة بتشريع العمل كونها تمس العمال بشكل مباشر، هذا ما يستوجب استكشاف الإطار القانوني المنظم لهذه الممارسة:

(I) التكييف القانوني للإغراء الممارس على العمال:

يبدو أن إغراء العمال بالمفهوم المبين أعلاه هو عمل غير أخلاقي، غير أنه قد ينجم عنه أضرار وخيمة مما جعل غالبية المشرعين يلحقونه بأعمال التعدي التي تستلزم الردع. وحين الحديث عن الأخلاق والنزاهة لابد من البحث بداية كمسلمين عن التكييف الشرعي لهذه الممارسة، فبالرجوع إلى الفقه الإسلامي نجد أن حكم إجارة المرء على إجارة أخيه – ومنها إجارة الأشخاص– هو عمل محرم، كما قال شيخ الإسلام ابن تيمية رحمه الله، وهو كبيع المسلم على بيع أخيه المنهي عنه من نبينا محمد صلى الله عليه وسلم بقوله: «المسلم أخو المسلم فلا يحل له أن يبتاع على بيع أخيه»[14]. ولأن هذا الإغراء موجه إلى العامل فمن جانبه يعد مشاركا في هذا السلوك إذا ما استجاب له، لذا يقع عليه التزام الولاء وإخبار رب عمله بذلك إذا تعهد به في عقد العمل لقوله تعالى: «يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُواْ أَوْفُواْ بِالْعُقُودِ» {المائدة:1}، وقوله: صلى الله عليه وسلم: «المسلمون على شروطهم» {رواه أصحاب السنن}.

وبالرجوع إلى القانون الوضعي فهناك تشريعات كيفت هذا الفعل على أنه جنحة استغلال المعارف الفنية، أو جريمة الاعتداء على إحدى العناصر المكونة للملكية الصناعية، وفي بعض الدول الأوروبية كيفته في جانب معين ضمن جرائم الفساد عند تقديم عروض أو وعود لشخص يمارس نشاطا مهنيا. أما بخصوص المشرع الجزائري فقد كيفه على أنه جنحة ممارسة تجارية غير نزيهة من قبل عون اقتصادي (وهو كل شخص طبيعي أو معنوي يزاول نشاطا اقتصاديا)، ويظهر ذلك من الجزاءات المقررة لهذه الممارسة في القانون رقم 04-02 والتي تتماشى مع الجزاءات المطبقة على الجنح في قانون العقوبات[15].

(II) إثبات الطبيعة غير المشروعة لإغراء العمال:

الأصل أن الدعوة إلى التشغيل هو أمر ضروري ومشروع، حتى ولو استجاب له عمال مؤسسة منافسة، إلا أن تقدير مدى مشروعية ذلك هو من مسائل الواقع التي يستقل بها قاضي الموضوع[16]. فعلى الرغم من أن المادة 27 السالفة الذكر لم تبين صراحة كيفية إثبات عدم مشروعية الإغراء الذي يقوم به العون الاقتصادي المنافس، إلا أن القاضي الذي يطرح عليه النزاع سوف يتعامل مع فحوى النص والذي سيجعله يطلب من صاحب العمل المتضرر إثبات أن المدعى عليه

قام بتشغيل عماله بطريقة مخالفة لتشريع العمل، وأن الإغراء تم باستخدام ممارسات غير عادلة، هذا بالفعل ما يجري العمل به على مستوى القضاء الفرنسي:

أ) التشغيل خلافا لتشريع العمل:

إن المشرع الجزائري حين نص على الإغراء ذكر أنه تلك الممارسة التي تتم "خلافا للتشريع المتعلق بالعمل" دون أن يوضح ذلك ولا أن ينص على الإغراء في القانون العمل حتى يتسنى الرجوع إليه. من تم يمكن أن تفسر هذه العبارة بعدة أوجه: -من المرجح أنه يقصد التشغيل بالطرق غير المسموحة قانونا، فالاستقطاب المشروع للعمال يتم باللجوء إلى وكالات التشغيل الوطنية التي تلعب دورا هاما في جذب الأفراد للتقدم بطلباتهم بحثا عن العمل في مؤسسة ما، باعتبارها وسيطا بين المؤسسة وطالبي العمل، وعلى هذا فإن القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 (الذي جاء بها والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل) ساهم في تقنين عملية الاستقطاب، مما أتاح الفرصة وسهل مهمة الطرفين سواء بالبحث عن عامل مؤهل بالنسبة للمؤسسة أو البحث عن عمل بالنسبة للفرد[17]. -كما قد يقصد دفع العامل إلى إنهاء عمله بطريقة تعسفية خلافا لتشريع العمل.

ب) الإغراء المصحوب بممارسات غير عادلة:

من المعقول أن عملية الإغراء لا تتم بمجرد الدعوة إلى العمل طالما أنها تتجه إلى عامل أجير ملتزم عقديا، بل يرافق هذا الإغراء جملة من الأفعال غير اللائقة أو الاحتيالية. ونظرا لتكرارها وتأثيرها أصبحت بمثابة مؤشرات أو عناصر مرتبطة بهذا الإغراء رأت المحاكم ضرورة اكتشاف مدى توفرها لمتابعة فاعليها، نذكر أبرزها:

– المعيارين الكمي والنوعي: كلما تمت دعوة عدد كبير من العمال أو عمال مؤهلين أو متخصصين لترك العمل السابق كلما كان هذا مؤشر على ممارسة للإغراء[18]، فمثلا أكدت محكمة النقض الفرنسية في حكمها رقم 12808/22 الصادر بتاريخ 13 أبريل 2023 أن: "الإغراء الجماعي لعمال أحد المنافسين... يشكل عملا من أعمال المنافسة غير العادلة إذا أدى إلى اختلال في تنظيم نشاط المؤسسة"[19].

– الأجور المغرية: أي عرض مرتب مرتفع بشكل استثنائي ويؤدي التفاوت في الأجور إلى تنامي الظاهرة وهجرة اليد العاملة من المؤسسات المنفضة الأجر، فيكرس ذلك منافسة غير عادلة بين المؤسسات وتعسفا في حق العمال الذين يؤدون نفس العمل بأجر أقل[20].كما هو الشأن بالنسبة لشركة سوناطراك الجزائرية التي بالغت في ممارسة عملية الاستقطاب للعمال المؤهلين وجذبهم بالأجور الباهضة[21].

– إغراء عمال تابعين لمقاولين من الباطن: سواء من المنافسين أو حتى من قبل المقاول الرئيسي أو مالك المشروع، ومثال على ذلك ما جاء به صراحة القانون الذي يحدد القواعد المطبقة على المقاولة من الباطن في القطاع الخاص لدولة الكونغو، حيث ينص على أن العلاقات بين المقاول من الباطن والقوى العاملة لديه، تخضع لتشريعات العمل ويحظر بشكل خاص إغراء العمالة الخاصة بالمقاولين من الباطن[22].

(III) الآثار القانونية لممارسة إغراء العمال:

تتمثل آثار هذه الممارسة في ترتيب المسؤولية القانونية، وبالرجوع إلى المشرع الجزائري فقد رتب المسؤولية الجزائية لكن دون أن يبين شروطها سوى قيام علاقة العمل ووضعية المنافسة، بينما المشرع الفرنسي فقد اكتفى بالمسؤولية المدنية وبالتحديد التشاركية ومع ذلك حدد شروطها المتمثلة في الإنهاء التعسفي لعلاقة العمل والإغراء المصحوب بممارسات غير عادلة. وعليه أمام هذا الخلط في التطبيق علينا أن نفصل في تلك المسؤوليات بالشكل الواضح الذي يحدد إطار هذه الممارسة:

أ) المسؤولية المدنية المترتبة عن ممارسة الإغراء:

من المعلوم أن المنافسة غير النزيهة تقوم على قواعد المسؤولية المدنية أو بالأحرى على الخطأ الشخصي أو الفعل الموجب للتعويض، وبما أن ممارسة الإغراء هي إحدى صورها فهي تخضع أيضا لهذه القواعد، دون أن نتناسى الطرف الذي قد تكون له يد في هذه الممارسة وهو العامل، وبما أنه أحد أطراف علاقة العمل فإن خطأه هنا عقدي. غير أنه لابد من التفرقة بين ما إذا تم الإغراء أثناء قيام علاقة العمل أو بعد انتهائها، مع ضرورة التنويه إلى أن المشرع الجزائري لم يكن واضحا في تنظيم المسؤولية المدنية عن الإغراء ولكن يفهم ذلك بشكل مبهم من خلال الإحالة إلى تشريع العمل. عموما يمكن أن نستخلص من النصوص القانونية كل من المسؤولية التقصيرية والعقدية وأيضا التضامنية كما يأتي بيانه تبعا:

1- المسؤولية التقصيرية لصاحب العمل الجديد الممارس للإغراء:

عادة لا يرتبط رب العمل الجديد بأي عقد أو اتفاق مع رب العمل السابق، وبالتالي تترتب مسؤولية تقصيرية عن ممارسة إغراء العاملين لديه، وعليه يجب على الطرف المتضرر إثبات وقوع الضرر وأنه كان نتيجة حدوث خطأ من مرتكب الفعل، وهذا ما سيتحقق منه القاضي الجزائري.

غير أن القضاء الأوروبي أصبح يحكم بناء على سابقة قضائية تقضي بضرورة التحقق تحديدا من المسائل التالية: أن الخطأ كان متمثلا في القيام بالتشغيل خلافا لتشريع العمل وارتكاب ممارسات غير عادلة مصحوبة بالإغراء (كما سبق بيانه)؛ أن الضرر يتمثل في حصول فوضى حقيقية في تنظيم المؤسسة المستخدمة وليس اضطرابا بسيطا؛ وأن هناك علاقة سببية بين الخطأ المرتكب والضرر الحاصل الذي أدى بشكل مباشر إلى صعوبة أو استحالة استمرار النشاط دون تعيين عمال مؤهلين مثل أولئك الذين تم إغراؤهم، لكن إذا كان النشاط يظل ممكنا دونهم فسيكون ذلك بمثابة تعطيل بسيط لا يرتب المسؤولية[23].

أما بخصوص العامل الذي تم إغراؤه فيمكن أن يثبت حسن نيته وعدم تورطه في الاستجابة للإغراء بعد التحقق حسب وضعية العامل مما يلي: (أن عقد عمله كان منتهيا؛ أنه لا يربطه بصاحب العمل السابق أي التزام لاحق؛ أن حصوله على الاستقالة تم بالإجراءات القانونية وكان نتيجة لتشجيعه بترك عمله السابق للحصول على عرض عمل أفضل)[24]. وبهذا الشكل لا تترتب عليه أي مسؤولية، فمبدأي الحق في العمل وحرية التجارة يسمحان له في الحدود القانونية بالحصول على عمل في مؤسسة منافسة أو القيام بنفسه بنشاط منافس[25].

2- المسؤولية العقدية للعامل عن الاستجابة للإغراء:

على الرغم من أن الإغراء يمارس من طرف ثالث خارج عن العلاقة التعاقدية للعمل، إلا أن العامل المستجيب للإغراء تترتب مسؤوليته العقدية عن هذا الفعل سواء قبل أو بعد انتهاء علاقة العمل إذا ارتكب إحدى الأفعال التالية:

– تحريض الزملاء على الالتحاق بصاحب عمل آخر: ويشكل هذا الفعل خطأ مهنيا يسمح لصاحب العمل المتضرر ببدء إجراءات الفصل التأديبي حتى دون تعويض أو فترة إنذار، إذا تم تصنيفه ضمن الأخطاء الجسيمة في النظام الداخلي[26]، كما قد ينشأ عنه الحق في التعويض عن الأضرار الناجمة عن الخطأ العقدي.

– مخالفة شرط عدم المنافسة إن وجد: إذا تم إبرام هذا الشرط بين العامل ورب العمل، وكان هذا الأخير ضحية لإغراء العامل نفسه من قبل منافسه، فيمكن أن يطالبه بالتعويض عن خرق التزامه العقدي حتى وإن كان ذلك قد تم بعد انقضاء علاقة العمل، فالمسؤولية المترتبة هنا هي مسؤولية عقدية لا تقصيرية، وهذا لأن نية الطرفين قد انصرفت إلى إلزام العامل بهذا الشرط حتى بعد انتهاء العقد، أي مصدر الالتزام هنا هو عقد العمل ذاته[27].

3- المسؤولية التضامنية عن المشاركة في ممارسة الإغراء:

تكون المسؤولية بالتضامن عن ممارسة الإغراء بين العامل وصاحب العمل الجديد إذا توفرت إحدى الحالات الثلاث مع علم هذا الأخير بها: (إذا ثبت أن العامل لا يزال يعمل في المؤسسة الأولى؛ أو أنه أنهى العمل بطريقة قانونية ولكنه مقيد معها بشرط عدم المنافسة؛ أو قام بفسخ عقد عمله بطريقة تعسفية)، وعليه في حالة حدوث الإغراء يكون العامل مشاركا في هذه الممارسة إذا استجاب للدعوة المغرية[28]. ولقد استمدت هذه الحالات من أحكام المادة L. 1237-3 من قانون العمل الفرنسي التي نصت على أنه: «عندما يدخل العامل الذي أنهى عقد عمله بشكل غير قانوني في عقد عمل جديد، يكون صاحب العمل الجديد مسؤولا بشكل تضامني عن الأضرار التي لحقت بصاحب العمل السابق»[29].

ويقصد بالإنهاء غير القانوني لعقد العمل التعسف في استعمال حق الاستقالة وذلك بأن تتم بشكل مفاجئ وعنيف، فالتشريعات تتفق على أن الاستقالة لا تأخذ مفعولها إلا بعد انتهاء فترة الإخطار للتمكن من إيجاد عامل يحل مكانه. بالنسبة للمشرع الجزائري إذا غادر العامل منصب عمله قبل انتهاء مهلة الإشعار المسبق المقرر تحديدها عن طريق الاتفاقية الجماعية حسب المادة 68 من قانون العمل، فإنه يكون قد تعسف في ممارسة حقه في فسخ العقد، الأمر الذي يمكن صاحب العمل السابق من المطالبة بالتعويض. وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي أيضا ويشمل ما فاته من كسب وما لحقه من خسارة، ويتحمل مسؤولية دفع هذا التعويض كل من العامل وصاحب العمل الجديد بالتضامن[30].

ويؤول الاختصاص في فرنسا إلى المحكمة التجارية إذا ارتكبت أعمال الإغراء قبل انتهاء عقد العمل مادام أن الطرف الثالث هو المنافس، ويتمتع قضاة الموضوع بالحرية الكاملة في تقدير التعويضات المفروضة لإصلاح الضرر الذي لحق بصاحب العمل السابق[31].

ب) المسؤولية الجزائية للعون الاقتصادي المنافس عن جنحة الإغراء:

يرتب المشرع الجزائري مسؤولية جزائية عن ممارسة الإغراء بعد اعتبارها جنحة، وعليه لابد من استخراج أركانها وذلك من المادة 27 السالفة الذكر: فأما عن الركن المادي فيظهر في قيام العون الاقتصادي بإغراء عمال أجراء لا يزال عقد عملهم ساريا، ويتجلى هذا من عبارة "إغراء مستخدمين متعاقدين"، إلى جانب قيامه بأفعال تخالف أحكام قانون العمل الذي يفهم من عبارة "خلافا للتشريع المتعلق بالعمل"، لاسيما إذا ارتكب هذه الأفعال عن طريق استعمال الاحتيال أو الضغط أو الوعود بمنافع مادية أو معنوية؛ ويتحقق الركن المعنوي إذا كانت نية العون الاقتصادي تنطوي على الرغبة في الإضرار بمنافسه أو إضعافه من وراء تلك الأفعال[32]. ولأن المشرع لم يحدد أساليب هذا الإغراء ولا الهدف منه فيكفي إثبات واقعة التحريض حتى لو لم يستجب له العمال.

أما عن الركن الشرعي فهو بالمادة 38 من القانون 04-02 التي قررت عقوبة تتمثل في غرامة مالية من 50.000دج إلى 5.000.000دج[33]، فضلا على إمكانية اتخاذ إجراءات غلق إدارية للمحلات التجارية لمدة لا تتجاوز 60 يوما، وذلك من طرف الوالي المختص بقرار قابل للطعن بناء على اقتراح المدير الولائي المكلف بالتجارة. وبالإضافة إلى ذلك يصبح هذا الإغلاق بمثابة عقوبة تلقائية، لا تحتاج إلى أمر من الوالي ليكون نافذا، في حالة تكرار المخالفة[34]. إن هذه الشدة في العقوبة توحي بأن المشرع كان يسعى إلى تحقيق الردع كون أن العقوبات البسيطة لن تكون كافية للحد من ممارسات اعتبرها من أعمال التعدي على مصالح الغير[35].

المحور الثاني: الآليات الوقائية من إغراء العمال

بعد استعراض كل ما يتعلق بإغراء العمال كممارسة محظورة قانونا، نحاول في هذا المحور اقتراح نهج حمائي قد يساعد في تفادي الوقوع ضحيتها، ويتطلب هذا النهج الاهتمام بالجانبين الاجتماعي والاقتصادي، فنظرا إلى أن هذه الممارسة تتمركز في محور التقاطع بين حرية التعاقد وحق الأفراد في البحث عن فرص عمل أفضل، وبين الحاجة إلى حماية المصالح المشروعة للمؤسسات وحفظ مبدأ المنافسة الشريفة، فلابد من إنشاء أدوات بشكل استباقي وهذا لا يساعد في تخفيف المخاطر القانونية فحسب، بل أيضا يحث المؤسسة على التزامها بالحفاظ على النزاهة ودعم المعايير الأخلاقية في استراتيجيتها. من تم يوجه هذا النهج إلى العلاقة بين المؤسسة وعمالها من جانب والعلاقة بين المؤسسات المتنافسة فيما بينها من جانب آخر:

أولا: الآليات الوقائية الموجهة لعلاقات العمل

لابد أن توضع هذه الآليات بالقدر الذي لا يثقل كاهل العامل مع تحقيق المرونة والتوازن بين أطراف علاقة العمل، وذلك من خلال اتخاذ تدابير تنظيمية استباقية وإدراج بنود تقييدية في التنظيم الذاتي:

(I) اتخاذ تدابير تنظيمية استباقية للحماية من الإغراء:

على المؤسسة المستهدفة أن تواجه المنافسة الشرسة على عمالها خاصة المؤهلين منهم بحذر واهتمام كبيرين، فبدلا من الدخول في صراعات مع المؤسسة المتعدية أو التركيز على منع عمالها من المغادرة بطرق تحد من حريتهم، عليها العمل

على خلق بيئة عمل لا يرغب أحد في تركها حتى لو كان بإمكانه ذلك. من هذه التدابير تحسين بيئة العمل وتأمين بيانات العمال:

أ) تحسين بيئة العمل:

يجب على المؤسسة المستخدمة التركيز على استراتيجيات تحسين ظروف العمل لضمان الاحتفاظ بالعمال من خلال إشراكهم وإدارة المواهب لخلق ميزة تنافسية تعمل على تحسين أداء المؤسسة وفعاليتها، وتنفيذ برامج التقدير والمكافآت، ودفع الأجور العادلة، وتعزيز ثقافة الابتكار والتقدم، والاهتمام بمجال الصحة والرفاهية، وكل ما من شأنه الحفاظ على نزاهة علاقات العمل الفردية والجماعية، مما يزيد ذلك في تعزيز الثقة والولاء لدى العمال ويجعل رحيلهم أكثر صعوبة[36].

ب) حماية بيانات العمال:

لتجنب إغراء العمال المهرة لابد من توفير طرق آمنة ومريحة لإدارة بيانات القوى العاملة وحمايتها من التجسس، وتجنب النهج التقليدي لإدارة الكفاءة الذي تتم فيه مشاركة البيانات الشخصية ويتم تخزينها داخليا على أجهزة الكمبيوتر المكتبية وعلى الأنظمة ذات الوصول غير المحدود. لقد كشفت دراسة أجرتها جامعة أستراليا الغربية أن المؤسسات أصبحت تتعرض بشكل كبير لانتهاكات البيانات ومخاطر الخصوصية، لذا يعد اعتماد الأنظمة الرقمية الآمنة أمرا حيويا وعليه يمكن تخزين البيانات باستخدام البرامج المتطورة، فعلى سبيل المثال يعد "برنامج MyPass لإدارة امتثال القوى العاملة" (الحاصل على شهادة ISO27001 لإدارة أمن المعلومات) من بين أقوى برامج حماية بيانات العمال ومنع إغرائهم ،كونه مصمم ليساعد المؤسسات على تقليل المخاطر ويتيح للعمال إدارة بياناتهم وتحديد من يمكنه الوصول إليها[37].

(II) إدراج بنود تقييدية في التنظيم الذاتي لتجنب الإغراء:

تتمثل أدوات الوقاية من إغراء العمال التي يمكن استخدامها في تنظيم علاقات العمل، في وضع شروط تغل يد العامل عن التصرف بما يحتمل أن يضر المؤسسة المستخدمة، على أن تحترم هذه الأخيرة مبدأ الشرعية والمبادئ التي تحكم علاقات العمل كحسن النية في التعاقد ومبدأ الأفضل للعامل. يتجلى ذلك في احترام الحدود التي تسمح باستعمال الحق دون تعسف لاسيما من حيث النطاق والمدة، ويجب التمييز بين البنود التي يمكن تطبيقها خلال تنفيذ عقد العمل وتلك التي يتم إرجاء تطبيقها إلى ما بعد انتهائه:

أ) بنود قابلة للتطبيق أثناء سريان علاقة العمل:

ينشأ التزام العامل بالولاء والإخلاص اتجاه صاحب العمل بشكل تلقائي من خلال احترام مبدأ حسن النية في التعاقد، مع ذلك يمكن اتخاذ الحيطة والحذر من خلال إعادة تذكير العامل بضرورة هذا الالتزام، وعادة ما تكون هذه البنود مخصصة للمناصب العليا التي تحتاج المزيد من الحرص. يتم تضمين مثل هذه الالتزامات إما في عقود العمل أو الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية أو حتى مدونات السلوك، ويتم إبرامها بالقدر المطلوب:

1- اتفاقية عدم الإفصاح أحادي الجانب:

تحسبا من الوقوع ضحية الإغراء يمكن إبرام اتفاقية عدم الإفصاح وهي بمثابة عقد يحدد الشروط والأحكام التي يتم بموجبها حماية المعلومات الحساسة والسرية الخاصة بطرف واحد عن طريق منع الطرف الآخر من الكشف عنها لأطراف ثالثة دون إذن. يجب أن يتضمن هذا العقد: (تحديد المعلومات السرية؛ مدة السرية؛ التزامات الأطراف؛ وعواقب عدم الالتزام بشروط الاتفاق). من تم يصلح إلزام العمال بالسرية وهم غالبا أولائك الذين يتعاملون مع معلومات حساسة أثناء عملهم أو أدائهم لمهام التفاوض، وعليه يضمن هذا العقد التزام الصمت من قبلهم حتى وإن غادروا للعمل لدى مؤسسات منافسة.

2- التزام واجب الولاء واليقظة:

بالرجوع إلى الواقع العملي لا يمكن الوصول إلى الولاء إلا إذا كان هناك شعور بالانتماء للمؤسسة، لذلك قد يؤدي الاحتفاظ بشخص غير راضٍ عن بيئته المهنية إلى نتائج عكسية. لذا تذهب بعض المؤسسات مثل Zappos إلى حد تقديم حوافز لعمالها من أجل المغادرة طوعا للتأكد من أن أولئك الذين ظلوا هم فعلا يرغبون في البقاء[38]. في حين تلزم مؤسسات أخرى عمالها باليقظة كواجب مهني وتحثهم على إطلاعها بأي خطر وشيك أو محاولة للتعدي مثلا عن طريق الإغراء بترك العمل.

ب) بنود قابلة للتطبيق بعد انتهاء علاقة العمل:

يفترض أنه بانتهاء عقد العمل تنتهي معه الالتزامات المتبادلة ويستعيد طرفا العقد حريتهما في العمل والتجارة والصناعة، مع ذلك يمكنهما استثناء الاتفاق على سريان بعض بنوده إلى ما بعد الانقضاء، لكن بتوافر أربع شروط تحت طائلة البطلان وهي: (أن يكون الشرط مبررا بالمصالح المشروعة للمؤسسة؛ أن يكون الشرط محدودا بالزمان والمكان؛ أن يتضمن الشرط تعويضا ماليا؛ وأن يأخذ الشرط في الاعتبار الحق في العمل). من تم يمكن الاتفاق على شروط تحمي من احتمالية التعرض للإغراء ويتم صياغتها إما كجزء من عقد العمل أو في عقد مستقل[39]، منها شرط عدم المنافسة الذي يقيد العامل من الانسياق وراء إغراءات المنافسين؛ وشرط عدم استدراج العملاء الذي يمنعه من التعاون مع المنافس عندما يقدم له إغراءات مقابل تحويل العملاء:

1- الالتزام الاتفاقي بعدم المنافسة:

يعد الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل في قانون العمل الجزائري من الواجبات المهنية للعامل[40]، لكنه لا ينص على إمكانية اشتراط عدم المنافسة لأنه قد يمس بمبدأ حرية التجارة والصناعة الذي يمنح للعامل الحق في تغيير عمله[41]، كما يفهم ذلك ضمنيا من المادة 137 من قانون العمل[42]، وما يلاحظ على هذا الالتزام القانوني أنه كلف العامل ببذل عناية الرجل المعتاد ونزع من على عاتقه الأعباء الإيديولوجية التي تحمّلها في السابق[43]. ومع ذلك لا يوجد نص صريح يحظره، لذا من الجائز إبرامه عملا بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين. بالرجوع إلى القوانين المقارنة نجد مثلا قانون العمل الإماراتي المعدل عام 2021 قد نظم جوازية إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل عند الحاجة لذلك ويتم تنفيذه بعد العقد[44].

غير أن طرفي علاقة العمل يخضعان في صياغة هذا العقد لقيود معينة، وهذا ما جرى العمل به في القضاء الفرنسي حيث يتحقق عادة من أنه تم في العقد: ذكر نوع العمل؛ تحديد المدة؛ النطاق الجغرافي؛ طرق حل النزاع؛ جزاء خرق الاتفاقية؛ وتقرير تعويض للعامل في حال تنفيذ العقد[45]، وإذا لم يتم الاتفاق على مقدار التعويض يبقى ذلك لتقدير القاضي، وعموما جرت العادة في المحاكم الفرنسية أن تلزم المؤسسة بدفع مالا يقل عن (33%) من الأجر الشهري للعامل المعني طوال مدة العقد[46]. وإذا تم الاتفاق على شرط عدم المنافسة دون تحديد المكان، فسيتقرر بطلان هذا الشرط لأنه يفيد المنع المطلق حتى في بلد أجنبي، ومؤدى هذا إهدار لحرية العمل[47].

2- الالتزام الاتفاقي بعدم الاستدراج:

يختلف هذا الشرط عن شرط عدم المنافسة، فإذا كانت المنافسة حق للعامل السابق فإن قيامه باستدراج الأفراد هو عمل لا أخلاقي، إذ يمكن لعملية الإغراء أن يمارسها العمال أيضا. فالعديد منهم يتمتعون بصلاحية الوصول إلى البيانات الخاصة بزملائهم أو العملاء كمعلومات الاتصال، وعندما يغادرون تبقى بحوزتهم تلك المعلومات التي يمكن استخدامها فيما بعد[48]. وعليه يمكن عند الضرورة الاتفاق معهم على التعهد بأنه بعد انتهاء العقد لن يقوموا باستدراج العملاء أو حتى العمال الحاليين لصالح المنافسين، وقد يساعد هذا الاتفاق على تفادي ارتكاب أفعال تؤدي إلى اضطراب تنظيمي أو تنافسي[49].

ثانيا: الآليات الوقائية الموجهة للعلاقات التجارية بين المنافسين

يمكن للمؤسسة أن تبرم كذلك اتفاقية حظر الإغراء وهذه المرة مع المؤسسة المنافسة التي قد تتعامل معها تجاريا أو تخشى من أن تغري عمالها مع تقرير تعويض في حالة خرق الاتفاق، أو نقول بين اثنين من أصحاب العمل أو أكثر. وتجدر الإشارة أن اتفاقية عدم الإغراء لا تخضع لنفس النظام التقييدي المتعلق بشرط عدم المنافسة، فهذا الأخير يمنع العامل من التنافس مع صاحب العمل السابق أو العمل لدى منافسيه، أما شرط عدم الإغراء فيمنع المنافس من استقطاب الأجراء ويلزمه بالتأكد من وجود شرط عدم المنافسة من عدمه للمغادرين[50].

(I) إبرام اتفاقية الحظر المتبادل لإغراء العمال:

يمكن الاتفاق على عدم الإغراء في العقد التجاري والذي يعرف باللغة الفرنسية non-solicitation agreements وباللغة الانجليزية no-poach agreements، ويعني ذلك أن تتعهد مؤسستان متنافستان أو أكثر تربطها بها في أغلب الأحيان علاقة تجارية بعدم إغراء إحداهما لعمال الأخرى. يرجع أول استخدام لمثل هذه الاتفاقية لعام 2010 عندما تعهدت شركات Silicon Valley الأمريكية الرائدة في مجال التكنولوجيا العملاقة والابتكار، على عدم إغراء مهندسي البرمجيات لدى بعضها البعض، غير أن الاستخدام غير العادل لهذه الاتفاقية أدى بوزارة العدل ولجنة التجارة الفيدرالية إلى إصدار إرشادات للموارد البشرية في عام 2016 حذرت فيه أصحاب العمل من المتابعة المدنية والجزائية إذا قاموا بإبرامها خارج المعايير المطلوبة[51].

(II) المبادئ التوجيهية لإنفاذ اتفاقية الحظر المتبادل لإغراء العمال:

تم استخلاص هذه القيود من المبادئ التوجيهية التي أصدرها مكتب المنافسة الكندي في 30 ماي 2023 بشأن منع ما أسماه بالصيد الجائر للعمال، وتحدد هذه التوجيهات نهج مكتب المنافسة في تطبيق الأحكام الجزائية الجديدة لقانون المنافسة الكندي أهمها الإرشادات المتعلقة بالأجور[52]، بالإضافة إلى توصيات المديرية العامة للأمن الداخلي الفرنسي الصادرة في ديسمبر 2023 للحد من إغراء العمال[53]. وعموما تضع هذه الإرشادات حدود الاتفاقية مخافة أن تؤدي إلى المساس بحرية العامل في البحث عن فرص عمل جديدة ومحفزة:

أ) الشروط المطلوبة في اتفاقية حظر الإغراء:

لكي تكون هذه الاتفاقية مشروعة وقابلة للتنفيذ بحيث لا يراد بها إضعاف المنافسة أو خلق الاحتكار في سوق العمل، يشترط ما يلي: (أن يتم تحديد النشاط المستهدف للحظر؛ أن تكون معقولة من حيث النطاق ومدة السريان والمنطقة الجغرافية؛ أن تتناسب مع المصالح التجارية المشروعة التي تسعى المؤسسات المتعاقدة إلى حمايتها؛ أن يتم وضع نظام قوي للكشف عن الانتهاكات ومعالجتها بشكل فعال)[54].

ب) البنود الممنوعة في اتفاقية حظر الإغراء:

تكون اتفاقية الحظر المتبادل للإغراء قانونية فقط إذا لم تتضمن وعودا بعدم التشغيل التام للعمال المعنيين أو قمع أجورهم، وذلك بالشكل الموضح أدناه:

1- منع الوعود المتبادلة بعدم التشغيل:

إن العمل حق مضمون للأفراد وأي اتفاق على خلاف ذلك يرتب المسؤولية، لذا فإن اتفاقية الحظر المتبادل للإغراء قد تتجاوز الحد المسموح به وذلك بالاتفاق على عدم تشغيل العمال المعنيين لدى المؤسسة المنافسة. هذا ما أخذت به بعض الدول فمثلا في أبريل 2022 فرضت هيئة المنافسة البرتغالية عقوبات على الدوري البرتغالي لكرة القدم الاحترافية و31 ناديا رياضيا لدخولهم في اتفاقية عدم الإغراء بعدم تشغيل لاعبي كرة قدم أنهوا عقود عملهم من جانب واحد لأسباب تتعلق بجائحة كوفيد-19[55].

كما اختتمت هيئة المنافسة التركية في أوت 2023 تحقيقا توصلت فيه إلى أن 16 صاحب عمل تركي انتهكوا قانون المنافسة من خلال الدخول في اتفاقيات لمنع تشغيل عمال بعضهم البعض وتقييد تنقلهم[56].

هذا ويمكن لاشتراط عدم التشغيل في اتفاقيات حظر الإغراء أن يعيق الابتكار، خاصة إذا كان معدل دوران العمال وتنقلهم من العناصر المهمة في العملية الإبداعية، وذلك من خلال الحد من انتشار المعرفة التي قد تنشأ بخلاف هذا في سوق عمل غير مقيد[57].

2- منع قمع الأجور:

إن الحفاظ على المنافسة وتشجيعها بين أصحاب العمل يؤدي إلى ارتفاع الأجور، وهذا الأمر مقبول من الوجهة الاجتماعية، غير أن الاتفاق على قمع الأجور في اتفاقية حظر الإغراء الذي قامت بإبرامه بعض الشركات الكبرى كآلية

لمكافحة هذه الممارسة هو تصرف غير قانوني، سواء بالتفاوض على تثبيت الأجور أو خفضها أو التحكم فيها، لأن في هذا حرمان للعامل من السعي إلى البحث عن عمل بأجر أعلى مما يتقاضاه، هذا ما جعل المحاكم في غالبية الدول الأوروبية تجرم هذا الفعل في الكثير من قضاياها[58].

(III) الضمانات المحتمل تحقيقها من التطبيق السليم لاتفاقية حظر إغراء العمال:

يمكن لاتفاقية الحظر المتبادل لإغراء العمال إذا ما احتُرمت شروطها وضوابطها أن تكون آلية فعالة لتجنب الوقوع ضحية الإغراء، من تم تؤثر آثارها المحتملة إيجابا على كل من علاقة العمل والمنافسة النزيهة. فأما على مستوى علاقات العمل فإن الضمانات المحتمل تحقيقها يتمثل أهمها فيما يلي[59]:

– ضمان حرية العمل: تضمن اتفاقيات عدم الإغراء حرية العامل في التنقل للعمل بمؤسسة أخرى تطلعا للتطوير، إذا أبرمت بالشكل الصحيح الذي يخلق التوازن بين حرية العمل والحق في منافسة عادلة.

– تحقيق استمرار علاقة العمل: تمنع هذه الاتفاقيات الاضطرابات المفاجئة في علاقة العمل كالاستقالة التعسفية.

– حماية الاستثمار في التدريب: توضع هذه الاتفاقيات كأداة لحماية الاستثمار في تدريب العمال، فيعطي الحق للجهة المتضررة أن تطلب سداد تكاليف البرامج المدفوعة لتحسين وتطوير المهارات.

أما عن الضمانات المحتمل تحقيقها على مستوى المنافسة النزيهة فتتمثل في الآتي[60]:

– تأمين الملكية الفكرية: تعمل اتفاقيات عدم الإغراء على منع مشاركة المعلومات الحساسة كالأسرار التجارية والاستراتيجيات المبتكرة والتكنولوجيات المتطورة دون إذن المؤسسة المعنية وحمايتها من الاستغلال المحتمل.

– الحفاظ على الميزة التنافسية: يمكن أن تضمن اتفاقية عدم الإغراء أن يظل الموقف الاستراتيجي للمؤسسة ظاهرا في السوق والحفاظ على السمة التي تتيح لها التميز عن منافسيها.

– تحقيق العدالة: تساعد اتفاقيات عدم الإغراء قبل الدخول في مشاريع تعاونية أو مشتركة على وضع حدود واضحة تمنع كل طرف من الاستفادة بشكل غير عادل على حساب الآخر كخسارة العمال أثناء التعاون.

– ضمان الامتثال القانوني: تعد اتفاقيات عدم الإغراء ضرورية لتعزيز الممارسات الأخلاقية وتجنب النزاعات القانونية باستخدام عمليات ديناميكية تنظم الأدوار والالتزامات المتبادلة وكذا الجزاء المترتب عن الانتهاكات.

خاتمة:

بعد استعراض أبرز الجوانب المتعلقة بممارسة الإغراء على العمال الأجراء لأي مؤسسة منافسة أو الملتزمين عقديا معها، يمكن تسجيل عدد من **النتائج** نذكر أبرزها:

- ✓ أن هذه الممارسة تؤدي من الجانب الاجتماعي إلى تفاقم عدم المساواة وتطويق الجهود الرامية إلى تعزيز التنوع والشمول في القوى العاملة، ومن الجانب الاقتصادي إلى تعطيل المنافسة العادلة وإعاقة التنمية الاقتصادية.
- ✓ أن المشرع الجزائري قرر ترتيب المسؤولية الجزائية على العون الاقتصادي للمحافظة على نزاهة المنافسة من جهة واستقرار علاقات العمل من جهة أخرى، ولعل السبب يرجع إلى انتشار هذه الظاهرة وقلة الوعي بخطورتها. على خلاف بعض

التشريعات التي اقتصرت على ترتيب المسؤولية المدنية لوجود ثقافة تدعو إلى التعامل مع الأمر بشيء من الحرص ومتابعة تطور تشريعات العمل والمنافسة في تلك المجتمعات.

- ✓ أن إبرام الاتفاقيات التي تحد من هذه الممارسة يمكن أن تفيد في الوقاية منها إذا تمت ضمن الإطار المشروع.
- ✓ أن معالجة إغراء العمال في القانون الجزائري مليئة بالنقائص، وبالتالي يستحق إصلاحا تشريعيا جوهريا بشكل يسهل مهمة القاضي الجزائي، فنظرا لأهمية هذا الموضوع من المتوقع أن نرى توسعا دوليا في الجهود الرامية إلى تطبيق معايير وسياسات مكافحة الاحتكار أو الهيمنة والمنافسة غير النزيهة على سوق العمل.

في الأخير من المفيد تبعا لما تقدم إعطاء جملة من **الاقتراحات** والتي تمس عدة جوانب، بالنسبة للمؤسسة المستهدفة التي ترغب في الحماية من فقدان عمالها مما يقلل من احتمالية الإغراء وعواقبه السلبية فعليها:

- ✓ اتباع استراتيجية وقائية مدروسة تهتم بالخصوص بتحسين الأجور والحوافز المالية وخلق بيئة عمل مرنة وإيجابية وفرص التطوير المهني، وعموما إعادة تنظيم علاقات العمل بما يتماشى مع التطورات الحاصلة.
- ✓ في حال إبرام اتفاقيات لتفادي الوقوع ضحية الإغراء يجب عرضها على مختصين لمراقبة مدى تطابق البنود مع الأحكام المطلوبة، لأن التعسف في استخدام شرط عدم المنافسة قد يؤدي إلى المساس بحرية العمل من جهة، والمبالغة في إبرام اتفاقية منع الإغراء قد يؤدي إلى العمل القسري من جهة أخرى.
- ✓ بالنسبة للمؤسسة المنافسة فأفضل طريقة لجذب العمال دون اللجوء إلى إغرائهم هي اتباع نهج أخلاقي ومريح للجانبين ودون مخاطرة، وإيجاد حلول سلسة لاستقطابهم كالاستعانة بتقنيات الذكاء الاصطناعي.

أما الاقتراحات المتعلقة بالجانب التشريعي فتتمثل فيما يلي:

- ✓ ضرورة تنظيم مسألة إغراء العمال في قانون العمل الجزائري وتحديد حالاته، نظرا لأنه يمس العامل ولأن قانون الممارسات التجارية قد أحال إلى أحكام هذا القانون.
- ✓ إعادة النظر في الجهة التي يسند إليها كشف ومتابعة جنحة الإغراء، فوفقا للمادة 49 قانون 04-02، يتولى ذلك أعوان الشرطة القضائية أو الموظفين التابعين لإدارة التجارة، ويبدو أن إسناد الولاية القضائية هذا غير فعال في حالة إغراء العمال طالما هذا القانون يحيل إلى تطبيق أحكام تشريع العمل، لذا سيكون من الأنسب إسناد هذه المهمة إلى مفتشية العمل كونها الهيئة المخولة بملاحظة انتهاكات تشريعات العمل والإبلاغ عنها.

قائمة المراجع:

(1)- **الكتب** :

- رابح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع – عين مليلة، الجزائر، 2012.

- عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005.

– محمد عبد القادر عطا ومصطفى عبد القادر عطا، الفتاوى الكبرى للإمام العلامة تقي الدين ابن تيمية رحمه الله تعالى، دار الكتب العلمية، بيروت –لبنان، الطبعة الأولى، المجلد السادس، 1987.

– منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، رواي للطباعة والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1991.

- Le dictionnaire Français-Arabe, par bureau des études et recherches, dar al-kotob al-ilmiyah, liban, 2éme édition, 2004.

- Ramazan OZKAN YILDIZ, Employee Poaching: Malpractice or Brainchild, innovative research in social, human and administrative sciences, Duvar Publishing, Publisher Certificate No: 49837, ISBN: 978-625-6507-43-2, 08 September 2023, pp: 288-293.

(2)- **المقالات** :

– بدر بن أحمد بن علي العمري، استقطاب الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، الأردن، العدد 15، 2 جانفي 2020، (ص341-363).

– رميساء مرابط، المنافسة غير النزيهة في التشريع الجزائري، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المركز الجامعي بكيرة– الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2023، (ص920-945).

– عز الدين زوبة، حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف – دراسة مقارنة –، مجلة صوت القانون، جامعة خميس مليانة –الجزائر، المجلد7، العدد1، 2020، (ص328-362).

- Ana Sofia RODRIGUES and others, No-poach agreements -Closing the enforcement gap, On-Topic, Concurrences revue des droits de la concurrence, competition law review, N° 4, 2023.

- Chakib BOUKLI HACENE, Du Débauchage En Droit Algérien, Un Concept Commercial Assujetti à La Législation Du Travail, Revu de droit du travail et l 'emploi, Université Abdelhamid Ben Badis, Mostaganem- Algérie, Volume 1, Numéro 1, 2016, (Pages 1-30).

- Donald J. POLDEN, No-Poach Agreements: An overview of US, EU, and national case law, e-Competitions (Antitrust case laws e-bulletin), Faculty Publications, Santa Clara University, Special Issue, N°116824, 24 January 2024, (Pages 01-09).

- Karine Pellissier, Le débauchage de salariés, journal d'annonces légales « Les Affiches de Grenoble et du Dauphiné », France, publié le: 17/11/2017, (Pages 92-93).

- Marc RICHEVAUX, Le débauchage de salarié, Issu de Petites affiches n°04, le 30/04/2022, pp: 45-60.

(3)- **الوثائق القانونية** :

– قانون رقم 10-06 مؤرخ في 5 رمضان 1431الموافق 15 أوت سنة 2010 ، يعدل و يتمم القانون رقم 04-02 الذي يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية المنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 18 أوت 2010.

– قانون رقم 04-02، مؤرخ في 05 جمادى الأولى 1425 الموافق 23 يونيو 2004، المحدد للقواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج.ر، العدد 41، المؤرخة في 27 يونيو 2004.

– قانون رقم 90-11، مؤرخ في 26 رمضان 1410، الموافق 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، العدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

– أمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، يتضمن قانون العقوبات. ج.ر، العدد 49 لسنة 1966.

– مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأول 1442 هـ موافق 30 ديسمبر 2020، متعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج.ر، العدد 82 لسنة 2020.

– مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، الإمارات العربية المتحدة، مؤرخ في 13 صفر 1443هـ الموافق لـ 20 سبتمبر 2021.

- LOI n° 04-02 du 5 Joumada El Oula 1425 correspondant au 23 juin 2004 fixant les règles applicables aux pratiques commerciales, j.o, n41, le 27 juin 2004, République algérienne démocratique et populaire.
- LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, France.
- LOI n° 17/001 du 8 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé, République démocratique du Congo.

(4)–المواقع الإلكترونية:

– بلقاسم ع، قرابة 40 طيارا جزائريا قرروا الرحيل باتجاه شركات الخليج، الموقع الإخباري لمؤسسة الشروق للإعلام والنشر ، الجزائر، على الرابط: https://www.echoroukonline.com/، تاريخ نشر الخبر: 2007/11/19، تاريخ التصفح: 2025/01/07، سا 18:30.

– الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، مكتبة حقوق الإنسان، الأمم المتحدة، 10 ديسمبر 1948، رابط الموقع الالكتروني: http://hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html .

- Chris HERSH and Erika WOOLGAR, No-poach, no problem: Competition Bureau releases enforcement guidelines for wage-fixing and no-poaching agreements, Canada, https://www.nortonrosefulbright.com/ , Pub: 20/06/2023.
- David BONILLA, El «poaching» o la caza furtiva de empleados, https://www.lavozdegalicia.es/, Pub: 27/07/2020.
- Florence BACQUET, France: Do & Don't – Non-Compete Clauses, https://leglobal.law/2022/08/19/france-do-dont-non-compete-clauses/ , Pub: 19/08/2022.
- Marc RICHEVAUX, Le débauchage de salarié, Issu de Petites affiches n°04, Pub: 30/04/2022, pp: 45-60.
- Pedro BARROS, What is a non-solicitation agreement for independent contractors?, Remote's global HR platform, https://remote.com/ , pub: 02/05/2024.
- Pierre FACON, Comment débaucher un salarié chez un concurrent sans risque?, https://www.lecoindesentrepreneurs.fr/debaucher-un-salarie-chez-un-concurrent/ , Pub: 15/10/2024.
- Les débauchages, vecteurs de déstabilisation pour les entreprises ingérence économique, LA DGSI, ministère de l'intérieur et des outre-mer, France, https://www.dgsi.interieur.gouv.fr/, Pub: décembre 2023, p: 01-05.
- No seas víctima del employee poaching, https://www.euroforum.es/blog/no-seas-victima-del-employee-poaching/#Articulos_relacionados, Pub: 07/05/2018.
- Non-Solicitation Agreements: What You Need to Know, https://www.axiomlaw.com/guides/non-solicitation-agreements, Viewed: 04/01/2025.
- Risks of Taking Clients from a Previous Employer, websit Achkar Law, Cabinets d'avocats North York, Ontario, https://achkarlaw.com/ , Pub: 10/02/2023.
- Cour de cassation, civile, Chambre commerciale, 13 avril 2023,n 22-12.808, légifrance, le service public de la diffusion du droit, France, https://www.legifrance.gouv.fr/
- Platform of the workforce compliance management software, https://en-us.mypassglobal.com/

الهوامش:

[1] تنص المادة 1/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكلِّ شخص حقُّ العمل، وفي حرِّية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلـــة ومُرضـــية، وفي الحمايـــة مـــن البطالـــة"، مكتبـــة حقـــوق الإنســـان، الأمـــم المتحـــدة، 10 ديســـمبر 1948، http://hrlibrary.umn.edu/arab/b001.html .

[2] Ana Sofia RODRIGUES and others, No-poach agreements -Closing the enforcement gap, On-Topic, Concurrences revue des droits de la concurrence, competition law review, N°4, 2023, p: 05.

[3] بلقاسم ع، قرابة 40 طيارا جزائريا قرروا الرحيل باتجاه شركات الخليج، الموقع الإخباري لمؤسسة الشروق للإعلام والنشر ، الجزائر، على الرابط: https://www.echoroukonline.com/ ، تاريخ النشر: 2007/11/19، تاريخ الاطلاع: 2025/01/07.

[4] تنص المادة 4/27 من القانون رقم 04-02، مؤرخ في 05 جمادى الأولى 1425 الموافق 23 يونيو 2004، المحدد للقواعد المطبقة على الممارسات التجارية، ج.ر، العدد 41، المؤرخة في 27 يونيو 2004، على ما يلي: "تعتبر ممارسات تجارية غير نزيهة في مفهوم أحكام هذا القانون، لاسيما منها الممارسات التي يقوم من خلالها العون الاقتصادي بما يأتي: .. 4- إغراء مستخدمين متعاقدين مع عون اقتصادي منافس خلافا للتشريع المتعلق بالعمل..".

[5] Art. 27:«…débauche, en violation de la législation du travail, le personnel engagé par un agent économique concurren…», Loi n°04-02 du 5 Joumada El Oula 1425 correspondant au 23 juin 2004 fixant les règles applicables aux pratiques commerciales, j.o, n41, le 27 juin 2004.

[6] Le dictionnaire Français-Arabe, par bureau des études et recherches, dar al-kotob al-ilmiyah, liban, 2éme édition, 2004, p: 232.

[7] أنظر: المادة 26 من القانون رقم 04-02، السالف الذكر.

[8] رميساء مرابط، المنافسة غير النزيهة في التشريع الجزائري، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، المركز الجامعي بكيرة- الجزائر، المجلد 06، العدد 02، 2023، صص923-924..

[9] Chakib BOUKLI HACENE, Du Débauchage En Droit Algérien, Un Concept Commercial Assujetti à La Législation Du Travail, Revu de droit du travail et l 'emploi, Université Abdelhamid Ben Badis, Mostaganem- Algérie, Volume 1, Numéro 1, 2016, p: 05.

[10] David BONILLA, El «poaching» o la caza furtiva de empleados, https://www.lavozdegalicia.es/ , 27 ago 2020.

[11] No seas víctima del employee poaching, https://www.euroforum.es/blog/no-seas-victima-del-employee-poaching/#Articulos_relacionados, 7 mayo 2018.

[12] بدر بن أحمد بن علي العمري، استقطاب الموارد البشرية، المجلة العربية للنشر العلمي، الأردن، العدد 15، 2 جانفي 2020، ص357.

[13] Chakib BOUKLI HACENE, op.cit, p: 04.

[14] محمد عبد القادر عطا ومصطفى عبد القادر عطا، الفتاوى الكبرى للإمام العلامة تقي الدين ابن تيمية رحمه الله تعالى، دار الكتب العلمية، بيروت –لبنان، الطبعة الأولى، المجلد السادس، 1987، ص313.

[15] تنص المادة 2/05 من قانون العقوبات الجزائري: "العقوبات الأصلية في مادة الجنح هي: 2- الغرامة التي تتجاوز 20.000 دج"، الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، يتضمن قانون العقوبات. ج.ر، العدد 49 لسنة 1966.

[16] رميساء مرابط، المرجع السابق، ص 928.

[17] رابح توايحية، قانون العمل وتنمية الموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع- عين مليلة، الجزائر، 2012، ص123.

[18] Marc RICHEVAUX, Le débauchage de salarié, Issu de Petites affiches n°4, le30/04/2022, p:53.

[19] Cour de cassation, civile, Chambre commerciale, 13 avril 2023, 22-12.808, légifrance, le service public de la diffusion du droit, France, https://www.legifrance.gouv.fr/

[20] تنص المادة 2/23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لجميع الأفراد، دون أيِّ تمييز، الحقُّ في أجرٍ متساوٍ على العمل المتساوي"، المرجع السابق.

[21] عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية (النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر)، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر، 2005، ص35.

[22] Art 24: "Est interdit tout débauchage du personnel du sous-traitant par l'entrepreneur principal ou par le maître d'ouvrage", Loi n° 17/001 du 8 février 2017 fixant les règles applicables à la sous-traitance dans le secteur privé, République démocratique du Congo.

[23] Marc RICHEVAUX, op.cit, p: 54.

[24] Ibid, p: 51.

[25] Karine PELLISSIER, Le débauchage de salariés, journal d'annonces légales « Les Affiches de Grenoble et du Dauphiné », France, pub: 17/11/2017, p: 92.

[26] كما هو مقرر في المادة 73 /1 من قانون العمل الجزائري، التي تنص على ما يلي: "يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي"، قانون رقم 90-11، مؤرخ في 26 رمضان 1410، الموافق 21 أفريل 1990، يتعلق بعلاقات العمل، ج.ر، العدد 17 المؤرخة في 25 أبريل 1990.

[27] منير عبد المجيد، تنازع القوانين في علاقات العمل الفردية، رواي للطباعة والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1991، الهامش 4، ص265.

[28] Pierre FACON, Comment débaucher un salarié chez un concurrent sans risque?, https://www.lecoindesentrepreneurs.fr/debaucher-un-salarie-chez-un-concurrent/, pub: 15/10/2024.

[29] Voir Art. L. 1237-3, LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, France.

[30] عز الدين زوبة، حق العامل في الاستقالة في قانون العمل الجزائري بين عدم الإكراه والتعسف – دراسة مقارنة –، مجلة صوت القانون، جامعة خميس مليانة –الجزائر، المجلد7، العدد1، 2020، صص343-347.

[31] Karine PELLISSIER, op.cit, p: 93.

[32] رميساء مرابط، المرجع السابق، ص 928.

[33] أنظر المادة 38 من القانون رقم 04-02، السالف الذكر.

[34] أنظر المادة 10 (تعدل أحكام المادة 46 ق 04-02) من القانون رقم 10-06 مؤرخ في 5 رمضان 1431الموافق 15 أوت سنة 2010 ، (يعدل ويتمم القانون رقم 04-02 الذي يحدد القواعد المطبقة على الممارسات التجارية)، المنشور في الجريدة الرسمية رقم 46 المؤرخة في 18 أوت 2010.

[35] تنص المادة 26 من القانون رقم 04-02، السالف الذكر، على ما يلي: "تمنع كل الممارسات التجارية غير النزيهة المخالفة للأعراف التجارية النظيفة والنزيهة والتي من خلالها يتعدى عون اقتصادي على مصالح عون أو عدة أعوان اقتصاديين آخرين".

[36] Ramazan OZKAN YILDIZ, Employee Poaching: Malpractice or Brainchild, innovative research in social, human and administrative sciences, Duvar Publishing, Publisher Certificate No: 49837, ISBN: 978-625-6507-43-2, 08 September 2023, pp: 288-293.

[37] أنظر: المنصة الرقمية العالمية لإدارة امتثال القوى العاملة وحماية بياناتها https://en-us.mypassglobal.com/

[38] David BONILLA, op.cit.

[39] Non-Solicitation Agreements: What You Need to Know, https://www.axiomlaw.com/guides/non-solicitation-agreements, Viewed: 04/01/2025.

[40] تنص المادة 07 /7 من قانون 90-11 السالف الذكر، على ما يلي: "يخضع العمال في إطار علاقات العمل للواجبات الأساسية التالية:..- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاولة من الباطن إلا إذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه ..".

[41] تنص المادة 61 من الدستور الجزائري على ما يلي: "حرية التجارة والاستثمار والمقاولة مضمونة، وتمارس في إطار القانون"، مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأول 1442 هـ موافق 30 ديسمبر 2020، متعلق بإصدار التعديل الدستوري، ج.ر، العدد 82 لسنة 2020.

[42] تنص المادة 137 من قانون 90-11 السالف الذكر على ما يلي: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو للاتفاقات الجماعية".

[43] عجة الجيلالي، المرجع السابق، ص167.

[44] تنص المادة 10/ 1 من قانون العمل الإماراتي على ما يلي: "1. إذا كان العمل المنوط بالعامل يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل أو بالاطلاع على أسرار عمله، جاز لصاحب العمل أن يشترط على العامل في عقد العمل، ألا يقوم بعد انتهاء العقد بمنافسته أو بالاشتراك في أي مشروع منافس له في القطاع ذاته، على أن يكون الشرط محددا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضروري لحماية مصالح العمل المشروعة، وألا تزيد مدة عدم المنافسة على سنتين من تاريخ انتهاء العقد..."، مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل، الإمارات العربية المتحدة، مؤرخ في 13 صفر 1443هـ الموافق لـ 20 سبتمبر 2021.

[45] Risks of Taking Clients from a Previous Employer, websit achkar law, Cabinets d'avocats North York, Ontario, 10 février 2023.

[46] Florence BACQUET, France: Do & Don't – Non-Compete Clauses, https://leglobal.law/2022/08/19/france-do-dont-non-compete-clauses/ , Pub: 19-08-2022.

[47] منير عبد المجيد، المرجع السابق، ص267.

[48] Risks of Taking Clients from a Previous Employer, op.cit.

[49] Karine PELLISSIER, op.cit, p: 92.

[50] Marc RICHEVAUX, op.cit, p: 60.

[51] Ana Sofia RODRIGUES and others,op.cit, p: 10.

[52] Chris HERSH and Erika WOOLGAR, No-poach, no problem: Competition Bureau releases enforcement guidelines for wage-fixing and no-poaching agreements, Canada, https://www.nortonrosefulbright.com/ , Pub: June 20, 2023.

[53] Les débauchages, vecteurs de déstabilisation pour les entreprises ingérence économique, LA DGSI, ministère de l'intérieur et des outre-mer, France, décembre 2023, p: 01-05.

[54] Pedro BARROS, What is a non-solicitation agreement for independent contractors?, Remote's global HR platform, https://remote.com/ , pub: May 2, 2024.

[55] Ana Sofia RODRIGUES and others, op.cit, p: 03.

[56] Donald J. POLDEN, No-Poach Agreements: An overview of US, EU, and national case law, e-Competitions (Antitrust case laws e-bulletin), Faculty Publications, Santa Clara University, Special Issue, N°116824, 24 January 2024, p: 06.

[57] صرحت نائبة الرئيس التنفيذي للمفوضية الأوروبية ومفوضة المنافسة Margrethe Vestager في خطاب ألقته في أكتوبر 2021: "إن مفتاح نجاح المؤسسات هو العثور على عمال لديهم المهارات المناسبة، لذا يمكن أن يكون الوعد بعدم تشغيل أشخاص معينين بمثابة وعد بعدم الابتكار أو عدم الدخول إلى سوق جديدة، وهذا إذا تم الإفراط في إبرام اتفاقيات حظر إغراء العمال"، أنظر:

Rodrigues ANA SOFIA and others, op.cit, p: 04.

[58] Donald J. POLDEN, op.cit.

[59] Ana Sofia RODRIGUES and others, op.cit, p: 02.

[60] Pedro BARROS, op.cit.